

WIENERINTEGRATIONSNETZWERK
Arbeitsassistentz

Jahresbericht 2013

WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK

Arbeitsassistentz

Meidlinger Hauptstr. 51-53/2/5 · A-1120 Wien

T: 01 817 71 83 · F: 01 817 71 83-19

E: office.aass@win.or.at

www.win.or.at

ZVR-Zahl: 551066160



ProjektmitarbeiterInnen WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK Arbeitsassistentz im
Jahr 2013

Reinmar Chaloupek
Claudia Fischer-Schaden
Eva Gabriel
Martina Kainz
Heide Lechner
Veronika Lieber
Wolfgang Prentner

Klaudia Kernbauer
Romina Svatunek



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

ARBEITSASSISTENZ

neba.at/arbeitsassistentz

Gefördert von:



NEBA ist eine Initiative des Bundessozialamtes

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort des Obmanns	3
	1.1 Veränderungen und Ausblick	4
	1.2 Personelles	5
	1.3 Vorstand	5
	1.4 Danksagung	6
2	Unser Angebot	7
	2.1 Zielgruppe und Zielsetzung	7
	2.2 Angebot	7
	2.3 Gender-Mainstreaming in der Arbeitsassistenz	9
3	Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstreffen	10
4	Aus der Praxis der Arbeitsassistenz	12
	4.1 Ein neues Tätigkeitsprofil	12
	4.2 Unverhofft kommt oft	13
	4.3 Ein langer Weg	15
5	Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2013	18
	5.1 Anzahl KlientInnen	18
	5.2 Anzahl „arbeitslos behinderte Personen“ und Geschlechterverhältnis	18
	5.3 Erfolgsstatistik	20
	5.4 Zuweisungen	21
	5.5 Behinderungen	22
	5.6 Altersstruktur	23
	5.7 Migrationshintergrund	23
6	Grafikverzeichnis	24

1 Vorwort des Obmanns

Liebe Leserinnen und Leser!

Dieser Jahresbericht ist für uns doch etwas ganz Besonderes. Mit dem Fördervertrag 2013 hat der Verein WIN das zehnte Jahr Arbeitsassistenz im Auftrag des Bundessozialamtes Wien angeboten. Diese 10 Jahre waren gekennzeichnet von vielen Veränderungen im Bereich der beruflichen Integration durch Arbeitsassistenz. In diesen vergangenen Jahren haben sich sicherlich einige tausend Menschen an das WIENERINTEGRATIONSNETZWERK mit dem Wunsch nach Unterstützung gewandt. Vielen konnte bei der Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes geholfen werden. Diese Erfolge und die damit verbundene Freude der Menschen, die wir unterstützen, ermöglicht uns auch nach vielen Jahren unsere Arbeit engagiert und motiviert für Menschen mit Benachteiligungen fortzusetzen.

Nun zum Jahr 2013: Der Zustrom von Arbeit suchenden Menschen war in diesem Jahr unvermindert stark. Menschen im erwerbsfähigen Alter und mit den unterschiedlichsten Beeinträchtigungen haben Unterstützung bei der Erlangung oder Sicherung eines Arbeitsplatzes bekommen.

Der Trend des Outsourcing und der Arbeitskräfteüberlassung hat sich weiter etabliert. Einfache Hilfstätigkeiten wie z.B. Portierstellen, hausinternes Reinigungspersonal oder Stellen für einfache Tischarbeiten/Versandarbeiten bzw. Produktionsarbeiten werden fast nur noch via Arbeitskräfteüberlassung ausgeschrieben, was sich negativ auf die Beschäftigungssituation speziell von Menschen mit Handicap bzw. Leistungseinschränkungen auswirkt.

1.1 Veränderungen und Ausblick

Das AMS Wien hat im vergangenen Jahr wieder verstärkt hausinterne Reha-BeraterInnen und Reha-Coaches für die Zielgruppe Menschen mit Handicap eingesetzt. Durch intensive Vernetzung mit den neuen BeraterInnen konnte die langjährige gute Zusammenarbeit mit dem AMS Wien fortgesetzt bzw. ausgebaut werden. Das AMS Wien mit seinen BeraterInnen ist auch im vergangenen Jahr ein wichtiger Zuweiser für die WIN Arbeitsassistenz gewesen.

Die im Jahr 2013 durch das AMS Wien neu eingeführte großzügige Dienstantrittsförderung „Come Back Plus“ hat sicherlich einige Dienstantritte von Menschen mit Beeinträchtigung wesentlich erleichtert beziehungsweise überhaupt erst möglich gemacht. Wir hoffen, dass auch nächstes Jahr eine ähnlich gute Dienstantrittsförderung für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen möglich sein wird.

Das mittlerweile gut etablierte Beratungsangebot fitwork hat sich auch im laufendem Jahr als engagierter Zuweiser für Arbeitsplatzergänzungen und Arbeitsplatzsicherungen erwiesen - ein Gewinn für Klientinnen und Klienten, die Unterstützung durch Arbeitsassistenz benötigen.

Vor dem Hintergrund des immer angespannteren Arbeitsmarktes - ganz besonders sind Menschen mit Beeinträchtigungen gefährdet, den Arbeitsplatz zu verlieren - ist die Bedeutung der Arbeitsplatzsicherung im letzten Jahr stetig gestiegen. Menschen, die Hilfe im betrieblichen Zusammenhang benötigen um einen gefährdeten Arbeitsplatz zu erhalten, werden bei Bedarf rasch durch fit2work an das wichtige Instrument Arbeitsassistenz verwiesen, was die Erfolgsaussichten wesentlich erhöht.

Mit dem Jahr 2014 tritt eine einschneidende Neuerung im Bereich der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension in Kraft, die ab dem kommenden Jahr zu erheblichen Veränderungen für betroffene Menschen führen wird. Da diese Personengruppe zukünftig großteils KundInnen des AMS sein werden, wird sich dies vermutlich auf unsere Zielgruppe auswirken. Wie und in welcher Form können wir aber frühestens im nächsten Jahresbericht darstellen.

1.2 Personelles Im März 2013 konnten wir Frau Klaudia Kernbauer als neue Kollegin an Stelle von Frau Azra Osmanbegovic im Sekretariat begrüßen. Frau Osmanbegovic hat uns seit 2007 im Sekretariat unterstützt und musste ihre Mitarbeit gesundheitsbedingt bei uns beenden. An dieser Stelle möchten wir Frau Osmanbegovic für ihre langjährige und engagierte Mitarbeit im Projekt Arbeitsassistenz ganz herzlich danken.

1.3 Vorstand Der Vorstand setzt sich im Vereinsjahr 2012/13 wie folgt zusammen:

Obmann: Reinmar Chaloupek

Obmann-Stellvertreter: Wolfgang Prentner

Schriftführerin: Martina Kainz

Schriftführerin-Stellvertreterin: Heide Lechner

Kassierin: Veronika Lieber

Kassierin-Stellvertreterin: Eva Gabriel

1.4 Danksagung Als Obmann des Vereins WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK möchte ich stellvertretend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie im Namen des Vorstandes und auch im Namen der von uns betreuten und begleiteten Menschen unserem langjährigen Fördergeber, dem Bundessozialamt Landesstelle Wien, insbesondere Herrn Hofrat Dieter Chmiel sowie unserer Projektbetreuerin Frau Mag.^a Helga Entres unseren Dank aussprechen.

Zum Schluss noch ein herzliches Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen von WIN, die mit ihrem hohen und unermüdlichen Engagement für die Erreichung der gemeinsamen Ziele verantwortlich sind.

Reinmar Chaloupek

2 Unser Angebot

2.1 Zielgruppe und Zielsetzung Seit 2004 wird unter dem Trägerverein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK für Frauen und Männer mit einer geistigen, körperlichen oder mehrfachen Behinderung bzw. mit einer chronischen körperlichen Erkrankung ab einem Grad der Behinderung/Erkrankung von mindestens 30 %, Menschen mit Hör- und Sehbehinderungen mit einem Grad der Behinderung bis 40 % sowie für Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren, die lernbehindert sind oder soziale und/oder emotionale Handicaps aufweisen, Arbeitsassistenz angeboten. Für die Arbeitsassistenz sind nicht nur die ArbeitnehmerInnen Zielgruppe des Angebotes, sondern auch die ArbeitgeberInnen.

In einem gemeinsamen längerfristigen Prozess wird das Ziel der beruflichen Integration in den Ersten¹ oder Zweiten² Arbeitsmarkt bzw. der Erhaltung eines bestehenden, aber gefährdeten, Arbeitsplatzes verfolgt.

Der zeitliche Rahmen der Betreuungsdauer beträgt im Regelfall maximal ein Jahr. Die Dienstleistung Arbeitsassistenz wird kostenfrei angeboten.

2.2 Angebot **Angebot der Arbeitsassistenz für KlientInnen**

- Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen/Erkrankungen gemäß der oben beschriebenen Zielgruppe zur Erlangung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen (Lehre, Kurse, sonstige Maßnahmen) bzw. zur Sicherung von gefährdeten Arbeitsplätzen.
- Abklärung von beruflichen Perspektiven - individuelle Zukunftsplanung

1 Allgemeiner Arbeitsmarkt (sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis z.B. in Betrieben, Institutionen, Vereinen...), zumeist im privatwirtschaftlichen profitorientierten Bereich

2 Dienstverhältnisse in Sozialökonomischen Betrieben, Gemeinnützigen bzw. Integrativen Beschäftigungsprojekten

- Allgemeine Berufsberatung sowie individuelle Berufsorientierung
- Suche nach Arbeitstrainingsplätzen als Vorbereitung für den Berufseinstieg
- Unterstützung bei der Erlangung und Erhaltung der existenziellen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes
- Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen, Ämtern und Behörden
- Kontinuierliche längerfristige Begleitung am Arbeits- und Ausbildungsplatz im Rahmen der Arbeitsassistenz, gegebenenfalls in Kombination mit externem Jobcoaching von Jugend am Werk

Angebot der Arbeitsassistenz für UnternehmerInnen

- Beratung von ArbeitgeberInnen betreffend einer Anstellung von Frauen und Männern mit Behinderungen/Erkrankungen sowie Unterstützung bei der Personalsuche und -auswahl und Hilfestellung bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Unterstützung bei der Inanspruchnahme von ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenförderungen seitens des AMS und des Bundessozialamtes
- Konfliktlösung und Krisenintervention im Bereich des Arbeitsumfeldes
- Unterstützung und Beratung bei der Adaptierung behindertengerechter Arbeitsplätze

2.3 Gender - Mainstreaming in der Arbeits- assistenz

Um Frauen und Männern die gleichen Teilhabechancen in der Arbeitsassistenz zu ermöglichen, ist eine geschlechtssensible Gestaltung der Maßnahme notwendig. Dazu werden sämtliche Prozesse innerhalb der Organisation im Sinne von Gleichstellungsanliegen gestaltet. Die Zugangsvoraussetzungen zur Arbeitsassistenz gelten für Frauen und Männer in gleicher Weise.

Um die geschlechtsspezifischen Barrieren beim Zugang zur Arbeitsassistenz abzubauen, achten wir auf zeitliche Flexibilität in Bezug auf Kinderbetreuungspflichten.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden Frauen und Männern gleichermaßen bzw. Frauen verstärkt angesprochen, falls sie unterrepräsentiert sind.

Die Verwendung einer geschlechtssensiblen Sprache bei Repräsentationsmaterialien (z.B. Folder, Homepage, Plakate) ist ein wichtiger Standard.

Bei der statistischen Erfassung der TeilnehmerInnen sowie in Projektberichten werden die personenbezogenen Daten getrennt nach Geschlecht ausgewiesen. Eine geschlechtsneutrale Laufbahnplanung mit mehr Wahlmöglichkeiten ist uns ein großes Anliegen. Wir begleiten KlientInnen bei der Gestaltung von Lebensentwürfen, die eine eigenständige Alterssicherung von Frauen und Männern ermöglichen und fördern. Darüber hinaus arbeiten wir mit unseren KlientInnen an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, an der Auflösung alter, diskriminierender Geschlechterrollen und dem daraus resultierenden einschränkenden Selbstverständnis.

Im Projekt gibt es eine Gender-Beauftragte, die die Gender Mainstreaming Maßnahmen koordiniert und deren Umsetzung steuert.

3 Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstreffen

Mit folgenden Organisationen/Projekten haben wir uns im Laufe des Jahres vernetzt bzw. unser Angebot im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit beworben:

- Teilnahme an BASE Sitzungen während des Jahres
- 05.02. Vernetzung mit Frau Mag.^a (FH) Putzenlechner und Frau Mag.^a Lojka von Career Moves bei WIN
- 20.02. Vernetzung mit Frau Mag.^a Lojka von Career Moves bei WIN
- 07.03. Präsentation von WIN im AMS Hauffgasse (Abteilungsleiter Hr. Schön)
- 21.03. Präsentation und Vernetzung mit Frau Griebler (Reha-Coach) und Herrn Vesely (Reha-Kontaktperson) im AMS Hietzinger Kai
- 21.03. Vernetzung mit Frau Klapetz (Reha-Beraterin) des AMS Laxenburger Straße bei WIN
- 17.04. Präsentation und Vernetzung mit Abteilungsleiter Herrn Egger und seinem Team im AMS Dresdner Straße
- 24.04. Vernetzung mit Frau Kulcsár, BA und Frau Mag.^a Fasch, Betriebskontakterinnen des BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH bei WIN
- 25.04. Vorstellung von WIN in der Firma WISAG, 1030 Wien. Kooperationsgespräch mit Frau Steirer, der Personalleitung
- 16.05. Vernetzung mit dem Casemanagement-Team von fit2work bei fit2work, Paulanergasse 15, 1040 Wien
- 21.5. Vernetzung mit Reha-Coaches des AMS Wien bei WIN
- 28.5. Vernetzung mit der FEM Frauenassistenz Frau Mag.^a Haider und Frau DSA Schnabl, Niederhofstraße 26, 1120 Wien
- 20.06. Vernetzung mit Druck und Werkstatt, Verein Galilei, Frau Mag.^a Grand

- 20.06. Vernetzung mit dem Team Berufsdiagnostik vom BBRZ Österreich
- 22.07. Vernetzung mit Frau Dunya Subhieh (Reha-Coach) und Frau Christiane Lepuschitz (Reha-Beraterin) im AMS Huttengasse, 1160 Wien
- 20.08. Vernetzung mit Herrn Prinz von Disflex Albatross bei WIN
- 27.08. Vernetzung mit Frau Tiki von GRÜZE bei WIN
- 18.09. Vernetzung im Rahmen der DSE Jobmesse im Bildungszentrum der AK, Theresianumgasse 16-18, 1040 Wien
- 25.09. Vernetzung mit dem Verein INCOME Jugendcoaching und Jugendarbeitsassistenz
- 01.10. Teilnahme am Vernetzungstreffen des Regionalteam Meidling
- 05.11. Vernetzung mit den IntegrationsbegleiterInnen (Herrn Beigelbeck und Frau Mag.^a Wittmann) vom Projekt „Rund ums Haus“ der Bandgesellschaft bei WIN
- 06.11. Teilnahme am Workshop „Treffen der Gleichbehandlungsbeauftragten der TrägerInnen des AMS Wien“ in der AMS Landesgeschäftsstelle Wien
- 13.11. Teilnahme am 1. Inklusionstag, Austria Center Wien
- 12.12. Vernetzung mit dem Casemanagement-Team von fit2work bei fit2work, Paulanergasse 15, 1040 Wien

4 Aus der Praxis der Arbeitsassistenz

4.1 Ein neues Tätigkeitsprofil Herr P. arbeitet seit 12 Jahren als Abwäscher in einem Restaurant. Er hat einen Grad der Behinderung von 70 % aufgrund einer intellektuellen Beeinträchtigung und einer koronaren Gefäßerkrankung. Seit dem letzten Herzinfarkt fühlt er sich völlig überfordert in der Arbeit.

Er wendet sich an die Arbeitsassistenz, da sein Arbeitsplatz aufgrund häufiger Krankenstände gefährdet ist. Herr P. kann die ihm übertragenen Aufgaben als Abwäscher nicht mehr in dem Ausmaß ausüben, als es das Unternehmen benötigt. Er ist verzweifelt und sieht keinen Ausweg aus seiner Situation. Er möchte unbedingt in diesem Unternehmen bleiben, kann jedoch nicht mehr als Abwäscher arbeiten. Zusätzlich machen ihm die langen Arbeitszeiten zu schaffen. Die notwendige Flexibilität, der Stress, Wochenend- und Abenddienste sind für ihn eine große Belastung.

In der Arbeitsassistenz werden Tätigkeiten erarbeitet, die Herr P. noch problemlos ausüben kann, ohne dass dabei sein Gesundheitszustand gefährdet wird. Eine Liste von Aufgaben wird erstellt, die er ohne weiteres durchführen kann. Diese Aufgaben werden mit den in der Firma tatsächlich benötigten Tätigkeiten verglichen. Es kommt eine Reihe von Tätigkeiten zum Vorschein, die Herr P. machen kann und die auch im Restaurant notwendig sind. Mit dieser Aufgabenliste ausgestattet, bekomme ich einen Termin beim Restaurantleiter. Im Gespräch erläutere ich die prekäre Situation des Klienten, dass er körperlich überfordert sei mit der Arbeit als Abwäscher und die flexiblen Arbeitszeiten ihn sehr belasten. Ich betone, wie gern Herr P. im Unternehmen ist und schlage sogleich ein paar Punkte aus der erarbeiteten Liste vor.

Der Chef ist bereit, auf meinen Vorschlag einzugehen und bietet Herrn P. an, als Hausarbeiter für das Restaurant zu arbeiten. Darunter fallen leichte Reinigungstätigkeiten, kleine Reparaturarbeiten, Lagerarbeiten und bei Bedarf Tische abräumen. Die Arbeitszeiten werden zu fixen Dienstzeiten, er arbeitet nur mehr tagsüber und am Wochenende hat er immer frei. Die geregelten Arbeitszeiten wirken sich sehr positiv auf seinen Gesundheitszustand aus, da Herr P. sich nachts und am Wochenende ausruhen kann. Somit ist er kaum mehr im Krankenstand, was sein Chef und die Kollegenschaft positiv anerkennen. Herr P. ist sehr zufrieden mit dieser Lösung und ist froh, in diesem Restaurant weiter tätig sein zu können.

Veronika Lieber

4.2 Unverhofft kommt oft

Frau H. ist 27 Jahre alt, hat die allgemeine Sonderschule besucht und danach eine Ausbildung zur Hilfsgärtnerin in einem Sonderprojekt der Gemeinde Wien absolviert. Danach hat sie einige Jahre in einer öffentlichen Einrichtung der Gemeinde Wien als Hilfsgärtnerin gearbeitet.

Die ersten Berufsjahre verliefen an ihrem Arbeitsplatz durchaus gut und sie bekam vorwiegend positive Rückmeldungen von den Vorgesetzten und war auch bei den KollegInnen anerkannt und beliebt.

Zum Bedauern aller Beteiligten wurde im Laufe der Zeit der Arbeitsdruck auch im öffentlichen Bereich immer größer. Weniger Mitarbeiter dafür mehr Arbeit, diese Veränderung macht eine nachhaltige Integration von jenen MitarbeiterInnen, die auf Grund ihrer Behinderung keine volle Arbeitsleistung bringen können immer schwieriger und herausfordernder. Das traurige Ergebnis in dieser Geschichte war, dass Frau H. diesen immer größer werdenden Druck am Arbeitsplatz einfach nicht mehr gewachsen war.

Sie reagierte auf diese belastende Situation bedauerlicher Weise mit Angstzuständen, die wiederum lange Krankenstände zur Folge hatten.

Obwohl der Dienstgeber mit viel Geduld auf ihr langes Fernbleiben von der Arbeit reagierte, hat sich Frau H. entschlossen das Dienstverhältnis zu kündigen. Sie hatte zwar zuvor zwei Versuche unternommen ihren Dienst nochmals aufzunehmen, hat es aber letztendlich nicht geschafft. Frau H. war trotz dieser belastenden Erfahrungen fest entschlossen erneut ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Anfangs hatte ich als Arbeitsassistentin diesbezüglich meine Zweifel. Mir stellte sich die Frage, ob sie nach diesen schmerzlichen Erfahrungen einen so baldigen Wiedereinstieg tatsächlich schaffen würde.

Wir versuchten es über ein Arbeitstraining als Lobbykraft in der Systemgastronomie.

Die große Herzlichkeit und Klarheit sowie das pädagogische Geschick der Restaurantleiterin dieser Filiale- deren Führungsqualitäten mich schon mehrmals positiv beeindruckt hatten - machten es unter anderem möglich, dass Frau H. auf eine sehr angenehme Art und Weise in den Arbeitsprozess wieder einsteigen konnte. Auch vom bestehenden Team wurde sie gut aufgenommen.

Nach den Feedbackgesprächen mit der Restaurantleiterin stellte sich heraus, dass Frau H. zwar ihre Schwächen hat, aber trotzdem eine gute Arbeitsleistung erbringt. Was der Restaurantleiterin ausgesprochen gut gefallen hat, war die Gegebenheit, dass Frau H. die „Arbeit von sich aus sehe“ und dass sie obendrein eine sehr liebenswerte und freundliche Person sei.

Nach dem Arbeitstraining gab es leider keine Möglichkeit für Frau H. in dieser Filiale ein fixes Dienstverhältnis zu bekommen, da das Mitarbeiterkontingent voll ausgeschöpft war. Die Restaurantleiterin hat mir jedoch versprochen, dass

sie sich bei Ihren Kolleginnen - im Falle einer Mitarbeitersuche - für eine Anstellung bzw. Übernahme von Frau H. einsetzen werde.

Nach einiger Zeit konnte Frau H. ein Dienstverhältnis in einem Restaurant einer großen Fast Food Kette starten.

Erfreulicherweise war an diesem Standort auch ein großer Grünbereich gärtnerisch zu betreuen. Frau H. wurde in diesem Restaurant sehr herzlich aufgenommen und wir konnten mit dem neuen Restaurantleiter vereinbaren, dass Frau H. zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Lobbykraft, vor allem in den wärmeren Jahreszeiten, den großzügigen Gartenbereich samt Parkflächen schwerpunktmäßig betreut. Somit schließt sich die Geschichte überaus erfreulich, da ihr alter Quellenberuf als Hilfgärtnerin im neuen Dienstverhältnis auch zum Einsatz kommt.

Eva Gabriel

4.3 Ein langer Weg

Im Herbst 2012 ist ein 20 jähriger Mann, Herr F., mit einem recht dramatischen Schicksal zu mir gekommen.

Im Jahr 2006 hatte der damals Jugendliche als Beifahrer einen schweren Motorradunfall mit massiven Verletzungen, unter anderem ein Schädel-Hirntrauma, erlitten. Zahlreiche Operationen und ein Schädelimplantat waren das Ergebnis dieses schweren Unfalls.

Nach erfolgter medizinischer Rehabilitation wollte Herr F. nach ca. einem halben Jahr wieder seine Schullaufbahn fortsetzen und begann eine Ausbildung an einer Handelsschule. Zunächst ging alles gut, nach einiger Zeit stellten sich jedoch Probleme mit seinem Schädelimplantat ein. Wider Erwarten kam es zu Komplikationen und das Schädelknochenimplantat wurde abgestoßen. Insgesamt 10 neuerliche Operationen musste Herr

F. über sich ergehen lassen, bei denen das Implantat 4-mal ausgewechselt werden musste.

An einen weiteren Schulbesuch war nicht mehr zu denken, Herr F. musste seine Schulausbildung abbrechen. Durch die vielen Operationen erkrankte Herr F. zusätzlich an Epilepsie und war nicht mehr fähig, eine Ausbildung zu absolvieren, auch eine Tätigkeit am Arbeitsmarkt war nicht möglich.

6 Jahre nach seinem Unfall fühlte sich Herr F. 2012 soweit genesen, wieder an eine Ausbildung oder eine Beschäftigung zu denken. Das Schädelimplantat war gut verheilt, auch die epileptischen Anfälle waren kaum noch ein Problem für ihn. In dieser Situation ist Herr F. nun zu mir gekommen. Sein Hauptwunsch: Eine Lehrstelle im Bürobereich zu finden. Dieser Bereich war der besondere Wunsch von Herrn F., hatte er ja vor über 4 Jahren aus gesundheitlichen Gründen die Handelsschule abbrechen müssen. Sollte Herr F. keine Lehrstelle finden, wäre er auch mit einem Job im Büro-Hilfsbereich zufrieden gewesen.

Einige Beratungseinheiten verbrachten wir mit dem Thema Berufsorientierung/Berufswünsche.

Nachdem wir mehrere Berufsmöglichkeiten erörtert hatten, kristallisierten sich die Lehrberufe Bürokaufmann oder Verwaltungsassistent und Tierpfleger heraus. Sollte Herr F. in diesen Bereichen keine Lehrstelle finden, wäre der nächste Wunsch, eine Ausbildung zum Zahnarztassistenten oder ein Kurs für Lohnverrechnung zu absolvieren.

Nach Erstellung des Lebenslaufes begannen wir nach geeigneten Inseraten und Bewerbungsmöglichkeiten zu suchen. Wir verschickten zahlreiche Bewerbungen in den davor festgelegten Bereichen mit dem Erfolg, dass einige Bewerbungsgespräche und Aufnahmetests stattfanden.

Im April 2013 die gute Nachricht: Nach Aufnahmetests und Gesprächen bekam Herr F. einen Lehrvertrag als Verwaltungsassistent bei einer Bundesdienststelle in Wien. Im Sommer konnte Herr F. mit seiner Lehre beginnen. Besondere Freude hatte Herr F. daran, dass er seinem ersten Wunsch entsprechend eine Lehrstelle im Bürobereich gefunden hatte. Es ist gelungen, dass er nach langer krankheitsbedingter Pause an den bisherigen Ausbildungsweg anschließen und seinen ursprünglichen Vorstellungen folgen konnte, in einem Büro qualifiziert zu arbeiten!

Reinmar Chaloupek

5 Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2013

5.1 Anzahl KlientInnen

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 540 KlientInnen beraten oder begleitet. Davon wurden 367 Personen mit Behinderungen und/oder Erkrankungen im Rahmen der Arbeitsassistentz betreut.

173 Personen wurden beraten, aber nicht in Arbeitsassistentz übernommen, da ihre Anliegen bereits in der Beratung geklärt werden konnten oder sie an andere Stellen überwiesen wurden.

Die nachfolgende statistische Auswertung bezieht sich auf jene 367 KlientInnen, die im Zeitraum vom 01.01. - 31.12.2013 im Rahmen der Arbeitsassistentz betreut wurden.

5.2 Anzahl „arbeitslos behinderte Personen“ und Geschlechterverhältnis

Im Jahresdurchschnitt 2013 waren insgesamt 11.448 Personen (4.335 Frauen und 7.113 Männer) mit „gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ beim AMS Wien als arbeitslos vorgemerkt. Das Verhältnis beträgt somit 37,9 % Frauen zu 62,1 % Männer.³

In der Untergruppe der 1.486 „arbeitslos behinderten Personen“⁴, die beim AMS Wien im Jahresdurchschnitt 2013 gemeldet waren, ist ein Verhältnis von 36,1 % Frauen zu 63,9 % Männer zu beobachten.

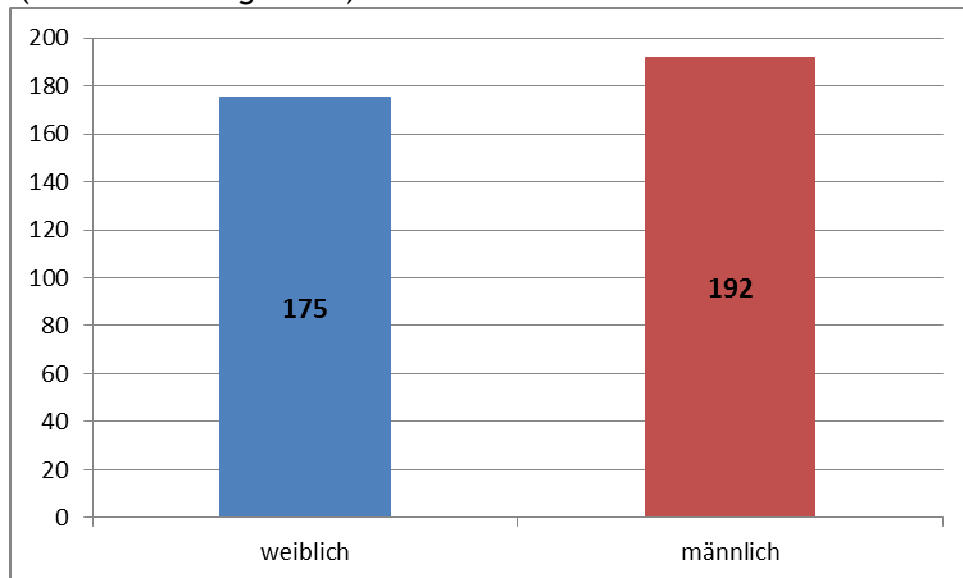
Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der beim AMS Wien vorgemerkten arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen um 15,6 % (2012: 9.906 Personen) sowie in der Untergruppe der arbeitslosen behinderten Personen um 5,8 %.

³ Arbeitsmarktstatistik bzw. -daten des AMS vom 02.01.2014. Quelle: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (Tabelle: Arbeitslose nach Personenmerkmalen AL 590, Jahresdaten 2013, Region: Wien)

⁴ Als „arbeitslose behinderte Personen“ definiert das AMS Wien Personen, die unter das Behinderteneinstellungsgesetz, das Opferfürsorgegesetz und das Landesbehindertengesetz fallen.

Im Jahr 2013 befanden sich 175 Frauen und 192 Männer in Betreuung der Arbeitsassistenz (siehe Grafik 1). Das entspricht einem Verhältnis von 47,7 % Frauen zu 52,3 % Männern. Mit diesem Frauenanteil liegt die WIN Arbeitsassistenz somit um ca. 10 Prozentpunkte über dem AMS-Niveau.

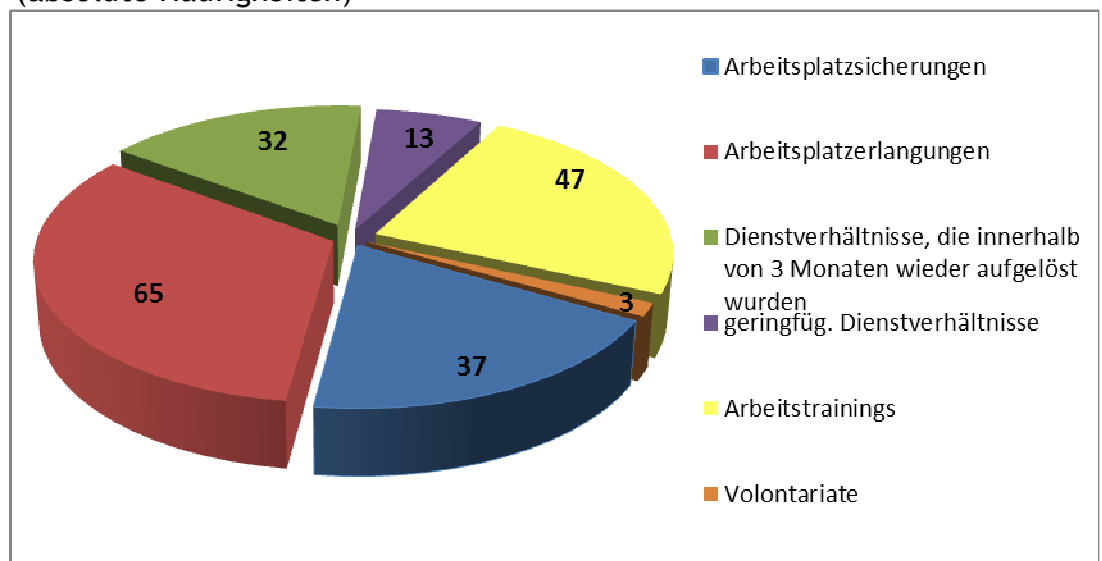
**Grafik 1: Anzahl der Personen in Arbeitsassistenz 2013:
Geschlechterverhältnis
(absolute Häufigkeiten)**



5.3 Erfolgsstatistik Durch die Unterstützung der Arbeitsassistenten konnten im Jahr 2013 folgende arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge in der beruflichen Integration erzielt werden (siehe Grafik 2):

- 65 Personen erlangten einen dauerhaften Arbeitsplatz.⁵
- 37 Personen gelang es, einen bestehenden aber gefährdeten Arbeitsplatz zu erhalten.⁶
- 32 Personen gingen ein Dienstverhältnis ein, welches jedoch innerhalb der ersten 3 Monate wieder aufgelöst wurde.
- 13 Personen haben eine Beschäftigung im Rahmen eines geringfügigen Dienstverhältnisses aufgenommen.
- 47 Personen haben ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung angetreten.⁷
- 3 Personen absolvierten ein Volontariat.

Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2013
(absolute Häufigkeiten)



⁵ Für das Bundessozialamt Landesstelle Wien gilt ein Arbeitsplatz als erlangt, wenn ein Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Begleitung zumindest drei Monate aufrecht ist. Es muss sich um ein voll sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis (über der Geringfügigkeitsgrenze) handeln.

⁶ Für das Bundessozialamt Landesstelle Wien gilt ein Arbeitsplatz als erhalten, wenn das Dienstverhältnis zumindest sechs Monate nach Beginn der Intervention noch aufrecht ist.

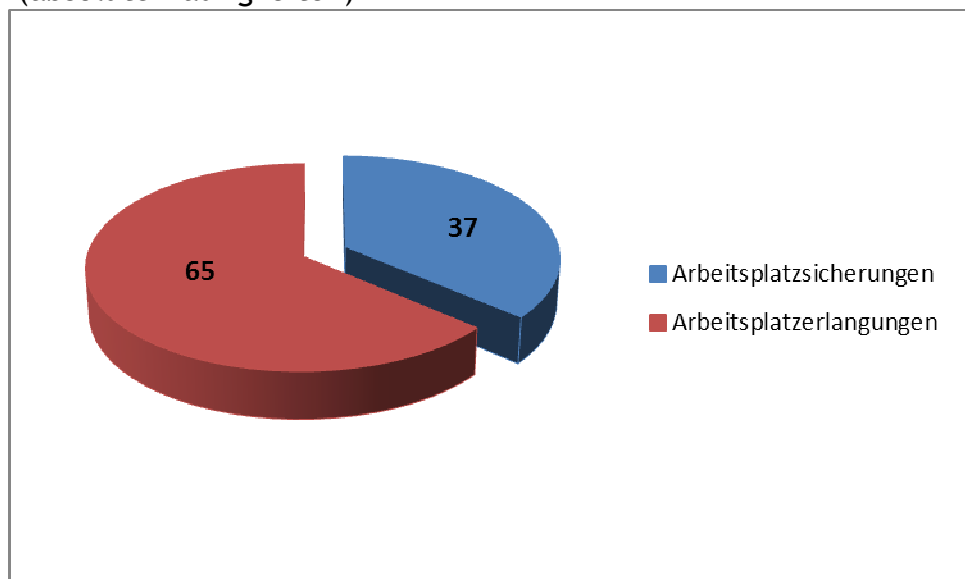
⁷ Für das Arbeitsmarktservice stellen ein Arbeitstraining und eine Arbeitserprobung arbeitsmarktpolitische Maßnahmen dar. Durch die Möglichkeit eines „Training-on-the-job“ soll die Arbeitsaufnahme erleichtert werden bzw. die Vermittlungschancen erhöht werden. Siehe dazu auch:
http://www.ams.at/_docs/900_arbeitstraining.pdf (Stand 03/2012) sowie
http://www.ams.at/_docs/900_arbeitserprobung.pdf (Stand 03/2012)

Die WIN Arbeitsassistenz hat im Jahr 2013 die vom Bundessozialamt laut Fördervereinbarung vorgegebene Erfolgsquote sehr gut erfüllt.

Laut Kriterien des Bundessozialamtes haben wir bei 102 KlientInnen mit Behinderungen eine erfolgreiche berufliche Integration erzielt:

65 Personen konnten mit der Hilfe der Arbeitsassistenz einen Arbeitsplatz erlangen und bei weiteren 37 KlientInnen konnte ein zuvor gefährdetes Dienstverhältnis gesichert werden (siehe Grafik 3). Dies entspricht einem Verhältnis von 64 % Arbeitsplatzergänzungen zu 36 % Arbeitsplatzergänzungen.

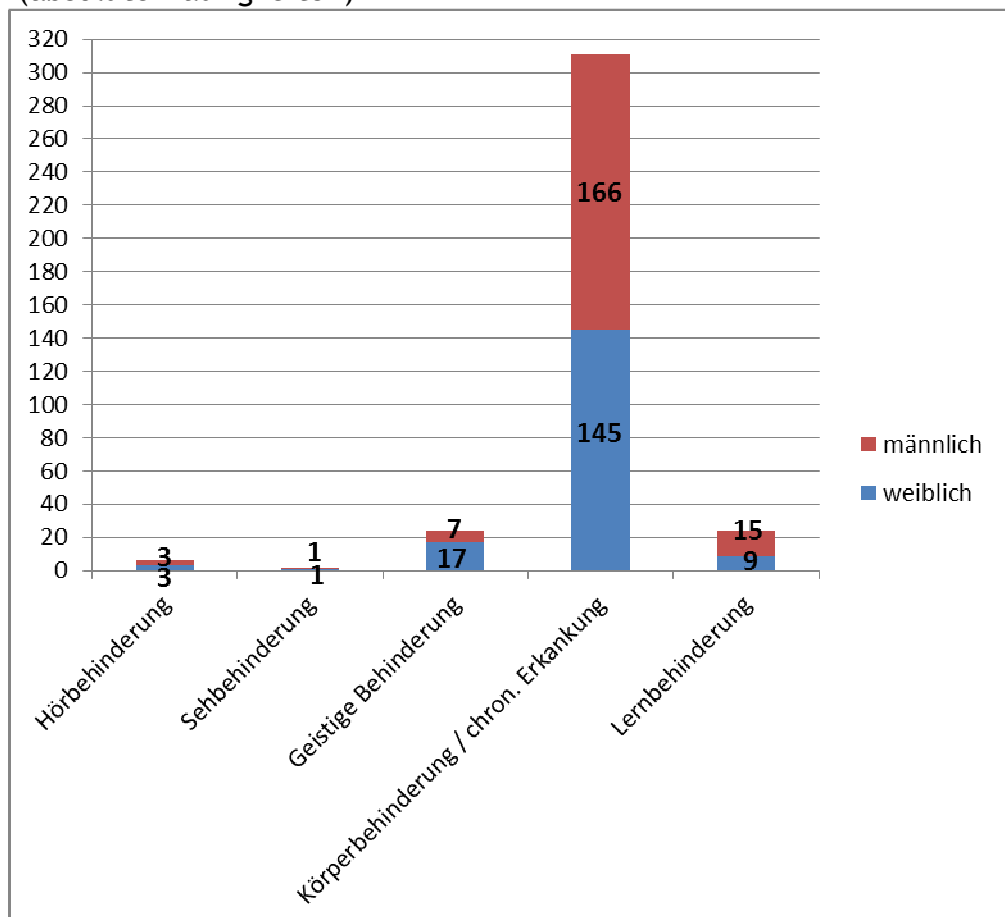
Grafik 3: Erfolge 2013 laut Kriterien des Bundessozialamtes (absolute Häufigkeiten)



5.4 Zuweisungen 40 % der Zuweisungen erfolgten im Jahr 2013 durch das AMS Wien. Der Anteil an KlientInnen, die fit2work an uns verwiesen hat, beträgt 20 %. Alle anderen von uns betreuten Personen (40 %) haben auf Empfehlung von anderen Beratungsstellen bzw. Projekten oder durch Eigeninitiative den Weg zur WIN Arbeitsassistenz gefunden.

5.5 Behinderungen Bei 311 von 367 KlientInnen stand eine Körperbehinderung oder eine chronische körperliche Erkrankung im Vordergrund - das sind 84,7 %. Danach folgt mit 6,5 % die Gruppe der Personen mit einer geistigen Behinderung und ebenfalls mit 6,5 % KlientInnen mit einer Lernbehinderung. Die Arbeitsassistenz betreute auch 8 Personen mit einer Hör- oder Sehbehinderung, wobei in diesen Fällen der Grad der Behinderung unter 50 %, aber mind. 30 % betrug (siehe Grafik 4).

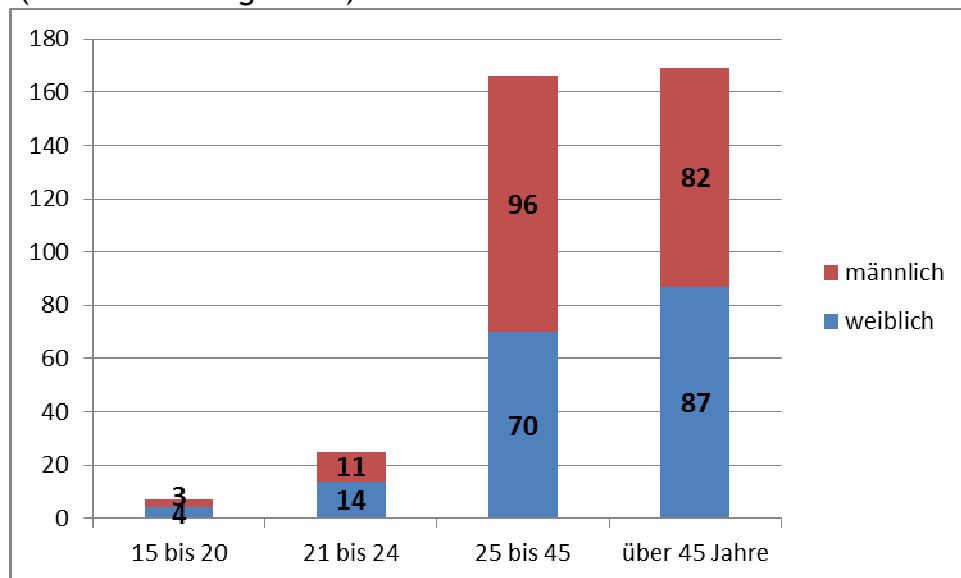
Grafik 4: Art der Behinderung, die im Vordergrund steht (absolute Häufigkeiten)



5.6 Altersstruktur Die Altersstruktur unserer KlientInnen ist in Grafik 5 dargestellt.

Der Anteil der 25-45-Jährigen beträgt 45 % (2012: 49 %, 2011: 54 %). 169 Personen bzw. 46 % unserer KlientInnen waren älter als 45 Jahre (2012: 39 %, 2011: 34 %). Der Anteil an unter 25-Jährigen beträgt 9 % (2012: 12 %).

Grafik 5: Altersstruktur
(absolute Häufigkeiten)



5.7 Migrationshintergrund

184 von 367 KlientInnen, die 2013 im Rahmen der Arbeitsassistenz betreut wurden, haben einen Migrationshintergrund⁸ - das sind 50 % (2012: 44 %).

Unsere KlientInnen mit Migrationshintergrund und/oder deren Vorfahren kommen ursprünglich aus folgenden Ländern: Afghanistan, Ägypten, Albanien, Bosnien, Deutschland, Dominikanische Republik, Indien, Irak, Iran, Israel, Italien, Jordanien, Kroatien, Mazedonien, Nigeria, Philippinen, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Serbien, Sierra Leone, Simbabwe, Slowakei, Somalia, Tschechien, Tschetschenien, Tunesien, Türkei, Ungarn.

⁸ Nach folgender Definition wurde erhoben: Österreichische/r Staatsbürger/in, bei dem/der die Eltern nicht in Österreich geboren worden sind oder die Personen selbst nicht in Österreich geboren worden sind und/oder die Muttersprache nicht Deutsch ist sowie KlientInnen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.

6 Grafikverzeichnis

- Grafik 1: Anzahl der Personen in Arbeitsassistenz 2013:
Geschlechterverhältnis
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2013
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 3: Erfolge 2013 laut Kriterien des Bundessozialamtes
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 4: Art der Behinderung, die im Vordergrund steht
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 5: Altersstruktur
(absolute Häufigkeiten)