

WIENERINTEGRATIONSNETZWERK
ARBEITSASSISTENZ

JAHRESBERICHT 2014

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 2014

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

Klaudia Kernbauer
Romina Svatunek



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
ARBEITSASSISTENZ

neba.at/arbeitsassistentz

Gefördert von:



NEBA ist eine Initiative des Sozialministeriumservice

INHALTSVERZEICHNIS

1	Vorwort des Obmanns	4
	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	11
	4.1 Teilzeit statt Vollzeit	11
	4.2 Mit Unterstützung von Job Coaching zum langfristigen Arbeitsplatz	12
	4.3 Ausgesteuert	13
5	Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2014	15
	5.1 Anzahl KlientInnen	15

5.2	Anzahl „arbeitslos behinderte Personen“ und Geschlechterverhältnis	15
5.3	Erfolgsstatistik	17
5.4	Verteilung Erlangungen	19
5.5	Zuweisungen	19
5.6	Behinderungen	20
5.7	Altersstruktur	21
5.8	Migrationshintergrund	21
6	Grafikverzeichnis	22

1 VORWORT DES OBMANNS

Liebe Leserinnen und Leser!

1.1 Veränderungen und Ausblick

Auch das Jahr 2014 war wieder von vielen Veränderungen und unterschiedlichsten Aufgaben geprägt. Der Arbeitsmarkt und damit die Situation für Menschen auf Arbeitssuche haben sich im Jahr 2014 weiter verschlechtert.

Die Reform im Bereich der Invaliditätspension hat dazu geführt, dass viele Menschen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die bisher lange Jahre immer wieder einen befristeten Pensionsbezug hatten, nun wieder als arbeitsfähig gelten. Das sind Menschen, die nach bis zu 10 Jahren Pensionsbezug jetzt erneut auf Arbeitssuche sind. Diese Kombination aus gesundheitlichen Problemen, die sich in den meisten Fällen nicht verbessert haben, höherem Alter und langer Abstinenz vom Arbeitsmarkt machen auch uns „ProfessionistInnen“ einiges an Kopfzerbrechen, da der Arbeitsmarkt für viele dieser Menschen keinen Platz mehr hat.

Trotz dieser erschwerenden Gegebenheiten ist es uns im Jahr 2014 wieder gelungen, zahlreichen Menschen erfolgreich bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder bei der Erhaltung eines Arbeitsplatzes zu helfen. Vor dem Hintergrund des immer angespannteren Arbeitsmarktes sind ganz besonders Menschen mit Beeinträchtigungen gefährdet, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die Arbeitsplatzsicherung als Angebot für Menschen und Betriebe, die Hilfe im Arbeitszusammenhang benötigen, ist in ihrer Bedeutung gestiegen und wird wohl weiter steigen.

Das AMS Wien hat auch im letzten Jahr eine wichtige Zuweisungsfunktion zur Arbeitsassistenz gehabt. Zusätzlich konnten wir uns mit den in den letzten Jahren vermehrt ausgebildeten Reha-BeraterInnen und Reha Coaches vernetzen, um eine gute Zusammenarbeit im Sinne unserer gemeinsamen KundInnen zu gewährleisten. Für diese langjährige sehr gute Zusammenarbeit mit dem AMS Wien möchte ich mich an dieser Stelle bedanken.

Leider wurden zu Jahresende die Lohnkostenförderungen für benachteiligte Menschen vom AMS Wien empfindlich gekürzt. Wir hoffen jedoch, dass im Jahr 2015 die Lohnkosten-

förderungen wieder auf ein höheres Niveau gehoben werden, da diese häufig den Ausschlag geben, ob ein Dienstverhältnis mit einem Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung eingegangen wird.

Das mittlerweile gut etablierte Beratungsangebot fit2work hat sich auch im laufendem Jahr als kompetenter Zuweiser erwiesen - ein Gewinn für Klientinnen und Klienten, da diese wesentlich früher über das Angebot der WIN Arbeitsassistenten informiert werden und unser Angebot damit zeitgerecht in Anspruch nehmen können.

1.2. Personelles

Im Jahr 2014 hat der Verein WIN WIENERINTEGRATIONS-NETZWERK im Projekt Arbeitsassistenten sieben ArbeitsassistentInnen und zwei Sekretärinnen (in Teilzeit) beschäftigt, es gab jedoch einige personelle Veränderungen im Laufe des Jahres. Im Frühjahr ist unsere Kollegin Heide Lechner für 4 Monate in Bildungskarenz gegangen. In dieser Zeit hatten wir das Glück, eine ehemalige langjährige Mitarbeiterin, Frau Schmidbauer, als Karenzvertretung bei uns wieder begrüßen zu dürfen. Im Sommer gab es dann weitere Veränderungen. Frau Fischer-Schaden hat sich nach über zehnjähriger Mitarbeit entschlossen, eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Für diese 10 Jahre engagierter Mitarbeit möchten wir uns bei Frau Fischer-Schaden ganz herzlich bedanken. Im Zuge dieser Veränderung konnten wir Frau Schmidbauer gewinnen, wieder fix bei uns als Arbeitsassistentin tätig zu werden. Mit Juli hat Frau Lieber vorübergehend unseren Verein verlassen, da sie ganz für die Betreuung ihres Kindes da sein möchte. An ihre Stelle ist Frau Wipfler als Vertretung für die nächsten zwei Jahre getreten.

1.3 Vorstand

Auf Grund der personellen Veränderungen gab es auch einige Veränderungen auf Vorstandsebene im laufenden Jahr, hier die Vorstandszusammensetzung zu Jahresende 2014:

Obmann: Reinmar Chaloupek

Obmann-Stellvertreterin: Eva Gabriel

Kassier: Wolfgang Prentner

Schriftführerin: Andrea Schmidbauer

Schriftführerin-Stellvertreterin: Heide Lechner

Schriftführerin-Stellvertreterin: Martina Kainz

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 Sozialministeriumservice Landesstelle Wien, insbesondere Herrn Hofrat Dieter Chmiel sowie unserer Projektbetreuerin Frau Mag.^a Helga Entres unseren Dank aussprechen.

Reinmar Chaloupek

2 UNSER ANGEBOT

2.1 Zielgruppe und Zielsetzung

Seit 2004 wird unter dem Trägerverein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK für Frauen und Männer mit einer kognitiven, 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
- Allgemeine Berufsberatung sowie individuelle Berufsorientierung
- Suche nach Arbeitstrainingsplätzen als Vorbereitung für den Berufseinstieg

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

- 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 Sozialministeriumservice
- Konfliktlösung und Krisenintervention im Bereich des Arbeitsumfeldes
- Unterstützung und Beratung bei der Adaptierung behindertengerechter Arbeitsplätze

2.3 Gender-Mainstreaming in der Arbeitsassistentz

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

Um die geschlechtsspezifischen Barrieren beim Zugang zur Arbeitsassistentz 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
- 12.02. Vernetzung mit Hrn. Kainz der Firma courseticket GmbH
- 13.03. Vernetzung mit Ausbildungsleiter Herr Burschitschek Siemens
- 01.04. Vernetzung mit Frau DSA Traub, Projekt „Brisant“, Anton Proksch Institut
- 03.04. Vernetzung mit Frau Mag. Szerb-Mantl (Diversitätsbeauftragte im KWP) und Hrn. Schön (Wiedereingliederungsbeauftragter des KWP) in der Zentrale KWP
- 14.04. Teilnahme am Abstimmungsworkshop „Career Moves“ im BASB
- 15.04. und 17.04. Teilnahme im Rahmen der Regionalsitzungen „Gastronomie“ im KWP und Vorstellung des Angebots der WIN Arbeitsassistenten
- 24.04. Teilnahme im Rahmen der Regionalsitzung „Häuserverwaltung - DirektorInnen“ im KWP und Vorstellung des Angebots der WIN Arbeitsassistenten
- 12.06. Teilnahme am und Vortrag im Seminar „Menschen mit Behinderungen“ im KWP, Haus Schmelz
- 08.07. Vernetzung mit Frau Lojka und Herrn Neuherz von Career Moves bei WIN
- 23.09. Standbetreuung am Infostand des Sozialministeriumservice bei der Messe fair.versity, Rathaus Wien
- 04.11. Vernetzung mit AMS-BeraterInnen bei WIN
- 13.11. Präsentation des Angebots der WIN Arbeitsassistenten in der Krebshilfe Wien, Vernetzung mit den Diplomsozialarbeiterinnen Frau Strommer und Frau Pirker, MA

4 AUS DER PRAXIS DER ARBEITSASSISTENZ

4.1 Teilzeit statt Vollzeit Zu Jahresbeginn 2014 kam ein neunundzwanzigjähriger Mann zu mir in Arbeitsassistenz, der Hilfe bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz wollte.

Auf Grund der körperlichen Einschränkung musste Herr K. in den letzten drei Jahren bereits bei drei Dienstgebern sein Dienstverhältnis auflösen, da die Belastungen zu hoch waren.

Nicht die Arbeit als solches war immer wieder zu anstrengend, sondern die vielen Arbeitsstunden und die daraus entstandene Belastung machten Herrn K. zu schaffen. Herr K. wollte selbst immer ein Dienstverhältnis mit Vollzeitverpflichtung und hoffte jedes Mal aufs Neue, dies auch zu schaffen. Die Erkrankung - eine progressiv verlaufende Muskelerkrankung - machte jedoch immer wieder die Hoffnungen zunichte.

Nun wurde daher vereinbart eine geeignete Teilzeitstelle zu suchen. Herr K. hatte bereits viel Berufserfahrung und eine adäquate Ausbildung für den Bereich Büro und Kundenberatung, da er jedoch ursprünglich aus Ungarn stammt fehlte diese Berufserfahrung in Österreich. Herr K. beherrscht ausgezeichnet Deutsch, Englisch und Slowakisch. Wir haben Bewerbungsunterlagen für den Bereich Sachbearbeitung, Marketing, Kundenberatung und den Speditionsbereich mit dem Schwerpunkt auf diesen Fremdsprachenkenntnissen erstellt und Bewerbungen auf unterschiedliche Inserate verfasst.

Nach einigen Absagen und Vorstellungsgesprächen, die nicht zu dem gewünschten Erfolg führten, beschloss Herr K., sich auch bei Recruiting- und Überlassungsfirmen für die bereits erwähnten Bereiche zu bewerben. Nach einiger Zeit bekam Herr K. eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und kurz nach diesem wurde gleich ein zweiter Termin vereinbart. Zu dem Zeitpunkt wusste Herr K. noch nicht, für welche Firma er vorgesehen war. Nach Absolvierung der zweiten Vorstellungsrunde wurde Herrn K. mitgeteilt, dass er direkt in dieser Recruiting Firma als Sachbearbeiter und Recruiter beginnen könne. Die ausgezeichneten vielfältigen Fremdsprachenkenntnisse, die Herr K. hat, kann er dort bestens einsetzen, da er für Fremdsprachenkorrespondenz und Auslandskontakte zuständig ist. Als Einstieg, zur Einarbeitung und Vorbereitung, wurde zunächst eine geringfügige Beschäftigung vereinbart, die nach einigen Wochen zu einem Dienstverhältnis mit 30 Wochenstunden umgewandelt wurde.

Reinmar Chaloupek

4.2 Mit Unterstützung von Job Coaching zum langfristigen Arbeitsplatz

Frau Kos³ ist 35 Jahre alt, sie hatte im Kindesalter ein schweres Schädelhirntrauma erlitten. Diese massive Verletzung hatte einen langen Krankenhausaufenthalt und einen beschwerlichen Rehabilitationsweg zur Folge.

Durch die Unterstützung der Arbeitsassistenten konnten zwei niederschwellige Dienstverhältnisse gefunden werden. Dabei ist erkennbar geworden, dass Frau Kos ihre Jobs nie länger als maximal ein Jahr halten konnte.

Es stellten sich mit der Zeit Verhaltensauffälligkeiten ein, die für die meisten Dienstgeber nicht mehr tragbar waren und die in der Folge zu keiner Verlängerung des befristeten Dienstverhältnisses bzw. zu einer Auflösung des unbefristeten Dienstverhältnisses geführt hatten.

Diese Kurzlebigkeit von Dienstverhältnissen im niederschweligen Segment liegt derzeit bedauerlicher Weise im allgemeinen Trend. Jedoch waren die Kündigungen von Frau Kos nicht durch ihre mangelnde Arbeitsleistung bzw. Motivation sondern vielmehr durch ihre Verhaltensauffälligkeiten begründet. Diese äußerten sich in unangemessenen Handlungen, die oft gut gemeint waren, aber häufig absolut nicht zur Situation passten.

In einer weiteren Phase der Arbeitssuche konnte durch glückliche Umstände ein sehr attraktives Dienstverhältnis gefunden werden. Eine Pflegeeinrichtung mit sozialer und wohlwollender Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung wurde für Frau Kos zu einem optimalen Arbeitgeber mit der hoffnungsvollen Aussicht auf einen längerfristigen Arbeitsplatz.

Um der Gefahr der baldigen Beendigung des neuen Dienstverhältnisses vorzubeugen, wurde von Beginn an ein präventives Jobcoaching installiert, um allfälligen mit der Zeit auftretenden Schwierigkeiten und Problemen von Anfang an professionell zu begegnen und die Einstiegsphase mit intensiven Gesprächen und Interventionen vor Ort zu begleiten. Ein unmittelbares Feedback und eine situationsgerechte Verhaltensreflexion könnten bei Frau Kos zu neuen Erkenntnissen führen, sodass sie daraus für die Zukunft lernen kann und unangemessene Verhaltensweisen in Zukunft nicht mehr bzw. in geringerem Maße vorkommen.

Mit dieser präventiv unterstützenden Maßnahme hoffe ich, dass Frau Kos beruflich längerfristig Fuß fassen kann und in dieser Einrichtung einen nachhaltigen Arbeitsplatz gefunden hat.

Eva Gabriel

³ Name wurde geändert

4.3 Ausgesteuert Frau T. ist 54 Jahre alt und in einem privaten Krankenhaus als Küchenhilfskraft beschäftigt. Aufgrund zweier Wirbelsäulenoperationen und einer Knieoperation ist sie schon fast ein Jahr arbeitsunfähig und im Krankenstand. Da der Krankengeldbezug bald endet, sie sich aber noch nicht gesundheitlich in der Lage fühlt, auf Ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, wendet sie sich an die Arbeitsassistentin, um bei der Planung weiterer Schritte beraten und unterstützt zu werden.

Frau T. hat einen Grad der Behinderung von 50 Prozent. Da sie schon 21 Jahre im Betrieb beschäftigt ist, wirkt hier auch der besondere Kündigungsschutz. Sie stellte schon im Krankenstand einen Antrag auf Invaliditätspension. Der Antrag auf Invaliditätspension wurde jedoch abgelehnt.

Frau T. hofft, dass der Gesundungsprozess so voranschreitet, dass sie wieder auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren kann. Weitere Therapien sind geplant, in näherer Zukunft auch eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme.

Für den Arbeitgeber und für Frau T. stellen sich einige Fragen:

- Kann Frau T. die Anforderungen am Arbeitsplatz noch erfüllen?
- Gibt es Alternativen zur bisherigen Tätigkeit im Betrieb?
- Was bedeutet der Kündigungsschutz, wenn die Arbeitsanforderungen nicht mehr erfüllt werden können?
- Wie steht es um die finanzielle Situation der Klientin, wenn das Krankengeld ausläuft?

In einem Gespräch im Betrieb mit der verantwortlichen Personalchefin, der Arbeitnehmerin Frau T. und der Arbeitsassistentin kam es zum Ergebnis, dass Frau T. die Anforderungen im Betrieb zum größten Teil nicht mehr erfüllen kann, der Betrieb aber auch keine andere, „leichtere“ Tätigkeit zur Verfügung stellen kann. Der Betrieb erklärte sich aber bereit, keine Kündigung anzustreben, und zuzuwarten, bis Frau T. wieder so gesund ist, um in den Betrieb zurückzukehren.

Bezüglich der laufenden Einkünfte sieht es für Frau T. nicht so gut aus. Wenn der Krankengeldbezug endet, kann bei aufrechter Dienstverhältnis über das Arbeitsmarktservice Pensionsvorschuss bezogen werden, wenn ein Antrag auf Invaliditätspension eingereicht wurde.

Da Frau T. den Antrag auf I Pension schon gestellt hatte und dieser auch abgelehnt wurde, bleibt ihr als nächster Schritt die Klage am Arbeit- und Sozialgericht. Mit Unterstützung des

KOBV - der Behindertenverband wird sie diesen Schritt auch gehen. Der Pensionsvorschuss kann in diesem Fall aber nicht mehr bezogen werden. Zu kündigen und sich arbeitslos zu melden kommt für Frau T. nicht in Frage. Die Chance, in ihrem Alter am derzeitigen Arbeitsmarkt eine körperlich leichtere Arbeit zu finden, ist für Frau T. zu gering.

Da Frau T. kleine Ersparnisse hat und ihr Ehemann erwerbstätig ist, kann sie einige Zeit auch ohne eigenes Einkommen über die Runden kommen. Frau T. hofft, dass sie durch eine Bewilligung einer befristeten I-Pension Zeit gewinnt um zu genesen, um dann später auf Ihren Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

Wolfgang Prentner

5 LEISTUNGSDARSTELLUNG UND UNSERE KLIENTINNEN IM JAHR 2014

5.1 Anzahl KlientInnen

Im Jahr 2014 wurden insgesamt 574 KlientInnen beraten oder begleitet. Davon wurden 343 Personen mit Behinderungen und/oder Erkrankungen im Rahmen der Arbeitsassistentz betreut.

231 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 343 KlientInnen, die im Zeitraum vom 01.01. - 31.12.2014 im Rahmen der Arbeitsassistentz betreut wurden.

5.2 Anzahl „arbeitslos behinderte Personen“ und Geschlechterverhältnis

Im Jahresdurchschnitt 2014 waren insgesamt 14.203 Personen (5.433 Frauen und 8.770 Männer) mit „gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ beim AMS Wien als arbeitslos vorgemerkt. Das Verhältnis beträgt somit 38 % Frauen zu 62 % Männer.⁴

In der Untergruppe der 1.740 „arbeitslos behinderten Personen“⁵, die beim AMS Wien im Jahresdurchschnitt 2014 gemeldet waren, ist ein Verhältnis von 34 % Frauen zu 66 % Männer zu beobachten.

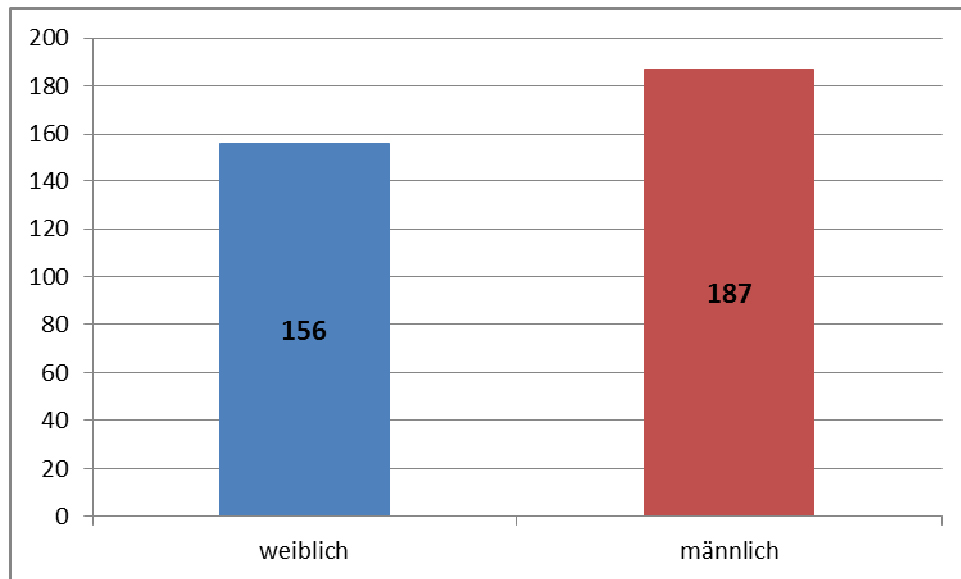
Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der beim AMS Wien vorgemerkten arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen um 24 % (2013: 11.448 Personen) sowie in der Untergruppe der arbeitslosen behinderten Personen um 17 %.

Im Jahr 2014 befanden sich 156 Frauen und 187 Männer in Betreuung der Arbeitsassistentz (siehe Grafik 1). Das entspricht einem Verhältnis von 45 % Frauen zu 55 % Männern. Mit diesem Frauenanteil liegt die WIN Arbeitsassistentz somit um ca.7 Prozentpunkte über dem AMS-Niveau.

4 Arbeitsmarktstatistik bzw. -daten des AMS vom 05.01.2015. Quelle: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (Tabelle: Arbeitslose nach Personenmerkmalen AL 590, Jahresdaten 2014, Region: Wien)

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

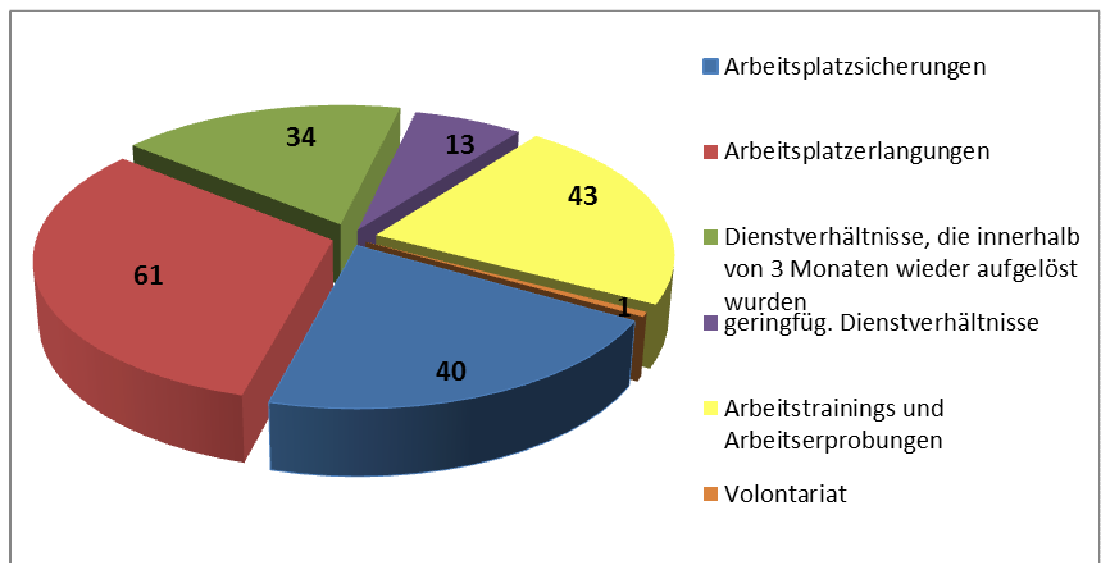
**Grafik 1: Anzahl der Personen in Arbeitsassistenz 2014:
Geschlechterverhältnis
(absolute Häufigkeiten)**



5.3 Erfolgsstatistik Durch die Unterstützung der Arbeitsassistenten konnten im Jahr 2014 folgende arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge in der beruflichen Integration erzielt werden (siehe Grafik 2):

- 61 Personen erlangten einen dauerhaften Arbeitsplatz.⁶
- 40 Personen gelang es, einen bestehenden aber gefährdeten Arbeitsplatz zu erhalten.⁷
- 34 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.
- 43 Personen haben ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung angetreten.⁸
- 1 Person absolvierte ein Volontariat.

Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2014
(absolute Häufigkeiten)



6 Für das Sozialministeriumservice 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.

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

8 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)

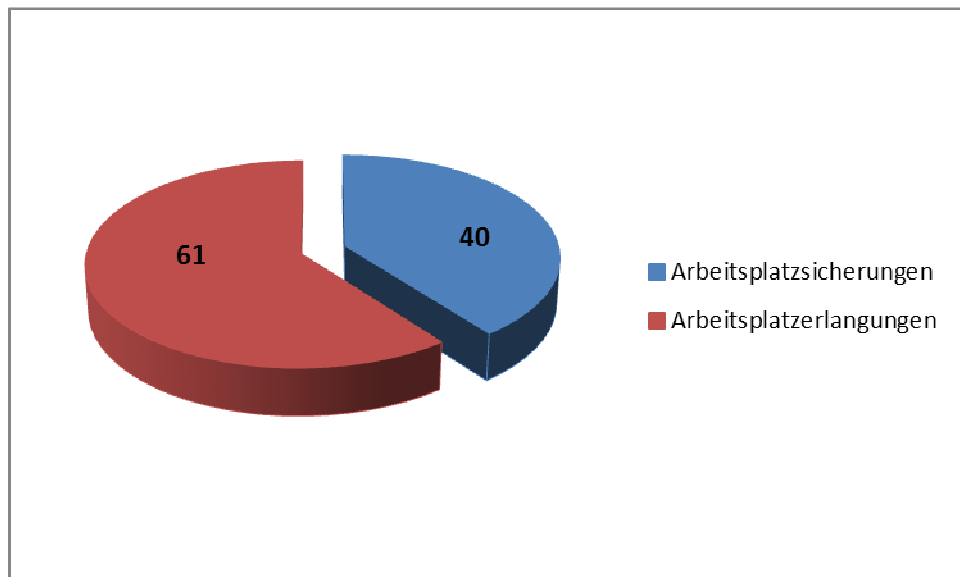
Die WIN Arbeitsassistenz hat im Jahr 2014 die vom Sozialministeriumservice laut Fördervereinbarung vorgegebene Erfolgsquote sehr gut erfüllt.

Laut Kriterien des Sozialministeriumservices haben wir bei 101 KlientInnen mit Behinderungen eine erfolgreiche berufliche Integration erzielt:

61 Personen konnten mit der Hilfe der Arbeitsassistenz einen Arbeitsplatz erlangen und bei weiteren 40 KlientInnen konnte ein zuvor gefährdetes Dienstverhältnis gesichert werden (siehe Grafik 3). Dies entspricht einem Verhältnis von 60,4 % Arbeitsplatzergänzungen zu 39,6 % Arbeitsplatzsicherungen.

Grafik 3: Erfolge 2014 laut Kriterien des Sozialministeriumservices

(absolute Häufigkeiten)

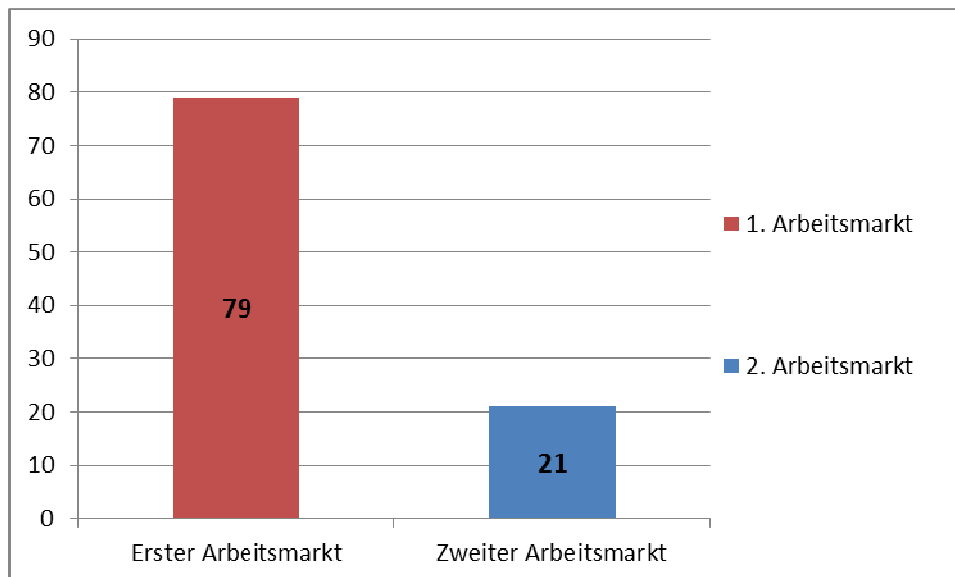


5.4 Verteilung Erlangungen

Von den 61 Arbeitsplatzerglungen konnten im Jahr 2014 79 % am Ersten und 21 % am Zweiten Arbeitsmarkt erzielt werden. Die folgende Grafik 4 veranschaulicht die Verteilung.

Grafik 4: Verteilung der Erlangungen: Erster und Zweiter Arbeitsmarkt

(relative Häufigkeiten)



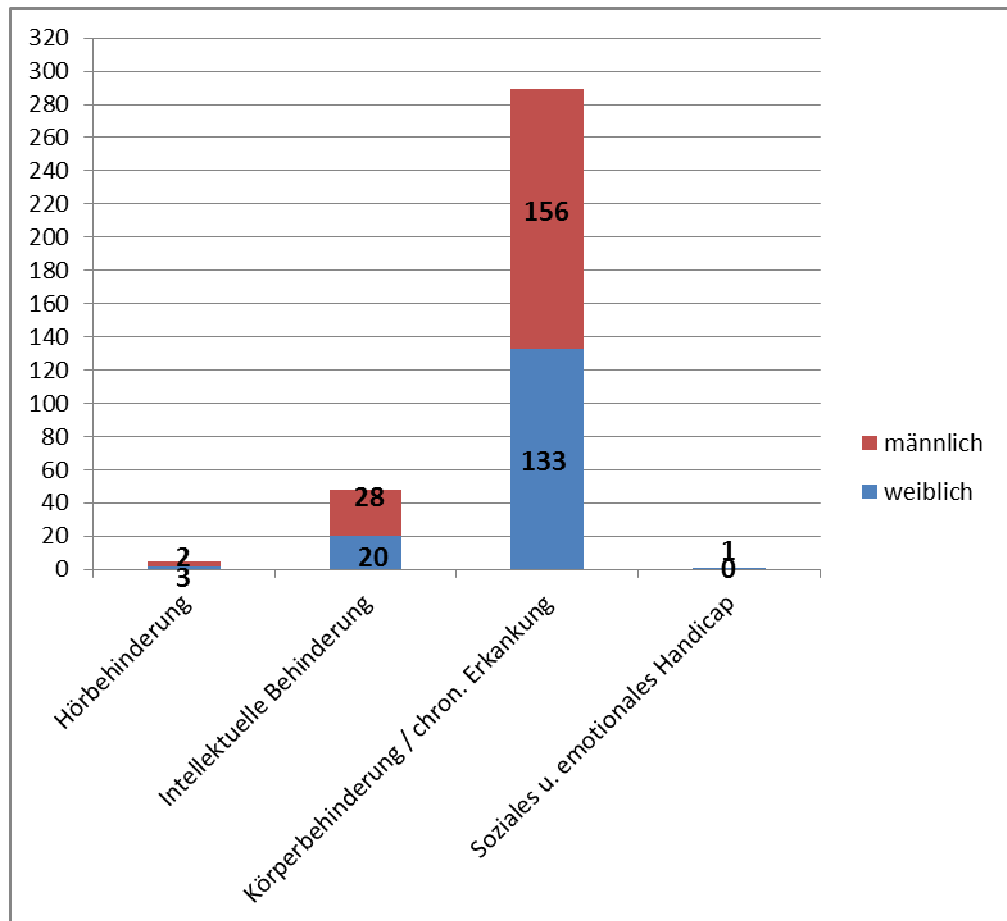
5.5 Zuweisungen

39 % der Zuweisungen erfolgten im Jahr 2014 durch das AMS Wien. Der Anteil an KlientInnen, die fit2work an uns verwiesen hat, betragt 18 %. Alle anderen von uns betreuten Personen haben auf Empfehlung von anderen Beratungsstellen bzw. Projekten oder durch Eigeninitiative den Weg zur WIN Arbeitsassistenz gefunden.

5.6 Behinderungen Bei 289 von 343 KlientInnen stand eine Körperbehinderung oder eine chronische körperliche Erkrankung im Vordergrund - das sind 84 %. Danach folgt mit 14 % die Gruppe der Personen mit einer intellektuellen Behinderung.

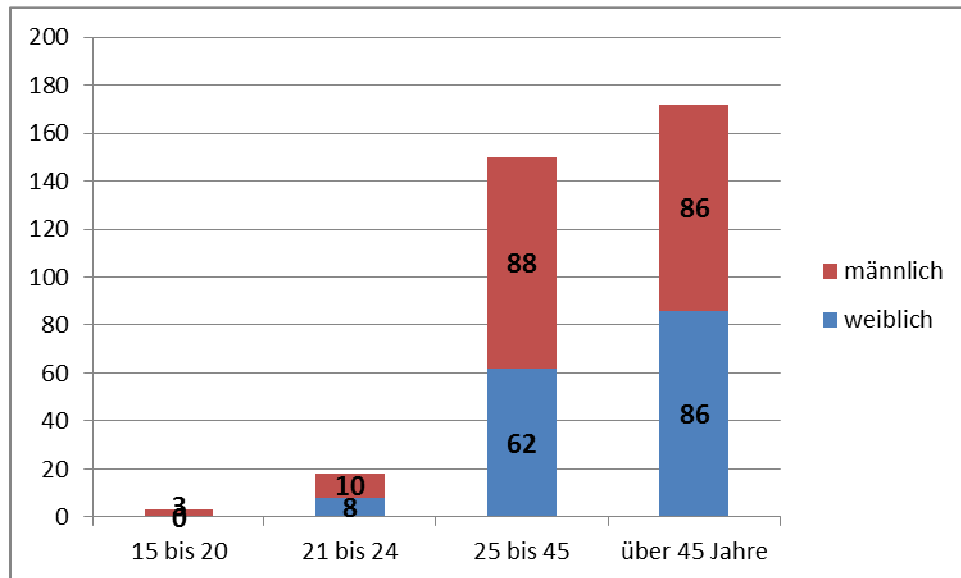
Die Arbeitsassistentz betreute auch 5 Personen mit einer Hörbehinderung, wobei in diesen Fällen der Grad der Behinderung unter 50 %, aber mind. 30 % betrug (siehe Grafik 5).

Grafik 5: Art der Behinderung, die im Vordergrund steht
(absolute Häufigkeiten)



5.7 Altersstruktur Die Altersstruktur unserer KlientInnen ist in Grafik 6 dargestellt.
 Der Anteil der 25-45-Jährigen beträgt 44 % (2013: 45%, 2012: 49 %). 150 Personen bzw. 50 % unserer KlientInnen waren älter als 45 Jahre (2013: 46%, 2012: 39 %, 2011: 34 %). Der Anteil an unter 25-Jährigen beträgt 6 % (2013: 9%, 2012: 12 %).

Grafik 6: Altersstruktur
 (absolute Häufigkeiten)



5.8 Migrationshintergrund 177 von 343 KlientInnen, die 2014 im Rahmen der Arbeitsassistenten betreut wurden, haben einen Migrationshintergrund⁹ - das sind 51 % (2013: 50 %, 2012: 44 %). Unsere KlientInnen mit Migrationshintergrund und/oder deren Vorfahren kommen ursprünglich aus folgenden Ländern: Afghanistan, Ägypten, Bangladesch, Bosnien und Herzegowina, Chile, Deutschland, Dominikanische Republik, Frankreich, Georgien, Indien, Irak, Iran, Jamaika, Jordanien, Kosovo, Kroatien, Litauen, Mazedonien, Montenegro, Nigeria, Philippinen, Polen, Rumänien, Serbien, Syrien, Thailand, Tschetschenien, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn und USA.

⁹ 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 2014:
Geschlechter-verhältnis
- Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2014
- Grafik 3: Erfolge 2014 laut Kriterien des Sozialministerium-
services
- Grafik 4: Verteilung der Erlangungen: Erster und Zweiter
Arbeitsmarkt
- Grafik 5: Art der Behinderung, die im Vordergrund steht
- Grafik 6: Altersstruktur