

Nadja Bergmann, Ferdinand Lechner, Nicole Nemecek,  
Claudia Sorger

## **Begleitende Evaluierung der Job Allianz Steiermark**

Endbericht



## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung im Auftrag des Bundessozialamt Landesstelle Steiermark erstellt

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Juni 2004

Diese Studie wurde aus Mitteln der von Sozialminister Mag. Herbert Haupt ins Leben gerufenen Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderungen und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG

A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1

Tel: +43 (1) 595 40 40 - 0

Fax: +43 (1) 595 40 40 - 9

E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)

<http://www.lrsocialresearch.at>

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Die Studie</b>	<b>4</b>
2.1	Ziel der Evaluierung	4
2.2	Methode und Aufbau der Untersuchung	4
2.3	Unternehmensbefragung	5
<b>3</b>	<b>Organisationsstruktur der JobAllianz</b>	<b>8</b>
3.1	Organisatorischer Aufbau	8
3.2	Schnittstellenanalyse	11
3.3	Fazit zur Organisationsstruktur	13
<b>4</b>	<b>Das Tätigkeits- und Kompetenzspektrum der JobAllianz-AkteurInnen</b>	<b>15</b>
4.1	Das Rollenverständnis der Job Allianz	15
4.2	Die Rolle der JobAllianz aus Sicht der Betriebe	16
4.3	Das Kompetenz- und Tätigkeitsprofil der KoordinatorInnen	17
<b>5</b>	<b>Beratung und Information von Unternehmen als Kernaufgabe der JobAllianz</b>	<b>19</b>
5.1	Die Auswahl der Betriebe	19
5.2	Die Erfahrungen der KoordinatorInnen	20
5.3	Die Bewertung der Informationsaktivitäten der JobAllianz	21
<b>6</b>	<b>Die Wirkungen der Informations- und Beratungstätigkeit</b>	<b>23</b>
6.1	Kenntnisstand der Unternehmen zum Thema ‚Beschäftigung von Behinderten‘	23
6.2	Sensibilisierungseffekte	26
6.3	Anhebung der Bereitschaft von Unternehmen zur Einstellung von (zusätzlichen) Behinderten	28
6.4	Die Reichweite der JobAllianz	29
<b>7</b>	<b>Die Effekte der Öffentlichkeitsarbeit der JobAllianz</b>	<b>30</b>
7.1	Die Erfahrungen der KoordinatorInnen	30
7.2	Die Wahrnehmung der JobAllianz in den Medien	31
<b>8</b>	<b>Die Vernetzungstätigkeit der JobAllianz</b>	<b>34</b>
<b>9</b>	<b>Rahmenbedingungen für die künftige Tätigkeit der JobAllianz</b>	<b>36</b>
<b>10</b>	<b>Integration von Gender Mainstreaming in die Beratungsstrategie</b>	<b>39</b>

<b>11 Internationale Modelle zur Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen</b>	<b>41</b>
11.1 Integrationsfachdienst Nürnberg	41
11.2 Employer's Forum on Disability in England	42
11.3 Unternehmensforum für KundInnen und MitarbeiterInnen mit Behinderung	44
11.4 Homepage „Kompetenz-plus“ und deren Bewerbung	45
<b>12 Zusammenfassende Bewertung der JobAllianz</b>	<b>46</b>
<b>13 Empfehlungen</b>	<b>48</b>
13.1 Entscheidung über die künftige Entwicklungsstrategie	48
13.2 Commitment auf das strategische Ziel: JobAllianz als mobiles Unternehmensservice	49
13.3 Diversifizierung der Beratungsstrategie	49
13.4 Erarbeitung von Handreichungen für Unternehmen	50
13.5 Differenzierung der Zielvorgaben	51
13.6 Erstellen eines e-Newsletters	52
13.7 Berufskundliche Weiterbildung	52
13.8 Modellprojekt: Sensibilisierung des Arbeitsumfeldes	53
13.9 Aufbau eines MentorInnensystems im Betrieb	54
13.10 Fokussierung der Vernetzungstätigkeiten	54
13.11 Akzentuierung der Öffentlichkeitsarbeit	54
13.12 Integration von Gender Mainstreaming in die Beratungstätigkeit	55
Checkliste Gender Mainstreaming in der JobAllianz	56
<b>Quellen</b>	<b>59</b>
<b>Frageleitfaden Unternehmensbefragung zu JobAllianz</b>	<b>61</b>

# 1 Einleitung

Die Integration in das Arbeitsleben stellt einen der wichtigsten Aspekte der gesellschaftlichen und sozialen Teilnahme und Mitgestaltung dar. Speziell im Berufsleben sind behinderte Menschen benachteiligt. Laut Angaben des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz liegt die Wahrscheinlichkeit für Menschen mit schwerer Behinderung einen Arbeitsplatz zu finden oder selbstständig erwerbstätig zu sein, europaweit bei lediglich 25 Prozent. Für Menschen mit einer leichten Behinderung liegt der Wert bei 47 Prozent. Auch DienstgeberInnen, die aufgrund der Zahl der MitarbeiterInnen zur Einstellung von Behinderten verpflichtet sind, kommen dieser Pflicht nur teilweise nach. So lag der Anteil dieser Betriebe in der Steiermark bei knapp 28%, in Österreich nur bei 21% (RABE Steiermark 2002-2003).

Einerseits sollen mit Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und beruflicher Qualifizierung, die auf die spezifische Situation von Menschen mit Behinderungen abgestimmt sind, die Voraussetzungen für eine berufliche Integration geschaffen werden. Andererseits ist es notwendig, die Bereitschaft der UnternehmerInnen, Menschen mit Behinderungen einzustellen, zu fördern, um so eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Dass diese Informations- und Unterstützungsangebote für Unternehmen notwendig sind, zeigen zahlreiche Studien. „Der Widerstand der Betriebe in der freien Wirtschaft, Personen mit Behinderungen einzustellen, geht mit unzureichender Information Hand in Hand. Einerseits besteht große Unsicherheit und Unerfahrenheit hinsichtlich der möglichen Leistungsfähigkeit behinderter Menschen. Andererseits ist zumeist unklar, welche Förderungen im Falle einer Anstellung in Anspruch genommen werden können“ (ams info 9). Die Gründe für eine Nichtbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen liegen oft in einem falschen Bild der DienstgeberInnen über das Leistungsvermögen von Menschen mit Behinderungen und auch an dem mangelhaften Wissen über die Kündbarkeit der Betroffenen.

Die JobAllianz ist eine Kommunikations- und Kooperationsinitiative des Bundessozialamtes Steiermark, die mit ihren Aktivitäten langfristig eine Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Menschen mit Behinderung erreichen will. Informations- und Sensibilisierungsaufgaben stehen dabei im Mittelpunkt der Tätigkeit. Die JobAllianz richtet sich vor allem an DienstgeberInnen, unabhängig von der Art und Größe des Unternehmens und bietet Beratung und Information über Förderungen und Beihilfen, rechtliche Aspekte der Beschäftigung mit Behinderung, Unterstützungs- und Serviceangebote (z.B. Arbeitsassistenz, Job-Coaching, Beschäftigungsmodelle und Kooperationsmöglichkeiten). Auch der Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen und ExpertInnen zum Thema Beschäftigung von behinderten Menschen wird von der JobAllianz ermöglicht.

Zentrales Ziel der JobAllianz ist es, vorhandene Informationsdefizite zu beseitigen, bestehende Vorurteile abzubauen sowie gesellschaftliche und betriebliche Nutzeffekte der Beschäftigung von Behinderten aufzuzeigen.

Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren Unternehmen, Gemeinden sowie öffentliche und gemeinnützige Einrichtungen, die sich besonders für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen engagieren, mit dem JobOskar ausgezeichnet.

Nachdem die JobAllianz 1999 als Pilotprojekt durch das BASB Steiermark installiert wurde, erfolgt die Projektumsetzung mittlerweile im gesamten Bundesland durch die Trägereinrichtungen Lebenshilfe, Jugend am Werk, Chance B, bfb und pro mente. Die zentrale Projektkoordination wurde vom ifa Steiermark übernommen.

## **2 Die Studie**

### **2.1 Ziel der Evaluierung**

Das Konzept der JobAllianz sieht vor, das Projekt in regelmäßigem Abstand einer externen Evaluation zu unterziehen, um zentrale Aspekte der Wirksamkeit und der programmatischen Steuerung zu analysieren, und die Ergebnisse für eine konstruktive Weiterentwicklung der JobAllianz nutzbar zu machen.

Im Zentrum der Evaluierung stand die Untersuchung der Wirksamkeit der zentralen Informations- und Sensibilisierungsaufgaben des Projektes. Dies erfolgte im wesentlichen über die Befragung von Unternehmen, die von den regionalen KoordinatorInnen beraten wurden. In diesem Zusammenhang soll auf empirischer Grundlage auch die Frage beantwortet werden, ob und in welchem Ausmaß die im Konzept festgelegten Ziele erreicht werden konnten.

Aber auch die organisatorischen und konzeptuellen Rahmenbedingungen sind Gegenstand der wissenschaftlichen Bewertung. Durch Interviews mit allen involvierten AkteurInnen wurden in einem diskursiven Verfahren die förderlichen und hinderlichen Faktoren für die Weiterentwicklung der JobAllianz herausgearbeitet.

Schließlich wurden aufbauend auf einer Zusammenschau der einzelnen Befunde auch Vorschläge für die konzeptuelle und programmatische Weiterentwicklung der JobAllianz entwickelt. Anregungen dazu flossen auch aus einer EU-weiten Recherche zu ähnlichen Sensibilisierungsansätzen ein.

### **2.2 Methode und Aufbau der Untersuchung**

Nachdem die JobAllianz 1999 als Pilotprojekt durch das BASB installiert wurde, erfolgt die Projektumsetzung mittlerweile im gesamten Bundesland durch die Trägereinrichtungen Lebenshilfe, Chance B, pro mente, Jugend am Werk, bfb und alpha nova. Aufgabe der begleitenden Evaluierung war es, die Umsetzung der JobAllianz im Zeitraum 2002 – 2003 zu evaluieren.

Im Zuge der Evaluierung wurden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- Auswertung der Halbjahres- und Jahresberichte der JobAllianz

- Interviews mit dem zentralen Koordinator und den RegionalkoordinatorInnen
- Durchführung von ExpertInneninterviews
- Telefonische Betriebsbefragung
- Recherche zu internationalen Beispielen
- Recherche zum Thema Gender Mainstreaming und Behinderung und Erstellen einer Checkliste

Auf Grundlage der Analyseergebnisse wurden vom Evaluierungsteam Vorschläge erarbeitet und im Rahmen eines Workshops mit den KoordinatorInnen im Hinblick auf Zweckmäßigkeit und Realisierbarkeit diskutiert. Unter Einbeziehung der Ergebnisse dieses Workshops und der Berücksichtigung zusätzlicher Inputs relevanter AkteurInnen wurde ein Vorschlagskatalog zur Optimierung der zentralen Informations- und Sensibilisierungsaufgaben erarbeitet.

### **2.3 Unternehmensbefragung**

Da sich die Beratungsangebote der JobAllianz hauptsächlich an DienstgeberInnen richten, wurden die Nutzeffekte der Informations- und Sensibilisierungsaufgaben in erster Linie auf Grundlage der Interviews mit Unternehmen evaluiert.

Dabei wurde erhoben, wie die Beratungs- und Informationstätigkeit der JobAllianz in Bezug auf

- finanzielle Unterstützung durch Förderungen und Beihilfen;
- Rahmenbedingungen wie z.B. Arbeitsplatzgestaltung
- rechtliche Aspekte der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wie z.B. Kündigungsschutz;
- Auswahl von BewerberInnen;
- Kommunikation nach außen (Öffentlichkeitsarbeit) und innen (innerbetriebliche Akzeptanz);
- Unterstützungs- und Serviceangebote wie z.B. Arbeitsassistenz, Job-Coaching oder Kriseninterventionen sowie
- Beschäftigungsmodelle und Kooperationsmöglichkeiten wie z.B. gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung und integrative Betriebe

seitens der Unternehmen wahrgenommen wird.

Konkret wurde dabei eruiert, welcher Informationsstand bereits besteht, welche Informationsdefizite vorliegen und welcher zusätzliche Informations- und Unterstützungsbedarf gesehen wird.

Die Zufriedenheit der Unternehmen mit dem gebotenen Informations- und Unterstützungsangebot wurde ebenfalls im Rahmen der telefonischen Befragung erhoben. Dabei wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- Erstinformation über die angebotenen Hilfestellungen
- Berücksichtigung der Bedürfnisse der Unternehmen in der Beratung
- Nutzen des Unterstützungsangebotes

- Organisation des Beratungsablaufes
- Ergebnisse der Beratungsleistungen (bessere Information über Formen finanzieller Unterstützung etc.)

Mittels dieser Befragung wurden Wünsche, Bedürfnisse, Motivationen, Potentiale, aktuelle Situation und Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den Unternehmen erfasst. Diese bilden auch eine Grundlage für die Entwicklung von Handlungsoptionen.

Um einen Überblick über die Tätigkeit der JobAllianz im gesamten Gebiet der Steiermark zu bekommen, wurde die Auswahl der befragten Betriebe nach den sieben JobAllianz Regionen (Liezen, Obersteiermark West, Obersteiermark Ost, Oststeiermark, Süd-Weststeiermark, Graz Umgebung, Graz) vorgenommen.

Darüber hinaus wurde die Stichprobe nach folgenden Merkmalen zusammengesetzt:

- Betriebsgröße (Kleinst- (1-5 MitarbeiterInnen), Klein- (6-25), Mittel- (26-100), Großbetriebe (ab 101),
- Wirtschaftssektoren (Öffentlichkeitsnahe Betriebe und Gemeinden, Dienstleistungsbereich, Produktionssektor)
- Betriebe mit behinderten MitarbeiterInnen / Betriebe ohne behinderte MitarbeiterInnen
- Art des Kontakts (Erstkontakt / Folgekontakt)
- Kontakte in den Jahren 2002 und 2003

Die Stichprobe umfasst 60 Betriebe in der gesamten Steiermark, die bereits Kontakt mit JobAllianz MitarbeiterInnen hatten. Von den 60 Betrieben waren 10% Kleinstbetriebe, 27% Kleinbetriebe, 23% Mittelbetrieb und 40% Großbetriebe. Etwa 23% der befragten Betriebe sind dem Öffentlichen Dienst zuzuordnen, 30% der Produktion und fast 47% Dienstleistung oder Handel. 78% der befragten Betriebe beschäftigen bereits MitarbeiterInnen mit Behinderungen und die restlichen 22% sind Betriebe, in denen derzeit keine Menschen mit Behinderungen arbeiten.

**Tabelle 1: Betriebsgrößenstruktur der Stichprobe**

	Kleinstbetrieb		Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Liezen	0	,0%	4	44,4%	2	22,2%	3	33,3%	9	100,0%
Obersteiermark West	2	18,2%	4	36,4%	3	27,3%	2	18,2%	11	100,0%
Obersteiermark Ost	1	14,3%	3	42,9%	1	14,3%	2	28,6%	7	100,0%
Oststeiermark	0	,0%	2	25,0%	4	50,0%	2	25,0%	8	100,0%
Süd-Weststeiermark	0	,0%	3	37,5%	2	25,0%	3	37,5%	8	100,0%
Graz Umgebung	2	22,2%	0	,0%	1	11,1%	6	66,7%	9	100,0%
Graz	1	12,5%	0	,0%	1	12,5%	6	75,0%	8	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>10,0%</b>	<b>16</b>	<b>26,7%</b>	<b>14</b>	<b>23,3%</b>	<b>24</b>	<b>40,0%</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile „JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004“



**Tabelle 2: Zusammensetzung der Stichprobe nach Wirtschaftssectoren**

	Dienstleistung/Handel		Produktion		Öffentlicher Dienst		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Liezen	4	44,4%	2	22,2%	3	33,3%	9	100,0%
Obersteiermark West	4	36,4%	6	54,5%	1	9,1%	11	100,0%
Obersteiermark Ost	3	42,9%	1	14,3%	3	42,9%	7	100,0%
Oststeiermark	4	50,0%	3	37,5%	1	12,5%	8	100,0%
Süd-Weststeiermark	4	50,0%	2	25,0%	2	25,0%	8	100,0%
Graz Umgebung	6	66,7%	1	11,1%	2	22,2%	9	100,0%
Graz	3	37,5%	3	37,5%	2	25,0%	8	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	<b>46,7%</b>	<b>18</b>	<b>30,0%</b>	<b>14</b>	<b>23,3%</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile „JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004“

**Tabelle 3: Zusammensetzung der Stichprobe nach Betrieben mit behinderten MitarbeiterInnen und Betrieben ohne behinderte MitarbeiterInnen**

	Betriebe mit Behinderten		Betriebe ohne Behinderte		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Liezen	7	77,8%	2	22,2%	9	100,0%
Obersteiermark West	7	63,6%	4	36,4%	11	100,0%
Obersteiermark Ost	6	85,7%	1	14,3%	7	100,0%
Oststeiermark	7	87,5%	1	12,5%	8	100,0%
Süd-Weststeiermark	5	62,5%	3	37,5%	8	100,0%
Graz Umgebung	7	77,8%	2	22,2%	9	100,0%
Graz	8	100,0%	0	,0%	8	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>47</b>	<b>78,3%</b>	<b>13</b>	<b>21,7%</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile „JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004“

## 3 Organisationsstruktur der JobAllianz

Das Projekt JobAllianz stellt auch hinsichtlich des organisatorischen Aufbaus ein Novum dar. Das Projekt ist in ein institutionelles Konstrukt eingebunden, in dem die einzelnen Träger und Akteure in spezifischen Arbeitsbeziehungen, Interessenskonstellationen und Entscheidungsstrukturen zueinander stehen. Im folgenden sollen die zentralen Aspekte, die für die Entwicklung der JobAllianz maßgeblich sind, herausgearbeitet werden.

### 3.1 Organisatorischer Aufbau

Das Projekt JobAllianz besteht in seinem operativen Kern aus den sieben regionalen KoordinatorInnen und der zentralen Koordinationsstelle, die derzeit mit einer Vollzeitstelle ausgestattet ist.

Die **zentrale Koordination** obliegt einem externen Träger, der nicht im Bereich der Behindertenhilfe angesiedelt, aber in der Steiermark als Beratungs- und Forschungsinstitut verankert ist und deshalb über profunde Kenntnis der steirischen Institutionenlandschaft verfügt. Die zentrale Koordination stellt die Schnittstelle dar zwischen dem BASB Steiermark als Auftraggeber, den Trägereinrichtungen, die die JobAllianz umsetzen und den regionalen KoordinatorInnen als BeraterInnen vor Ort.

Das Aufgabenspektrum der zentralen Koordination umfasst die regelmäßige Abstimmung mit dem Auftraggeber über die Umsetzung der JobAllianz und die Unterstützung der RegionalkoordinatorInnen bei Dokumentation und Berichtslegung sowie durch inhaltlichen, administrativen und technischen Support bei der Informations-, Beratungs- und Vernetzungstätigkeit. In den letzten Jahren hat sich die Tätigkeitsliste des regionalen Koordinators laufend erweitert. So sind etwa 2003 die Betreuung der Jobbörse, ab 2004 die technische Wartung der JobAllianz-Homepage hinzugekommen. Gleichzeitig hat sich die Abstimmung mit dem BASB Steiermark laufend intensiviert.

Die **RegionalkoordinatorInnen** sind in den Regionen vor Ort mit den Betriebskontakten betraut. Darüber hinaus fungieren sie als Drehscheibe für die Vernetzung der regionalen Projekte und Unterstützungsangebote im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration von Behinderten. (zum Tätigkeitsprofil im Detail siehe Kapitel 4.3)

Der operative Kern der JobAllianz – bestehend aus zentralem Koordinator und 7 RegionalkoordinatorInnen - ist eingebettet in ein organisatorisches Geflecht von unterschiedlichen AkteurInnen. Die regionalen KoordinatorInnen werden von insgesamt 5 **Trägern** der Behindertenhilfe entsandt, für die sie die Funktion des Dienstgebers einnehmen. Bei diesen Trägern handelt es sich um Einrichtungen, die in der jeweiligen Region bereits seit längerem als Träger von Maßnahmen zur Integration von Behinderten verankert sind. Das Spektrum dieser Maßnahmen umfasst je nach Trägereinrichtung unterschiedliche Projekte wie die Arbeitsassistenz, Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung für Behinderte, Job Coaching oder Ausbildungszentren für Menschen mit Behinderung. Die Träger sind bestrebt, ihre Angebotspalette als integriertes Maßnahmenbündel zu vernetzen und dadurch Synergieeffekte zu erzielen. Daraus ergibt sich

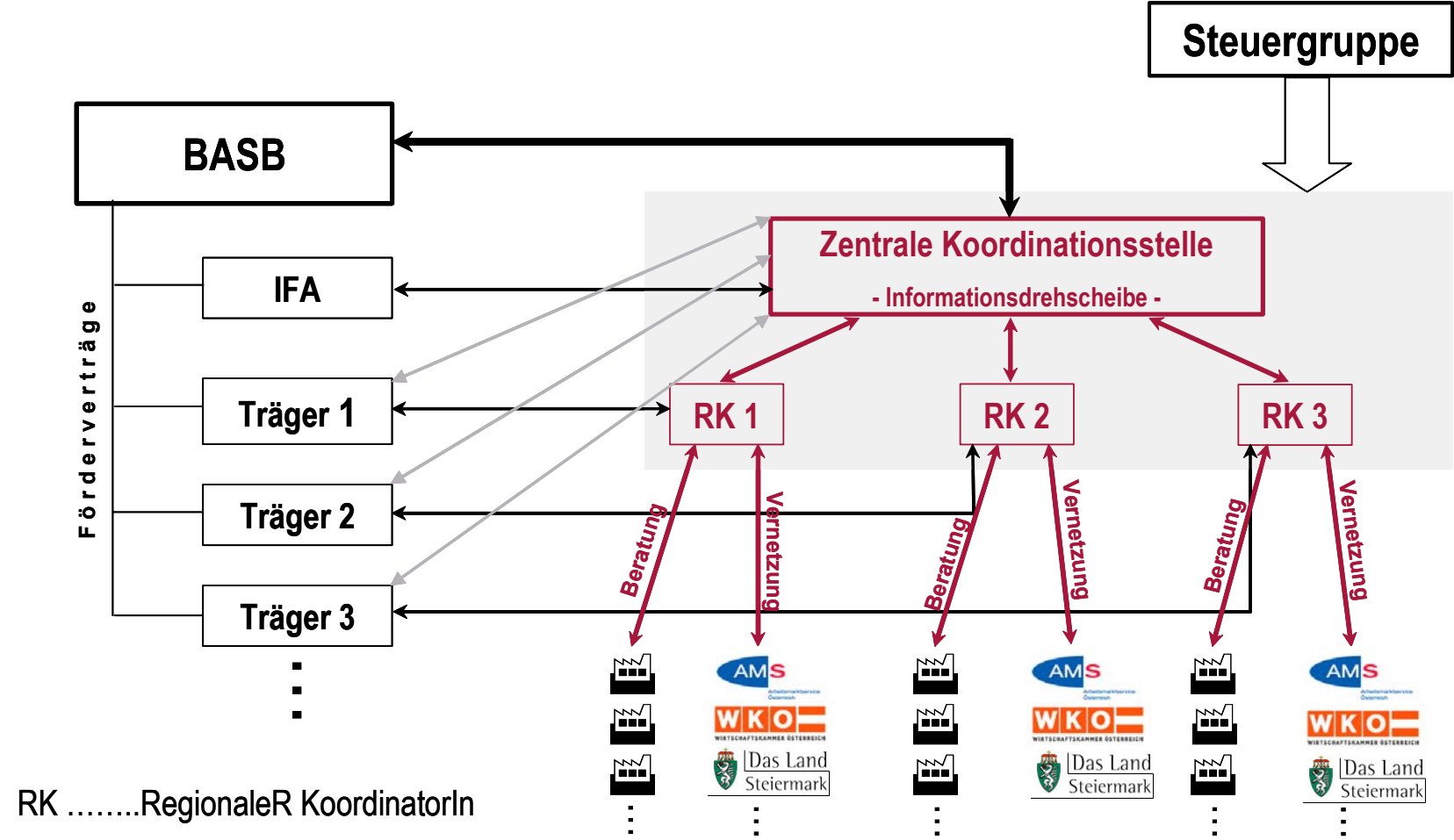
auch ein Interesse an der Einbettung der JobAllianz KoordinatorInnen in das gesamte Projektangebot und an einer Kooperation aller Trägerprojekte im operativen Bereich.

Die zentrale AuftraggeberInnenfunktion hat die **Landesstelle Steiermark des Bundessozialamts** inne. Neben der Finanzierung und entsprechenden Vertragsabwicklung mit den Trägern ist das BASB Steiermark vor allem im strategischen Bereich tätig. Dazu gehört neben der konzeptuellen Entwicklung auch die Abstimmung und Absicherung mit den relevanten politischen Entscheidungsträgern auf Landes- und Bundesebene durch die Leitungsebene. Durch die Fachabteilung wird die Kommunikation mit dem operativen Kern der JobAllianz wahrgenommen.

Als Kontroll- und Aufsichtsgremium fungiert die **Steuergruppe**, in der VertreterInnen des BASB Steiermark, die regionalen Projektträger, der zentrale Koordinator, die Kooperationspartner AMS, Land und Wirtschaftskammer sowie ein/e VertreterIn der RegionalkoordinatorInnen vertreten sind. Diesem Gremium, das zweimal jährlich tagt, kommt vor allem bei der Adaptierung des Konzeptes und der Rollendefinition für den operativen Bereich eine wichtige Steuerungsfunktion zu. Die Beschlussfassung dieses Gremiums ist auf Konsens ausgelegt, bei Nicht-Zustimmung eines Gremiumsmitglieds wird die Beschlussfassung ausgesetzt. Nach den bisherigen Erfahrungen hat dies bei Entscheidungen hinsichtlich Fragen der konzeptuellen Weiterentwicklung aufgrund von Widerständen einzelner Mitglieder der Steuergruppe oftmals zu Verzögerungen bei der Konzeptadaptierung geführt.

Zur JobAllianz internen Abstimmung wird einmal jährlich eine Klausur durchgeführt, an der neben der Leiterin und MitarbeiterInnen des BASB Steiermark die KoordinatorInnen teilnehmen.

Abbildung 1: Organigramm der JobAllianz



## **3.2 Schnittstellenanalyse**

### **3.2.1 Kooperation zwischen zentraler Koordination und regionalen KoordinatorInnen**

Die Kooperationsbeziehungen zwischen dem zentralen Koordinator und den jeweiligen regionalen KoordinatorInnen wurden in den Gesprächen mit diesen AkteurInnen positiv bewertet. Allerdings war die Entwicklung der Kooperation zunächst von einem Rollenfindungsprozess auf beiden Seiten geprägt. Aus Sicht der regionalen KoordinatorInnen stellte sich die Funktion des zentralen Koordinators als ambivalent dar: zum einen wurde er als Vertreter der regionalen KoordinatorInnen gesehen, zum anderen als verlängerter Arm des Auftraggebers BASB. Diese ‚Pufferrolle‘ der zentralen Koordination impliziert also tendenziell Interessenskonflikte, etwa wenn der zentrale Koordinator angehalten ist, Arbeitsaufträge des BASB an die regionalen KoordinatorInnen weiterzugeben und durchzusetzen. Auf Seiten der RegionalkoordinatorInnen bestand die Erwartung, dass der zentrale Koordinator die Interessen der KoordinatorInnen berücksichtigt und dem BASB gegenüber vertritt. Aus der Warte der KoordinatorInnen ist diese Interessenskonstellation, der der zentrale Koordinator ausgesetzt ist, durch die Ambivalenz von ‚Kontrolle und Unterstützung‘ geprägt.

In der Praxis wird versucht, diesen inhärenten Interessenswiderspruch durch ausgleichendes Agieren der zentralen Koordination beiden Seiten gegenüber aufzulösen bzw. Konfliktpotentiale dadurch zu minimieren. Dieses Ausbalancieren der Ambivalenz kann nur dann funktionieren, wenn auf Seiten der Trägereinrichtungen und der KoordinatorInnen eine entsprechende Kooperationsbereitschaft besteht. Denn eine strukturelle Schwäche der zentralen Koordination liegt in der fehlenden dienstrechtlichen und fachlichen Durchsetzungskompetenz gegenüber den regionalen KoordinatorInnen. Die Umsetzung von Arbeitsaufträgen kann nicht über das Ausüben von Machtbefugnissen durchgesetzt werden, vielmehr ist der Zentralkoordinator auf die Kooperationsbereitschaft angewiesen. Sanktionsmöglichkeiten stehen nicht zur Verfügung. So muss etwa die für die Berichterstellung notwendige Übermittlung der Daten durch die regionalen KoordinatorInnen mitunter mehrmals eingemahnt werden, bis dies tatsächlich erfolgt. Allerdings haben sich im Verlauf der Projektentwicklung mittlerweile funktionierende Kooperationsmuster eingespielt, Konflikte sind eher die Ausnahme.

Im Arbeitsalltag wird die Tätigkeit des zentralen Koordinators von den JobAllianz MitarbeiterInnen in den Regionen als entlastend und unverzichtbar wahrgenommen. Insbesondere bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen werden die Ressourcen und der Support des zentralen Koordinators geschätzt, aber auch die Erstellung der Leistungsdokumentation (Halbjahres- und Jahresberichte) wird als wichtige Dienstleistung wahrgenommen. Darüber hinaus steht der zentrale Koordinator auch als Ansprechstelle für alle Fragen zur Verfügung, die bei der Umsetzung auftreten. So wird er beispielsweise dann kontaktiert, wenn die KoordinatorInnen, die in ihrer Region allein tätig sind, sich über die Zweckmäßigkeit bestimmter Vorgangsweisen und Strategien rückversichern möchten.

Auf Seiten der RegionalkoordinatorInnen war die Entwicklung auch von einem Gruppenfindungsprozess geprägt, in dem es galt, die ‚EinzelkämpferInnen‘ in den Regionen, die hinsichtlich Persönlichkeit und professionellem Hintergrund sehr unterschiedlich sind, zu einem Team mit homogener Interessenslage zu formieren.

Ein Ergebnis dieses Prozesses war auch die Etablierung einer SprecherIn. Darin dokumentiert sich das Anliegen der RegionalkoordinatorInnen, auf direktem Weg Interessen artikulieren und Einfluss auf Entscheidungsfindungen im BASB und in der Steuergruppe ausüben zu können.

### **3.2.2 Die Arbeitsbeziehung zwischen BASB und KoordinatorInnen**

Die Zusammenarbeit der KoordinatorInnen mit den verschiedenen Ebenen im BASB Steiermark wird in den Interviews als positiv beschrieben. Als wichtig wird die Wertschätzung durch die Leitungsebene im BASB Steiermark gesehen, was sich in deren Teilnahme an Leitveranstaltungen und an jährlichen Arbeitsklausuren dokumentiert. Auch das Interesse an einer Professionalisierung der JobAllianz durch ein entsprechendes Weiterbildungsangebot wird von den KoordinatorInnen positiv registriert.

Die zweite Kooperationsebene bezieht sich auf die Abstimmung der Fragen bezüglich Öffentlichkeitsarbeit und Corporate Identity. Dies erfolgt im wesentlichen auf der Achse Zentralkoordination und der für Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Mitarbeiterin des BASB Steiermark.

Aber auch die Arbeitsbeziehungen mit der Reha-Abteilung des BASB, die primär auf administrativ-technischer Eben liegen, werden als friktionsfrei und unterstützend erlebt. Der Kontakt im operativen Bereich ist jedoch relativ gering, da entsprechende Anweisungen oder Rückmeldungen seitens des BASB Steiermark über den zentralen Koordinator laufen. Wenn beispielsweise in einer Region Probleme mit dem/der KoordinatorIn der JobAllianz durch das BASB wahrgenommen werden, erfolgt die Klärung über die Achse BASB – zentraler Koordinator – regionaleR KoordinatorIn. In diesen Fällen obliegt dem zentralen Koordinator die Transmissionsfunktion.

Auch in diesem Bereich bedurfte es eines Klärungsprozesses. In der Anfangszeit des Projektes kam es mitunter zu einem Overrulen von Vereinbarungen, die auf der Ebene BASB Fachabteilung – zentraler Koordination – Regionalkoordination getroffen wurden. Etwa wenn von der Geschäftsführung eines Trägers auf Leitungsebene des BASB interveniert wurde und hier unter Umgehung und im Widerspruch zu der auf operativer Achse getroffenen Arrangements Sondervereinbarungen ausgehandelt wurden. Auch in dieser Hinsicht wurde eine Klärung herbeigeführt, indem seitens des BASB keine Sondervereinbarungen mehr getroffen werden.

### **3.2.3 Die Achse BASB Steiermark – Träger – KoordinatorInnen**

Die Strategie des BASB Steiermark bestand beim Aufbau der JobAllianz darin, alle relevanten Träger von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Behinderte einzubinden. Das BASB beauftragt diese Träger mit der Umsetzung der JobAllianz. Dies umfasst im wesentlichen die Bereitstellung von Personal für die RegionalkoordinatorInnen

in einer bestimmten Region sowie die Beschaffung der dafür notwendigen Arbeitsmittel und Räume. Schließlich haben die Träger dafür Sorge zu tragen, dass die Aufgaben der regionalen Koordination entsprechend den im Konzept dargelegten Aktivitätszielen erfüllt werden.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse dem Einfluss des BASB Steiermark entzogen ist und von den Trägereinrichtung sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Dies betrifft vor allem die Entlohnung, aber auch sonstige Regelungen wie etwa Bereitstellung von Kommunikationsmitteln. Auch die Qualitätssicherung erfolgt in hohem Ausmaß trägerspezifisch. So haben einige Träger die Leistungsvorgaben (etwa hinsichtlich der Zahl der DienstgeberInnenkontakte) höher angesetzt, als dies im Konzept vorgesehen ist.

Diese Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und Leistungsvorgaben werden von den regionalen KoordinatorInnen kritisch bewertet. Vor allem die Wahrnehmung unterschiedlicher Entgelte und Ressourcenausstattung für gleiche Leistungen und Aktivitäten wird von den KoordinatorInnen als Ungerechtigkeit empfunden und schürt die Unzufriedenheit.

### **3.3 Fazit zur Organisationsstruktur**

Die Organisationsstruktur der JobAllianz ist geprägt durch ein vielschichtiges Geflecht von Entscheidungsstrukturen und Interessenskonstellationen, die auch im Alltagsgeschäft deutlich zu Tage treten.

Regionale KoordinatorInnen und zentraler Koordinator bilden eine relativ eigenständige operative Einheit, die aufgrund ihrer Externalität doch über ein hohes Maß an Flexibilität und Gestaltungsspielräumen verfügt. Gleichzeitig ist aber auch zu berücksichtigen, dass dieser Freiheitsgrad durch die Einbettung in ein Trägergeflecht und die Abhängigkeit von Auftraggeber und Steuerungsgruppe deutliche Einschränkungen erfahren kann. In diesem Zusammenhang war die Entwicklung der JobAllianz auch von maßgeblichen Klärungsprozessen hinsichtlich Rollendefinition der AkteurInnen, Rollenklarheit und Kooperationsbeziehungen geprägt.

Dennoch ermöglicht diese Konstruktion der JobAllianz die Etablierung einer eigenständigen Organisationseinheit und im Sinne der Corporate Identity auch einer eigenen Trademark.

**Abbildung 2: Stärken und Schwächen-Profil des Organisationsmodells**

<b>Stärken - Chancen</b>	<b>Schwächen – Gefahren</b>
Regionalspezifische Beratungsansätze	
Vielfalt im Zugang und in den Beratungsansätzen	Unterschiedliche Arbeitsbedingungen der KoordinatorInnen
Vermittlung - Stellenbesetzung	
Stellenbesetzung: Inhouse-Lösung bringt Synergieeffekte	Stellenbesetzung: Inhouse-Lösung erschwert Zugang anderer StellenbewerberInnen (mittlerweile jede Stelle in Jobbörse)
Trägerkonstruktion	
Einbindung aller relevanten Träger der Behindertenhilfe	Konzeptuelle Neuerungen aufgrund des Konsensprinzips in der Steuergruppe nur langwierig zu erreichen
JobAllianz als eigenständige Trademark	Träger versuchen eigene Interessen zu realisieren
Zentrale Koordination	
Entlastungsfunktion für regionale KoordinatorInnen	Diskrepanz zwischen Zuständigkeitsbereich und Durchsetzungsbefugnissen



## **4 Das Tätigkeits- und Kompetenzspektrum der JobAllianz-AkteurInnen**

### **4.1 Das Rollenverständnis der Job Allianz**

Die primäre Aufgabe der JobAllianz ist die Information und Beratung der Unternehmen in der Region. Entscheidend dabei ist, dass Vermittlungsagenden nicht in den Kompetenzbereich der KoordinatorInnen fallen. Dies wurde bewusst auch von Auftraggeberseite so gehalten, um Beratung und Sensibilisierung deutlich von den Vermittlungs- und Stellenbesetzungsaktivitäten zu trennen. Aus Sicht der KoordinatorInnen ist dies insbesondere bei der Kontakthanbahnung ein wichtiger Aspekt, da dadurch die Bereitschaft der Betriebe zur Vereinbarung eines Gesprächstermins eher gegeben ist, als wenn aufgrund der Vermittlungsaufgabe entsprechendes strategisches und taktisches Vorgehen erforderlich wäre.

Auch vom Kooperationspartner AMS, der auch im Bereich der Behinderteneinstellung aktiv ist und sich als primäre Vermittlungsinstanz sieht, wird die Vorfeldarbeit im Sinne von Information, Beratung und Aufklärung als eigentlicher Zuständigkeitsbereich der JobAllianz gesehen.

Von einigen befragten ExpertInnen, die als Stellenakquisiteure bei Wiener Behinderteneinrichtungen tätig sind, wurden Zweifel an der Sinnhaftigkeit von vermittlungsunabhängigen Betriebskontakten angemeldet. Sie sind der Ansicht, dass Beratung und Vermittlung gekoppelt werden sollten, indem gezielt jene Betriebe kontaktiert werden, die als potentielle DienstgeberInnen für bestimmte Stellensuchende in Frage kommen, die bei der Trägereinrichtung als arbeitssuchend bekannt sind. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sie die Meinung von Stellenakquisiteuren darstellt und durch deren Jobverständnis geprägt ist.

In der Befragung der KoordinatorInnen konnten einzelne diesem personen-zentrierten Akquisitionsansatz durchaus positive Seiten abgewinnen. Zumindest habe man bei der Auswahl der zu kontaktierenden Unternehmen manchmal BewerberInnen der Arbeitsassistenten im Auge und richte das Augenmerk deshalb auf jene Betriebe, die als DienstgeberInnen aufgrund der dort vorhandenen Tätigkeitsbereiche in Frage kämen.

Von einer befragten Expertin aus einem BASB wurde diesem Ansatz entgegen gehalten, dass eine Beratungs- und Informationstätigkeit nach dem Modell der JobAllianz durchaus Sinn mache, da in vielen Unternehmen bereits langjährig Beschäftigte aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind oder auch den Behindertenstatus erwerben und hier Aufklärung und Unterstützung wichtig ist. Die Strategie der betrieblichen Einzelkontakte werde auch deshalb zunehmen wichtiger, weil die Teilnahme von Unternehmen an facheinschlägigen Informationsveranstaltungen oder Tagungen immer mehr zurück geht und diese Zielgruppe nur durch Direktkontakte erreicht werden kann.

Das Rollenverständnis der JobAllianz lässt sich somit fokussieren auf die Tätigkeitsfelder der Beratung und Information, die sie als zentrale Ansprechstelle in Fragen der Integration von Behinderten und als mobiles Unternehmensservice anbieten.

## 4.2 Die Rolle der JobAllianz aus Sicht der Betriebe

Hinweise darauf, ob diese Funktion als zentrale Drehscheibe auch von den KundInnen so wahrgenommen wird, ergeben sich aus der Unternehmensbefragung. Danach befragt, welche Einrichtung das Unternehmen im Zusammenhang mit Fragen zur Integration von Behinderten kontaktieren würden, zeigte sich, dass die Mehrzahl der Unternehmen (83%) bereits die JobAllianz als wichtiges Unternehmensservice angenommen hat und dieses auch bezüglich relevanter Informationen kontaktieren würde. Mit deutlichem Abstand folgen die Träger der Behindertenhilfe als Ansprechstelle, die von 43% der Betriebe als primärer Kontakt ausgewählt würde. Dies ist angesichts der Tendenz der Träger zur eigenen Positionierung als ambivalent zu beurteilen. Denn die Träger neigen in hohem Maße dazu, gesuchte Arbeitskräfte aus dem eigenen Arbeitskräftepool (bei Arbeitsassistenz oder Ausbildungseinrichtung) zu rekrutieren und sich auf diese Weise in der Vermittlung zu positionieren. Dadurch ist der Auswahlprozess sehr selektiv und andere BewerberInnen, die bei anderen Stellen als arbeitssuchend registriert sind, kommen damit kaum zum Zug.

**Tabelle 4: Bevorzugte Ansprechstelle bei Einstellung von Behinderten**

Inhalte	Anteil der beratenen Betriebe
JobAllianz	83,0%
Träger der Behindertenhilfe	42,9%
Arbeitsassistenz	36,5%
Bundessozialamt	36,5%
Sonstige	20,0%
Davon: - AMS	11,7%

Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

Arbeitsassistenz und das Bundessozialamt werden von jeweils einem guten Drittel der Betriebe als Anlaufstelle gesehen, wenn es gilt, Informationen im Zusammenhang mit der Einstellung von Behinderten einzuholen. Das AMS spielt nur eine untergeordnete Rolle.

Im Schnitt nennt jedeR Befragte etwa 2 Stellen, die er/sie bei Bedarf kontaktieren würde. Dies zeigt, dass die JobAllianz noch nicht als die zentrale Anlaufstelle gesehen wird, sondern auch andere Einrichtungen und Stellen als Adressaten für die Informationseinholung gesehen werden. Hier wäre noch an einer stärkeren Positionierung als zentrales Unternehmensservice zu arbeiten, das als one-stop-shop in allen Belangen der Einstellung von Personen mit Behinderungen fungiert.

### **4.3 Das Kompetenz- und Tätigkeitsprofil der KoordinatorInnen**

Das Tätigkeitsspektrum der JobAllianz KoordinatorInnen in den verschiedenen Regionen ist gemäß dem Konzept relativ offen formuliert. Zum Kern des Aufgabenspektrums gehören:

- Information
- Beratung
- Vernetzung
- Sensibilisierung
- Öffentlichkeitsarbeit

In der Praxis stellen diese Tätigkeitsfelder auch das Grundgerüst der Aktivitäten dar. Zusätzlich erfährt das Tätigkeitsprofil auch eine Anreicherung durch ergänzende und unterstützende Dienstleistungen für Betriebe, die im Rahmen der Unternehmensbesuche ‚nebenher‘ mit erledigt werden. Dazu zählen zum Beispiel Konfliktmanagement bei Schwierigkeiten in der Belegschaft zwischen Behinderten und ‚Nicht-Behinderten‘ oder Intensivberatungen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzgestaltung für Behinderte. Durch diese Beratungstätigkeiten erfährt das relativ offen definierte Aufgabenspektrum eine Konkretisierung, die das übliche Spektrum von Information und Beratung übersteigt und in den Bereich der Organisations- und Personalentwicklung hineinreicht.

Aus dem unternehmensbezogenen Tätigkeitsspektrum lassen sich auch Kernkompetenzen ableiten, über die die regionalen KoordinatorInnen verfügen müssen. Im Zentrum steht dabei die Erfahrung in der Kontaktarbeit mit Betrieben. Aufgrund der Heterogenität der Betriebe und der Persönlichkeits- und Führungsstile in den Leitungsebenen müssen die KoordinatorInnen eine ausgeprägte soziale Kompetenz mitbringen, um auf die unterschiedlichen Gesprächspartner adäquat eingehen und sich in verschiedenen Gesprächskulturen zurechtfinden zu können.

Hier tun sich vor allem jene KoordinatorInnen leicht, die angesichts ihres beruflichen Erfahrungshintergrundes in lokale wirtschaftliche oder politische Netzwerke eingebunden waren und von daher zum Teil noch über entsprechende Kontakte verfügen.

Angesichts der Bedeutung der Vernetzungsschwerpunkte benötigen die KoordinatorInnen auch in diesem Bereich hoch entwickelte Fähigkeiten, um als Integrationsfigur in der Projektszene agieren zu können. Um alle in der jeweiligen Region tätigen Projekte zur Kooperation und Vernetzung aktivieren zu können, müssen die KoordinatorInnen professionelles Agieren und hohe Kompetenz zeigen, um so entsprechende Akzeptanz zu finden.

Auch die Moderation und inhaltliche Leitung von Kleinstgruppen bis hin zu Großveranstaltungen erfordern entsprechende fachliche und Steuerungskompetenzen bei den KoordinatorInnen.

In der bisherigen Entwicklung des Projektes JobAllianz war eine relativ hohe Fluktuation unter den KoordinatorInnen festzustellen. Dies ist auch als ein Resultat der Inkompatibilität von Tätigkeitsanforderungen und vorhandenen Kompetenzbeständen zu se-

hen. So ist es zum einen den Trägern der Behindertenhilfe nicht immer gelungen, MitarbeiterInnen mit entsprechendem Kompetenzprofil zu rekrutieren. Nach Ansicht der befragten Akteure ist der BewerberInnenpool auch aufgrund einer eher ungünstigen Relation von Anforderungsprofil und Entlohnung überschaubar.

Um die Anzahl der Kündigungen aufgrund von Überforderungen in Hinkunft zu reduzieren, wären entsprechende Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Weiterbildungsangebote insbesondere im Bereich der Gestaltung von Unternehmenskontakten zu entwickeln.

## **5 Beratung und Information von Unternehmen als Kernaufgabe der JobAllianz**

### **5.1 Die Auswahl der Betriebe**

Die KoordinatorInnen verfolgen bei der Auswahl der neu zu kontaktierenden Betriebe unterschiedliche Strategien, die meist regionalspezifische Muster aufweisen. So werden zum einen die regionalen Leitbetriebe angesprochen, da es sich meist um eher größere Unternehmen mit mehreren MitarbeiterInnen und hoher Wirtschaftskraft handelt und bei denen eine Ausweitung des MitarbeiterInnenstammes angenommen werden kann. Hier wird auch am ehesten vermutet, dass sich in Folge der Beratung auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Behinderte ergeben könnten.

Sofern es sich um den öffentlichen Bereich handelt, sind Gemeinden und hier vor allem Bürgermeister die primären Adressaten für entsprechende Beratungsangebote. Insbesondere bei mittleren Gemeinden sind oftmals die BürgermeisterInnen die zentrale Ansprechperson für Personaleinstellungen. Darüber hinaus haben sie auch für die lokalen Betriebe eine wichtige Vermittlungsrolle, indem sie oft bei Neueinstellungen von den Betrieben auf mögliche BewerberInnen angesprochen werden. In diesem Zusammenhang haben BürgermeisterInnen die Möglichkeit, auf die Berücksichtigung von Behinderten als potentielle BewerberInnen aufmerksam zu machen.

Neben Leitbetrieben oder Schlüsselpersonen werden von den KoordinatorInnen auch alle regionalen Betriebe aus bestimmten Branchen mit positiver Wirtschaftsentwicklung kontaktiert. In diesen Fällen wird angenommen, dass sich Beschäftigungspotentiale für Behinderte aufbauen könnten. Welche Branchen für die Anbahnung der Beratungskontakte ausgewählt werden, ist von KoordinatorIn zu KoordinatorIn verschieden. Zum einen liegt dies daran, dass die Wirtschaftsstruktur starke regionale Unterschiede aufweist. Zum anderen besteht aber auch bei den KoordinatorInnen keine einheitliche Sichtweise darüber, welche Branchen bzw. Tätigkeitsbereiche für Behinderte bzw. für bestimmte Behindertengruppen geeignet wären. Während einige den Gastronomie- und Tourismussektor aufgrund der hohen Arbeitsbelastungen (wie z.B. unregelmäßige und oft über das reguläre Maß hinausgehenden Arbeitszeiten, meist stehende Arbeit) für ungeeignet befinden, sehen andere KoordinatorInnen wiederum durchaus Beschäftigungspotentiale für bestimmte Behindertengruppen. Vor diesem Hintergrund wäre ein Erfahrungsaustausch der KoordinatorInnen über Belastungs- und Anforderungsprofile von Tätigkeiten in bestimmten Branchen und deren Kompatibilität mit dem Kompetenzprofilen bestimmter Behindertengruppen angezeigt. Dieser Reflexionsprozess könnte als Resultat einen branchen- und arbeitsplatzbezogenen Eignungskatalog haben, der den KoordinatorInnen in Zukunft die Entscheidung über die Eignung bestimmter Tätigkeitsfelder für ausgewählte Behinderte erleichtert.

In einigen Fällen erfolgt die Auswahl der Neukontakte auch unter Vermittlungsaspekten. Da die KoordinatorInnen meist mit der Arbeitsassistenz des JobAllianz-Trägers in

Verbindung stehen und über deren BewerberInnenpool informiert sind, die auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind, ziehen sie für die weitere Kontaktarbeit jene Branchen oder Einzelbetriebe vor, die angesichts der vorhandenen Interessen der BewerberInnen als Dienstgeber in Frage kommen.

Relativ selten anzutreffen war die Zufallsauswahl, bei der aus dem elektronischen Telefonbuch beliebige Betriebe für die Kontaktaufnahme ausgewählt werden.

## **5.2 Die Erfahrungen der KoordinatorInnen**

Die Erfahrungen der KoordinatorInnen beim telefonischen Ansprechen der Unternehmen sind überwiegend positiv. Es gibt kaum Verweigerungen bei der Vereinbarung eines persönlichen Beratungsgesprächs. Dies ist auch darauf zurück zu führen, dass die KoordinatorInnen bereits beim telefonischen Erstkontakt betonen, dass es sich um kein Vermittlungs- oder Stellenakquisitionsgespräch handelt. Dieses Betonen des Informationscharakters wirkt sich positiv auf die Gesprächsbereitschaft der BetriebsvertreterInnen aus. Als schwierig erweist sich den Erfahrungen der KoordinatorInnen zu Folge oftmals die Kontaktaufnahme mit den Großbetrieben. Hier werden Geschäftsführung oder Personalleitung vom Sekretariat abgeblockt, was ein hohes Maß an Beharrlichkeit und Hartnäckigkeit erfordert.

In der Bereitschaft der Unternehmen sich mit der Einstellung von Behinderten auseinander zu setzen, ist nach Aussage der KoordinatorInnen und gemäß den Ergebnissen der Unternehmensbefragung ein deutliches Gefälle zwischen Klein- und Mittelbetrieben bis etwa 100 Beschäftigte und Großbetrieben (ab 100 Beschäftigte) festzustellen. Bei größeren Betrieben dominieren die betriebswirtschaftlichen Kalküle, nach denen die Beschäftigung von Behinderten zu hohe Kosten verursachen würde. Verstärkt wird diese Orientierung gerade in Zeiten wirtschaftlichen Abschwungs, in denen die Ausdünnung der Personaldecke zur Handlungsmaxime wird.

Allerdings zeigt sich insbesondere bei international verankerten Unternehmen auch eine Gegenteiligkeit. Sofern die Corporate Social Responsibility Bestandteil des Unternehmensleitbildes ist und diversity management ein Element der Organisations- und Personalentwicklung darstellt, steigt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Fragen der Beschäftigung von Behinderten. Bei diesen Firmen sind Aufstiegs- und Karrierechancen in den Leitungsebenen zunehmend mit der Profilierung in der Umsetzung sozialer Leitbilder in der Personalentwicklung verknüpft. Bei diesen Firmen können die KoordinatorInnen einen Beitrag zur Erfüllung der sozialen Leitstandards leisten, indem die Führungspersonen mit entsprechenden Informationen versorgt und hinsichtlich der Einstellung von Behinderten beraten werden. Allerdings ist die Verbreitung dieser sozialen Leitbilder erst gering entwickelt und zumeist auf wenige Betriebe in ausgewählten Regionen beschränkt.

Im Gegensatz zu der häufig anzutreffenden reservierten Reaktion von Großbetrieben auf die Beratungsangebote der JobAllianz-KoordinatorInnen zeigt sich bei Klein- und Mittelbetrieben eine größere Aufgeschlossenheit bezüglich der Einstellung von Behinderten. Zum einen zeigt sich oftmals aufgrund einer persönlichen Konfrontation mit Behinderung im Familienkreis eine große Bereitschaft zur Einstellung von Behinderten.

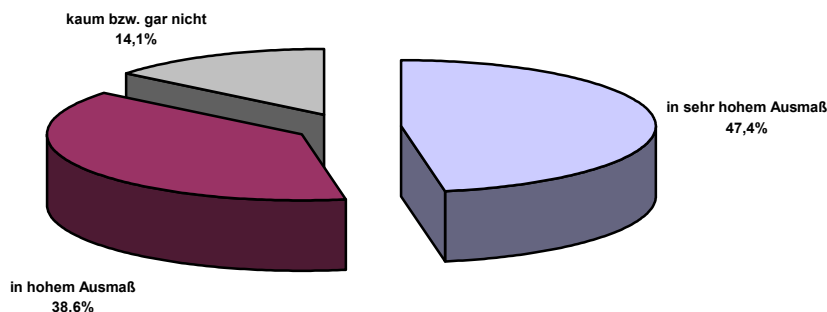
Zumindest besteht ausreichend Kenntnis und Sensibilität betreffend der Situation behinderter Arbeitsuchender. Zum anderen haben KoordinatorInnen auch die Erfahrung gemacht, dass das soziale Gewissen bei GeschäftsführerInnen in Klein- und Mittelbetrieben in weitaus stärkerem Maße ausgeprägt ist, als bei FunktionsträgerInnen in Großbetrieben, die betriebswirtschaftliche Vorgaben zu exekutieren haben. Generell zeigt sich auch, dass die Anzahl des geringen MitarbeiterInnenstandes nicht durchgängig als Argument gegen die Einstellungsbereitschaft Gültigkeit hat. Selbst in Betrieben mit wenigen Beschäftigten lassen sich Beschäftigungsfelder für Behinderte erschließen, wie entsprechende positive Beispiele zeigen.

### 5.3 Die Bewertung der Informationsaktivitäten der JobAllianz

Ein wichtiger Faktor für die Akzeptanz der JobAllianz durch die beratenen Betriebe ist das Eingehen auf die Spezifika des jeweiligen Betriebs. Die befragten Unternehmen stellen diesbezüglich den RegionalkoordinatorInnen ein gutes Zeugnis aus. So gaben 47,4% an, dass in sehr hohem Ausmaß, weitere 38,6% in hohem Ausmaß auf die Besonderheiten des Unternehmens eingegangen wurde. Defizite sahen 14,1% der Unternehmen.

Kritisch haben sich besonders Großbetriebe geäußert: von 22 befragten Großbetrieben wurden bei 5 kaum und bei einem überhaupt nicht auf die Unternehmensspezifika eingegangen.

Abbildung 3: Eingehen auf die Besonderheiten des Unternehmens



Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

Bei den positiven Urteilen war vor allem ausschlaggebend, dass realistische Optionen für Einsatzbereiche in dem betreffenden Betrieb aufgezeigt werden konnten. Dies unterstreicht die hohen Kompetenzanforderungen im Bereich der Kenntnis von geeigneten Einsatzfeldern für Behinderte und der arbeitswissenschaftlichen Grundkenntnisse im Bereich der Behindertenbeschäftigung. Es kommt also darauf an, dass der/die KoordinatorIn dem/der GesprächspartnerIn realistische Einsatzbereiche schildern kann, die einerseits für Behinderte keine Überforderung darstellen, andererseits aber auch mit den Betriebsabläufen und der Arbeitsorganisation des Betriebs kompatibel sind. Eine weitere, allgemein gehaltene Begründung für das Eingehen auf die Besonderheiten des Betriebs war die umfassende Beratung.

Die kritischen Bewertungen sind insofern zu relativieren, als dies mit fehlendem Interesse des Unternehmens begründet wurde. Defizite in der Qualität der Beratung wurden nur in drei Fällen als Begründung angeführt.

Die Kompetenz der JobAllianz MitarbeiterInnen wird von den befragten Betrieben sehr positiv bewertet. So wurde keine Note schlechter als ‚Befriedigend‘ vergeben. Der Gesamtdurchschnitt der Kompetenzbewertung liegt bei 1,5, was als äußerst positives Urteil interpretiert werden muss.

**Tabelle 5: Bewertung der Kompetenz des/der JobAllianz MitarbeiterIn**

Note	Anzahl	Anteil in Prozent
Note 1	29	48,3%
Note 1 bis 2	1	1,7%
Note 2	19	31,7%
Note 2 bis 3	1	1,7%
Note 3	3	5,0%
Note 4	0	0%
Note 5	0	0%
Keine Angabe	7	11,7%
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

Im Benotungsverhalten zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Branche des befragten Unternehmens. So wurde von Befragten aus dem öffentlichen Dienst relativ am häufigsten die Note 1 vergeben, gleichzeitig finden sich hier aber auch die meisten Personen, die mit Note 3 geurteilt haben. Auffallend ist auch, dass Betriebe mit behinderten MitarbeiterInnen die KoordinatorInnen etwas besser beurteilt haben als Betriebe ohne behinderte MitarbeiterInnen.

Bezüglich der Betriebsgröße haben Betriebe mit maximal 25 Beschäftigten die KoordinatorInnen mit einer Durchschnittsnote von 1,8 deutlich schlechter beurteilt, als Großbetriebe (1,4) und Mittelbetriebe mit 26 bis 100 MitarbeiterInnen (1,2).



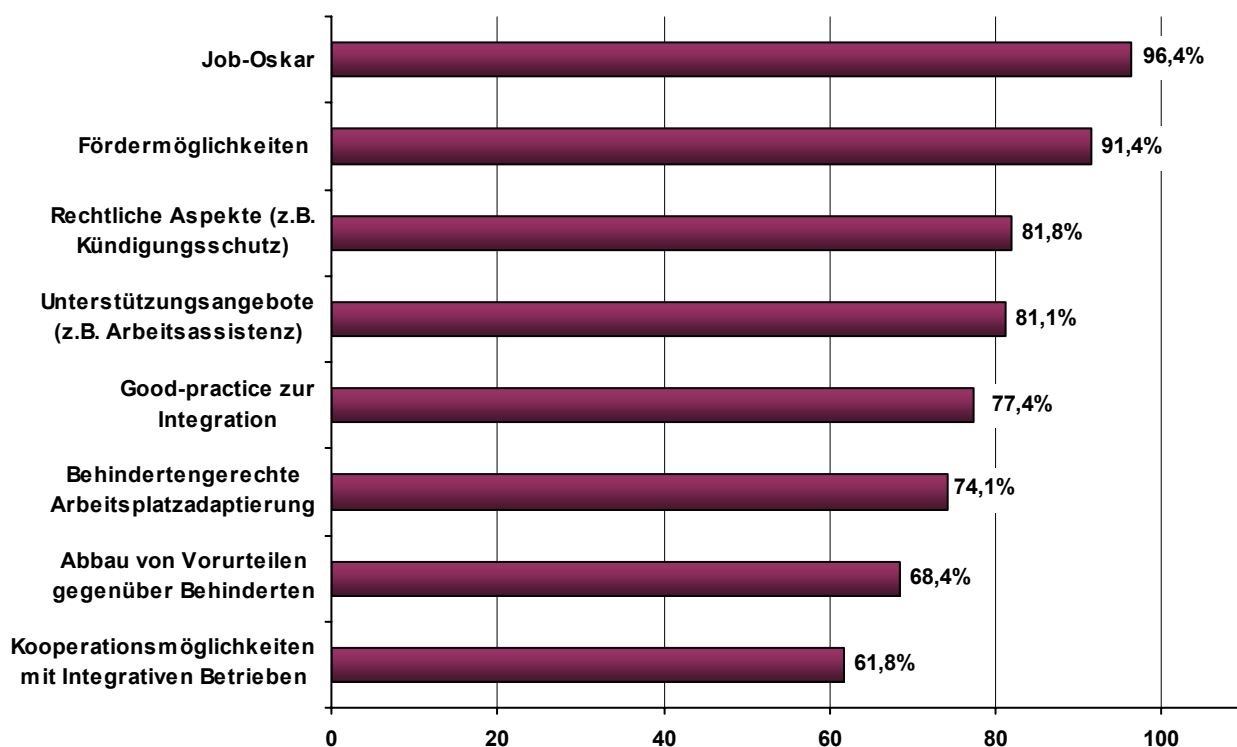
## 6 Die Wirkungen der Informations- und Beratungstätigkeit

### 6.1 Kenntnisstand der Unternehmen zum Thema ‚Beschäftigung von Behinderten‘

Das Beratungsprofil der RegionalkoordinatorInnen umfasst zahlreiche Aspekte, die im Zusammenhang mit der Einstellung von Behinderten von Relevanz sind. Neben rechtlichen Fragen sind auch Aspekte der behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung oder Fördermöglichkeiten für die Unternehmen von Interesse. Im Zuge der Unternehmensbefragung wurde eruiert, zu welchen Bereichen die Betriebe Informationen erhalten haben. Die einzelnen Bereiche wurden den Befragten genannt, sie sollten jeweils angeben, ob sie dazu Informationen erhalten haben.

Information zum JobOskar wurden von nahezu allen Befragten (96,4%) genannt. Dieser hohe Anteil lässt sich zum einen mit der hohen Bekanntheit dieses Preises erklären, zum anderen stand aber im Jahr 2003 bei den Betriebskontakten die Bewerbung des JobOskar im Vordergrund.

Abbildung 4: Informationsvermittlung in den Beratungsgesprächen



Erläuterung: Die Frage lautete: Zu welchen Bereichen haben Sie Informationen erhalten? (Bereiche wurden einzeln genannt)

Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

Eine zentrale Rolle neben dem JobOskar spielte auch die Darlegung der Fördermöglichkeiten, die im Zusammenhang mit der Einstellung von Behinderten zur Verfügung stehen. Diese werden von den KoordinatorInnen meist ‚verkaufsstrategisch‘ eingesetzt, um den Unternehmen auch finanzielle Anreize für die Einstellung von Behinderten anbieten zu können.

Eine prominente Rolle in den Beratungsgesprächen spielt der Unternehmensbefragung zu Folge auch die Erörterung der rechtlichen Aspekte, insbesondere des Kündigungsschutzes (81,8%). Der erweiterte Kündigungsschutz für begünstigte Behinderte wird in der öffentlichen Fachdiskussion oftmals als zentrale Barriere bei der Einstellung von Behinderten genannt. Die bisherigen Erfahrungen mit den Kündigungsverfahren zeigen aber, dass dessen Bedeutung in quantitativer Hinsicht oftmals überschätzt wird. Dennoch verfolgen die KoordinatorInnen diesbezüglich eine Offensivstrategie: das Thema Kündigungsschutz wird aktiv angesprochen und nicht erst, wenn der/die Gesprächspartner aus den Unternehmen darauf Bezug nehmen.

Auch das Thema ‚Unterstützungsangebote für Unternehmen‘ sind von großer Relevanz, da den Betrieben vermittelt werden soll, dass sie auch nach dem Entschluss zur Einstellung eines/r behinderten MitarbeiterIn nicht auf sich allein gestellt sind sondern auf professionelle Unterstützung zurückgreifen können. So haben 81% der befragten Betriebe entsprechende Informationen erhalten.

Die Schilderung von Good-practice-Beispielen für funktionierende Integrationsmodelle in der Steiermark soll die beratenen UnternehmensvertreterInnen von der Realisierbarkeit überzeugen und Anreizwirkung haben. Über drei Viertel der befragten Betriebe konnten sich an die Informationen zu beispielhaften Ansätzen der Behindertenintegration als Thema der Beratungsgespräche erinnern.

Die behindertengerechte Arbeitsplatzadaptierung war bei 74% der befragten Unternehmen ein relevantes Thema. Dies dürfte vor allem dann der Fall gewesen sein, wenn die KoordinatorInnen konkrete mögliche Einsatzfelder im jeweiligen Betrieb skizzierten und in diesem Zusammenhang auf entsprechende Förderungen für eine eventuell notwendige Adaptierung des Arbeitsplatzes hinwiesen.

Ein Auftrag der JobAllianz besteht darin, Vorurteile gegenüber Behinderten zu hinterfragen und durch Fakten und fundierte Informationen diesen entgegen zu wirken. 68% der befragten UnternehmensvertreterInnen erhielten diesbezüglich Informationen.

Wenngleich sich Betriebe nicht in der Lage sehen, behinderte MitarbeiterInnen einzustellen, so besteht immerhin für einige Tätigkeiten die Möglichkeiten der Auslagerung an Integrative Betriebe. Immerhin 62% der Betriebe haben zu dieser Outsourcing-Möglichkeit Hinweise erhalten.

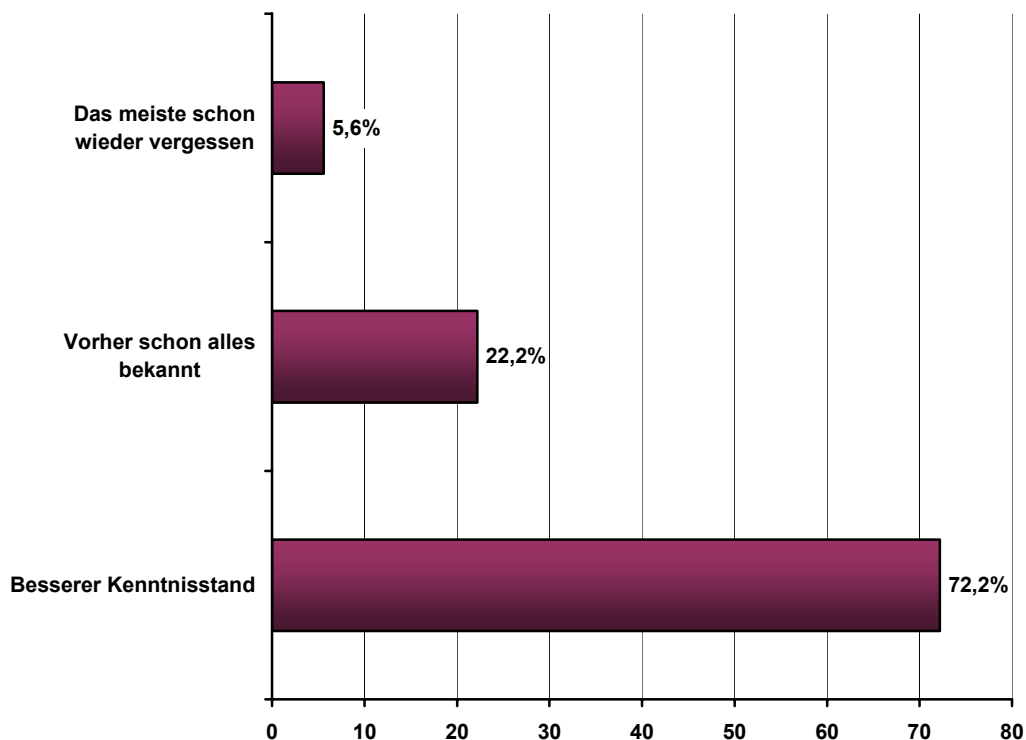
Diese Informationsprofile machen deutlich, dass die KoordinatorInnen in den Informations- und Beratungsgesprächen versuchen, möglichst alle relevanten Aspekte anzusprechen. Dies dokumentiert sich auch in der Verbesserung des Kenntnisstandes der Betriebe hinsichtlich verschiedenster Integrationsfragen.

Die Beratungs- und Informationstätigkeit hat nach Auskunft der Betriebe den Kenntnisstand deutlich verbessert. So gaben 72% der Befragten an, dass sich generell der Kenntnisstand verbessert hat. In diesem Zusammenhang wird vor allem der Bereich

Förderungen oder rechtliche Grundlagen verwiesen. Aber auch die Bewusstseinsbildung wird in diesem Zusammenhang als wichtiger Aspekt angeführt. Generell wurde hervorgehoben, dass die Beratung sehr umfassend angelegt ist.

Bei weiteren knapp 6% war die Erweiterung der Informationsbasis nicht nachhaltig. Sie gaben an, das meiste mittlerweile wieder vergessen zu haben. Und für jedeN fünfteN Befragten waren die Informationen bereits bekannt. Auffallend ist, dass insbesondere die Befragten in Betrieben, die Behinderte beschäftigen, der Neuigkeitswert größer war als in Betrieben, die keine Personen mit Behinderungen beschäftigen. Dies deutet darauf hin, dass man nicht davon ausgehen kann, dass bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen entsprechende Informationen (etwa zum Kündigungsschutz oder Förderungen) sowieso eingeholt werden müssen und deshalb das meiste bekannt ist.

**Abbildung 5: Verbesserung des Informationsstandes der Unternehmen**



Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

Von den gelieferten Informationen waren jene zu Fördermöglichkeiten für die Befragten am wichtigsten (von 32,7% jener Betriebe genannt, die die Frage beantwortet haben (N=55). Für etwa jedeN fünfteN BefragteN hatten jeweils die Informationen zur rechtlichen Lage und zu den Integrationsmöglichkeiten den größten Neuigkeitswert. Fördermöglichkeiten und Integrationsmöglichkeiten waren vor allem für Betriebe mit mehr als 5 bis 100 MitarbeiterInnen die wichtigsten neuen Informationen.

Weitere 12% erfuhren im Beratungsgespräch erstmals von der Existenz der JobAllianz und auch der bereits weithin bekannte JobOskar war für knapp 11% bis dato unbekannt. Vereinzelt genannt als wichtigste Information wurden das Kennenlernen von Kooperationsmöglichkeiten und das Unterstützungsangebot bei der Personalvermittlung.

Diese Bandbreite an für Betriebe wichtigen neuen Informationen macht deutlich, dass bei den Unternehmen von einem unterschiedlichen Informationsstand ausgegangen werden muss, der auf unterschiedlichen Gebieten noch Lücken aufweist, die durch die Informationsarbeit der JobAllianz-RegionalberaterInnen abzudecken ist. Der sehr heterogene Informationsbedarf stellt für die BeraterInnen eine große Herausforderung an die bedarfsgerechte Gestaltung der Beratungsangebote. Denn in vielen Fällen sind den Unternehmen die Defizite im Wissensstand gar nicht bekannt. Dies zeigt sich auch bei der Beantwortung der Frage nach zusätzlichen Informationen, die man sich in der Beratung erwartet hätte. Hier haben nur zwei befragte BetriebsvertreterInnen konkreten Bedarf genannt. So erwartete sich ein Betrieb Beratung über konkrete Einsatzmöglichkeiten von Behinderten und ein Unternehmen ist hinsichtlich der Fördermöglichkeiten nicht am aktuellen Stand. 54 Betriebe gaben an, keinen weiteren Bedarf zu haben.

Dennoch kann daraus nicht gefolgert werden, dass bei der Mehrzahl der Unternehmen nach einem Erstkontakt keine Notwendigkeit mehr für eine laufende Beratung und Kontaktnahme besteht. Denn immerhin 27 der 60 befragten Unternehmen haben Vorstellungen zum künftigen Serviceangebot der JobAllianz. (siehe dazu ausführlich Kapitel 7)

## **6.2 Sensibilisierungseffekte**

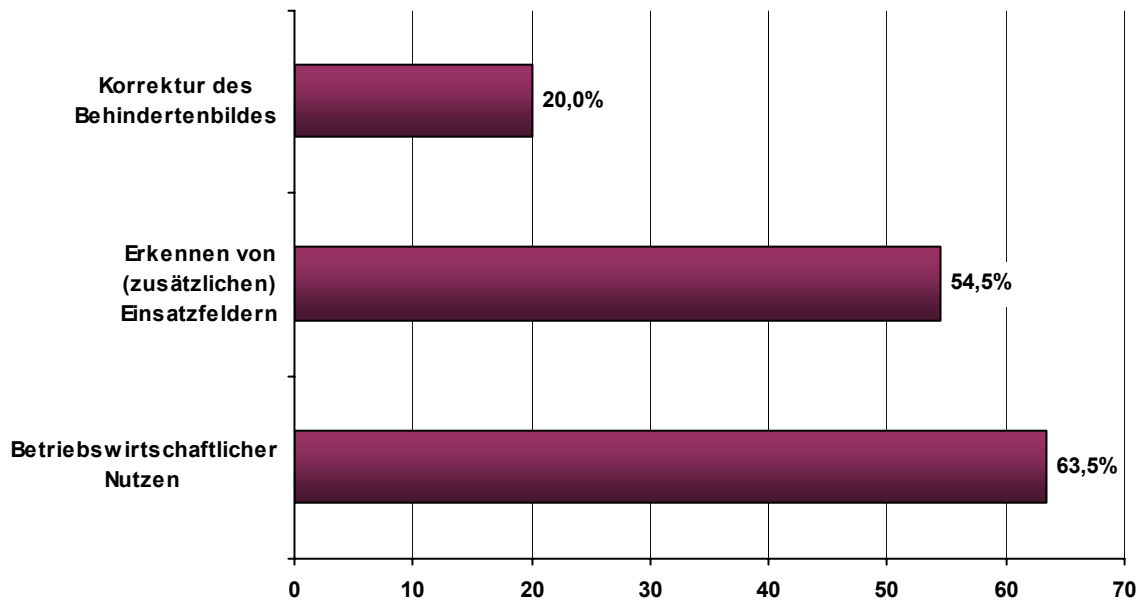
Ein zentrales Ziel der JobAllianz ist die Sensibilisierung von Unternehmen im Zusammenhang mit der Einstellung von Behinderten. Dabei geht es um einen Prozeß der Bewusstseinsbildung durch Hinterfragen von bewussten und unbewussten Haltungen gegenüber Behinderten. Informationen und Fakten können nur dann zur Wirkung kommen, wenn im Vorfeld das Verständnis und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der Problematik hergestellt werden konnte. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Sensibilisierung als längerfristiger Prozess angelegt ist.

In diesem Zusammenhang ist von Interesse, ob durch die Beratung das ursprüngliche Bild von Behinderten als Arbeitskräfte verändert werden konnte. Ein häufig anzutreffendes Stereotyp ist jenes Bild, das den/die BehinderteN ausschließlich aus der Defizitperspektive als mehr oder weniger schwer Leistungsbeeinträchtigten sieht. Dies wird auch in Kontrast zu den so genannten Nicht-Behinderten gesehen, die als voll Leistungsfähige – so die implizite Annahme - den Referenzrahmen bilden. Dieses Bild gilt es, aufzubrechen.

Die Befragung von UnternehmensvertreterInnen hat ergeben, dass das ursprüngliche Bild von Behinderten bei etwa 20% der beratenen Betriebe korrigiert werden konnte. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass über die Hälfte jener Befragten, die keine Änderung sehen, angaben, bereits zuvor schon keine Vorurteile gehabt zu haben oder bereits früher entsprechend aufgeklärt worden zu sein. So ist es als Erfolg zu werten, dass vor allem bei jenen Unternehmen, die noch keine Behinderte beschäftigt haben,

die Korrektur des Bildes doch wesentlich öfter eingeräumt wurde (30%) als bei jenen, die bislang noch keine behinderten MitarbeiterInnen beschäftigten (17%). Insofern kann in dieser Hinsicht von einem Sensibilisierungseffekt gesprochen werden.

**Abbildung 6: Sensibilisierungseffekte**



Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

Durch die Beratung der JobAllianz kann bei 54,5% der Betriebe (die auf die entsprechende Frage geantwortet haben) den Kontaktpersonen im Betrieb ein Bild davon vermittelt werden, in welchen Tätigkeitsbereichen Behinderte (zusätzlich noch) eingesetzt werden können. Allerdings ergänzten 4 Unternehmen, dass es derzeit keine vakanten Stellen zu besetzen gäbe. Als konkrete Einsatzbereiche wurden genannt:

- Büro (4 Nennungen)
- Reinigung (2)
- Verkauf (2)
- Küche (1)
- Labor (1)
- Lager (1)
- Produktion (1)
- Telefonzentrale (1)
- Verwaltung (1)

Für weitere 7 Unternehmen haben sich differenziertere Vorstellungen über den Einsatz von Menschen mit Behinderungen ergeben, ohne dass das Einsatzfeld näher beschrieben wurde.

Jene Betriebe, für die sich keine Einsatzmöglichkeiten ergeben haben (45,5%), gaben in erster Linie an, dass diesbezüglich bereits vor der Beratung klare Vorstellungen bestanden oder eben dass auch durch die Beratung keine Optionen ergeben haben.

Die Einsicht, dass die Einstellung von Behinderten auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll sein kann, war für 63,5% der beratenen Betriebe ein Ergebnis der Beratungstätigkeit durch die/den Regional KoordinatorIn. Für vier von zehn dieser Betriebe lag dies in erster Linie an den Förderungen, die sie lukrieren können. Dass Behinderte billige Arbeitskräfte sind, wird nur von jedem 13. Unternehmen als Grund für die betriebswirtschaftlichen Vorteile angesehen. Zu bedenken gegeben wird auch von einigen Befragten, die den betriebswirtschaftlichen Nutzen anerkennen, dass aber dies immer in Relation zum Leistungsvermögen der behinderten Person gesehen werden muss.

Auffallend ist, dass die Einsicht in die betriebswirtschaftlichen Nutzen im Zusammenhang mit der Behinderteneinstellung je nach Wirtschaftssektor schwankt. Während Befragte aus dem öffentlichen Bereich dies nur zu 33% sehen, liegt der Anteil dieser Unternehmen im Dienstleistungssektor bei 83,3%, im Produktionssektor bei 56,3%.

### **6.3 Anhebung der Bereitschaft von Unternehmen zur Einstellung von (zusätzlichen) Behinderten**

Als eine Folge der Beratungstätigkeit und Kontaktnahme durch die MitarbeiterInnen der JobAllianz zeigt sich in hohem Maße die Bereitschaft der Unternehmen zur zusätzlichen Einstellung von Arbeitskräften mit Behinderungen. Von den 60 befragten Betrieben hatten sich 23 in Folge der Beratung dazu entschlossen, (noch zusätzliche) Menschen mit Behinderungen einzustellen. Dieser Anteil ist als sehr hoch zu veranschlagen. 10 von diesen Betrieben haben mehr als 100 MitarbeiterInnen, 5 beschäftigen zwischen 26 und 100 MitarbeiterInnen, 8 haben bis zu 25 MitarbeiterInnen. 21 davon beschäftigen bereits behinderte Menschen, nur 2 haben noch keine behinderten MitarbeiterInnen. Daraus ist abzulesen, dass die Bereitschaft von Betrieben, die bereits Behinderte beschäftigen wesentlich höher ist, weiter Personen mit Behinderungen einzustellen. Dies ist ein zusätzlicher Hinweis darauf, dass für Betriebe ohne Behinderte eine eigene Beratungsstrategie notwendig zu sein scheint.

Die Bekanntgabe der offenen Stelle erfolgte durch 14 Betriebe an die JobAllianz, durch 6 Unternehmen an die Arbeitsassistenz, 7 haben das Bundessozialamt kontaktiert, 7 Träger der Behindertenhilfe, ein Betrieb zuerst ans AMS und hat in weiterer Folge die Zusammenarbeit mit der JobAllianz gesucht. Für Betriebe gibt es eine Reihe von Adressaten, an die offene Stellen gemeldet werden, was bedeutet, dass es keine zentrale Ansprechstelle gibt, die prinzipiell kontaktiert wird. In dieser Hinsicht wäre eine stärkere Positionierung der JobAllianz als Drehscheibe in der Vermittlung angezeigt.

## 6.4 Die Reichweite der JobAllianz

Die Positionierung der JobAllianz als zentrale Ansprechstelle in Angelegenheiten der beruflichen Integration von Behinderten lässt sich an der Reichweite ablesen. Diese gibt an, welcher Anteil der steirischen Unternehmen mit mindestens einem unselbständig Beschäftigten von den KoordinatorInnen der JobAllianz kontaktiert wurden.

Bezogen auf das Jahr 2003 ergaben sich Kontakte mit insgesamt 490 Betrieben. Dies ergibt bei insgesamt 33.199 Betrieben (2001) mit mindestens einem unselbständig Beschäftigten<sup>1</sup> einen Reichweiten-Wert von 1,5%. Nimmt man weiter an, dass der Anteil der Neukontakte auch in den Folgejahren beim Wert des Jahres 2003 liegen wird, so ergibt dies – unter der Annahme gleichbleibender Personalressourcen - in einem Fünf-Jahres-Zeitraum einen Reichweiten-Wert von 4,7% für die gesamte Steiermark. In einem Fünfjahreszeitraum können demnach knapp 5% der steirischen Betriebe mit mindestens einem unselbständig Beschäftigten erfasst werden.

Berücksichtigt man, dass zur engeren Zielgruppe jene Betriebe zählen, die bei einem MitarbeiterInnenstand von mindestens 25 der Einstellpflicht unterliegen, so beläuft sich dieser Kreis auf etwa 3.000 Unternehmen. Nimmt man zudem an, dass etwa 60% der Kontakte im Jahr 2003 mit jenen Betrieben erfolgte, die der Einstellpflicht unterlagen, so ergibt dies für 2003 eine auf Betriebe mit Einstellpflicht bezogene Reichweite von 9,6%.

Diese Reichweiten-Werte zeigen, dass die Positionierung der JobAllianz als zentrales mobiles Unternehmensservice erst am Beginn steht. Dies gilt vor allem dann, wenn man alle Betriebe als potentielle Dienstgeber für Behinderte als Zielgruppe betrachtet.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die Reichweite nicht mit dem Bekanntheitsgrad gleichgesetzt werden darf. Denn die Unternehmensbefragung hat ergeben, dass die Öffentlichkeitsarbeit der JobAllianz in hohem Maße von den Betrieben rezipiert wird. Deshalb ist anzunehmen, dass sie auch bei einer Reihe von Unternehmen bekannt sind, die bislang noch nicht zum KundInnenkreis der JobAllianz gehören.

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Angebote der JobAllianz von Betrieben aktiv nachgefragt werden, ist relativ gering, wenn bislang noch kein persönlicher Kontakt bestand.<sup>2</sup> Insgesamt beläuft sich die selbstaktive Nachfrage von Unternehmen nach den Unterstützungsdiensten der JobAllianz auf 12,5% (2003) aller Betriebskontakte.

So positiv diese Entwicklung auch zu bewerten ist, so zeigen die Relationen von Zielgruppen und Erfassungsgrad doch deutlich, dass eine markante Ausweitung der JobAllianz-Reichweite bei gleichbleibenden Personalressourcen ein langfristiges Ziel darstellt. Die Realisierung des Ziels, die JobAllianz als zentrales mobiles Unternehmensservice mit hohem Inanspruchnahmegrad zu positionieren, ist bei gegebenen Ressourcen kurzfristig nicht möglich.

---

<sup>1</sup> siehe Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung 2001 der Statistik Austria

<sup>2</sup> siehe dazu JobAllianz Steiermark: Jahresbericht 2003. Graz: IFA 2004, S. 16

## **7 Die Effekte der Öffentlichkeitsarbeit der JobAllianz**

### **7.1 Die Erfahrungen der KoordinatorInnen**

Die Positionierung der JobAllianz als zentrale Ansprechstelle benötigt parallel zur Kontaktaufnahme mit Unternehmen auch die Unterstützung durch eine entsprechende mediale Präsenz. In diesem Zusammenhang haben sich die Kontakte zu den lokalen und regionalen Medien als wichtige Aktivität erwiesen. Hier versuchen alle regionalen KoordinatorInnen, durch regelmäßige persönliche Kontakte zu den Fach- oder ChefredakteurInnen entsprechende Artikel zu lancieren. Neben dieser Lobbyarbeit wird auch als offizielle Veranstaltungsform das Pressefrühstück eingesetzt, um lokale oder regionale Medien für ein Thema zu gewinnen.

Die Herausforderung besteht nach Auskunft der KoordinatorInnen darin, dass das Thema „Integration von Behinderten“ so gut wie keine actionreiche oder eventbezogenen News produziert, denen ein berichtenswerter Neuigkeitswert zugeschrieben werden könnte. Artikel in den lokalen oder regionalen Medien benötigen aber einen konkreten Aufhänger. Fallbeispiele und persönliche Schicksalsverläufe sind das zentrale Vehikel, um wichtige Botschaften zur Integration von Behinderten auf anschauliche Weise zu transportieren. In diesem Zusammenhang sind jedoch zunehmend Vorbehalte bei den betreffenden Unternehmen oder behinderten Personen gegenüber der öffentlichen Zuschau-Stellen im Rahmen von Fallbeispielen oder Schicksalsberichten zu beobachten. Dies erschwert die Medienarbeit insofern, als sich die Suche nach weniger öffentlichkeitsscheuen KooperationspartnerInnen als mühsam und deshalb aufwändig erweist.

Hier hat sich als zielführender Ansatz die Anbahnung einer Medienpartnerschaft herausgestellt, die den JobOskar in den Vordergrund stellt. Der JobOskar bildet auch die singuläre Ausnahme an Publicityträchtigkeit. Mussten in den Anfangsjahren des Projektes JobAllianz Betriebe noch beknet werden, an dem Wettbewerb teilzunehmen und den Preis auch gegebenenfalls anzunehmen, so ist derzeit der gegenteilige Effekt eingetreten. Betriebe sehen die Öffentlichkeitswirkung des JobOskars als wichtiges Mittel für die Förderung des eigenen Bekanntheitsgrades und als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit.

Allerdings ist auch zu bedenken, dass das Bewerbungs-, Auswahl- und Preisverleihungsverfahren einen sehr hohen Anteil der Ressourcen der regionalen KoordinatorInnen bindet. Dies gilt insbesondere für das Jahr 2003. Damit einher ging auch die Tendenz, vor allem jene Unternehmen zu kontaktieren, die hinsichtlich der Einstellung von Behinderten aktiv waren und als Preisträger in Frage kommen. Dies ging stark auf Kosten der Kontakte zu jenen NeukundInnen, die in dieser Hinsicht bislang kaum Engagement gezeigt hatten. So zeigt sich dem Jahresbericht 2003 zu Folge, dass in drei Regionen der geforderte Anteil an Neukontakten nicht erreicht werden konnte. Für die Zukunft wäre eine ausgeglichene Gewichtung von Stammkunden- und NeukundInnenkontakten anzustreben.



Neben der bisher beschriebenen Pressearbeit wurden von den KoordinatorInnen vereinzelt Inserate über die JobAllianz geschaltet. Über die Resonanz ist allerdings wenig bekannt.

Das Resultat der PR-Aktivitäten waren im Jahr 2003 über 100 Berichte in lokalen oder regionalen Printmedien, 5 Berichte im Regionalradio und 6 Berichte in TV-Sendungen des ORF-Landesstudio Steiermark (JobAllianz Jahresbericht 2003).

Aus den Gesprächen mit den KoordinatorInnen und dem Tätigkeitsbereich der JobAllianz ergibt sich ein Bild, nach dem die Medienarbeit mit den auf die Steiermark oder den lokalen Kontext bezogenen Medien relativ gut ausgebaut ist und auch funktioniert. Gleichzeitig war bei den KoordinatorInnen angesichts der aufwändigen und ressourcenintensiven Bemühungen im Bereich der traditionellen Medienarbeit eine gewisse Erwartungshaltung betreffend innovativer und effektiver künftiger PR-Strategien zu beobachten.

Als künftige Optionen der Öffentlichkeitsarbeit wurde von einer befragten Koordinatorin die Umsetzung von **Medienpatenschaften** genannt. Dabei ist daran gedacht, dass ein Printmedium oder das Regionalfernsehen die Patenschaft für eine Veranstaltungsreihe zu einem bestimmten Themenbereich, wie etwa ‚Jugendliche und Integration‘ übernimmt und die Koordinatorin in diesem Zusammenhang das relevante Know-How beiträgt und damit auch inhaltlich steuernd eingreifen kann.

Als weitere Möglichkeit, die Öffentlichkeitsarbeit zu aktivieren wird in der **Vernetzung von jenen Betrieben** gesehen, **die Behinderte eingestellt haben**. Hier wäre denkbar, die Erfahrungen von Unternehmen auf der Homepage der JobAllianz allen am Thema interessierten Betrieben zugänglich zu machen. Dabei handelt es sich um einen ähnlichen Ansatz wie jenem des „employers forum on disability“ aus Großbritannien. Erwartet wird davon ein Schneeballeffekt, der von Vorreiterbetrieben ausgeht und eine Reihe anderer Betriebe erfasst.

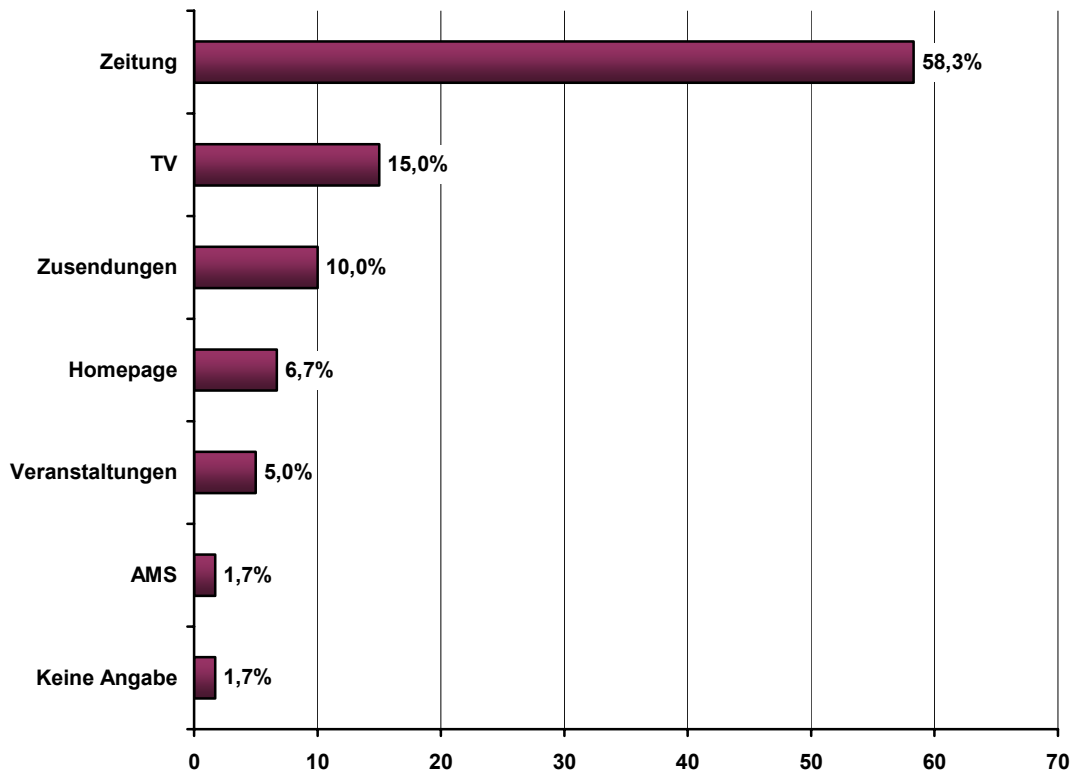
## **7.2 Die Wahrnehmung der JobAllianz in den Medien**

In der Unternehmensbefragung wurde auch thematisiert, ob die JobAllianz über die persönlichen Kontakte hinaus auch in den Medien wahrgenommen wurde. Bei dieser Frage wurden keine Antwortvorgaben genannt, die Befragten mussten vielmehr aus der Erinnerung die Frage beantworten. Dies bedeutet, dass es sich bei den Nennungen um die aktiv präsenten Erinnerungen handelt, die aus einer bewussten Rezeption der Medienberichte stammen. Es ist anzunehmen, dass die passive Erinnerung noch deutlich höher anzusetzen wäre.

Bezogen auf die aktive Wahrnehmung gaben über zwei Drittel der Betriebe (68,3%) an, dass sie die JobAllianz noch über die Beratungskontakte hinaus in den Medien wahrgenommen haben. Auffallend ist, dass dies bei nahezu allen Befragten aus dem öffentlichen Dienst (92,9%) der Fall war. Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass vor allem Großbetriebe durch Medien auf die JobAllianz aufmerksam wurden. Zu berücksichtigen ist auch die Tatsache, dass vor allem jene Betriebe, die bereits Behinderte eingestellt haben, für die Medienberichte ein wesentlich größeres Sensorium haben als

Betriebe, die noch keine Erfahrung mit behinderten MitarbeiterInnen haben. Während die Gruppe der Betriebe mit behinderten MitarbeiterInnen zu 72,3% die JobAllianz auch in den Medien wahrgenommen haben, trifft dies für die Unternehmen ohne entsprechende Erfahrungen zu 53,8% zu. Hier bedarf es besonderer Anstrengungen, um auch diese KundInnengruppe empfänglicher für die Öffentlichkeitsarbeit der JobAllianz zu machen.

**Abbildung 7: Reichweite der Medienberichte zur JobAllianz**



Quelle: L&R Datafile „JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004“

Hinsichtlich des Mediums dominieren Zeitungen (58,3%) mit deutlichem Abstand vor den anderen Medien. Fernsehberichte (15%) und Zusendungen (10%) werden als weitere Quellen genannt, aus denen den befragten Unternehmen die JobAllianz bekannt ist. Die JobAllianz Homepage war bei 6,7% der befragten UnternehmensvertreterInnen als Präsentationsmedium bekannt. Auffallend ist dabei, dass vor allem Unternehmen, die bislang noch keine Behinderten eingestellt haben, auf die Homepage zugegriffen haben. Dies ist ein Hinweis darauf, dass dem Content Management hohe Bedeutung zugemessen werden muss, um durch einen hohen Informationsgehalt, konkrete Handreichungen und Erfahrungsberichte die Akzeptanz der JobAllianz bei dieser KundInnengruppe erhöhen zu können.

Ein/e BefragteR (entspricht 1,7%) konnte sich an das Medium, aus dem ihm/ihr die JobAllianz bekannt war, nicht mehr erinnern. Ebenfalls eine Person kam über das AMS zur JobAllianz als Drehscheibe zum Thema ‚Integration von Behinderten‘.

JedeR 20. befragte UnternehmensvertreterIn war bereits auf einer Veranstaltung, die von der JobAllianz veranstaltet wurde oder auf der sich die JobAllianz präsentierte. Dieser ehe geringe Prozentsatz bestätigt die Erfahrungen der KoordinatorInnen und einer befragten ExpertIn in einem Bundessozialamt, nach der es zunehmend schwieriger wird, Unternehmen zur Teilnahme an Veranstaltungen zum Themenbereich ‚Integration von Behinderten‘ zu bewegen.

Dieses Wahrnehmungsprofil der JobAllianz-Öffentlichkeitsarbeit weist vor allem die bisherigen auf die Printmedien bezogenen PR-Aktivitäten als erfolgreich aus. Demnach sind es also gerade Artikel in den lokalen und regionalen Zeitungen oder auch in Branchenzeitungen, die von den Unternehmen wahrgenommen wurden und auch in der Erinnerung präsent sind. Demnach stellen Printmedien das Leitmedium der Öffentlichkeitsarbeit der JobAllianz dar.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Frage, welche inhaltlichen Schwerpunkte mit der Medienpräsenz verbunden werden. Wie zu erwarten war, dominieren bei den wahrgenommenen Berichten jene zum Thema JobOskar (51,2% aller Nennungen). Die zweithäufigste Nennung lautet ‚Verschiedenes‘, was darauf hin deutet, dass bereits mehrere Berichte oder Sendungen zu unterschiedlichen Aspekten der Integration rezipiert wurden. Berichte zur Integration von Behinderten ist das zweithäufigste spezifische Thema, das in der Befragung genannt wurde. Hier erinnerten sich die Befragten vor allem an Ausführungen zur Beschäftigungssituation von Behinderten und die Anstrengungen der verschiedensten Akteure zu deren Verbesserung.

Berichte über die Arbeit der JobAllianz wurden von jedem/r Zehnten genannt, der/dem die JobAllianz aus Medien bekannt war.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das inhaltliche Spektrum der Medienrezeption vom JobOskar als absolutes Leitthema bestimmt wird. Allerdings ist positiv zu vermerken, dass auch andere Themenfelder, die nicht den Event-Bonus des JobOskar aufweisen, wie beispielsweise Artikel zur Situation von Behinderten am Arbeitsmarkt, aktiv wahrgenommen werden.

**Tabelle 6: Inhaltliches Spektrum der Medienrezeption**

<b>Themen</b>	<b>Anteil an den Nennungen jener Betriebe, die die JobAllianz in Medien wahrgenommen haben</b>
<b>JobOskar</b>	51,2%
<b>Verschiedene Berichte</b>	22,0%
<b>Integration von Behinderten</b>	17,1%
<b>Arbeit der JobAllianz</b>	9,8%
<b>Projekte für Behinderte</b>	2,4%
<b>Keine konkrete Erinnerung an Thema</b>	9,8%
	N=41

Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

## 8 Die Vernetzungstätigkeit der JobAllianz

Die KoordinatorInnen sind bei verschiedenen Trägereinrichtungen angestellt, denen meist eine Reihe anderer Integrationsprojekte – wie Arbeitsassistenz, Ausbildungszentren, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung - angegliedert sind. Von diesem Kontext her, besteht grundsätzlich eine trägerinterne Vernetzung, die meist im Rahmen von Teamsitzungen erfolgt. Hier erfolgt ein Informationsaustausch oder die Weiterleitung von Agenden, die im Zuge der Beratung aufgetaucht sind an die zuständige Organisationseinheit. Auch wenn die Integrationsprojekte bei anderen Trägern angesiedelt sind, ist die Vernetzung durch entsprechende Weiterleitung der entsprechenden Agenden gegeben.

Neben der fallbezogenen Kooperation der JobAllianz mit allen integrationsunterstützenden Trägern aus der Region wird von den meisten KoordinatorInnen auch ein Informations- und Erfahrungsaustausch zu speziellen Leitthemen (Beispiel: ‚Ausbildung und Integration‘) betrieben.

Ein zentraler Faktor für die Etablierung der JobAllianz als zentrales Unternehmensservice ist auch die Verankerung im Netzwerk der regionalen Akteure aus dem wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Bereich. Neben dem **AMS** als primären Kooperationspartner im Bereich Vermittlung sind hier vor allem das **Land** und die **Sozialpartner** zu nennen. Gerade im Zusammenhang mit der Sensibilisierung von Unternehmen kommt den Regionalen Stellen der **Wirtschaftskammer** eine wichtige Brückenkopffunktion zu. In der Praxis hat sich das Einbeziehen der Wirtschaftskammer aber als sehr schwierig erwiesen. Oft fehlen AnsprechpartnerInnen, in anderen Fällen wiederum lässt die Bereitschaft zur Unterstützung zu wünschen übrig. Hier sind besondere Anstrengungen notwendig, um die Wirtschaftskammer sowohl auf Landes- als auch Regionalebene als strategischen Partner zu gewinnen. Dies wäre auch vor dem Hintergrund sinnvoll, dass nach Auskunft einer WKÖ ExpertIn die WKÖ Initiativen zur Förderung der Integration von Behinderten plant. Zum einen soll die Info-Homepage [www.arbeitundbehinderung.at](http://www.arbeitundbehinderung.at) ausgebaut werden. Darüber hinaus soll ebenfalls eine Jobbörse aufgebaut werden, um das matching von behinderten Arbeitssuchenden und Unternehmen mit Personalbedarf zu verbessern. Hier wäre im Interesse einer Vermeidung von Doppelgleisigkeiten eine Kooperation zielführend.

Auch auf ArbeitnehmerInnenseite wäre ein verbesserter Zugang zu den Großbetrieben durch entsprechende Unterstützung seitens **BetriebsrätInnen** zu erreichen. Für die künftige Vernetzungsstrategie sollten also gerade die Sozialpartner als wichtige Partner berücksichtigt werden.

Auch das **Regionalmanagement** stellt vereinzelt einen wichtigen Adressaten für die Vernetzung dar. Diese Einrichtungen sind beauftragt auf Regionalebene die entsprechenden Wirtschafts- und Beschäftigungsprogramme zur Förderung der integrierten Regionalentwicklung zu forcieren.

Im Kontext der integrierten Regionalentwicklung wäre die Mitarbeit in den **Regionalpakten** eine zukünftige strategische Option. Ziel dieser Pakte ist die Planung und Umsetzung einer integrierten Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Hier bestünde die

Möglichkeit, die berufliche Integration von Behinderten als regionale Schwerpunkte in den Pakten zu verankern. Vor diesem Hintergrund könnte die JobAllianz als regionaler Arm des Bundessozialamtes Steiermark eine wichtige Partnerfunktion übernehmen.

Als wichtige Vernetzungsaktivität wird von einigen KoordinatorInnen auch die **Vernetzung von Unternehmen** gesehen. In Zukunft wäre bei dieser Zielgruppe die Bildung eines Forums mit engagierten Unternehmen und eventuell JobOskar-Preisträgern denkbar, die sich aktiv an andere Unternehmen wenden, mit denen Arbeitsbeziehungen bestehen, um dort als beispielgebender Betrieb als ‚Türöffner‘ zumindest die Bereitschaft und Öffnung zu wecken, sich mit dem Integrationsthema auseinander zu setzen. Die weitere Betreuung der Betriebe könnte durch die JobAllianz wahrgenommen werden.

## 9 Rahmenbedingungen für die künftige Tätigkeit der JobAllianz

Um die Rahmenbedingungen für die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Betrieben zu eruieren, wurden die Befragten mit vier Statements konfrontiert, zu denen sie ihre Meinung abgeben sollten.

	stimme voll zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu
<b>Der Arbeitsplatz muss für den/die BehinderteN adaptiert werden</b>	41,7%	18,3%	15,0%	25,0%
<b>Die KollegInnen und Vorgesetzten müssen auf den/die behinderteN KollegIn vorbereitet werden</b>	68,3%	10,0%	8,3%	13,3%
<b>Bei der Aufgabenzuteilung muss auf die Behinderung besondere Rücksicht genommen werden</b>	74,1%	15,5%	5,2%	5,2%
<b>Wenn ich eineN BehinderteN einstelle, dann besteht die Gefahr, dass es Probleme bei einer möglichen Kündigung gibt</b>	47,5%	15,3%	13,6%	23,7%

Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘

Die höchste Zustimmung findet die Aussage, dass bei der Aufgabenzuteilung auf die Behinderung besondere Rücksicht genommen werden muss. Auffallend ist, dass der Zustimmungswert im Öffentlichen Sektor höher ist als im Produktionsbereich. Dies könnte damit zusammenhängen, dass von Produktionsbetrieben vor allem BewerberInnen mit eher geringer Beeinträchtigung eingestellt werden, im Öffentlichen Dienst aber auch Personen mit hohem Behinderungsgrad zum Einsatz kommen.

Die zweithöchste Zustimmungswert zeigt sich bei der Aussage, dass KollegInnen und Vorgesetzte auf den/die neu eintretende behinderte ArbeitskollegIn vorbereitet werden müssen. Mehr als zwei Drittel der befragten UnternehmensvertreterInnen stimmen voll, weitere 10% stimmen eher zu. Die Zustimmungswert nimmt dabei mit steigender Betriebsgröße zu. Es zeigt sich auch ein deutliches Gefälle zwischen jenen Betrieben, die bereits Erfahrung in der Beschäftigung von Behinderten haben (Gesamtzustimmung 82,9%) und den Betrieben ohne Erfahrung (Gesamtzustimmung 61,5%). Auch bei den Nennungen zur offenen Frage nach sonstigen Herausforderungen wird die Integration ins Team nochmals am häufigsten genannt.

Die Notwendigkeit zur technisch-organisatorische Adaptierung des Arbeitsplatzes von Behinderten wird recht unterschiedlich bewertet. Während 41,7% der Betriebe voll zustimmen, stimmen ein Viertel gar nicht zu. Dies dürfte also sehr von den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten und dem Behinderungsgrad der Arbeitskräfte abhängen. Signifikant höhere Zustimmungswerte zeigen sich bei Großbetrieben mit mehr als 100 Beschäftigte und im Öffentlichen Dienst.

Die Aussage zu dem gehobenen Konfliktpotential im Fall einer Kündigung eines/r behinderten Arbeitskraft findet im Vergleich aller Statements die geringste Zustimmung und einen hohen Anteil von deutlichen Ablehnungen.

Generell zeigt sich, dass Betriebe, die bereits Behinderte beschäftigen oder beschäftigt haben, den Aufwand zur Vorbereitung des Arbeitsplatzes und des sozialen Arbeitsumfeldes, den Grad der notwendigen Rücksichtnahme bei der Arbeitszuteilung und die möglichen Probleme im Fall einer Kündigung als wesentlich größer ansehen, als dies jene Betriebe tun, die bislang noch keine Behinderten beschäftigt haben. Dies zeigt sich anhand der deutlich höheren Zustimmungswerte bei den entsprechenden Statements. Rückblickend wird also die Anpassungsleistung auf Seiten des Betriebs und des sozialen Umfeldes höher eingeschätzt, als man dies vor Einstellung einer/eines behinderten MitarbeiterIn noch angenommen hatte.

Gleichzeitig wird in dem Zustimmungprofil auch die Notwendigkeit zur intensiven Beratung der Betriebe im Zusammenhang mit der Einstellung von Arbeitskräften mit Behinderung deutlich. Vor allem die Sensibilisierung der KollegInnen aus dem direkten Arbeitszusammenhang und die Beratung bezüglich der kapazitätsgerechten Gestaltung der Arbeitsaufträge sollten als Bestandteil der Angebote der JobAllianz forciert werden.

Weitere Aufschlüsse zum künftigen Beratungsbedarf ergeben sich aus der an die UnternehmensvertreterInnen gerichtete Frage nach den künftig gewünschten Serviceangeboten der JobAllianz. So haben 27 der befragten Betriebe ihre Wünsche zum künftigen Serviceangebot kundgetan. Die übrigen geben sich mit dem derzeitigem Beratungsservice zufrieden (28 Nennungen) bzw. sahen keinen künftigen Bedarf (3 Nennungen).

Am häufigsten genannt (von jeweils 8 Unternehmen) wird dabei der regelmäßige Kontakt und ein regelmäßiges Update der Informationen. Wenn also neue Förderprogramme oder Instrumente eingeführt werden, wird eine knappe Information darüber erwartet. Vier Betriebe wünschen sich eine effizientere Zuweisung von Personal, ebenfalls vier Betriebe erwarten eine intensivierete Öffentlichkeitsarbeit. Die übrigen Einzelnennungen waren:

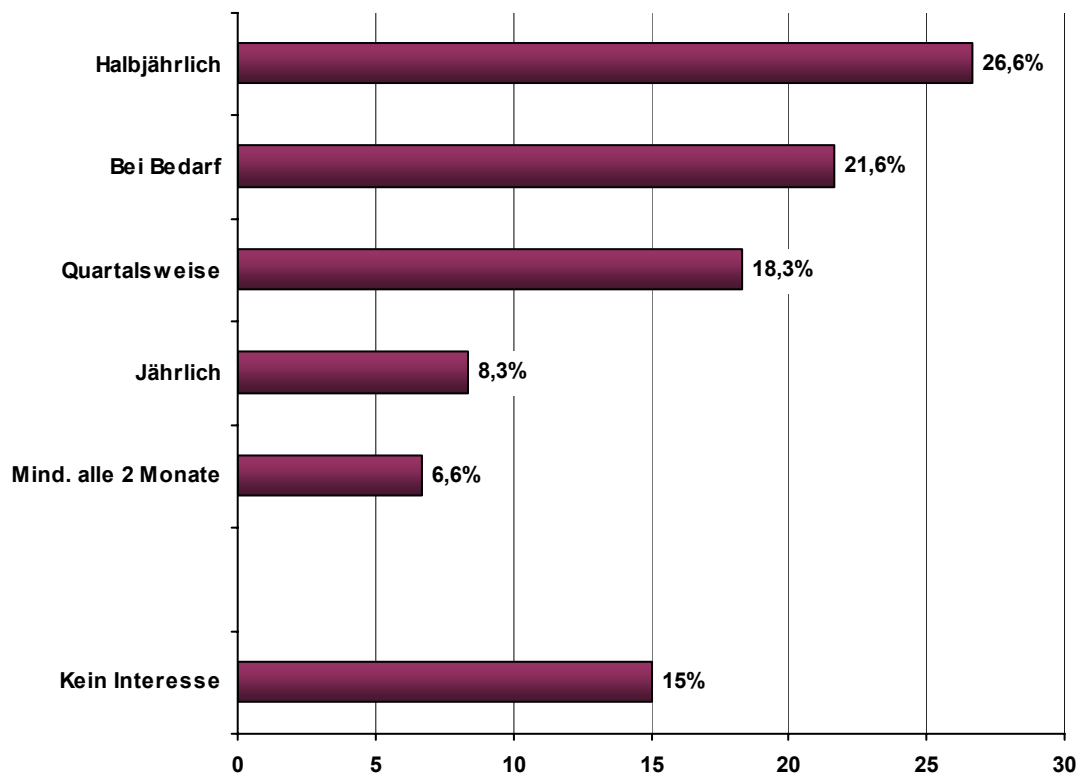
- Betreuung von KollegInnen der behinderten MitarbeiterIn
- Information über Integrationsmöglichkeiten
- Veranstaltungen
- Aktivierung von Behinderten.

Dieses Profil des Informations- und Unterstützungsbedarfs legt für die künftige Arbeit der Joballianz eine zweisträngige Ausrichtung nahe:

- Zum einen sollten die kontaktierten Unternehmen laufend am aktuellen Stand, insbesondere zu Fördermöglichkeiten, organisatorischen Neuerungen und rechtlichen Regelungen gehalten werden. Dies kann zum einen im Rahmen der persönlichen Kontakte und zum anderen über einen Newsletter per E-Mail erfolgen.
- Zum anderen sollte im Rahmen der persönlichen Direktkontakte der unternehmensspezifische Informations- und Beratungsbedarf eruiert und darauf aufbauend entsprechende Unterstützungsangebote entwickelt werden.

Die Befragung von UnternehmensvertreterInnen gibt auch Hinweise zur gewünschten künftigen Kontaktintensität. Von den befragten Betrieben erklären 9 Unternehmen (dies entspricht 15% aller Befragten) definitiv, kein Interesse an einer weiterführenden Kooperation zu haben. Die übrigen haben meist klare Vorstellungen über die Kontaktfrequenz. Am häufigsten ist dabei die halbjährliche Kontaktaufnahme gewünscht (16 Unternehmen). Weitere 13 Betriebe wollen dies eher vom auftretenden Bedarf abhängig machen. Am dritthäufigsten wurde ein quartalsweiser Kontakt gewünscht. Häufigere Besuche durch die JobAllianz MitarbeiterIn wünschen sich 4 Unternehmen, wobei das Spektrum zwischen zweimonatigen und monatlichen Intervallen liegt.

**Abbildung 8: Gewünschte Kontaktfrequenz**



Quelle: L&R-Datafile ‚JobAllianz-Betriebsbefragung\_2004‘



## 10 Integration von Gender Mainstreaming in die Beratungsstrategie

Im Rahmen der Evaluierung der JobAllianz hat sich gezeigt, dass Gender Mainstreaming bislang noch kaum Berücksichtigung findet. Das heißt, dass die spezifischen Unterschiede und Bedürfnisse von Frauen und Männern nicht bewusst in die Planung und Durchführung der Aktivitäten der JobAllianz einfließen.

Frauen mit Behinderungen sind am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt. Die Ursachen für die doppelte Diskriminierung sind vielfältig: Geringere Qualifikationen, schlechtere Berufseinstiegschancen, die Konzentration auf traditionelle Berufsgruppen mit geringeren beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die ungleiche Verteilung der familiären Versorgungspflichten. Erhebungen zeigen eine Tendenz, Frauen mit einer Behinderung im Vergleich zu Männern eher im geschützten Bereich unterzubringen. Demnach werden Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt in geringerem Ausmaß an Frauen mit Behinderungen vermittelt und vergeben als in Integrativen Betrieben oder in Beschäftigungstherapiewerkstätten. Außerdem ist zu beobachten, dass das Spektrum an Berufen, die für Frauen als geeignet betrachtet (und damit vermittelt) werden, wesentlich geringer ist als das Spektrum der Berufe für Männer. „Die Berufe, in denen Frauen beschäftigt sind, beinhalten in erster Linie hauswirtschaftliche Tätigkeiten, Küchenhilfsarbeiten, Raumpflege (Reinigung) sowie Putzen, Waschen und Nähen.“(ams info 9)

Die Zahl der begünstigten Behinderten ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, wie auch der Frauenanteil. So betrug der Frauenanteil an den begünstigten Behinderten 1980 nur 11%, 2003 immerhin 38%.

### Begünstigte Behinderte nach dem Geschlecht

Stichtag 1.1	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil
1980	45.536	5.077	40.459	11%
1990	43.147	12.861	30.286	30%
2000	77.839	28.565	49.274	37%
2003	86.827	33.048	53.779	38%

Quelle: BMSG

Beim AMS beträgt der Anteil von Menschen mit Behinderung an den Arbeitssuchenden rund 13% (2003) – insgesamt waren zum Beispiel 2003 über 19.000 Männer und über 10.000 Frauen beim AMS vorgemerkt. Hier zeigt sich ein geringerer Anteil von Frauen, die aber eine längere Bezugsdauer aufweisen.

Die geringere Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Behinderungen liegt nicht nur bei einer mangelnden Einstiegs- und Integrationsermutigung, sondern auch daran, dass der Zugang insgesamt erschwert ist. Die spezifischen Vorbehalte gegen Frauen werden bei behinderten Frauen nochmals potenziert. Diese unterschiedliche Wahrnehmung von Frauen und Männern mit Behinderungen betrifft auch die Wahrnehmung durch die ArbeitgeberInnen. In der Sensibilisierungsarbeit der JobAllianz wäre hier

noch Entwicklungsarbeit zu leisten, um Ansätze zu entwickeln, wie diesen spezifischen Vorurteilen zu begegnen ist.

Eine Checkliste, die im Rahmen der Evaluierung entwickelt wurde, kann hierzu erste Anregungen liefern. Die Leitfragen dieser Checklisten sind dabei weniger als Kontrollinstrumente zu verstehen, sondern eher als Hilfestellung zur Sensibilisierung und Reflexion der eigenen Arbeit. (siehe dazu Kapitel 13.11)

# 11 Internationale Modelle zur Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen

Auf Basis einer Internet-Recherche wurden vier internationale Beispiele ausgewählt, die sich insbesondere mit der Frage der Erreichung und Einbeziehung von Unternehmen auseinandersetzen und im Bereich der Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt angesiedelt sind. Diese Beispiele sind von ihrem Ansatz teilweise sehr unterschiedlich, können aber dennoch Anregungen für die Arbeit der JobAllianz liefern. Insgesamt hat sich gezeigt, dass mit der JobAllianz vergleichbare Modelle noch keine große Verbreitung gefunden haben. Der JobAllianz kommt in diesem Bereich demnach nicht nur österreichweit, sondern international eine Vorreiterrolle zu.

## 11.1 Integrationsfachdienst Nürnberg

In Deutschland gibt es so genannte Integrationsfachdienste (IFD), die sich als „ambulante professionelle Dienstleister“, mit dem Ziel die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu unterstützen, verstehen. Neben vielfältigen anderen Aufgaben (Beratung, Begleitung der Menschen mit Behinderung beim Einstieg in das Arbeitsleben sowie laufende Betreuung) ist die Akquisition und Betreuung von (potenziellen) ArbeitgeberInnen ein sehr wichtiges Tätigkeitsfeld.

Zu den Aufgaben und Leistungsangebot gehört unter anderem die Erschließung geeigneter Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Information von MitarbeiterInnen im Betrieb, das zur Verfügung stehen als kontinuierlicher Ansprechpartner für ArbeitgeberInnen sowie die Begleitung von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz.

Die Besonderheit der IFD besteht darin, dass die Dienste schnittstellenübergreifend arbeiten. Dabei sind Arbeitsuchende bzw. ArbeitnehmerInnen sowie private und öffentliche ArbeitgeberInnen die zentralen „KundInnen“ der IFD. Gesorgt wird für einen effizienten Informationsaustausch zwischen den Beteiligten und eine enge „Verzahnung“ der erforderlichen Unterstützungsleistungen.

Die Dienste wurden nach verschiedenen Modellprojekten unter der Bezeichnung „Integrationsfachdienst“ im Oktober 2000 im Schwerbehindertenrecht gesetzlich verankert. IFD gibt es in jedem Arbeitsamtsbezirk (insgesamt 181) in Deutschland. Meistens haben sich so genannte Trägerverbände gegründet, die mehrere Dienststellen unterschiedlicher Träger umfassen, es wurden aber auch vereinzelt GmbHS gegründet. Die IFD sind im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit, der Integrationsämter und/oder der Rehabilitationsträger tätig (Unfall-, Rentenversicherung, Sozialhilfe etc.).

Ein Beispiel ist **der Integrationsfachdienst Nürnberg**; dieser wurde als gemeinnützige GmbH vor rund 3 Jahren gegründet. Die Akquirierung bzw. Betreuung von Unternehmen wird als ein wesentlicher Schwerpunkt gesehen. Dabei sollen Unternehmen mittels einer Mischung aus wirtschafts- und sozialpolitischen Argumenten erreicht wer-

den. Motto ist es, dass ArbeitgeberInnen, die sich entschließen einen Menschen mit Behinderung einzustellen, dadurch nicht mehr Aufwand haben sollen als bei jeder sonstigen Einstellung und auch nicht weniger Nutzen.

Das umfasst u.a. das Angebot sämtliche Behördenkontakte zu übernehmen und diese innerhalb von 48 Stunden abzuwickeln. Derartige Zusagen kommen sehr gut an und sind mitverantwortlich für das große Vertrauen, welches sie sich mittlerweile aufbauen konnten.

Dabei ist es Teil des Konzepts, dass es kein einheitliches Konzept für die Akquirierung gibt, sondern jede/r BeraterIn nach seinen/ihren Erfahrungen vorgeht. Insgesamt erfolgt eine Konzentration auf den Mittelstand, da es sich bei den mittleren Unternehmen am sinnvollsten herausgestellt hat, diese für Neueinstellungen zu gewinnen. Insgesamt erfolgen jährlich rund 700 bis 800 Unternehmenskontakte, von denen rund 140 zu Neueinstellungen führen. Informations- und Beratungsgespräche ohne jede Verpflichtung sollen den Unternehmern, die Möglichkeiten und Vorteile der Anstellung eines Menschen mit Behinderung aufzeigen, ein Bild von Vorgehensstrategien und möglichen methodischen Schritten zur Vorbereitung der Anstellung schwerbehinderter Mitarbeiter verschaffen.

Dabei werden von Beratung über Vermittlung bzw. der Auswahl der geeigneten BewerberInnen etc. vielfältige Tätigkeiten angeboten. Die Abwicklung des gesamten Antragsverfahren, zum Beispiel für die Lohnkostenzuschüsse bei der Neueinstellung oder für die technische Ausstattung, gehört zum Leistungskatalog, ebenso wie die weitere Betreuung zur Sicherung der Arbeitsplätze.

Das gesamte Leistungsangebot ist für ArbeitgeberInnen sowie ArbeitnehmerInnen kostenfrei.

**Weitere Informationen:**

Integrationsfachdienst gGmbH Nürnberg

Prokurist Jochen Prusko, Tel. 0049/911/32 38 99-0; Email: [info@ifd-ggmbh.de](mailto:info@ifd-ggmbh.de); Homepage: <http://www.ifd-ggmbh.de>

Allgemein zu den Integrationsfachdiensten:

Homepage: <http://www.bag-ub.de/start.htm>

## **11.2 Employer's Forum on Disability in England**

Das Forum wurde 1986 in England mit der Zielsetzung gegründet, einerseits zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen beizutragen, andererseits eine Plattform von „aufgeklärten“ ArbeitgeberInnen gegenüber öffentlichen Institutionen darzustellen. Das Forum wird zur Gänze von ArbeitgeberInnen mittels Mitgliedsbeitrag finanziert und auch inhaltlich getragen.

Mittlerweile sind über 375 ArbeitgeberInnen Mitglied – welche immerhin rund 20% der Beschäftigten umfassen. Das Forum agiert dabei vor allem aus Sicht der Unternehmen, das heißt unter der Perspektive, was Unternehmen von der Einstellung von Menschen mit Behinderung haben (könnten).

Die Gründung ist auch eine Reaktion auf die Einschätzung seitens der Unternehmen, dass bestehende Institutionen den Informations- und Dienstleistungsbedürfnissen der ArbeitgeberInnen wenig nachkommen und sie zu wenig als „echte PartnerInnen“ betrachten und einbeziehen. Auch Rehabilitationsträger wissen zu wenig über die reale Situation in den Betrieb bescheid und können daher auf Fragen der Unternehmen (z.B. Wie hat sich das Arbeitsumfeld bzw. die Organisation einzustellen? Welche Hilfen gibt es?) nur unzureichend eingehen.

Ein weiteres Problem wird darin gesehen, dass bei der Vermittlung von Menschen mit Behinderung bzw. diversen Medienkampagnen diese häufig sehr unterschätzt dargestellt werden, als hilfsbedürftig und passiv. Und solange bei Unternehmenskontakten nur auf moralische und gesetzliche Verpflichtungen hingewiesen wird, erfolgt eher eine Stigmatisierung der Menschen mit Behinderung als „AlmosenempfängerInnen“ und nicht als (zukünftige) Arbeitskräfte, die sie ja sind.

Daher hat es sich das „Employer’s Forum on Disability“ zur Aufgabe gemacht, aus Sicht der Unternehmen entsprechende Unterstützung für Unternehmen bereitzustellen, die Menschen mit Behinderungen anstellen wollen (oder sollen) sowie bei öffentlichen Stellen, Rehabilitationsträger u.ä. die Sicht und Ansprüche der Unternehmen an diese zu kommunizieren.

Zentrales Informationsmedium stellt eine Homepage dar, zudem werden zahlreiche Broschüren und Bücher erstellt und vertrieben, wo es unter anderem darum geht „den Gewinn“ bzw. „Nutzen“ für Unternehmen darzustellen, wenn sie Arbeitskräfte mit Behinderung einstellen sowie praktische Tipps und Good-Practice-Beispiele angeboten werden, die bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung hilfreich sein und diese aus Sicht der Unternehmen erleichtern. Dabei wird diese praktische Unterstützung und die Weitergabe von praktischen Erfahrungen als einer der großen Vorteile und Schwerpunkte der Forumsarbeit herausgestrichen. Außerdem wurde eine „Agenda on Employment“ entworfen, die Unternehmen dabei unterstützen soll Aktionspläne für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Einklang mit den Unternehmenszielen zu entwerfen. Daneben wird über rechtliche Belange, Gesetzesänderungen etc. informiert und beraten und wurde ein „one stop shop“ für Beratung und Betreuung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung eingerichtet. Eine so genannte Helpline ist auch für alle Beschäftigten der Mitgliederorganisationen verfügbar, falls es spezifische Probleme und Fragestellungen gibt. Auch eine Orientierung hinsichtlich der unterschiedlichsten Unterstützungsangebote sowie Organisationen und staatlichen Einrichtungen die mittlerweile bestehen wird geboten. Das Angebot wird durch unterschiedliche Veranstaltungen, Newsletter, Publikationen für die Mitglieder etc. abgerundet.

Eingebettet sind die Vorschläge zudem in Ansätze rund um „Corporate Social Responsibility“, wo spezifische Aspekte für eine Unternehmenspolitik für Menschen mit Behinderung erarbeitet und vorgeschlagen werden, die bislang zu kurz gekommen sind.

Das Employer’s Forum on Disability hat zudem eine gewisse Lobbying-Funktion bei öffentlichen Stellen für die Anliegen der Unternehmen. Der Mitgliedsbeitrag zu diesem Forum beträgt 2.100 Pfund jährlich; mit diesen Beiträgen wird die Arbeit des Forums finanziert.

**Weitere Infos:**

Homepage: <http://www.employers-forum.co.uk>

Employer's Forum on Disability

Christopher Owen 0044/20/7403 3020; [christopher.owen@employer-forum.uk.co](mailto:christopher.owen@employer-forum.uk.co)

### **11.3 Unternehmensforum für KundInnen und MitarbeiterInnen mit Behinderung**

Angelehnt an das „Employer's Forum on Disability“ wurde in Deutschland das „Unternehmensforum für behinderte Kunden und Mitarbeiter“ gegründet.

Initiiert wurde das Forum von der Fraport (Frankfurter Airport); mittlerweile nehmen zahlreiche weitere Unternehmen und Unternehmensverbände teil: beispielsweise Deutsche Lufthansa, Kraftwerke Mainz-Wiesbaden, Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmervverbände e.V., Lintec IT, Mainova, Schott Glas, Verlagsgruppe Rhein Main und ZDF. Beteiligte Partner sind außerdem IBW (Interessengemeinschaft Behindertenvertreter deutscher Wirtschaftsunternehmen), RE-INTEGRA und die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB).

Zu Beginn steht die Konstituierung einer Projektgruppe, welche ein Rahmenkonzept entwickelt und einen Kosten-Nutzen-Plan aufstellt. Fraport stellte hierfür finanzielle Vorleistungen sowie die Räumlichkeiten und einen Koordinator für die Treffen der Projektgruppe zur Verfügung. Die übrigen Projektmitglieder engagierten sich finanziell durch Personalfreistellung. Zurzeit finden die Vorbereitungen zur Gründung eines bundesweiten „Unternehmensforums“ statt.

Ähnlich dem britischen Beispiel ist es ein Ansatzpunkt die „Stärken behinderter Mitarbeiter in den Vordergrund zu rücken und ihre Bedeutung für die Arbeit und das Team besser erkennen zu können“ – hier wird also ebenfalls auf den Managing Diversity Ansatz zurückgegriffen. Unter anderem sollen Modelle erfolgreicher unternehmerischer Praxis zur (fach-) öffentlichen Präsentation aufbereitet werden.

Dabei werden folgende **Ziele und Inhalte** als besonders relevant erachtet:

#### **1. Zusammenführung von Organisations- und Personalentwicklung**

*Beispielhafte Aktivitäten des Unternehmensforums sind die Entwicklung von Strategien und Leitlinien zur umfassenden Teilhabe behinderter KundInnen und MitarbeiterInnen am Wirtschafts- und Arbeitsleben.*

#### **2. Öffentlichkeitsarbeit**

*Beispielhafte Aktivitäten sind Informationen über „best practice“ in Unternehmen z.B. durch Arbeitsgespräche, eigene Zeitschrift, Internet-Präsentation, Rundfunk, Fach- und Tagespresse, Erstellen und Verbreiten von Info-Material für Management etc.*

#### **3. Fachaustausch, Beratung und Vernetzung**

*Beispielhafte Aktivitäten umfassen die Anregung und Organisation des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen Unternehmen und die Beratung von Unternehmen zur Umsetzung von „best practice“.*

#### **4. Schulung**

*Beispielhafte Aktivitäten sind der Aufbau und Schulung eines Netzwerkes von behinderten ExpertInnen zur Beratung von Unternehmen über „behindertengerechte“ Produkte und Dienstleistungen.*

#### **5. Werbung**

*Beispielhafte Aktivitäten sind die Darstellung von Modellen beispielhafter betrieblicher Integration.*

Die Projektgruppe „Unternehmensforum“ möchte weitere Unternehmen ansprechen und damit die Ausweitung und Verbreitung des Konzeptes forcieren.

#### **Weitere Infos:**

Homepage: <http://unternehmensforum.org> sowie <http://www.bag-ub.de>

### **11.4 Homepage „Kompetenz-plus“ und deren Bewerbung**

Als „Informationsportal und Austauschplattform für Personalverantwortliche und Schwerbehindertenverteter“ wurde eine Homepage konzipiert.

Diese enthält eine Fülle von Informationen für die Betriebe und (potentielle) ArbeitgeberInnen von Menschen mit Behinderung.

Es gibt für die verschiedenen Bereiche – Personalentwicklung, Beschäftigung, Integration – zahlreiche, sehr praktisch aufbereitete Informationen. Sie reichen von einer Kurzdarstellung gesetzlicher Hintergründe über die Vorstellung konkreter betrieblicher Fallbeispiele bis zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten.

Zudem enthält die Homepage zu unterschiedlichen Behinderungsformen einzelne umfassende Informationsmodule, welche als „expertenunterstützte Beratungseinheiten“ konzipiert sind. Derzeit sind diese Module für Menschen mit seelischer, mit Hör- sowie Sehbehinderung und mit Epilepsie erhältlich. Sie enthalten praktische Hinweise, konkrete Arbeitshilfen, Prüflisten, Beurteilungsbögen und weiterführende Unterstützungsangebote. Durch ihre praxisnahe Konzeption sollen sie eine direkte Unterstützung für die Betriebe darstellen.

Damit diese Homepage den Unternehmen auch bekannt ist, wurden vielfältige Aktivitäten dazu gesetzt: es wurde eine Werbeaktion gestartet, eine Mailingaktion lanciert und vom Integrationsamt Informationstage für Firmen abgehalten. Für diese Fachtage konnten jeweils rund 60 Personen gewonnen werden.

#### **Weitere Informationen:**

<http://www.kompetenz-plus.de>

Berufliches Fortbildungszentrum der Bayrischen Wirtschaft GmbH

Annelies Hilger 0049/911/27958-26; [hilger.annelies@bf.bfz.de](mailto:hilger.annelies@bf.bfz.de)

## **12 Zusammenfassende Bewertung der JobAllianz**

Die Bedeutung der JobAllianz als innovativer Ansatz zur Unterstützung der Integrationsmöglichkeiten für Behinderte am Arbeitsmarkt wird von allen befragten AkteurInnen sehr hoch eingeschätzt. Ausschlaggebend für dieses positive Urteil ist vor allem die gute Performanz der KoordinatorInnen.

Die Kompetenz der KoordinatorInnen wird von den befragten Unternehmen, die die Beratungs- und Informationsdienste in Anspruch genommen haben, sehr positiv gesehen, was sich in einer Durchschnittsnote von 1,5 niederschlägt. Auch das Eingehen auf die Besonderheiten des jeweiligen Unternehmens wurde positiv vermerkt.

Die professionelle Arbeit der JobAllianz zeigt einige markante Effekte in der Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Integration von Behinderten. Im Vordergrund steht dabei die Verbesserung des Informationsbedarfs bezüglich unterschiedlicher Aspekte, die im Zusammenhang mit der Einstellung von Behinderten relevant sind, wie etwa Fördermöglichkeiten, Kündigungsschutz, Vorbereitung der KollegInnen auf den/die behinderteN MitarbeiterIn. Insgesamt gaben 72% an, dass sich ihr Kenntnisstand wesentlich verbessert hat.

Ein weiterer wichtiger Nutzenaspekt war das Erkennen von (zusätzlichen) Einsatzmöglichkeiten von Behinderten. Für immerhin 54,5% der beratenen Unternehmen eröffneten sich im Zuge der Beratung Tätigkeitsbereiche, die mit Behinderten besetzt werden können. Dies stellt eine wichtige Voraussetzung dar, damit sich UnternehmensvertreterInnen Überlegungen anstellen, möglicherweise eine Arbeitskraft mit Behinderungen auch einzustellen.

Die Wirkungen der Bewusstseinsbildung, die auf den Abbau von Vorurteilen abzielt, stellt sich den Befunden der Unternehmensbefragung zu urteilen etwas komplexer dar. So gaben 20% der Betriebe an, dass sie ihr ursprüngliches Bild von behinderten Arbeitskräften korrigiert hätten. Die Mehrzahl aber präsentierte sich als Firma, die bereits vor der Beratung keine Vorurteile gehabt hätten. Hier stößt man auf das bekannte Meinungsstereotyp, keine Vorurteile gegenüber einer bestimmten sozialen Gruppe zu haben, wobei aber das Handeln in der Praxis gerade das Gegenteil beweist. Dies verweist auf die Schwierigkeit, unbewusste Haltungen so zu beeinflussen, dass es zu einer Korrektur kommt.

Gerade in Zeiten, in denen die Optimierung von Betriebsabläufen und die Erfüllung betriebswirtschaftlicher Kennzahlen zu den primären Handlungsleitlinien der Unternehmen werden, ist die Vermittlung des betriebswirtschaftlichen Nutzens im Zusammenhang mit der Einstellung von Behinderten ein wichtiges ‚Verkaufsargument‘. Diesbezüglich gelang es der JobAllianz, 63,5% der Betriebe davon zu überzeugen, wobei die meisten dies mit den Fördermitteln assoziieren.

Diese Überzeugungs- und Bewusstseinsarbeit, gekoppelt mit Beratung und Information hat letztlich auch dazu geführt, dass sich immerhin 23 von 60 Unternehmen (dies ent-



spricht 38,3%) als Folge der Beratungskontakte für die Einstellung von behinderten MitarbeiterInnen entschieden haben. Dieser Anteil ist als sehr hoch zu veranschlagen.

Angesichts dieser positiven Effekte und Wirkungen kann von einem hohen Realisierungsgrad der im Konzept gesetzten Ziele gesprochen werden.

Die Nutzeffekte beziehen sich jedoch nicht nur auf die Unternehmen, sondern auch auf die Auftraggeber, das BASB Steiermark. Durch den direkten Zugang der KoordinatorInnen zu den Unternehmen hat sich auch das Image des Bundessozialamtes Steiermark im Hinblick auf KundInnenorientierung deutlich verbessert. Gerade durch den Direktkontakt zu Unternehmen als wichtige PartnerInnen in der Integrationsförderung hat das BASB Steiermark über die KoordinatorInnen wichtige Erfahrungen bezüglich der Rahmenbedingungen Probleme, Schwierigkeiten und Unterstützungsbedarf im Zusammenhang mit der Einstellung von Behinderten erfahren. Damit wird es dem BASB Steiermark möglich, seine Dienstleistungen noch kundenorientierter anzubieten.

Die Positionierung der JobAllianz als zentrale Ansprechstelle im Zusammenhang mit Fragen der Einstellung von Behinderten und als mobiles Unternehmensservice ist derzeit erst im Anfangstadium. Eine relativ geringe Reichweite von etwa 3% bei den steirischen Unternehmen ist aus quantitativer Hinsicht ein Hinderungsfaktor. Aber auch für die StammkundInnen bedarf es noch eines stärkeren Ausbaus der Drehscheibenfunktion. An dieser Situation konnte auch der JobOskar als zentrales PR-Instrument nichts ändern, außer dass der Bekanntheitsgrad bei Unternehmen gestiegen ist.

Hinsichtlich der künftigen strategischen Ausrichtung bedarf es einer grundsätzlichen Entscheidung darüber, ob eine Etablierung als Unternehmensservice angepeilt werden soll oder ob die JobAllianz als singuläres Projekt mit begrenztem Wirkungsradius weitergeführt wird. Die Notwendigkeit der JobAllianz sollte jedoch außer Frage stehen.

## 13 Empfehlungen

### 13.1 Entscheidung über die künftige Entwicklungsstrategie

Mit der Entwicklung des Pilotprojektes JobAllianz bis zur heutigen Projektform fand ein enormer quantitativer und qualitativer Entwicklungsschritt statt. Das Konzept wurde nicht nur regional, sondern auch organisatorisch und methodisch weiterentwickelt. Es wurden Instrumente zur Qualitätssicherung wie beispielsweise ein umfangreiches Dokumentationssystem aufgebaut sowie Weiterbildungspläne erstellt. Nach 5-jährigem Bestehen der JobAllianz stellt sich die Frage nach der Weiterentwicklung der JobAllianz als Kommunikations- und Kooperationsplattform.

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung der JobAllianz gilt es auch, eine grundsätzliche Entscheidung über den künftigen Stellenwert und die gewünschte Reichweite der JobAllianz zu treffen. Bei aller positiven Resonanz von Seiten der beratenen Unternehmen und anderen Akteuren aus dem näheren Umfeld bleibt die Reichweite in quantitativer Hinsicht eher klein dimensioniert. Geht man davon aus, dass bislang etwa 3% und in einem Fünf-Jahres-Zeitraum weitere 5% der Betriebe in der Steiermark mit mindestens einem/einer MitarbeiterIn kontaktiert wurden und werden, so stellt sich das Ziel einer stärkeren Erfassung der Zielgruppe unter den gegenwärtigen Bedingungen (v.a. Ressourcen) als langfristiges Vorhaben dar. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass der Bekanntheitsgrad aufgrund der guten Reichweite der Öffentlichkeitsarbeit doch deutlich höher zu veranschlagen ist.

Unter diesen Voraussetzungen ergeben sich letztlich zwei Entwicklungsszenarien:

- Szenario 1: Die JobAllianz besteht als singuläres Projekt mit begrenztem Wirkungsradius weiter

Wenn die Personal- und Mittelausstattung der JobAllianz auf dem derzeitigen Niveau beibehalten wird, lässt sich das Ziel, sich als zentrales mobiles Unternehmensservice und zentrale Ansprechstelle in Fragen der Integration von Behinderten zu positionieren, mittelfristig nicht realisieren. Die JobAllianz wäre weiterhin ein Beratungs- und Informationsprojekt mit hoher StammkundInnenbindung und geringer Reichweite.

- Szenario 2: Die JobAllianz wird als zentrales Unternehmensservice positioniert.

In diesem Fall wäre die Ressourcen- und Mittelausstattung massiv auszuweiten. Angesichts der Größe der zu betreuenden Gebiete haben die KoordinatorInnen ihre Kapazitätsgrenzen erreicht. Um entsprechend mehr Betriebskontakte realisieren zu können, müssten die regionalen Koordinationsstellen personell aufgestockt werden.

## **13.2 Commitment auf das strategische Ziel: JobAllianz als mobiles Unternehmensservice**

Die Betriebsbefragung und die Analyse der Reichweite der JobAllianz hat ergeben, dass sie bislang noch nicht als die zentrale Ansprechstelle bei der Einstellung von Behinderten und als mobiles Unternehmensservice wahrgenommen wird. Da im Selbstverständnis der JobAllianz dieses Ziel zumindest implizit besteht, sollte sich die weitere Entwicklung stärker an diesem strategischen Ziel ausrichten.

Dies impliziert auch, dass sich die Beratungs-, Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeitsaktivitäten noch prägnanter an diesem Ziel ausrichten. Auch die folgenden Vorschläge sind vor diesem Hintergrund zu betrachten.

## **13.3 Diversifizierung der Beratungsstrategie**

Die regionalen KoordinatorInnen sehen sich mit einem nach Inhalt und Umfang breit gestreutem Beratungsbedarf der verschiedenen KundInnengruppen konfrontiert. So ist grundsätzlich zwischen NeukundInnen und StammkundInnen zu unterscheiden.

NeukundInnen benötigen zumeist einen breit angelegten Überblick an Informationen zu den unterschiedlichen Bereichen (Förderangebote, Unterstützungsangebote, firmenspezifische Beratung zu potentiellen Einsatzbereichen für Behinderte). Dabei ist sicherlich zu unterscheiden zwischen

- Betrieben, die bereits Behinderte beschäftigen oder beschäftigt haben und mit dem Thema ‚berufliche Eingliederung von Behinderten‘ zumindest schon befasst waren
- und jenen Betrieben, die bislang noch keine Behinderten in ihrer Belegschaft hatten.

Gerade bei der zuletzt genannten KundInnengruppe bedarf es einer allgemeinen und grundsätzlichen Information und Beratung. Bei Betrieben, die bereits Behinderte beschäftigen, ist an den bestehenden Erfahrungen des Unternehmens anzusetzen.

Die Erhöhung der StammkundInnenbindung stellt einen wichtigen strategischen Ansatz zur Positionierung als zentrales Unternehmensservice in der Region dar. Dies erfordert jedoch eine kundInnenspezifische Beratung in bestimmten Bereichen. Die Befragung jener Unternehmen, die bereits KundInnen der JobAllianz sind, hat ergeben, dass der konkrete Beratungsbedarf nicht ohne weiteres benannt werden kann. Die Anzahl der Nennungen war äußerst spärlich und auf wenige Unternehmen beschränkt. Gleichzeitig wurde aber eine regelmäßige Kontaktnahme – allerdings mit unterschiedlichen Vorstellungen über die Frequenz – gewünscht. Daraus ergibt sich für die KoordinatorInnen die Notwendigkeit zur Exploration des kundInnenspezifischen Beratungs- und Unterstützungsbedarfs.

Eine weitere Rahmenbedingung für die künftige KundInnenakquisition stellt die Schwierigkeit bei der Kontaktaufnahme zu GroßkundInnen dar. Gerade in diesem KundInnensegment bedarf es spezieller Anstrengungen zur Verankerung der JobAllianz.

Die Herausforderung für die künftige KundInnenakquisitions-Strategie besteht darin, für die genannten Gruppen bedarfsgerechte Beratungs- und Unterstützungsangebote zu entwickeln. Wenngleich dies im Konzept der JobAllianz bereits angelegt ist, so hätte dies in einer pointierteren und differenzierteren Form zu erfolgen.

Ein erster Klärungsschritt bestünde darin, ob die im Konzept festgelegte Balance von StammkundInnenpflege zu Neuakquisition im Verhältnis 60 zu 20 für die stärkere regionale Positionierung zielführend ist, oder ob es einer Neugewichtung bedarf. Die Erfahrung im Jahr 2003 zeigt, dass es in drei Regionen nicht gelang, den Anteilswert von 25% Neukontakten zu erreichen. Dies legt den Schluss nahe, dass bei einigen KoordinatorInnen die Tendenz besteht, dem StammkundInnenkontakt den Vorrang zu geben und die Neukontakte hintanzustellen. Im Interesse einer Erhöhung der Reichweite ist dies jedoch kontraproduktiv. Deshalb sollte der Kontaktnahme mit NeukundInnen, die prinzipiell als aufwändiger und mitunter schwieriger zu bewerten ist, entsprechendes Gewicht beigemessen werden.

Als Beratungsansatz bei NeukundInnen hat sich das bereits erfolgreich praktizierte Vorgehen bewährt, wie die Urteile der befragten Unternehmen eindrucksvoll belegen.

Die Ausweitung der StammkundInnen-Bindung dagegen macht eine Sondierung des Beratungsbedarfs notwendig, der zumeist hinsichtlich Umfang und Inhalt nicht bekannt ist. Parallel dazu sollten aber basierend auf den Erfahrungen der regionalen KoordinatorInnen spezifische Unterstützungsangebote entwickelt werden, die bei der Exploration aktiv angeboten werden können. Diese gemeinsam entwickelten Tools stünden allen KoordinatorInnen als Arbeitspaket zur Verfügung. Der Vorteil dieser Tools liegt darin, dass die bestehenden Erfahrungen einzelner KoordinatorInnen mit Betrieben produktiv genutzt und verwertet werden und als Tools für alle KoordinatorInnen zur Verfügung stehen.

Es bestehen bereits Ansätze zur Entwicklung entsprechender Tools, wie beispielsweise die Erarbeitung eines Beratungsbausteins für Burn-Out-Syndrome von Behinderten bzw. zur Prävention von Burn-out bei älteren (auch nicht-behinderten) Beschäftigten zeigt. Auch hinsichtlich des Konfliktmanagements an der Arbeitsstelle von behinderten MitarbeiterInnen bestehen ausreichend Erfahrungen, allerdings nicht von allen KoordinatorInnen. Hier stünde der Schritt an, diese Erfahrungen zu verdichten und als Tool für alle KoordinatorInnen verfügbar zu machen.

Bei diesen Beratungspaketen ist nicht immer davon auszugehen, dass diese allein von den KoordinatorInnen durchgeführt werden. Es wäre auch denkbar, dass Bausteine entwickelt werden, die andere ExpertInnen aus dem regionalen Projektnetzwerk (wie z.B. Arbeitsassistenten, ArbeitswissenschaftlerInnen oder BerufskundlerInnen) mit einbeziehen.

### **13.4 Erarbeitung von Handreichungen für Unternehmen**

Die Befragung der von der JobAllianz beratenen Unternehmen hat unter anderem ergeben, dass sich gerade für jene Unternehmen, die bereits Behinderte beschäftigen, weiterführende Fragestellungen ergeben, die sie gerne beantwortet sehen. Gleichzeitig

wurde der Beratungsbedarf nur von wenigen Betrieben klar spezifiziert. Dies verweist auf die Notwendigkeit, diesen Betrieben Handreichungen für den Umgang mit neu eingestellten Behinderten zu geben und sie spezifisch zu unterstützen und zu beraten.

So wären einerseits Handreichungen denkbar, die in Form von Checklisten (etwa: Wie kann ich bestimmte Behinderungen bei meinen MitarbeiterInnen erkennen?) oder Fallbeispielen standardisiert angeboten werden, etwa auf der Homepage der JobAllianz. Zum anderen werden betriebsspezifische Beratungstools erforderlich sein, die von KoordinatorInnen erst maßgeschneidert entwickelt werden müssten. Dabei ist im Auge zu behalten, dass die bestehenden Erfahrungen einzelner KoordinatorInnen und die bereits einzeln verfügbaren Unterstützungsangebote genützt und gebündelt werden und jedem/jeder KoordinatorIn zur Verfügung stehen. Denkbar wären beispielsweise auch Tools für MitarbeiterInnengespräche als Prävention von innerbetrieblichen Konflikten zwischen Behinderten und Nicht-Behinderten.

### **13.5 Differenzierung der Zielvorgaben**

Sofern für die Weiterentwicklung der JobAllianz die vorgeschlagene Diversifizierung der Beratungsstrategie in Betracht gezogen wird, ist eine Adaptierung der bisherigen Zielvorgaben erforderlich. Im Bereich der Information und Beratung belaufen sich die Aktivitätsziele für die regionalen KoordinatorInnen auf jährlich 80 DienstgeberInnenkontakte, davon sollen 20 Neukontakte sein.

Wird eine Neugewichtung von Neu- und StammkundInnenkontakten vorgenommen und werden Beratungstools für StammkundInnen entwickelt, so ist dies bei den Zielvorgaben zu berücksichtigen. Dabei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Die Kontaktaufnahme zu NeukundInnen ist grundsätzlich aufwändiger und erfordert mitunter große Beharrlichkeit, bis ein Gesprächstermin vereinbart werden kann. Bei StammkundInnen ist die Gesprächsanbahnung in der Regel reibungsloser möglich.
- Insbesondere bei KundInnen, die bislang keine Behinderten in ihrer Belegschaft haben und mit der Thematik der Einstellung von Behinderten wenig vertraut sind, erweist sich die Beratung und Überzeugungsarbeit zur Anhebung der Einstellungsbereitschaft als mühsamer und langwieriger als bei solchen Unternehmen, die bereits Behinderte beschäftigen.
- Die Entwicklung von Beratungstools erfordert von den KoordinatorInnen umfassende Abstimmungs- und Konzeptarbeit im Rahmen von gemeinsamen Planungsworkshops. Denkbar wäre auch die Einrichtung einer eigenen Planungsgruppe, die die Entwicklungsarbeit vorantreibt und in der interessierte und erfahrene KoordinatorInnen vertreten sind.

Der Aufwand für die jeweiligen Arbeitsbausteine mit den genannten verschiedenen KundInnengruppen lässt sich auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungen der KoordinatorInnen abschätzen. Aus der künftigen quantitativen Balance der KundInnengruppen lassen sich Zeitbudgets und Mengengerüst herleiten.

Zusammenfassend ergeben sich drei Schritte zur Adaptierung der Zielvorgaben:

1. Mengengerüst: Einigung auf die künftige Aufteilung der Beratungstätigkeit auf die Kundinnengruppen
  - Neukontakte, die bereits Behinderte beschäftigen
  - Neukontakte, die bislang noch keine Erfahrungen mit der Einführung von Behinderten haben
  - StammkundInnen, die allgemeine Informationsbetreuung erwarten
  - StammkundInnen, die spezifische Beratungstools abrufen möchten.
  - Die Entwicklungstätigkeit ist inhaltlich und vom Umfang näher zu spezifizieren.
2. Zeitbudgets zuweisen: Jedem dieser KundInnengruppen bzw. Beratungsformen ist auf der Grundlage der bisherigen Erfahrungswerte ein durchschnittlicher Zeitaufwand zuzuweisen. Auch für die Entwicklungsarbeit ist ein Zeitbudget zu veranschlagen.
3. Neue Zielvorgaben: Aus dem verfügbaren Jahreszeitvolumen, der Gewichtung der Beratungstypen und dem jeweiligen Zeitbudget ergeben sich die neuen Aktivitätsziele hinsichtlich Anzahl der erforderlichen Kontakte.

### **13.6 Erstellen eines e-Newsletters**

Die Befragung von Unternehmen hat gezeigt, dass es schwierig ist, den konkreten Beratungsbedarf zu spezifizieren. Gleichzeitig wurde aber deutlich, dass die für die Personaleinstellung Verantwortlichen an einem laufenden Update der Informationen zu den legislativen Bestimmungen und Förderprogrammen und –maßnahmen interessiert sind. Dabei handelt es sich um Informationen, die eine persönliche Kontaktnahme der Betriebe durch die KoordinatorInnen nicht erforderlich macht und die sich auch in komprimierter schriftlicher Form darstellen lassen. Für diese Informationen wäre ein Newsletter, der über e-mail versendet wird, die geeignete Verbreitungsform. Erfahrungen einer Koordinatorin mit diesem Medium sind durchaus positiv, vor allem was die Resonanz der Betriebe betrifft. Ein Vorteil besteht auch darin, dass die schriftlichen Mitteilungen direkt am PC abgespeichert werden können und so im Bedarfsfall jederzeit im Unternehmen abrufbar sind.

### **13.7 Berufskundliche Weiterbildung**

Die Befragung der KoordinatorInnen hat gezeigt, dass hinsichtlich der für bestimmte Behindertengruppen als geeignet befundenen Tätigkeitsbereiche kein einheitliches Meinungs- und Erfahrungsbild besteht. So wurde beispielsweise der Tourismus- und Gastronomiebereich von einigen KoordinatorInnen als geeignete Beschäftigungsbereiche gesehen, andere KoordinatorInnen lehnen diese mit dem Hinweis auf oftmals prekäre und belastende Arbeitsbedingungen ab.

Die zentrale Kompetenz für die arbeitswissenschaftliche Bewertung von Beschäftigungsfeldern für Behinderte liegt bei den BerufskundlerInnen der Bundessozialämter. Deren Kompetenz könnte im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen für KoordinatorInnen nutzbar gemacht werden. Der Nutzen für diese liegt darin, dass die Arbeits-

platzbewertungen im Hinblick auf Eignung für verschiedene Behindertengruppen in Hinkunft professioneller erfolgen könnte. Gerade diese Fähigkeit ist von den KoordinatorInnen im Rahmen der laufend stattfindenden Betriebskontakte gefragt. Vor allem dann, wenn es darum geht, den GesprächspartnerInnen in den Betrieben aufzuzeigen, welche Arbeitsplätze für bestimmte Behinderte adaptierbar wären.

Bislang wird dies bereits im Rahmen der Beratungstätigkeit durchgeführt, allerdings mit unterschiedlichem Wissensstand und Erfahrungshintergrund. Gelingt es zudem, einen Katalog an potentiellen Einsatzbereichen mit Anforderungsprofilen und erforderlichen Kompetenzprofilen von BewerberInnen zu erstellen, könnte dies die Beratungsarbeit der KoordinatorInnen erleichtern.

### **13.8 Modellprojekt: Sensibilisierung des Arbeitsumfeldes**

Die Integrationsbereitschaft von Vorgesetzten und KollegInnen im unmittelbaren Arbeitsumfeld von Behinderten ist ein zentraler Faktor für eine reibungslose soziale Integration im Betrieb. Gerade in der Unternehmensbefragung wurde die Bedeutung dieses Prozesses deutlich, da es nicht ausreicht, dass die Geschäftsführung oder Personalabteilung der Einstellung von Behinderten positiv gegenübersteht. Nur wenn auch die unmittelbaren KollegInnen in der Abteilung vor Ort in die Integration einbezogen werden, kann dies erfolgreich verlaufen. Es ist nur in Ausnahmefällen zu erwarten, dass bei den betreffenden Personen ausreichend Sicherheit im Umgang mit behinderten KollegInnen und Verständnis für deren Probleme und Schwierigkeiten besteht.

Zumeist ist Unterstützung und Hilfe von außen notwendig. Dies kann jedoch nicht immer durch die regionalen KoordinatorInnen der JobAllianz erfolgen, da es sich oftmals um vielschichtige und konfliktträchtige Konstellationen handelt, denen nur durch eine differenzierte Intervention zu begegnen ist, die sich sowohl auf die Behinderten selbst als auch das soziale Umfeld bezieht.

Entsprechende Maßnahmen zur Sensibilisierung des Arbeitsumfeldes sollten im Rahmen eines Pilotprojektes entwickelt und getestet werden. Die Erprobungsphase könnte in einem Bezirk in der Steiermark stattfinden.

Die erste Phase des Modellprojektes besteht darin, die vorhandenen Erfahrungen der KoordinatorInnen zu sammeln und auszutauschen und das verfügbare Repertoire durch Input von externen ExpertInnen (wie z.B. der Arbeitsassistenten) zu erweitern. Ergebnis dieses ersten Entwicklungsschrittes ist ein Tool von Maßnahmen zur Sensibilisierung der Vorgesetzten und KollegInnen und Aktivierung der Behinderten, das im Falle von sich abzeichnendem Unterstützungsbedarf zum Einsatz kommen kann. Abgeklärt sollte in der Entwicklungsphase auch, wer für die einzelnen Interventionsschritte verantwortlich und zuständig ist. So wäre denkbar, dass die KoordinatorInnen nicht für die gesamte Intervention zuständig sind, aber externen Support durch ExpertInnen zur Seite gestellt bekommen.

Ergebnis des gesamten Modellprojektes ist die Erarbeitung eines Interventionstools zur Sensibilisierung und zum Konfliktmanagement in der unmittelbaren Arbeitsumgebung von Behinderten, das sich in der Praxis des Modellversuchs bewährt hat und laufend

verfeinert wurde. Diese Tools stehen dann allen KoordinatorInnen für ihre weitere Arbeit zur Verfügung.

### **13.9 Aufbau eines MentorInnensystems im Betrieb**

Insbesondere in Großbetrieben ist es für eine gelungene Integration von Behinderten unerlässlich, dass alle relevanten Ebenen in den Sensibilisierungsprozess einbezogen werden. Um im Sinne eines Empowerment-Ansatzes eine von innen erfolgende Stärkung des betrieblichen sozialen Umfeldes zu erreichen, wäre der Aufbau eines MentorInnensystems zu überlegen. Die Rolle eines/r MentorIn sollte von einer nicht-behinderten Person eingenommen werden, um damit eine Brücke zwischen der neuen behinderten Arbeitskraft und den eingesessenen KollegInnen zu schlagen. Dieser MentorIn müsste entsprechend geschult und trainiert werden, um dies Vermittlungsfunktion wahrnehmen zu können.

### **13.10 Fokussierung der Vernetzungstätigkeiten**

Die Ergebnisse der Analyse der Vernetzungstätigkeiten und Veranstaltungsaktivitäten haben gezeigt, dass es besonderer Anstrengungen bedarf, um die JobAllianz noch stärker im Netzwerk der regionalen Akteure der Beschäftigungspolitik zu verankern. So wären insbesondere die regionalen Interessenvertretungen von ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite als Brückenköpfe in die Unternehmen einzubinden. Dies erfordert auch eine entsprechende Bereitschaft und ein Commitment der betreffenden Akteure. Zu diesem Zweck wäre angezeigt, auf zentraler Ebene eine stärkere strategische Kooperation zu vereinbaren.

### **13.11 Akzentuierung der Öffentlichkeitsarbeit**

Da der JobOskar nach wie vor als Türöffner und PR-Träger nichts an Attraktivität eingebüsst hat, sollte diese ‚Institution‘ auch beibehalten werden. Allerdings sollte auch darauf geachtet werden, dass der mit der Verbreitung und Bewerbung in Zusammenhang stehende Aufwand etwas reduziert wird. Gerade im Jahr 2003 stand der Großteil der Betriebskontakte mit der Verleihung des JobOskars in Zusammenhang, was unter anderem auf Kosten der Kontakte mit NeukundInnen ging.

Darüber hinaus besteht derzeit bei den KoordinatorInnen der Eindruck, dass die herkömmlichen Wege der Öffentlichkeitsarbeit – wie z.B. das Lancieren von Artikeln in den regionalen Medien – ausgereizt sind. Hier wären innovative Ansätze, auch unter Beteiligung externer PR-ExpertInnen, zu sondieren. Dabei sollte auch die Beteiligung von Firmen, die sich bei der Einstellung von Behinderten engagiert zeigen, mitgedacht werden.



### **13.12 Integration von Gender Mainstreaming in die Beratungstätigkeit**

Im Rahmen der Evaluierung der JobAllianz hat sich gezeigt, dass Gender Mainstreaming bislang noch kaum Berücksichtigung findet. Das heißt, dass die spezifischen Unterschiede und Bedürfnisse von Frauen und Männern nicht bewusst in die Planung und Durchführung der Aktivitäten der JobAllianz einfließen.

Eine Checkliste, die im Rahmen der Evaluierung entwickelt wurde, soll hierzu erste Anregungen liefern. Diese Checkliste soll einerseits zur Selbstkontrolle dienen, um festzustellen, ob das Projekt auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen ausgerichtet ist und andererseits im Hinblick auf die Auswertung, welche Schritte notwendig wären, um eine vermehrte Implementierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes bei der Durchführung des Projekts zu erreichen.

Die Checkliste stellt ein Arbeitsinstrument dar, dass beispielsweise im Rahmen eines Workshops der KoordinatorInnen weiterbearbeitet werden könnte.

## Checkliste Gender Mainstreaming in der JobAllianz

Fragen	Erläuterungen/ Hinweise
<b>I. Chancengleichheit als Ziel der JobAllianz</b>	
Welchen direkten Beitrag leistet die JobAllianz zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Behinderungen?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ JobAllianz erweitert das Berufsspektrum für Frauen in männerdominierten Bereichen und für Männer in frauendominierten Bereichen.</li> <li>■ JobAllianz erhöht den Anteil weiblicher Arbeitskräfte und Führungskräfte in den Unternehmen. (Anteil an Frauen und Männern, die im Zuge der Aktivitäten der JobAllianz vermittelt werden?)</li> <li>■ Es werden Produkte, Verfahren, Strukturen oder Netzwerke entwickelt, die der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern nutzen.</li> <li>■ Abbau der Vorurteile gegenüber behinderten Frauen und Männern.</li> </ul>
<b>II. Maßnahmenkonzept</b>	
<b>1. Rahmenbedingungen im Betrieb</b>	
Wie viele Männer, wie viele Frauen sind in dem Betrieb beschäftigt?  In welchen Bereichen sind Frauen tätig? In welchen Bereichen sind Männer tätig?	

Wie sehen die Arbeitszeiten aus?	Erlauben die Arbeitszeiten Frauen und Männern gleichermaßen einen Job anzunehmen? Erfahrungsgemäß hat ein Großteil der Frauen ein knapperes Zeitbudget als Männer (aufgrund von Betreuungspflichten).
Ist der Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar?	Frauen verfügen seltener über ein eigenes Fahrzeug als Männer.
Gibt es im Betrieb eine Gleichbehandlungsbeauftragte / Frauenbeauftragte (oder eine Betriebsrätin), die einbezogen werden könnte?	
Gibt es Frauenförderpläne?	
Gibt es einen Betriebskindergarten?	
<b>2. Beratungskonzept</b>	
Inwiefern werden in den Beratungsgesprächen geschlechtsbezogene Inhalte thematisiert und bearbeitet?	z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ unterschiedliches Bild von behinderten Frauen und behinderten Männern</li> <li>■ Erfassung von Art und Anzahl der Arbeitsplätze für Frauen und Männer</li> </ul>
Inwiefern werden die Inhalte geschlechtsdifferenziert bearbeitet?	z.B. : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Angaben zu begünstigten Behinderten</li> <li>■ Fallbeispiele (Frauen und Männer in unterschiedlichen beruflichen Positionen)</li> </ul>
Verwenden die KoordinatorInnen geschlechtsdifferenzierte Unterlagen?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Geschlechtsneutrale oder geschlechtsdifferenzierte Formulierungen</li> <li>■ Beispiele aus Erfahrungswelten von Frauen und Männern</li> </ul>

Inwieweit ist die Genderkompetenz der KoordinatorInnen gegeben?	z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einschlägige Ausbildung oder Erfahrung</li> <li>■ Teilnahme an Gendertrainings</li> <li>■ Erfahrungen aus Frauen- / Männerprojekten</li> </ul>
<b>3. Öffentlichkeitsarbeit</b>	
Wie wird das Thema Frauen und Behinderung in der Öffentlichkeitsarbeit der JobAllianz behandelt?	
<b>4. Vernetzung</b>	
Ist das Thema Frauen und Behinderung ein Thema von Vernetzungstreffen?	
Erfolgt die bewusste Einbindung von frauenspezifischen Projekten und Initiativen?	z.B.: Vernetzung mit Frauengesundheitszentrum Graz (Das FGZ führt vom Mai bis Dezember 2004 im Auftrag des Bundessozialamtes das Forschungsprojekt „be gender“ durch. Untersucht werden geschlechtsspezifische Charakteristika in der beruflichen Situation von Frauen und Männern mit Behinderung.)

## Quellen

Schabmann, A. / Klicpera, Ch.: Zum Stand der beruflichen Integration lernbehinderter Menschen. AMS info 9. Wien: 1997

BMSG Steiermark: Regionales Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2002-2003. Graz: 2002

JobAllianz Steiermark: Halbjahresbericht 2003. Graz: 2003

JobAllianz Steiermark: Jahresbericht 2003. Graz: 2004

JobAllianz Steiermark: Halbjahresbericht 2002. Graz: 2002

JobAllianz Steiermark: Jahresbericht 2002. Graz: 2003

JobAllianz Steiermark: Informationen für DienstgeberInnen. Graz: o.J.

Lechner, H. / Saurug, M. : JobAllianz Steiermark. Evaluierung eines Pilotprojektes. Graz: IFA 2000

SOWISO – Zeitschrift der österreichischen Sozialwirtschaft, Nr. 1, Artikel: „Geld ist das miserabelste Anreizsystem, das er gibt“

Steirischer Beschäftigungspakt (STEBEP), unterzeichnet im Dezember 2001

### Websites:

[www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de)

[www.bag-ub.de/start.htm](http://www.bag-ub.de/start.htm)

[www.employers-forum.co.uk](http://www.employers-forum.co.uk)

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

[www.kompetenz-plus.de](http://www.kompetenz-plus.de)

[www.pakte.at](http://www.pakte.at)

[unternehmensforum.org](http://unternehmensforum.org)

## **Anhang**

## **Frageleitfaden Unternehmensbefragung zu JobAllianz**

Guten Tag, mein Name ist .....von L&R Sozialforschung. Wir führen eine Unternehmensbefragung im Auftrag des Bundessozialamtes Steiermark (BASB) durch.

Zwischen Ihrem Unternehmen und der Job Allianz gab es im Jahr 2002 bzw. 2003 Kontakt. Wir haben einige Fragen dazu, wie Sie die Arbeit der Job Allianz beurteilen.

Ihre Angaben bleiben anonym, die Auswertung erfolgt rein statistisch ohne Nennung von Namen oder Adressen.

(Die JobAllianz ist eine Kommunikations- und Kooperationsinitiative des Bundessozialamtes Steiermark, die mit ihren Aktivitäten langfristig eine Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Menschen mit Behinderung erreichen will. Sie bietet Service für Unternehmen. [www.joballianz.at](http://www.joballianz.at) )

### **4. Facts:**

Name des Unternehmens:

Ansprechperson:

Funktion im Unternehmen:

Tel.-Nr.:

Branche:

Größe des Unternehmens:

MitarbeiterInnen

Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung:

MitarbeiterInnen mit Behinderung

**DATENSATZNUMMER:**

**KOMMENTARFELD:**

**5. Sie wurden von der JobAllianz im Jahr (2002 oder 2003) telefonisch kontaktiert. Wurde da ein persönlicher Gesprächstermin vereinbart?**

ja  nein

Falls JA, weiter mit Frage → 7

Falls NEIN, Begründung:

**6. Hat am Telefon ein Beratungsgespräch stattgefunden?**

ja  nein

Falls JA, weiter mit Frage → 8

Falls NEIN, Begründung: und weiter mit Frage → 16

**7. Was war dafür ausschlaggebend, dass Sie mit dem/der MitarbeiterIn der Job-Allianz einen Termin vereinbart haben?**

**8. Wie viele Kontakte hat es seither gegeben?**

**9. Waren die Kontakte immer mit Ihnen oder auch mit anderen Personen im Unternehmen?**

nur mit mir

auch mit anderen Personen (Name/Position):

**10. Wie stark wurde bei der Beratung auf die Besonderheiten Ihres Unternehmens eingegangen?**

in sehr hohem Ausmaß  in hohem Ausmaß  kaum  überhaupt nicht

Anmerkungen:

**11. Zu welchen Bereichen haben Sie Informationen erhalten?**

- Zu Fördermöglichkeiten bei Einstellung von Behinderten  ja  nein
- Zur behindertengerechten Arbeitsplatzadaptierung  ja  nein
- Zu Kooperationsmöglichkeiten mit Integrativen Betrieben  ja  nein
- Zu Unterstützungsangeboten wie z.B. Arbeitsassistenz  ja  nein
- Zum rechtlichen Aspekten, wie z.B. Kündigungsschutz  ja  nein
- Gute Beispiele (good practice) zur Arbeitsintegration von Behinderten  ja  nein
- Zum JobOskar  ja  nein
- Abbau von Vorurteilen gegenüber Behinderten  ja  nein

Sonstiges:



12. **Wie beurteilen Sie insgesamt die Kompetenz des/ der JobAllianz MitarbeiterIn?** (Schulnotensystem 1= sehr gut...5=ungenügend)

Note: 0

Anmerkungen/Begründungen:

13. **Haben Sie das Gefühl, dass Sie nach der Beratung zu den genannten Bereichen mehr wissen als vorher?**

ja, habe jetzt generell einen besseren Kenntnisstand

hatte zwar besseren Kenntnisstand, habe das meiste schon wieder vergessen

nein, mir war schon alles bekannt

Anmerkungen/Begründungen:

14. **Was waren für Sie die wichtigsten neuen Informationen?**

15. **Welche zusätzlichen Informationen hätten Sie sich noch gewünscht?**

16. **Welche Serviceangebote wünschen Sie sich in Zukunft von der Job-Allianz?**

17. **Wie oft sollte der Kontakt zur Job-Allianz stattfinden?**

18. **Haben Sie in Ihrem Unternehmen Menschen mit Behinderungen beschäftigt?**

ja  nein

**Wenn ja**, für welche Tätigkeiten/Positionen:

**Wenn JA:** Sind die behinderten Menschen (beides möglich)

direkt bei Ihnen beschäftigt

bei einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung

→ weiter mit Frage 19

**Falls NEIN:**

Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Unternehmen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen?

ja  nein

Begründung:

**Wenn NEIN:**

Was sind Ihre Vorbehalte, behinderte Menschen einzustellen?

WENN KEINE BERATUNG IN ANSPRUCH GENOMMEN → WEITER ZU FRAGE 19

**19. Hat die Beratung Ihr ursprüngliches Bild von behinderten Menschen als Arbeitskräfte beeinflusst?**

ja  nein

Begründung:

**20. Haben Sie durch die Beratung der JobAllianz eine Vorstellung davon bekommen, für welche Tätigkeiten in Ihrem Unternehmen (weitere) Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden könnten?**

ja  nein

Begründung:

**21. Wurde Ihnen durch die Beratung der JobAllianz deutlich, dass die Einstellung von (weiteren) Menschen mit Behinderungen auch in Ihrem Unternehmen betriebswirtschaftlich sinnvoll sein kann?**

ja  nein

Begründung:

**22. Was sind in Ihrem Betrieb die größten Herausforderungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen? Ich lese Ihnen jetzt einige Statements vor. Bitte sagen Sie mir, ob Sie voll, eher, eher nicht oder gar nicht zustimmen.**

Der Arbeitsplatz muss für den/die BehinderteN adaptiert werden	<input type="checkbox"/> stimme voll zu <input type="checkbox"/> stimme eher zu <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/> stimme gar nicht zu
Die KollegInnen und Vorgesetzten	<input type="checkbox"/> stimme voll zu <input type="checkbox"/> stimme eher zu

müssen auf den/die behinderteN KollegIn vorbereitet werden	<input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/> stimme gar nicht zu
Bei der Aufgabenzuteilung muss auf die Behinderung besondere Rücksicht genommen werden	<input type="checkbox"/> stimme voll zu <input type="checkbox"/> stimme eher zu <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/> stimme gar nicht zu
Wenn ich eine/n BehinderteN einstelle, dann besteht die Gefahr, dass es Probleme bei einer möglichen Kündigung gibt	<input type="checkbox"/> stimme voll zu <input type="checkbox"/> stimme eher zu <input type="checkbox"/> stimme eher nicht zu <input type="checkbox"/> stimme gar nicht zu

Sonstiges:

WENN KEINE BERATUNG IN ANSPRUCH GENOMMEN → WEITER ZU FRAGE 21

**23. Haben Sie sich in Folge der Beratung dazu entschlossen, (noch zusätzlich) Menschen mit Behinderungen einzustellen?**

ja  nein

Wenn JA:

Wem haben Sie den Bedarf gemeldet?

- An die JobAllianz  ja  nein
- An die Arbeitsassistenz  ja  nein
- An das Bundessozialamt  ja  nein
- An einen Träger der Behindertenhilfe (z.B. Promente, Lebenshilfe etc)  ja  nein
- Sonstige:

**24. Wenn Sie eine Stelle bezüglich Einstellung von Menschen mit Behinderung kontaktieren, an wen würden Sie sich wenden (Information)?**

- An die JobAllianz  ja  nein
- An die Arbeitsassistenz  ja  nein
- An das Bundessozialamt  ja  nein
- An einen Träger der Behindertenhilfe (z.B. Promente, Lebenshilfe etc)  ja  nein
- Sonstige:

**25. Haben Sie abgesehen von den Kontakten zu den Job-Allianz MitarbeiterInnen etwas von der Job-Allianz mitbekommen (Medien, Homepage etc.)?**

ja  nein

Wenn JA:

Wo war das?:

Was war das?:

**26. Erwarten Sie sich durch die Job-Allianz eine Steigerung der Bekanntheit Ihres Unternehmens?**

ja  nein

Begründung:

**27. Gibt es sonst noch etwas, dass Sie zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen anmerken möchten?**