



## Jahresbericht 2011

A-1120 Wien, Meidlinger Hauptstraße 51-53/2/5

T 01/817 71 83

F 01/817 71 83/19

[office.aass@win.or.at](mailto:office.aass@win.or.at)

[www.win.or.at](http://www.win.or.at)

Verein

**WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK**

Meidlinger Hauptstraße 51 – 53/2/5

1120 Wien

**ProjektmitarbeiterInnen WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK  
Arbeitsassistenten im Jahr 2011**

Reinmar Chaloupek

Claudia Fischer-Schaden

Eva Gabriel

Martina Gondeck

Heide Lechner

Veronika Lieber

Wolfgang Prentner

Azra Osmanbegovic

Silvia Swoboda



Die Arbeitsassistenten wird gefördert/finanziert durch das Bundessozialamt Landesstelle Wien aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds (ATF) sowie durch das Arbeitsmarktservice Wien und dem Fonds Soziales Wien.

DVR Nummer: 2109756, ZVR-Zahl: 551066160

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Vorwort des Obmanns</b>	<b>3</b>
1.1	Rückblick	3
1.2	Personelle Veränderungen	4
1.3	Vorstand 2011/2012	4
1.4	Danksagung	4
<b>2</b>	<b>WIN Arbeitsassistenz im Jahr 2011</b>	<b>6</b>
2.1	Zielgruppe und Zielsetzung	6
2.2	Angebot	6
<b>3</b>	<b>Rückblick – Veränderungen und Beobachtungen im Jahr 2011</b>	<b>8</b>
3.1	Kündigungsschutz	8
3.2	Bedarfsorientierte Mindestsicherung / „creaming the poor“	8
3.3	Berufsunfähigkeitspension	8
3.4	Personalleasingfirmen	9
3.5	Steigende Arbeitslosigkeit in Wien	9
3.6	Zu unseren KlientInnen	9
3.7	Gender – Mainstreaming in der Arbeitsassistenz	11
3.8	Kooperation mit Jugend am Werk / Jobcoaching	12
3.9	Projektlandschaft/Zweiter Arbeitsmarkt	12
3.10	Dienstverhältnisse im Bundesdienst	13
3.11	Ausblick	13
<b>4</b>	<b>Vernetzungen und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>15</b>
4.1	Gremien	15
4.2	Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstreffen	15
4.3	Projektpräsentationen	16
<b>5</b>	<b>Aus der Praxis der Arbeitsassistenz</b>	<b>17</b>
5.1	Karrieresprung durch Umschulung nach Berufsunfähigkeit	17
5.2	Berufliche Integration mit Auszeichnung	18
5.3	Eine unkonventionelle Idee ermöglicht Arbeitsplatz	20
<b>6</b>	<b>Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2011</b>	<b>22</b>
6.1	Anzahl KlientInnen	22
6.2	Anzahl „arbeitslos behinderter Personen“ beim AMS Wien Und Geschlechterverhältnis	22
6.3	Erfolgsstatistik	24
6.4	Verteilung Arbeitsplatzzerlangungen und -erhaltungen	26
6.5	Behinderungsarten	28
6.6	Altersstruktur	29
6.7	Migrationshintergrund	29
<b>7</b>	<b>Grafikverzeichnis</b>	<b>30</b>

# 1 Vorwort des Obmanns

## Liebe Leserinnen und Leser!

Seit sieben Jahre ist der Verein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK Träger der WIN-Arbeitsassistenz. Vielen Menschen mit Handicap und auch Dienstgeberinnen und Dienstgebern, die Personen mit Beeinträchtigung beschäftigen, konnte geholfen werden. Auch heuer blicken wir auf ein arbeitsreiches Jahr zurück.

### 1.1 Rückblick

Besonders hat uns im Jahr 2011 gefreut, dass das Bundessozialamt Wien mit dem Verein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK einen Dreijahresvertrag abgeschlossen hat. Der Zustrom von Arbeit suchenden Menschen war in diesem Jahr weiterhin stark. Auch dieses Jahr kamen viele ältere Menschen mit Behinderungen in unsere Beratungsstelle, die größtenteils niedrig qualifiziert sind und den stetig steigenden Anforderungen des Arbeitsmarktes auch in gesundheitlicher Hinsicht nicht mehr standhalten können. Zusätzlich sind durch die Einführung der Bedarfsorientierten Mindestsicherung vermehrt Menschen vom AMS mit Multiproblemstellungen (Wohnungslosigkeit, Suchtproblematik, Überschuldung) zugewiesen worden, die größtenteils nicht auf dem freien Arbeitsmarkt vermittelbar waren.

Weiterhin am Arbeitsmarkt kaum vorhanden sind einfache Hilfstätigkeiten wie z.B. Portierstellen, hausinternes Reinigungspersonal oder MitarbeiterInnen für einfache Tischarbeiten/Versandarbeiten. Der Trend zum Outsourcing und zur Arbeitskräfteüberlassung wirkt sich hier negativ auf die

Beschäftigungssituation von Menschen mit Leistungseinschränkungen aus.

## **1.2 Personelle Veränderungen**

Im Jahr 2011 hat der Verein WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK im Projekt Arbeitsassistenz sieben ArbeitsassistentInnen und zwei Sekretärinnen (beide in Teilzeit) beschäftigt.

Frau Martina Gondeck hat Anfang Dezember ihr Dienstverhältnis bei WIN beendet. Wir möchten uns an dieser Stelle für ihren Einsatz herzlich bedanken!

## **1.3 Vorstand 2011/2012**

Der Vorstand setzt sich im Vereinsjahr 2011/12 wie folgt zusammen:

Obmann: Reinmar Chaloupek

Obmann-Stellvertreter

und Referat Finanzen: Wolfgang Prentner

Schriftführerin: Heide Lechner

Schriftführerin-Stellvertreterin: Martina Gondek, Eva Gabriel

Kassierin: Veronika Lieber

Kassierin-Stellvertreterin

und Referat Finanzen: Eva Gabriel

## **1.4 Danksagung**

Als Obmann des Vereins WIN WIENERINTEGRATIONSNETZWERK möchte ich stellvertretend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle Mitglieder des Vorstandes und auch im Namen der von uns betreuten und begleiteten Menschen unserem langjährigen Fördergeber, dem Bundessozialamt Landesstelle Wien (BASB), unseren Dank aussprechen. Im Besonderen möchte ich mich an dieser Stelle bei Herrn Oberrat Dieter Chmiel und Herrn DI Stefan Rameder und für deren engagierte Unterstützung und Projektbegleitung im Jahr 2011

bedanken. Herr DI Stefan Rameder wird mit Jahresende die Dienststelle wechseln, wir wünschen ihm für seine neuen Aufgaben alles Gute.

Da das Angebot der Arbeitsassistenz ab dem Jahr 2012 ausschließlich vom Bundessozialamt Landesstelle Wien finanziert werden wird, ist es mir ein besonderes Anliegen, dem AMS Wien und dem Fonds Soziales Wien für die langjährige Förderung und gute Zusammenarbeit zu danken.

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 WIN Arbeitsassistenz im Jahr 2011

### 2.1 Zielgruppe und Zielsetzung

Seit 2004 wird unter dem Trägerverein WIN WIENERINTEGRATIONS-  
NETZWERK 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 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 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

---

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

<sup>2</sup> Dienstverhältnisse in Sozialökonomischen Betrieben, Gemeinnützigen bzw. Integrativen Beschäftigungsprojekten

- Allgemeine Berufsberatung sowie individuelle Berufsorientierung
- Suche von Volontariatsplätzen 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

#### **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
- Nachbetreuung als Beitrag zur Sicherung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes
- Unterstützung und Beratung bei der Adaptierung behindertengerechter Arbeitsplätze

#### **Weiters**

- Durchführung von Öffentlichkeits- und Vernetzungsarbeit

### **3 Rückblick – Veränderungen und Beobachtungen im Jahr 2011**

#### **3.1 Kündigungs- schutz**

Betriebe argumentierten, dass der erhöhte Kündigungsschutz kontraproduktiv wirkt, und dieser die Anstellung von Menschen mit Behinderung erschwere. Anfang 2011 gab es eine Lockerung des besonderen Kündigungsschutzes und teilweise eine Erhöhung der Ausgleichstaxe.

Wir konnten bis jetzt nicht beobachten, dass durch die Lockerung des Kündigungsschutzes die Bereitschaft von Betrieben Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen gestiegen ist.

#### **3.2 Bedarfsorientierte Mindestsicherung/ creaming the poor**

Menschen mit massiven Leistungseinschränkungen, die die Bedarfsorientierte Mindestsicherung beziehen, werden verstärkt zu uns zugebucht. Am Ersten Arbeitsmarkt hat die Personengruppe mit einer hohen Leistungseinschränkung kaum Chancen. Auch am Zweiten Arbeitsmarkt finden diese Menschen keine Beschäftigung. Durch die hohen Vermittlungsquoten in Projekten am Zweiten Arbeitsmarkt würden „arbeitsmarktferne“ Menschen den Projekterfolg und damit auch die Existenz der Projekte gefährden („creaming the poor“).

#### **3.3 Berufsun- fähigkeitspension**

Viele unserer Klienten und Klientinnen sehen als letzte Konsequenz den Weg in die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension. Die Mehrheit der KlientInnen haben keinen Berufsschutz. Die Pensionsanträge werden seitens der Pensionsversicherungsanstalt meist abgewiesen. Im berufskundlichen Gutachten werden die AntragstellerInnen vorwiegend auf einfache Tischarbeiten oder allgemein leichte körperliche Arbeiten verwiesen. Am Arbeitsmarkt sind solche offene Stellen praktisch nicht vorhanden.

**3.4 Personalleasing-firmen** Zu viele Firmen lagern Tätigkeiten wie Reinigungsarbeiten, die Bewachung des Firmengeländes und Botendienste aus oder übertragen diese an Leasingfirmen. Leihfirmen suchen in der Regel Personal, das flexibel einsetzbar und leistungsstark ist sowie rasch und ohne Komplikationen freigesetzt werden kann. Gerade für Personen mit Leistungseinschränkungen wäre es sehr sinnvoll, wenn Firmen diese Aufgaben wieder in ihr Unternehmen integrieren würden. Womit letztendlich jene Arbeitsplätze geschaffen werden würden, auf welche die Pensionsversicherungsanstalt in ihren Gutachten verweist.

**3.5 Steigende Arbeitslosigkeit in Wien** 2011 ist trotz guter Konjunktur die Arbeitslosigkeit in Wien gestiegen. Gründe dafür dürften im dominierenden Dienstleistungssektor, im Zuwachs an Arbeitssuchenden, in der Kürzung der Kursmaßnahmen und im erschwerten Zugang zur Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension zu suchen sein. Menschen mit Behinderungen haben es unter diesen Bedingungen besonders schwer einen Arbeitsplatz zu finden und werden verstärkt zur Arbeitsassistenz zugewiesen.

**3.6 Zu unseren KlientInnen** Es gibt immer mehr Menschen, die die Arbeitsassistenz in Anspruch nehmen, wodurch sich die Anzahl der von uns betreuten Personen jährlich erhöht.

In unserer Arbeit sind wir meist mit einer inhomogenen und sozial schwachen Klientel konfrontiert. Bevor wir uns um das vorrangige Ziel der Arbeitssuche kümmern können, müssen oft Vermittlungshemmnisse beseitigt werden. Wohnungsproblematik, Geldsorgen und materielle Not stehen im Vordergrund und sind mitunter die erste Aufgabe der Arbeitsassistenz, bevor wir uns der Arbeitssuche widmen können.

Durch die Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung – welche nur mit einer Meldung am AMS gewährt wird – kommen immer mehr Personen in die Arbeitsassistenten, die schon sehr lange arbeitslos sind. Menschen, die schwere gesundheitliche Einschränkungen haben, obdachlos sind, hohe Schulden haben oder mit einem Suchtproblem kämpfen, etc. Die Chancen für die berufliche Integration sind für diese Personen äußerst gering.

Der Anteil älterer Personen (50+) in der Beratung ist gestiegen. Die häufigsten Gründe sind steigende Arbeitslosigkeit bei älteren Personen durch vermehrte Freisetzung von älteren ArbeitnehmerInnen, erschwerte Zugang zur Invaliditätspension, Anhebung des Pensionsalters und erhöhter Leistungsdruck auf ArbeitnehmerInnen. Ein Großteil von ihnen hat jahrzehntelang im Anlern- und Hilfsbereich körperlich schwer gearbeitet und kann diese Tätigkeit nicht mehr ausüben. Häufig stellen diese Personen einen Antrag auf Pension, der aber abgelehnt wird. Sie müssen sich erneut arbeitslos melden.

Fast die Hälfte unserer KlientInnen haben einen Migrationshintergrund. Geringe Bildung, Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede erschweren die berufliche Integration bzw. Umschulungsmöglichkeiten.

Wir beobachten, dass die Verweildauer im Arbeitsprozess abnimmt, vor allem im Niedriglohnsektor. Erfolgreich vermittelte KlientInnen wenden sich nach einer gewissen Zeit wieder an die Arbeitsassistenten, da sie erneut Unterstützung bei der Arbeitssuche benötigen.

**3.7 Gender –  
Mainstreaming in der  
Arbeitsassistenz**

Um Frauen und Männern die gleichen Teilhabechancen am Angebot 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 steuern.

**3.8 Kooperation mit  
Jugend am Werk/  
Jobcoaching**

Seit 01.01.2009 besteht eine Kooperation mit dem Jobcoaching Team von Jugend am Werk.

Im Jahr 2011 hat die WIN Arbeitsassistentin in drei konkreten Fällen das Jobcoaching Angebot von Jugend am Werk in Anspruch genommen. Begleitet wurden 3 KlientInnen mit kognitiven Behinderungen, die Schwierigkeiten in bestehenden Dienstverhältnissen hatten und den Arbeitsplatz ohne Unterstützung durch die Integrationsfachdienste vermutlich verloren hätten. Die Zusammenarbeit mit dem Jobcoaching-Team gestaltete sich 2011 ausgezeichnet und war auch von organisatorischer Seite gut handhabbar. Insgesamt war die Kooperation für unsere KlientInnen und für uns nutzbringend.

Wir danken dem Jobcoaching Team von Jugend am Werk für die erfolgreiche Zusammenarbeit.

**3.9 Projektlandschaft/  
Zweiter Arbeitsmarkt**

Die Kooperation mit Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) wollen wir positiv erwähnen, da wir die Zusammenarbeit sehr schätzen. Wir stellen fest, dass immer weniger SÖBs und GBPs Menschen mit 50% Grad der Behinderung als Zielgruppe haben. Einige dieser Beschäftigungsprojekte wurden leider 2011 geschlossen, wie „Rund ums Haus“ von der Bandgesellschaft, die „Textilreinigung“ von Wien Work oder „Teamidee“ vom Verein Wiener Sozialdienste. Gerade die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen würde spezielle Projekte am Zweiten Arbeitsmarkt benötigen, damit für sie der berufliche Wiedereinstieg in die Arbeitswelt vereinfacht wird. Hinzu kommt, dass fast alle SÖBs und GBPs dem Dienstverhältnis ein Arbeitstraining vorschalten, in dem die TeilnehmerInnen volles Engagement und Leistung für die Arbeit bringen müssen, um dann einen befristeten Dienstvertrag für 6–9 Monate zu bekommen. Vielen KlientInnen kann am Ende des

Arbeitstrainings kein Dienstvertrag angeboten werden, da der Betrieb nicht so viel Bedarf an Transitarbeitskräften hat, womit bei jenen die Arbeitssuche von Neuem beginnt. Außerdem bemerken wir, dass immer mehr Beschäftigungsprojekte das System der Arbeitskräfteüberlassungen, wie zum Beispiel Job-TransFair, Service vier (itworks), Disflex Albatross (Trendwerk), Caritas job\_aktiv übernehmen. Mit den beiden letztgenannten hat sich im heurigen Jahr eine gute Kooperation entwickelt.

**3.10 Dienstverhältnisse im Bundesdienst** Leider mussten wir feststellen, dass die Anzahl der neuerlangten Dienstverhältnisse beim Bund rapide gesunken ist. Eine chronologische Auflistung von 2006 bis 2011 lässt den starken Rückgang deutlich erkennen. 2006 wurden bei WIN von allen Arbeitsplatzergänzungen noch 22% in eine Bundesdienststelle vermittelt, 2007 waren es 18%, 2008 17% und 2009 lediglich 4%. 2010 und 2011 wurden je 2% pro Jahr in den Bundesdienst vermittelt. Mit der Abschaffung der Behindertenplanstellen innerhalb des Bundes sind für viele unserer KlientInnen die Chancen auf einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst de facto nicht mehr vorhanden.

**3.11 Ausblick** Wir blicken mit Spannung in die Zukunft, vor allem was die prognostizierte stagnierende Wirtschaftsentwicklung und die daraus resultierende negative Entwicklung vor allem am Wiener Arbeitsmarkt im kommenden Jahr angeht.

Wie schon in vorangegangenen Kapiteln erwähnt, betreffen viele unserer KlientInnen die geplanten weiteren Verschärfungen beim Zugang zur Invaliditätspension. Positiv sehen wir, dass in diesem Bereich die Themen Prävention und Rehabilitation in den Vordergrund rücken.

Das ab 2012 für alle ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen  
angebotene Übergangsmanagement „Jugendcoaching“ wird von uns  
sehr begrüßt.

## 4 Vernetzungen und Öffentlichkeitsarbeit

### 4.1 Gremien

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit arbeiten VertreterInnen der Arbeitsassistenten in folgenden Gremien mit:

- BASE Basis der Arbeits-Assistenten-Einrichtungen Ost (Wien, Niederösterreich, Burgenland)
- Sitzungen des Dachverbandes beruflicher Integration Austria (DABEI)
- Teilnahme an Vernetzungstreffen der ArbeitsassistentInnen aus Wien, NÖ und dem Burgenland

### 4.2 Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungstreffen

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

- Wiener Gebietskrankenkasse
- Mehrere BerufsInfoZentren (BIZ), AMS Wien
- Sigmund Freud Universität Wien
- Berufsinformation der Wiener Wirtschaft, BiWi
- Kooperationsworkshop der Unternehmensservices, UKW
- Mc Start/Jobfabrik, Volkshilfe Beschäftigung
- Ambulatorien Dr. Günther Wiesinger GmbH
- „On the Job“, Wien Work
- AMS Währinger Gürtel
- AMS Dresdner Straße
- Standbetreuung BeSt
- Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ)  
Casemanagement
- Catering MAX, pro mente Wien
- Bundessozialamt Landesstelle Wien
- Arbeitsassistenten Vernetzungstreffen in Stockerau
- Projekt Unik.at, „Tag der offenen Tür“, Humanisierte Arbeitsstätte

- Bandgesellschaft
- Job Coaching Team, Jugend am Werk
- "job\_aktiv", Caritas
- Vernetzungstreffen Wien Jugendliche

#### **4.3 Projekt- präsentationen**

Wir konnten die Arbeitsassistenz bei folgenden Gelegenheiten persönlich präsentieren:

- AMS Landesgeschäftsstelle Wien
- Cystische Fibrose Hilfe, Wien, NÖ, N-Bgld.
- AMS Wien, Psychologischer Dienst
- Waldsanatorium Perchtoldsdorf

## 5 Aus der Praxis der Arbeitsassistenz

### 5.1 Karrieresprung durch Umschulung nach Berufsunfähig- keit

Im März kam ein junger Mann zu mir in Beratung, der aufgrund einer Erkrankung seinen erlernten Beruf – Installateur – nicht mehr ausüben konnte. Eine Umschulung zum Computertechniker hatte bereits statt gefunden, der junge Mann hatte einen Lehrabschluss für Informationstechnologie–Informatik mit Auszeichnung sowie Fortbildungen als Fachkraft für Programmierung und diverse Anschlusskurse vorzuweisen.

Vor Beginn der Arbeitsassistenz war er vier Monate auf Jobsuche und arbeitslos gemeldet, die letzte Beschäftigung als Installateur lag vier Jahre zurück. Der junge Mann suchte wohl dringend eine Arbeit, war aber zugleich zurückhaltend und wollte – da die bisherigen Bewerbungen im EDV–Bereich nicht zum Ziel geführt hatten – nun auch nach Hilfstätigkeiten suchen.

Da er keine Berufserfahrung vorzuweisen hatte, war meine Aufgabe zunächst, ihn zu motivieren, doch weiter im EDV–Bereich zu suchen und sein Selbstvertrauen zu stärken. Das mangelnde Selbstvertrauen spiegelte sich auch in der Bewerbungsmappe wieder: Der junge Mann verschickte immer einen überlangen, detailreichen Lebenslauf und über 20 Seiten an Kursbestätigungen und Zeugnissen als Anlagen.

Gemeinsam erarbeiteten wir die zentralen Punkte und reduzierten Lebenslauf und Anlagen auf insgesamt fünf Seiten. Der nächste Schritt bestand darin, ansprechende Bewerbungsschreiben zu verfassen und mit dem Versand der Bewerbungen stellte sich relativ rasch der Erfolg ein: Ende Juni konnte er eine Arbeit als Hotline–Berater EDV beginnen – für ihn ein deutlicher Karrieresprung.

Reinmar Chaloupek

## **5.2 Berufliche**

### **Integration**

#### **mit Auszeichnung**

Frau B. ist 28 Jahre alt und arbeitet mittlerweile seit 4 Jahren bei einer internationalen Kaffeehauskette im Lobbybereich. Sie ist eine junge Frau mit Down Syndrom, die aufgrund ihrer Freundlichkeit und Unerschrockenheit offen und gleichzeitig höflich auf Menschen zugeht. Frau B. mag es, wenn sie mit ihrem Beitrag die KollegInnenschaft unterstützen kann. Daher brachte sie aufgrund ihrer soft skills jene wesentlichen Fähigkeiten mit, die es braucht um diese Arbeit gut machen zu können.

Frau B. wurde als zusätzliche Hilfskraft angestellt, die Verantwortung für den Lobbybereich liegt dementsprechend weiterhin bei der zuständigen Schichtleitung. Aufgrund der behinderungsbedingten Leistungsschwankungen von Frau B. ist ein variabler Unterstützungsbedarf durch die KollegInnenschaft dennoch notwendig. Ihr Leistungspensum kann folglich als zusätzliche Ressource genützt werden und sollte daher unabhängig von den regulären Leistungen der anderen KollegInnen gesehen werden. Es konnten durch die Schaffung klarer Strukturen in Form von möglichst regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeitsabläufen für Frau B. wichtige Orientierungshilfen geschaffen werden. Zusätzlich wurden situationsbedingt interne Mentoring-Systeme installiert. Das trug teilweise zum Erlangen von mehr Sicherheit bei, sodass allmählich auch eine Erweiterung der Tätigkeitsbereiche möglich wurde.

In all den Jahren gab es dennoch immer wieder Höhen und Tiefen im beruflichen Werdegang von Frau B. Somit wurde die Arbeitsassistenz von den Eltern oder der Firma in regelmäßigen Abständen eingeschaltet.

Leider kam es Anfang dieses Jahres am Arbeitsplatz von Frau B. zu massiven Schwierigkeiten. Das Verhältnis zwischen einigen

KollegInnen und ihr, vermutlich ausgelöst durch einen Mitarbeiterwechsel hatte sich äußerst verschlechtert. Aus diesem Grund musste dringend die Maßnahme „Jobcoaching“ installiert werden, damit die Situation im Betrieb nicht ganz eskalierte.

Als der Geschäftsleitung nach eindrücklichen Gesprächen und einer genauen Auseinandersetzung mit der Situation klar wurde, dass ein weiterer Verbleib von Frau B. in jenem Store nicht länger möglich schien, besser gesagt die Wogen nicht mehr zu glätten waren, hat man sich zu einem Storewechsel entschlossen. Dieses Unterfangen ist nicht zu letzt durch das große Engagement und dem persönlichen Einsatz der Personalistin gut gelungen.

Heute arbeitet Frau B. wieder glücklich und zufrieden in einem neuen Store, wo sie erneut das Gefühl hat, ein Teil vom Team zu sein. In dieser freundlichen und wohlwollenden Atmosphäre kann sie ihre Arbeit wieder gut erledigen.

Die Down Syndrom Gesellschaft hat sich entschlossen, den Down Syndrom Award 2011 in diesem Jahr an die oben beschriebene Kaffeehauskette zu übergeben. Diese Auszeichnung wird jedes Jahr an eine Institution bzw. Person verliehen, welche sich besonders für Menschen mit Down Syndrom einsetzt und somit einen aktiven Beitrag zur Integration von Menschen mit dieser Behinderung in unserer Gesellschaft leistet. In diesem Sinne ist dieses Unternehmen mit der beruflichen Integration von 2 Mitarbeiterinnen mit Down Syndrom mit einem guten Beispiel für einen nachhaltigen integrativen Arbeitsplatz nicht zuletzt auch für andere Betriebe voran gegangen.

Danke!

Eva Gabriel

### **5.3 Eine**

#### **unkonventionelle Idee ermöglicht Arbeitsplatz**

Herr B. wurde mit dem Wunsch in die Arbeitsassistenz aufgenommen, einen für ihn adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Im Erstgespräch stellten sich mehrere Vermittlungshemmnisse heraus. Herr B. lebte bei seiner Exfreundin und war dringend auf der Suche nach einer Wohnung. Hinzu kam, dass Herr B. aufgrund einer Wirbelsäulenverkrümmung einen Grad der Behinderung von 30% hatte. Dadurch hatte er chronische Schmerzen. Herr B. war Taxilenker, konnte er aber in vollem Ausmaß nicht mehr ausüben, da er bei jeder Witterung im Taxi sitzen musste, um auf Kundschaft zu warten. Vor allem muss man als Taxilenker bedeutend mehr als 40 Stunden arbeiten, da „Stehzeiten“ nicht bezahlt werden und man oftmals auf selbständiger Basis für einen Taxiunternehmer arbeitet.

Herr B. hat bisher keine andere Tätigkeit als Taxilenker, Mietwagenchauffeur bzw. Botenfahrer ausgeübt.

Die Berufsorientierung ergab, dass Herr B. am liebsten im Bürobereich arbeiten möchte, da er so nicht jeder Witterung ausgesetzt wäre und die Arbeitsbedingungen für ihn besser erschienen. Hinderlich war, dass Herr B. keine Erfahrung in dem Bereich mitbrachte und auch kaum über PC Kenntnisse verfügte.

In der Beratung versuchten wir nun realistische Jobmöglichkeiten zu finden, auch im Hinblick auf seine Berufserfahrung. Einerseits hat Herr B. die meiste Erfahrung als Lieferwagenfahrer, andererseits handelte es sich bei den Lieferungen meist um Pakete, die zu schwer für ihn waren und somit für seinen Gesundheitszustand nicht zumutbar.

Ich unterstützte Herrn B. beim Schreiben von Bewerbungen als Sicherheitsorgan, Mietwagenfahrer im Angestelltenverhältnis und Lieferwagenfahrer.

Nebenbei war das Suchen einer neuen eigenen Wohnung immer wieder Thema. Darum gab ich ihm konkrete Informationen, wo er sich diesbezüglich Unterstützung holen konnte.

In der Beratung entstand die Idee im Cateringbereich nach einer Stelle zu suchen. Gerade im Bereich Brötchenzustellung und Zustellung von einzelnen Mittagmenüs waren die Lieferungen so abgepackt, dass Herr B. diese tragen konnte.

Herr B. fand nach längerer Recherche ein Cateringunternehmen, das täglich an Firmen Mittagmenüs lieferte und auf der Suche nach einem zuverlässigen Zusteller war. Die Stelle war geringfügig ausgeschrieben, trotzdem rief Herr B. dort an, obwohl für ihn nur ein Angestelltenverhältnis in Frage kam. Das Vorstellungsgespräch verlief positiv, die Firma überlegte sich tatsächlich, ihm ein Teilzeitdienstverhältnis anzubieten. Er musste jedoch die Lieferungen mit seinem eigenen Auto durchführen, welches er nicht besaß. Zu dem Problem fiel Herrn B. aber eine Lösung ein. Er mietete sich von einem Taxiunternehmer ein Auto, wofür er wöchentlich einen bestimmten Betrag an den Unternehmer bezahlen musste. Mit diesem Fahrzeug erledigte er seine Arbeit im Cateringunternehmen, die restliche Zeit fuhr er Taxi, um somit genug Geld für seinen Lebensunterhalt zu verdienen. Das Cateringunternehmen ließ sich auf diesen Vorschlag ein und stellte ihn für 20 Wochenstunden an. Wenn Herr B. etwas Geld gespart hat, dann möchte er sich ein eigenes Auto kaufen, um so unabhängig sein zu können.

Herr B. hat eine unkonventionelle Lösung gefunden, mit der er sehr zufrieden ist. Die Firma ist froh über ihren zuverlässigen Mitarbeiter, der seine Arbeit engagiert und kundenfreundlich erledigt.

Veronika Lieber

## 6 Leistungsdarstellung und unsere KlientInnen im Jahr 2011

**6.1 Anzahl KlientInnen** Im Jahr 2011 wurden insgesamt 423 KlientInnen beraten oder begleitet. Davon wurden 304 Personen mit Behinderungen und/oder Erkrankungen im Rahmen der Arbeitsassistenz betreut. 119 Personen wurden beraten, aber nicht in Arbeitsassistenz 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 304 KlientInnen, die im Zeitraum vom 01.01.2011 – 31.12.2011 im Rahmen der Arbeitsassistenz betreut wurden.

**6.2 Anzahl „arbeitslos behinderter Personen“ beim AMS Wien und Geschlechterverhältnis** Im Jahresdurchschnitt 2011 waren insgesamt 9.228 Personen (3.433 Frauen und 5.795 Männer) mit „gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen“ beim AMS Wien als arbeitslos vorgemerkt. Das Verhältnis beträgt somit 37,2% Frauen zu 62,8% Männer.<sup>3</sup>

Auch in der Untergruppe der 1.282 „arbeitslos behinderter Personen“<sup>4</sup>, die beim AMS Wien im Jahresdurchschnitt 2011 gemeldet waren, ist ein ähnliches Geschlechterverhältnis von 36,9% Frauen zu 63,1% Männern zu beobachten.

Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der beim AMS Wien vorgemerkten arbeitslosen Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen um 7,6% (2010: 8.579 Personen) sowie in der Untergruppe der arbeitslosen behinderten Personen um 11,1% (2010: 1.154).

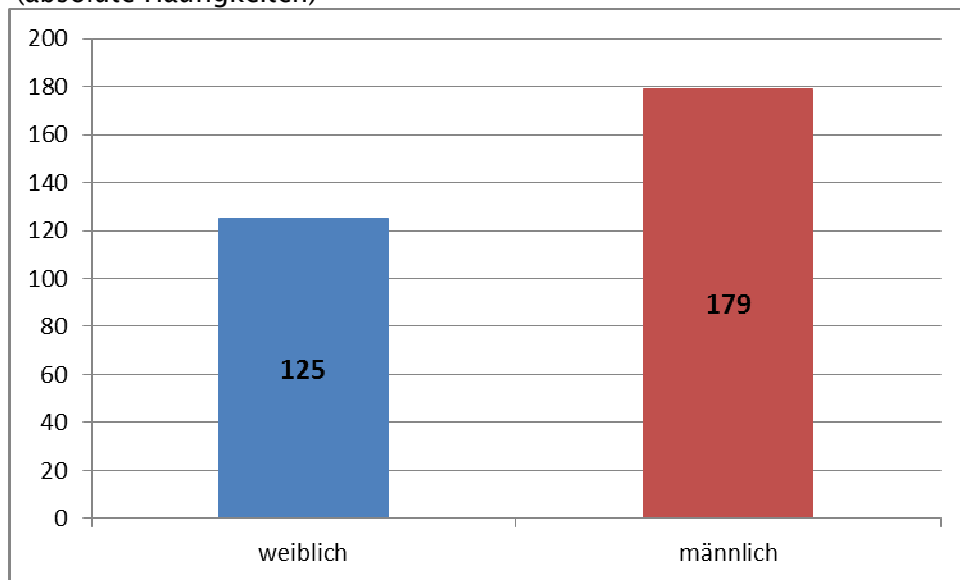
---

<sup>3</sup> Arbeitsmarktstatistik bzw. -daten des AMS. Quelle: <http://iambweb.ams.or.at> (Tabelle: Arbeitslose nach Personenmerkmalen AL 590, Jahresdaten 2011, Region: Wien)

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

Im Jahr 2011 befanden sich 125 Frauen und 179 Männer in Betreuung der Arbeitsassistenz (siehe Grafik 1). Das entspricht einem Verhältnis von 41% Frauen zu 59% Männern. Mit diesem Frauenanteil liegt die WIN Arbeitsassistenz somit um vier Prozent über dem AMS-Niveau.

**Grafik 1: Anzahl der Personen in Arbeitsassistenz 2011:  
Geschlechterverhältnis**  
(absolute Häufigkeiten)

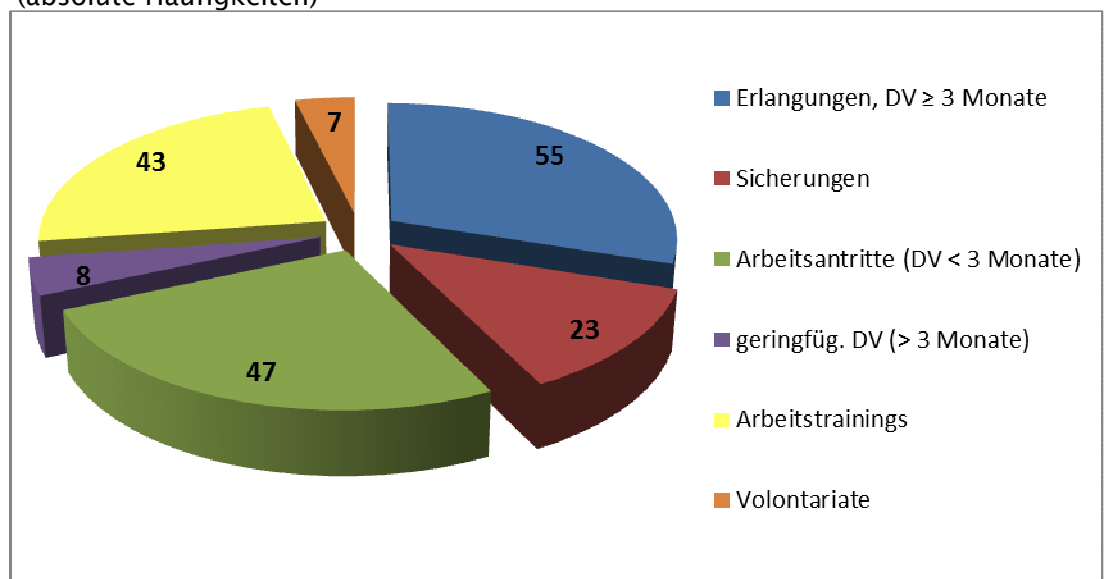


### 6.3 Erfolgsstatistik

Durch die Unterstützung der Arbeitsassistenten konnten im Jahr 2011 folgende arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge in der beruflichen Integration erzielt werden (siehe Grafik 2):

- 55 Personen erlangten einen dauerhaften Arbeitsplatz.<sup>5</sup>
- 23 Personen gelang es, einen bestehenden aber gefährdeten Arbeitsplatz zu erhalten.<sup>6</sup>
- 47 Personen gingen ein Dienstverhältnis ein, welches jedoch innerhalb der ersten 3 Monate wieder aufgelöst wurde.
- 8 Personen haben eine Beschäftigung im Rahmen eines geringfügigen Dienstverhältnisses aufgenommen.
- 43 Personen haben ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung angetreten.<sup>7</sup>
- 7 Personen absolvierten ein Volontariat.

**Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2011**  
(absolute Häufigkeiten)



<sup>5</sup> 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.

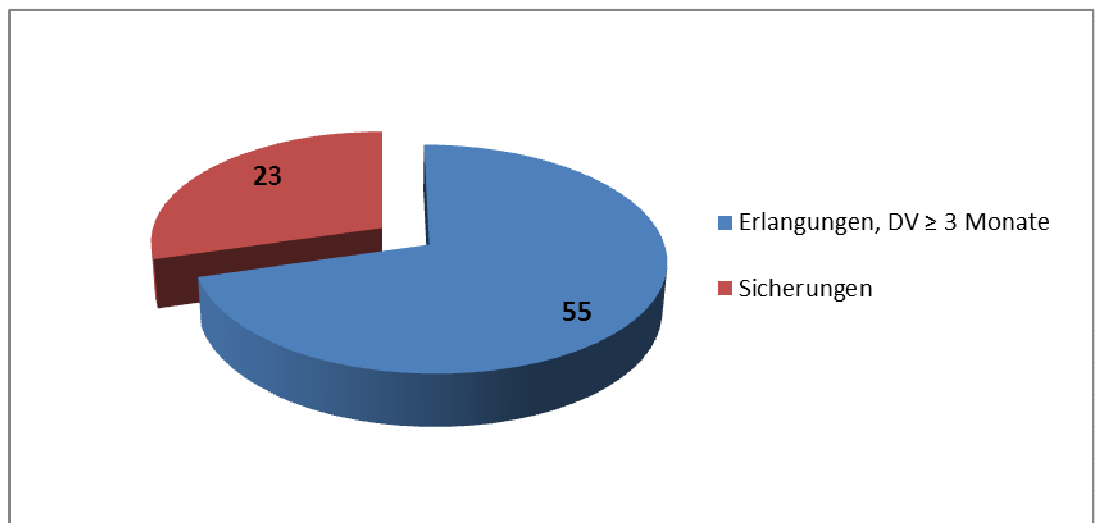
<sup>6</sup> Für das Bundessozialamt Landesstelle Wien gilt ein Arbeitsplatz als erhalten, wenn das Dienstverhältnis zumindest sechs Monate nach Beginn der Intervention noch aufrecht ist.

<sup>7</sup> 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](http://www.ams.at/_docs/900_arbeitstraining.pdf) (Stand 04/2009) sowie [http://www.ams.at/\\_docs/900\\_arbeitserprobung.pdf](http://www.ams.at/_docs/900_arbeitserprobung.pdf) (Stand 04/2009)

Die WIN Arbeitsassistenz erfüllte im Jahr 2011 die vom Bundessozialamt laut Fördervereinbarung vorgegebene Erfolgsquote zu 93%.

Laut Kriterien des Bundessozialamtes haben wir bei 78 KlientInnen mit Behinderungen eine erfolgreiche berufliche Integration erzielt: 55 Personen konnten mit der Hilfe der Arbeitsassistenz einen Arbeitsplatz erlangen und bei weiteren 23 KlientInnen konnte ein zuvor gefährdetes Dienstverhältnis gesichert werden (siehe Grafik 3). Dies entspricht einem Verhältnis von 70,5% Arbeitsplatzergänzungen zu 29,5% Arbeitsplatzergänzungen (2010: 66,2% Ergänzungen zu 33,8% Ergänzungen).

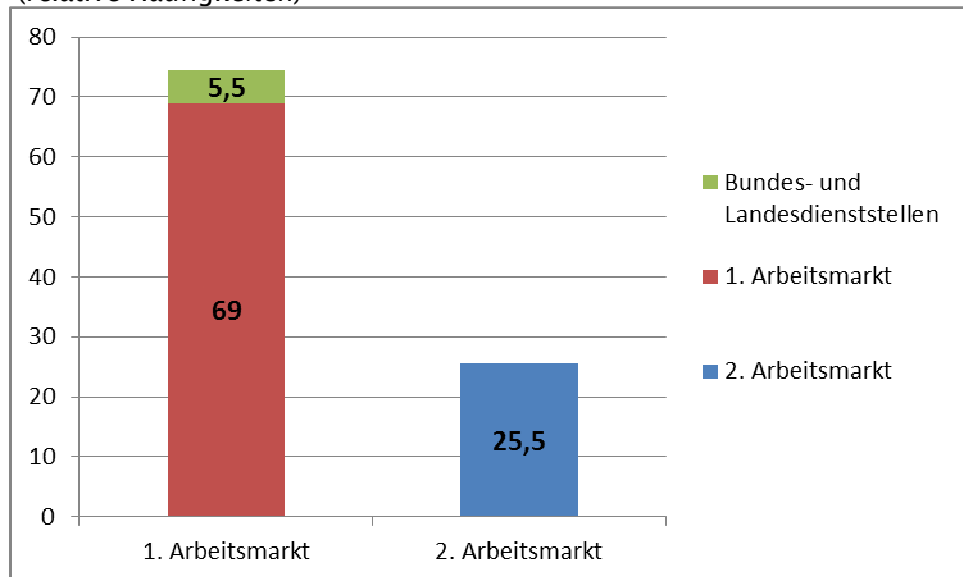
**Grafik 3: Erfolge 2011 laut Kriterien des Bundessozialamtes**  
(absolute Häufigkeiten)



**6.4 Verteilung  
Arbeitsplatz-  
erlangungen und  
-erhaltungen**

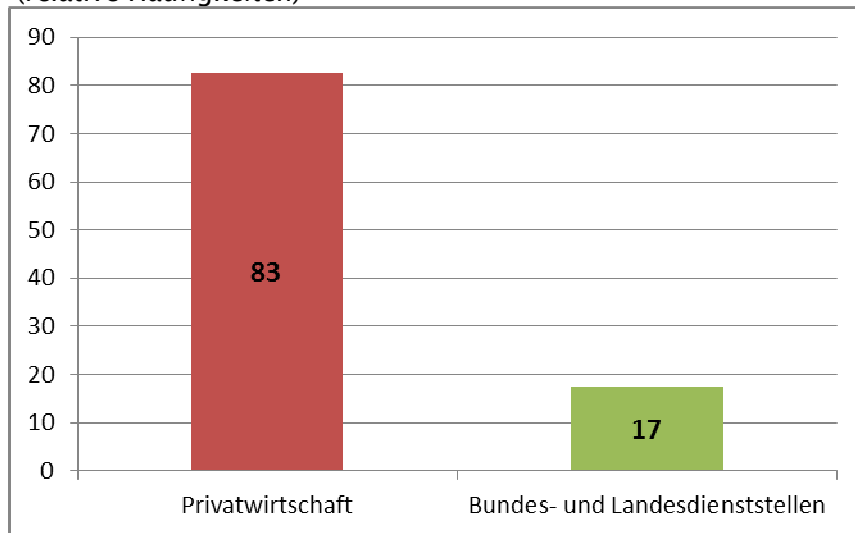
Von den 55 Arbeitsplatz-erlangungen konnten im Jahr 2011 ein Dienstverhältnis beim Bund und zwei Arbeitsplätze bei der Stadt Wien erzielt werden. Das sind 5,5% aller Arbeitsplatz-erlangungen (2010: 2%, 2009: 4%, 2008: 17%, 2007: 18%). Insgesamt wurden 74,5% der erfolgreichen Erlangungen am Ersten und 25,5% am Zweiten Arbeitsplatz erzielt. Die folgende Grafik 4 veranschaulicht die Verteilung.

**Grafik 4: Verteilung der Erlangungen 2011**  
(relative Häufigkeiten)



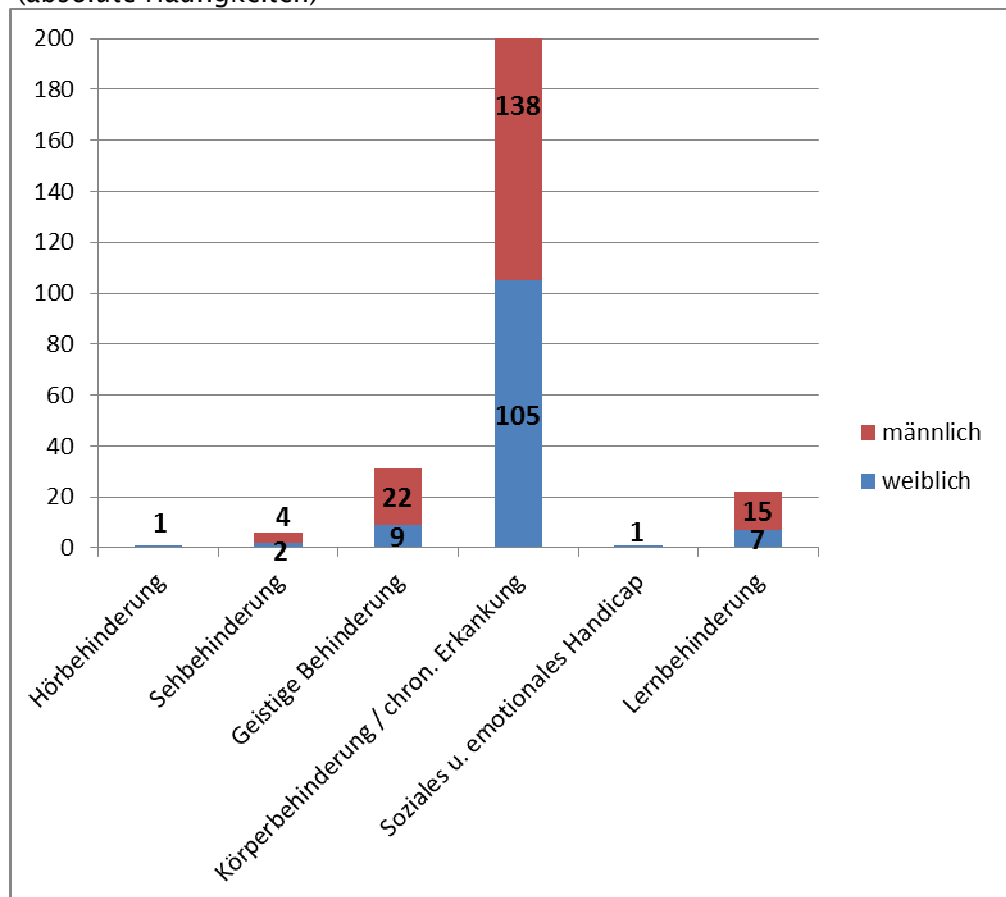
Die 23 Arbeitsplatzsicherungen wurden im Jahr 2011 zu 83% im Bereich der Privatwirtschaft und zu 17% im öffentlichen Dienst (Bundes- und Landesdienststellen) durchgeführt (siehe Grafik 5).

**Grafik 5: Verteilung der Erhaltungen 2011**  
(relative Häufigkeiten)



**6.5 Behinderungsarten** Bei 243 von 304 KlientInnen stand eine Körperbehinderung oder eine chronische körperliche Erkrankung im Vordergrund – das sind 80%. Danach folgt mit 10% die Gruppe der Personen mit einer geistigen Behinderung. 7% unserer KlientInnen hatten eine Lernbehinderung. Die Arbeitsassistenz betreute auch 7 Personen mit einer Hör- oder Sehbehinderung, wobei in diesen Fällen der Grad der Behinderung unter 50%, aber mind. 30% betrug. Bei einer Person stand ein sozial-emotionales Handicap im Vordergrund (siehe Grafik 6).

**Grafik 6: Art der Behinderung, die im Vordergrund steht**  
(absolute Häufigkeiten)



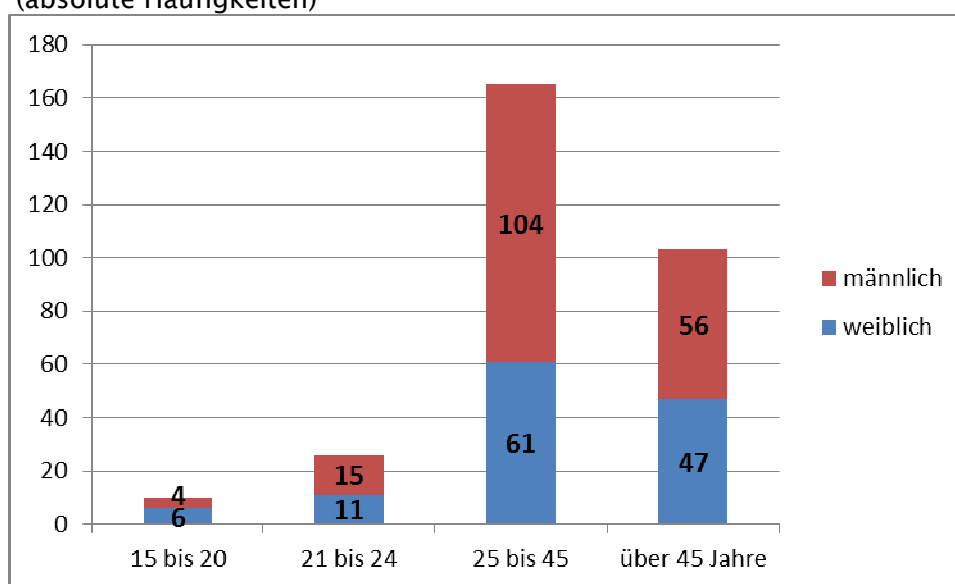
## 6.6 Altersstruktur

Die Altersstruktur unserer KlientInnen ist in Grafik 7 dargestellt.

Der Anteil der 25–45-Jährigen beträgt 54% (2010: 53%, 2009: 58%). 103 Personen – das sind 34% – waren älter als 45 Jahre (2010: 37%, 2009: 31% 2008: 29%, 2007: 24%).

Der Anteil an unter 25-Jährigen beträgt 12% (2010: 11%, 2009: 11%, 2008: 19%, 2007: 24%).

**Grafik 7: Altersstruktur**  
(absolute Häufigkeiten)



## 6.7 Migrations- hintergrund

143 von 304 KlientInnen, die 2011 im Rahmen der Arbeitsassistenz betreut wurden, haben einen Migrationshintergrund<sup>8</sup> – das sind 47% (2010: 44%, 2009: 47%, 2008: 34%). Davon sind 102 Personen österreichische StaatsbürgerInnen. 13% der KlientInnen haben keine österreichische Staatsbürgerschaft. Unsere KlientInnen mit Migrationshintergrund und/oder deren Vorfahren kommen ursprünglich aus folgenden Staaten: Afghanistan, Ägypten, Albanien, Bosnien, Deutschland, Indien, Irak, Iran, Kosovo, Kroatien, Peru, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Serbien, Sierra Leone, Slowakei, Sri Lanka, Taiwan, Tunesien, Türkei, Ukraine, Ungarn.

<sup>8</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.

## 7 Grafikverzeichnis

- Grafik 1: Anzahl der Personen in Arbeitsassistenz 2011:  
Geschlechterverhältnis  
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 2: Arbeitsmarktpolitisch wirksame Erfolge 2011  
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 3: Erfolge 2011 laut Kriterien des Bundessozialamtes  
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 4: Verteilung der Erlangungen 2011  
(relative Häufigkeiten)
- Grafik 5: Verteilung der Erhaltungen 2011  
(relative Häufigkeiten)
- Grafik 6: Art der Behinderung, die im Vordergrund steht  
(absolute Häufigkeiten)
- Grafik 7: Altersstruktur  
(absolute Häufigkeiten)