

**WIENERINTEGRATIONSNETZWERK**  
**ARBEITSASSISTENZ**

**JAHRESBERICHT 2015**

**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](http://www.win.or.at)  
ZVR-Zahl: 551066160



**ProjektmitarbeiterInnen WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK Arbeitsassistentz  
im Jahr 2015**

Reinmar Chaloupek  
Eva Gabriel  
Martina Kainz  
Heide Lechner  
Wolfgang Prentner  
Andrea Schmidbauer  
Daniela Wipfler

Klaudia Kernbauer  
Renate Kirchner  
Romina Svatunek



NETZWERK BERUFLICHE  
ASSISTENZ  
**ARBEITSASSISTENZ**

[neba.at/arbeitsassistentz](http://neba.at/arbeitsassistentz)

Gefördert von:



NEBA ist eine Initiative des Sozialministeriumservice

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Vorwort des Obmanns</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Unser Angebot</b>	<b>4</b>
2.1	Zielgruppe und Zielsetzung	4
2.2	Angebot	4
2.3	Gender-Mainstreaming in der Arbeitsassistenz	6
<b>3</b>	<b>Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstreffen</b>	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Aus der Praxis der Arbeitsassistenz</b>	<b>8</b>
4.1	Über ein Arbeitstraining ins Dienstverhältnis	8
4.2	AMS-Förderung und adäquates Hilfsmittel ermöglichen ein Dienstverhältnis	10
4.3	Auch eine erfolgreiche Arbeitsplatzhaltung ist leider nicht immer von Dauer	12
<b>5</b>	<b>Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2015</b>	<b>15</b>
5.1	Anzahl KlientInnen	15
5.2	Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktdaten	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
<b>6</b>	<b>Grafikverzeichnis</b>	<b>22</b>

# 1 VORWORT DES OBMANNS

Liebe Leserinnen und Leser!

Seit zwölf Jahren ist der Verein WIN WIENERINTEGRATIONS-  
NETZWERK Träger des Projektes WIN-Arbeitsassistenten.

Im Vordergrund der letzten Jahre standen nicht schnelles  
Wachstum unserer Organisation sondern Stabilität, Qualität  
und Nachhaltigkeit. Unsere Organisationsform der  
Selbststeuerung und Verantwortungsaufteilung hat uns dabei  
geholfen, die schwierigen Ziele in unserer Arbeit zu erreichen  
und trotz des großen Arbeitsdrucks auch unsere  
Arbeitszufriedenheit zu erhalten.

Kernaufgabe der Arbeitsassistenten sind die Erlangungen und die  
Sicherungen von Arbeitsplätzen von Menschen mit  
Behinderungen/ Erkrankungen. Menschen mit Behinderungen  
haben viele Stärken und Fähigkeiten. Doch leider ist bei vielen  
unserer KlientInnen die Leistungsfähigkeit aufgrund  
gesundheitlicher Beeinträchtigung stark herabgesetzt.

Das derzeitige Streben, alle Menschen durch berufliche oder  
medizinische Maßnahmen wieder arbeitsfit zu machen, stößt  
auch an Grenzen.

In vielen Fällen benötigen Menschen Arbeitsplätze, die  
entsprechend der individuellen Leistungsfähigkeit angepasst  
werden müssen. Dies ist unsere größte Herausforderung, da  
unser Wirtschaftssystem diametral anders ausgerichtet ist.  
Sogenannte „Schonposten“ wurden wegrationalisiert. Die  
geistigen und körperlichen Anforderungen in der Arbeitswelt  
sind stark gestiegen.

Umso erfreulicher ist es, dass es uns gut gelungen ist, unter  
diesen schwierigen Rahmenbedingungen vielen Menschen bei  
der beruflichen Integration zu helfen. Dieser Jahresbericht  
dokumentiert die erfolgreiche Arbeit.

Ein großes DANKE an alle Kolleginnen und Kollegen von WIN für  
die professionelle Arbeit, das Engagement und den  
respektvollen Arbeitsstil, die Voraussetzungen für den Erfolg  
von WIN.

Ein Danke auch an die vielen KooperationspartnerInnen und  
Betriebe für die Unterstützung.

Unser Dank geht auch an das Sozialministeriumservice  
Landesstelle Wien für die wertschätzende und konstruktive  
Zusammenarbeit und für die kontinuierliche Unterstützung  
und Förderung.

Wolfgang Prentner

## 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, Arbeitsassistenten angeboten. Für die Arbeitsassistenten 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 Ersten<sup>1</sup> oder Zweiten<sup>2</sup> Arbeitsmarkt bzw. der Erhaltung eines bestehenden, aber gefährdeten, Arbeitsplatzes verfolgt.

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

### 2.2 Angebot

#### Angebot der Arbeitsassistenten 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
- Unterstützung bei der Erlangung und Erhaltung der existenziellen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes

---

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

- 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 Männer 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:

- Vernetzung mit Frau Strommer von der Krebshilfe Wien bei WIN am 14.01.2015
- Vernetzung mit JobTransfair bei WIN am 03.03.2015
- Vernetzung im Rahmen der Jobmeile, Caritas Carla am 30.04.2015
- Vernetzungstreffen AASS Österreich, Linz, am 05.05.2015
- Vernetzung im Rahmen der INFORMATIONS-VERANSTALTUNG „Junge Erwachsene finden ihren Weg“, AMS Prandaugasse, am 12.05.2015
- Vernetzung mit dem Team von Fit2Work im BBRZ Wien am 25.08.2015
- Vernetzung mit BeraterInnen von ÖZIV Support bei WIN am 29.09.2015
- Teilnahme an BASE Sitzungen während des Jahres



## 4 AUS DER PRAXIS DER ARBEITSASSISTENZ

### 4.1 Über ein Arbeitstraining ins Dienstverhältnis

Herr A. ist 26 Jahre alt, er hat eine kognitive Beeinträchtigung und war einige Jahre in einem großen Handelsunternehmen als Verkaufshilfskraft beschäftigt.

Bedauerlicher Weise ist es im letzten Jahr zu einer großen Umstrukturierung innerhalb des Betriebes gekommen. Im Rahmen dieser Umstrukturierung hat es eine große Veränderung der Arbeitsanforderungen gegeben.

Herr A. war mit den neuen Arbeitsbedingungen überfordert und hat kurzerhand sein Dienstverhältnis beendet. Über eine Beratungseinrichtung erfuhr er vom Wiener Integrationsnetzwerk und nahm das Angebot der Arbeitsassistentin wahr, um mit deren Hilfe eine neue Arbeit zu finden.

Herr A. wusste, dass er in den Verkauf nicht mehr zurückkehren kann, somit haben wir nach einem neuen Aufgabenbereich gesucht, wo er zukünftig Fuß fassen könnte.

Es war klar, dass es sich hierbei um einen Tätigkeitsbereich handeln musste, in dem es noch relativ einfache Aufgaben gibt.

Da der momentane Arbeitsmarkt generell angespannt ist, ist es für Menschen ohne Berufsqualifikation und mit behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen sehr schwer, einen Job bzw. einen „Traumjob“ zu bekommen.

Bei der Berufsorientierung wurde schnell sichtbar, dass es bedauerlicherweise nicht mehr allzu viele Möglichkeiten am derzeitigen Arbeitsmarkt gibt, eine niederschwellige Tätigkeit zu finden. Somit haben wir uns auf den Lobbybereich in Schnellrestaurants konzentriert.

Nach relativ kurzer Zeit konnte ein Schnellrestaurant gefunden werden, indem Herr A. mit einem Arbeitstraining einsteigen konnte.

Im Beisein der Arbeitsassistentin gab es einige Feedbackgespräche im Betrieb, bei denen wesentliche Arbeitsschritte besprochen und reflektiert wurden und organisatorische Aufgaben abgeklärt werden konnten.

Herr A. hat in diesem Restaurant im Rahmen des Arbeitstrainings als Lobbykraft seine besonnene Art, seine Hilfsbereitschaft und Freundlichkeit gut einsetzen können. Zusätzlich hat Herr A. sehr gut ins bestehende Team gepasst. Dies war ein weiteres relevantes Kriterium für die Entscheidung des Restaurantleiters, Herrn A. im Rahmen eines

sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses für 25 Wochenstunden fix zu integrieren.

Die klar vorgegebenen Strukturen im Betrieb und die regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeitsabläufe geben Herrn A. Sicherheit und dienen besonders Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung als wichtige Orientierungshilfe. Somit konnte sich Herr A. mit den neuen Arbeitsabläufen relativ schnell und gut zurechtfinden.

Zusätzlich ist der Restaurantleiter ein sehr netter und engagierter Vorgesetzter, der Herrn A. bei Bedarf als Mentor unterstützt.

Herr A. hat sich mittlerweile gut eingearbeitet und fühlt sich unter seiner KollegInnenschaft sehr wohl.

Eva Gabriel

#### **4.2 AMS-Förderung und adäquates Hilfsmittel ermöglichen ein Dienstverhältnis**

Ein kleines Unternehmen in der Kosmetikbranche kontaktiert das Wiener IntegrationsNetzwerk, um Informationen zu Fördermöglichkeiten im Falle einer Beschäftigung von Frau F. zu erhalten, die derzeit ein Arbeitstraining im Unternehmen absolviert und einen Grad der Behinderung von 50% aufgrund einer Skoliose-Erkrankung hat.

Bei einem ersten Betriebsbesuch lernt die Arbeitsassistentin Frau F. und ihre Vorgesetzten kennen und trifft dabei auf überaus engagierte und verständnisvolle Geschäftsführerinnen, die sich von Frau F.s Arbeitsleistung sowie ihrer freundlichen Art, mit KundInnen und Kolleginnen zu kommunizieren, begeistert zeigen. Als problematisch beschreiben die Geschäftsführerinnen die Tatsache, dass Frau F. aufgrund ihrer Erkrankung nicht die volle Leistung bringen kann und es sich der Betrieb wegen der äußerst knappen Finanzlage eigentlich nicht leisten kann, die Klientin nach Absolvierung des Arbeitstrainings fix anzustellen. Ein persönliches Gespräch mit Frau F. ergibt, dass es auch ihr sehr gut im Betrieb gefällt, ihr die Tätigkeiten Freude bereiten und sie sehr gerne im Betrieb verbleiben möchte. Die junge Frau erzählt der Arbeitsassistentin, dass sie schon seit jeher an Skoliose leidet und deshalb bereits operiert werden musste. Diese Erkrankung beeinträchtigt Frau F. in der Arbeit insofern, als dass sie immer wieder Pausen machen und sich auch ab und zu hinlegen muss, um ihren Rücken zu entlasten. Auch die Arbeitsgeräte müssten orthopädisch an ihre Bedürfnisse angepasst werden, um Schmerzen oder einer Verschlimmerung der Erkrankung vorzubeugen. Die Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis von Frau F. im Betrieb ist demnach einerseits aufgrund ihrer Skoliose-Erkrankung und ihren damit verbundenen besonderen Bedürfnissen und andererseits aufgrund der knappen Finanzlage des Betriebs gefährdet.

Die Arbeitsassistentin setzt sich mit der Arbeitsmarktservice-Beraterin der Klientin in Verbindung, um Fördermöglichkeiten abzuklären. Frau F. ist laut ihrer Beraterin förderbar und so kann rasch eine einjährige Förderung für den Betrieb organisiert werden.

Zeitgleich kann die Arbeitsassistentin bei der Pensionsversicherungsanstalt bewirken, dass Frau F.s gesundheitliche Einschränkungen und die entsprechenden Auswirkungen auf die beruflichen Tätigkeiten von einem zuständigen Sachverständigen begutachtet werden. Diese Begutachtung ergibt, dass die Klientin einen orthopädischen und an ihre Wirbelsäulenerkrankung angepassten Arbeitsstuhl benötigt, welcher ihr von der Pensionsversicherungsanstalt finanziert wird.

Aufgrund der Unterstützung von Arbeitsmarktservice und Pensionsversicherungsanstalt kann somit sichergestellt werden, dass die Klientin - nun im Rahmen eines Dienstverhältnisses - im Betrieb verbleiben kann und über orthopädisch-adäquate Arbeitsmittel verfügt.

Doch hier endet die Zusammenarbeit der Arbeitsassistentin mit Frau F. und dem Unternehmen noch nicht: Um eine stabile und nachhaltige Integration von Frau F. in den Kosmetikbetrieb zu garantieren, muss im nächsten Jahr um eine Folgeförderung beim Sozialministeriumservice angesucht werden, die den Betrieb längerfristig unterstützen und so Einschränkungen und Leistungsminderungen der Klientin aufwiegen kann. Auch dies wird von der Arbeitsassistentin begleitet.

Daniela Wipfler

### **4.3 Auch eine erfolgreiche Arbeitsplatzzerhaltung ist leider nicht immer von Dauer**

Es war der Geschäftsführer, der auf Empfehlung einer anderen Beratungseinrichtung Kontakt mit mir als Arbeitsassistentin aufnahm: Es gäbe Probleme mit einer behinderten Mitarbeiterin, Frau K., die in ihrer Arbeitsleistung als Lohnverrechnerin in den letzten Monaten sehr stark nachgelassen hätte. Gleichzeitig hätte der Betrieb sich wegen einer Verschlechterung der Auftragslage bereits von einigen Angestellten trennen müssen. Weitere Kündigungen könnten notwendig werden. Da wolle man doch lieber leistungsfähige MitarbeiterInnen behalten und denke bereits daran, Frau K. zu kündigen, weil sie nur mehr ca. ein Viertel der üblichen Arbeitsleistung erbringe.

Ich bot dem Geschäftsführer telefonisch an, ihn vor Ort im Betrieb zu beraten, was dieser auch gerne annahm. In unserem Gespräch stellte sich heraus, dass Frau K. begünstigte Behinderte nach dem BEinstG war. Sie hatte ein schweres Herzleiden und war deswegen mehrmals im Jahr in Krankenstand. Ihre Belastbarkeit war außerdem von Anfang an geringer gewesen als jene der nicht behinderten KollegInnen. Man hatte ihr deshalb nur einfache und leicht überschaubare Fälle zugeteilt, da sie mit komplexeren Aufgabenstellungen schnell überfordert war. Das Unternehmen bezog aus diesem Grund für sie bereits seit einigen Jahren zunächst eine Eingliederungsbeihilfe und im Anschluss daran eine Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe seitens des Sozialministeriumservice. Dennoch reichten diese Zuschüsse nicht aus, um den Arbeitsplatz von Frau K. nachhaltig zu sichern, da sich infolge des Wettbewerbsdruckes das Personal reduziert und die pro MitarbeiterIn zu bearbeitende Fallzahl erhöht hatte. Frau K. konnte da überhaupt nicht mehr mithalten. Obwohl sie eine sehr freundliche und beliebte Kollegin war, sah man sich nicht mehr in der Lage, sie und ihre sich laufend verschlechternde Arbeitsleistung noch länger mitzutragen.

Es wurde dem Geschäftsführer vorgeschlagen, einerseits beim Sozialministeriumservice um eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe anzusuchen und andererseits Frau K. vom Beratungsangebot der Arbeitsassistenten zu informieren, damit ich im Rahmen einer längerfristigen Begleitung eventuell an einer möglichen Verbesserung der Arbeitsleistung und Belastbarkeit mit ihr arbeiten könnte.

Frau K. war seit kurzem über die drohende Kündigung informiert und mehr als bereit, sich von mir als Arbeitsassistentin unterstützen zu lassen. In der Beratung stellte sich heraus, dass sie bereits seit Monaten mitverfolgt hatte, dass KollegInnen gekündigt wurden und insgeheim schon lange gefürchtet hatte, die nächste zu sein. Das hatte sie psychisch stark belastet und sich negativ auf ihre

Arbeitsleistung ausgewirkt. Sie bestätigte auch, dass sich durch eine Verschlechterung ihres körperlichen Gesundheitszustandes ihre Leistungsfähigkeit zusätzlich verringert hatte. Außerdem verstand sie sich mit der Kollegin, mit der sie seit einigen Monaten das Zimmer teilen musste, überhaupt nicht, was einen zusätzlichen Stressor darstellte. Sie hatte insgesamt das Gefühl, dass sie am drohenden Arbeitsplatzverlust ohnehin nichts mehr ändern können würde. Im Rahmen der Betreuung durch Arbeitsassistenten jedoch schöpfte sie erneut Hoffnung, dass ihr Arbeitsplatz vielleicht doch noch gerettet werden könnte.

Da ihr die Augen oft wehtaten, wurde sie ermuntert, fachärztliche Hilfe einzuholen. Eine neue Lesebrille brachte Erleichterung. Sie wurde von mir außerdem an die Beratungsstelle fit2work verwiesen, um sich dort im Bereich der körperlichen und psychischen Gesundheit unterstützen zu lassen. Tatsächlich wurde ihr schließlich ein Kuraufenthalt bewilligt sowie ein Psychotherapieplatz in Aussicht gestellt.

In Gesprächen mit dem Geschäftsführer konnte erreicht werden, dass sie wieder in ein Einzelzimmer wechseln konnte. Weiters wurde das von ihr zu bewältigende Arbeitspensum vorübergehend noch stärker reduziert und vereinfacht. Es wurde ihm auch transparent gemacht, wie sehr sich die ungewisse und bedrohliche Stimmung auf das Befinden von Frau K. ausgewirkt hatte und dass Frau K. sich intensiv um eine Verbesserung ihres gesundheitlichen Zustandes bemühte. Das Sozialministeriumservice bewilligte tatsächlich eine beträchtliche Erhöhung der Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe, was Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinnenseite sehr entlastete.

In regelmäßigen persönlichen und telefonischen Gesprächen mit der Klientin sowie dem Geschäftsführer und der unmittelbaren Vorgesetzten von Frau K. wurde jeweils die aktuelle Arbeitssituation besprochen und evaluiert, Veränderungen reflektiert und Adaptierungen angedacht und in der Folge umgesetzt. Nach ein paar Monaten verbesserte sich die Arbeitsleistung von Frau K., man konnte ihr wieder mehr und komplexere Arbeit zuteilen. Die Verminderung der Angst und die Ungestörtheit im Einzelzimmer wirkten sich positiv auf ihre Konzentration aus. Auch die schlechte Auftragslage des Unternehmens entschärfte sich wieder etwas. Nach einem dreiviertel Jahr teilte der Geschäftsführer Frau K. und mir mit, dass der Arbeitsplatz nun nicht mehr gefährdet sei und dass sie sich keine Sorgen mehr machen müsse. Ihre und meine Freude waren groß. Der Arbeitsplatz war gesichert. Die Betreuung wurde beendet.

Vor einiger Zeit jedoch rief mich Frau K. an. Bei ihr sei ein neues Leiden festgestellt worden, das demnächst mehrere

Operationen und vermutlich eine nachfolgende Rehabilitation erforderlich machen würde. Wir einigten uns darauf, dass ich sie nächstes Jahr, nach den erfolgten Operationen, erneut in Arbeitsassistenz aufnehmen würde, um gemeinsam nochmals zu versuchen, den Arbeitsplatz zu erhalten.

Andrea Schmidbauer

## 5 LEISTUNGSDARSTELLUNG UND UNSERE KLIENTINNEN IM JAHR 2015

### 5.1 Anzahl KlientInnen

Im Jahr 2015 wurden insgesamt 543 KlientInnen beraten oder begleitet. Davon wurden 322 Personen mit Behinderungen und/oder Erkrankungen im Rahmen der Arbeitsassistentz bis betreut.

221 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 322 KlientInnen, die im Zeitraum vom 01.01. - 31.12.2015 im Rahmen der Arbeitsassistentz betreut wurden.

### 5.2 Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktdaten

Im Jahr 2015 befanden sich 149 Frauen und 173 Männer in Betreuung der Arbeitsassistentz. Das entspricht einem Verhältnis von 46,3 % Frauen zu 53,7 % Männern (siehe Grafik 1).

Laut Arbeitsmarktdaten des AMS<sup>3</sup> waren im Jahresdurchschnitt 2015 insgesamt 6.807 Frauen und 10.879 Männer mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen beim AMS Wien als arbeitslos vorgemerkt. Das Geschlechterverhältnis beträgt somit 38,5 % Frauen zu 61,5 % Männern.

Mit einem Frauenanteil von 46,3 % liegt die WIN Arbeitsassistentz um 7,8 Prozentpunkte über dem AMS Niveau.

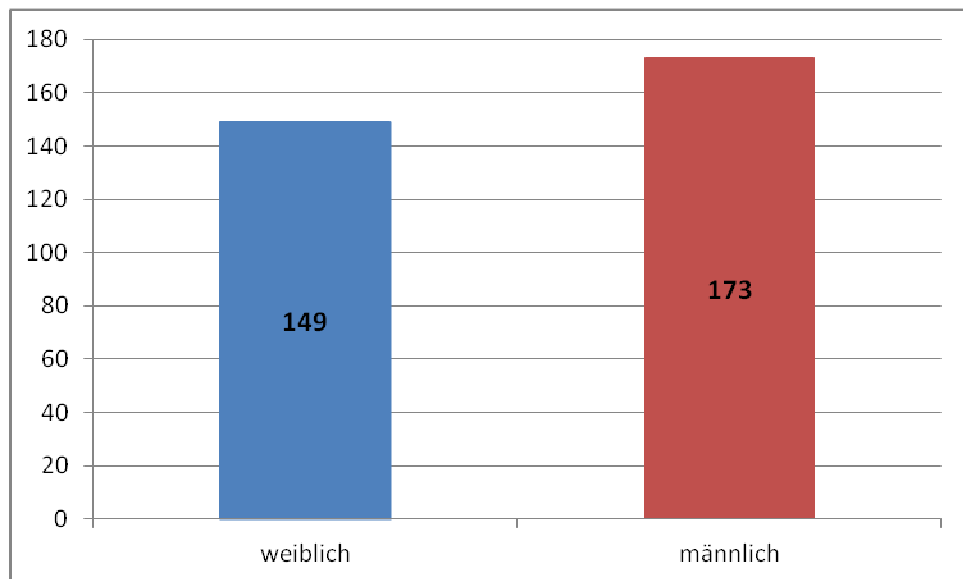
Im Jahresdurchschnitt 2015 waren in Wien insgesamt 17.686 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen als arbeitslos registriert. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl dieser Personengruppe um 24,5 % (2014: 14.203 Personen).

---

<sup>3</sup> Arbeitsmarkt ONLINE des Arbeitsmarktservice vom 04.01.2016. Quelle: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (Tabelle: Arbeitslose nach Personenmerkmalen AL 590, Jahresdaten 2015, Region: Wien)



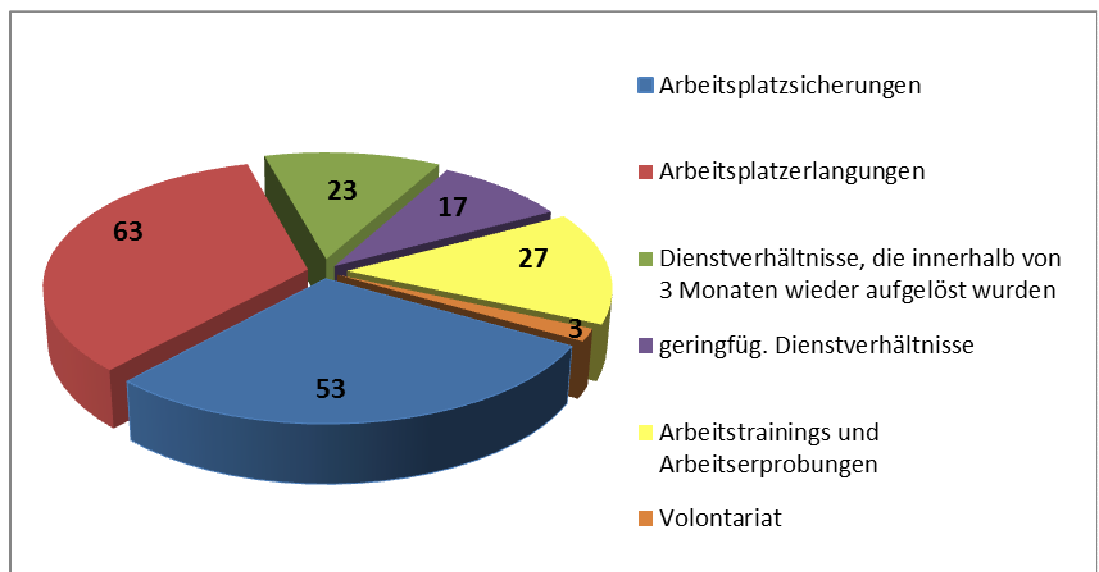
**Grafik 1: Anzahl KlientInnen in Arbeitsassistenz und Geschlechterverhältnis**  
(absolute Häufigkeiten)



**5.3 Erfolgsstatistik** Durch die Unterstützung der Arbeitsassistenten konnten im Jahr 2015 folgende arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge in der beruflichen Integration erzielt werden (siehe Grafik 2):

- 63 Personen erlangten einen dauerhaften Arbeitsplatz.<sup>4</sup>
- 53 Personen gelang es, einen bestehenden aber gefährdeten Arbeitsplatz zu erhalten.<sup>5</sup>
- 23 Personen gingen ein Dienstverhältnis ein, welches jedoch innerhalb der ersten 3 Monate wieder aufgelöst wurde.
- 17 Personen haben eine Beschäftigung im Rahmen eines geringfügigen Dienstverhältnisses aufgenommen.
- 27 Personen haben ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung angetreten.<sup>6</sup>
- 3 Personen absolvierten ein Volontariat.

**Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2015**  
(absolute Häufigkeiten)



4 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.

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

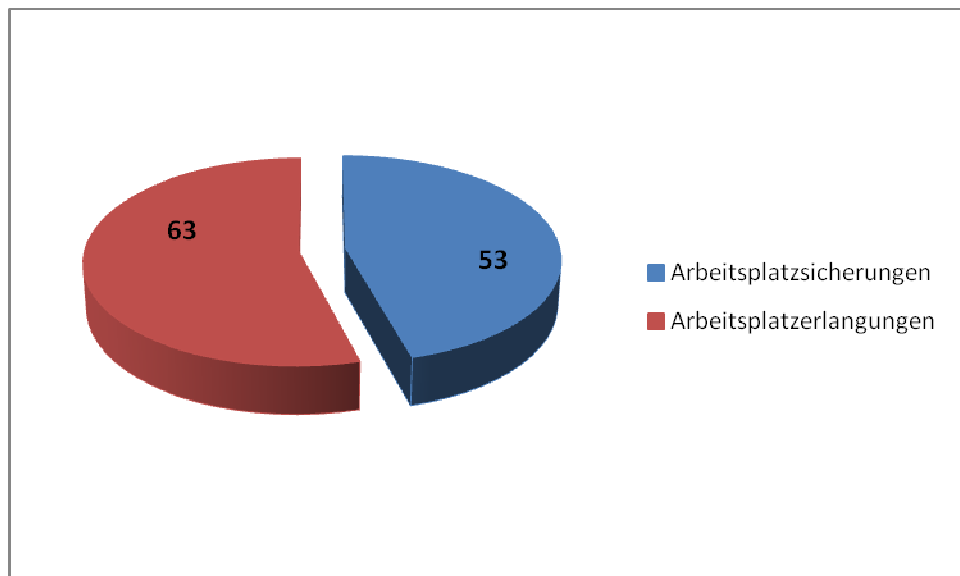
6 Für das Arbeitsmarktservice stellen ein Arbeitstraining und eine Arbeitserprobung arbeitsmarktpolitische Maßnahmen dar. Durch die Möglichkeit eines „Training-on-the-job“ soll die Arbeitsaufnahme erleichtert werden bzw. die Vermittlungschancen erhöht werden. Siehe dazu auch:  
[http://www.ams.at/\\_docs/900\\_AEAT\\_Infoblatt.pdf](http://www.ams.at/_docs/900_AEAT_Infoblatt.pdf) (Stand 07/2015)

Die WIN Arbeitsassistenz hat im Jahr 2015 die vom Sozialministeriumservice laut Fördervereinbarung vorgegebene Erfolgsquote sehr gut erfüllt. Laut Kriterien des Sozialministeriumservices haben wir bei 116 KlientInnen mit Behinderungen eine erfolgreiche berufliche Integration erzielt:

63 Personen konnten mit der Hilfe der Arbeitsassistenz einen Arbeitsplatz erlangen und bei weiteren 53 KlientInnen konnte ein zuvor gefährdetes Dienstverhältnis erhalten werden (siehe Grafik 3). Dies entspricht einem Verhältnis von 54,3 % Arbeitsplatzergänzungen zu 45,7 % Arbeitsplatzsicherungen.

### Grafik 3: Erfolge 2015 laut Kriterien des Sozialministeriumservices

(absolute Häufigkeiten)

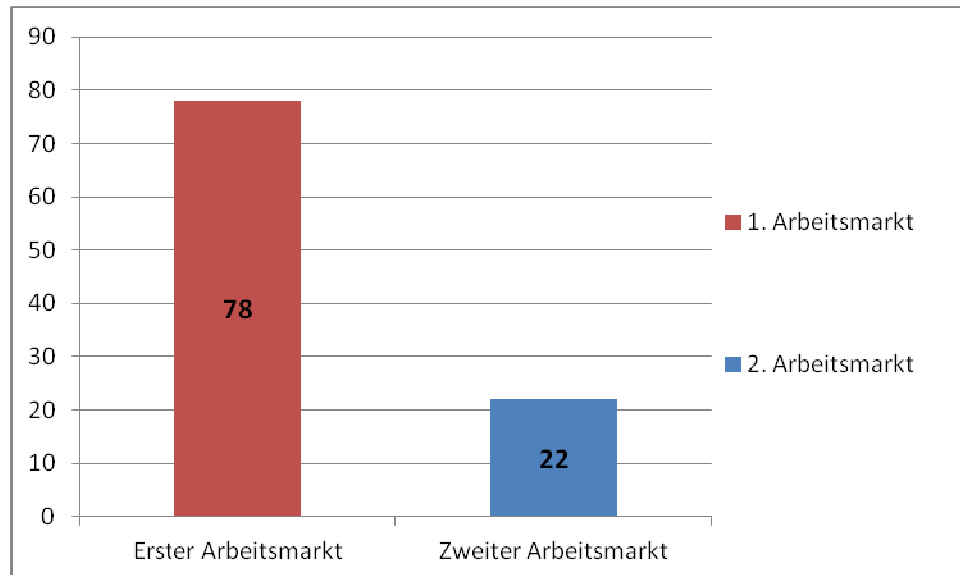


#### 5.4 Verteilung Erlangungen

Von den 63 Arbeitsplatzergänzungen konnten im Jahr 2015 78 % am Ersten und 22 % 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

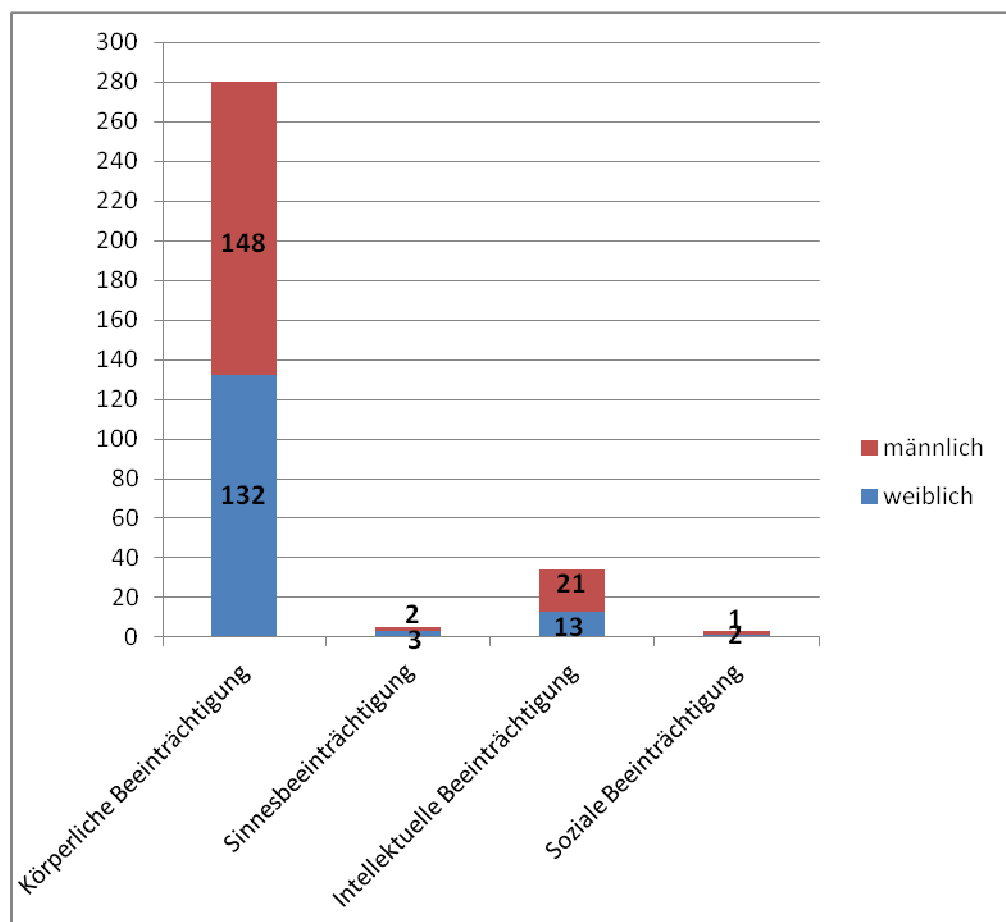
35 % der Zuweisungen erfolgten im Jahr 2015 durch das AMS Wien. Der Anteil an KlientInnen, die fit2work an uns verwiesen hat, beträgt 10 %. Alle anderen von uns betreuten Personen haben auf Empfehlung von anderen Beratungsstellen bzw. Projekten oder durch Eigeninitiative den Weg zur WIN Arbeitsassistentin gefunden.

**5.6 Behinderungen** Bei 280 von 322 KlientInnen stand eine Körperbehinderung oder eine chronische körperliche Erkrankung im Vordergrund - das sind 87 %. Danach folgt mit 11 % die Gruppe der Personen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung.

Die Arbeitsassistenz betreute 5 Personen mit einer leichten Sinnesbeeinträchtigung, wobei in diesen Fällen der Grad der Behinderung unter 50 %, aber mind. 30 % betrug. Eine soziale Beeinträchtigung lag bei 3 KlientInnen vor (siehe Grafik 5).

**Grafik 5: Art der Beeinträchtigung, die im Vordergrund steht**

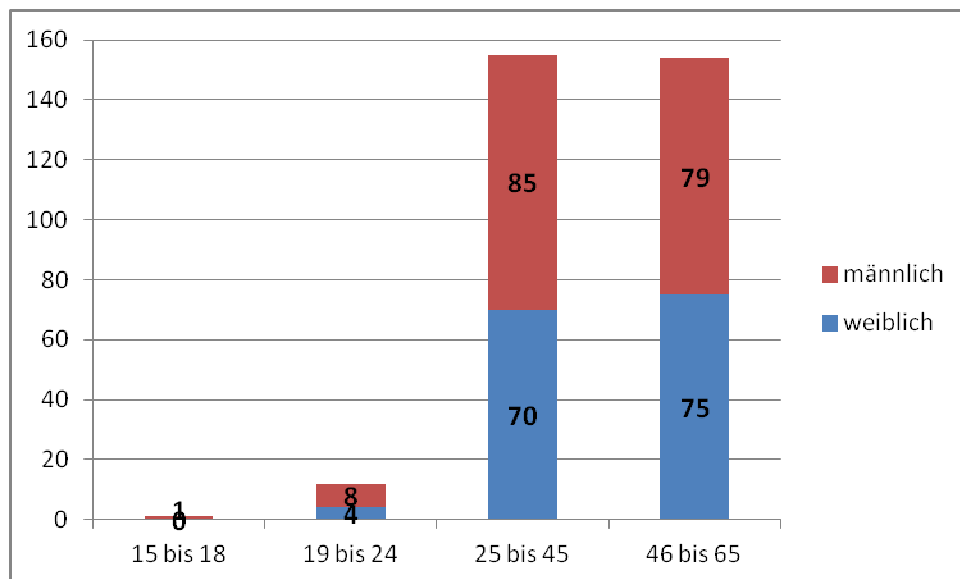
(absolute Häufigkeiten)



**5.7 Altersstruktur** Die Altersstruktur unserer KlientInnen ist in Grafik 6 dargestellt.

Der Anteil der 25-45-Jährigen beträgt 48 % (2014: 44%, 2013: 45%). 154 Personen bzw. 48 % unserer KlientInnen waren älter als 45 Jahre (2014: 50%, 2013: 46%, 2012: 39 %, 2011: 34 %). Der Anteil an unter 25-Jährigen beträgt 4 % (2014: 6 %, 2013: 9%, 2012: 12 %).

**Grafik 6: Altersstruktur**  
(absolute Häufigkeiten)



**5.8 Migrationshintergrund**

179 von 322 KlientInnen, die 2015 im Rahmen der Arbeitsassistentz betreut wurden, haben einen Migrationshintergrund<sup>7</sup> - das sind 56 % (2014: 51 %, 2013: 50 %, 2012: 44 %). Unsere KlientInnen mit Migrationshintergrund und/oder deren Vorfahren kommen ursprünglich aus folgenden Ländern: Afghanistan, Ägypten, Armenien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Bolivien, China, Deutschland, Dominikanische Republik, Indien, Indonesien, Irak, Iran, Italien, Kosovo, Kroatien, Mazedonien, Moldawien, Palästina, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Serbien, Slowakei, Somalia, Südafrika, Tschechien, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn und USA.

<sup>7</sup> 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 KlientInnen in Arbeitsassistenz und Geschlechterverhältnis
- Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2015
- Grafik 3: Erfolge 2015 laut Kriterien des Sozialministerium-services
- Grafik 4: Verteilung der Erlangungen: Erster und Zweiter Arbeitsmarkt
- Grafik 5: Art der Beeinträchtigung, die im Vordergrund steht
- Grafik 6: Altersstruktur