

Inklusive Ausbildung, inklusive Arbeitsplatz – so kann's gehen!



- **Ein Leitfaden für Bildungseinrichtungen und Unternehmen** die im Sinne einer inklusiven Gesellschaft insbesondere Menschen mit Behinderungen ansprechen wollen
- **Abgeleitet aus den Erfahrungen und Recherchen** im Rahmen des Projekts „inclusive IT-Academy“ zur Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen und höchsten Beschäftigungschancen

Inhalt

Vorwort und Executive Summary.....	2
Hintergrund und Einführung.....	4
Menschen mit Behinderungen in Österreich.....	5
Mangelberufe und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.....	7
Jobmaschine Digitalisierung.....	9
Neue Anforderungen an und neue Formen der Ausbildung.....	10
Gestaltung eines inklusiven Ausbildungs- oder Jobangebotes.....	12
Assessment: Die Auswahl geeigneter Kandidaten.....	15
Umsetzung eines Inklusiven Bildungsangebotes.....	18
Jobvermittlung und Onboarding.....	21
Service und Links.....	26
Impressum.....	27

Vorwort und Executive Summary

MARTIN ESSL, Gründer der Essl Foundation

Was ist die „inclusive IT-Academy“? Warum braucht es ein Best Practice für barrierefreie Ausbildung und Beschäftigung? Und an wen richtet sich dieser Leitfaden?

Die „inclusive IT-Academy“ ist ein Projekt der Essl Foundation für inklusive Berufsbildung und Integration auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Im Rahmen eines Pilotmodells absolvierten im Zeitraum Jänner bis Mai 2019 zwölf Menschen mit Behinderungen (Asperger-Autismus, mobile Beeinträchtigung, Sehbeeinträchtigung, Hörbeeinträchtigung, chronische Erkrankung) und zwei Menschen ohne Behinderungen einen Lehrgang „Cisco Cybersecurity und Datenschutzgrundverordnung“.

Die Ausbildung im Umfang von insgesamt 140 Stunden basierte auf einem Kursangebot der Cisco Networking Academy und fand an der htl Wien 3 Rennweg statt. Weitere Partner im gesamten Projekt waren die Beratungsunternehmen myAbility Social Enterprise GmbH und Specialisterne Österreich. Den Abschluss der Academy bildeten zwei unterschiedliche Cisco Zertifizierungen für die TeilnehmerInnen. Ein zentraler Bestandteil ist die Miteinbindung von Unternehmen, die bereits in einer frühen Projektphase involviert waren. Große Arbeitgeber wie Raiffeisen Informatik, SEC-Consult, PWC, Kreditschutzverband, Verbund AG u. a. haben die Gelegenheit der Kooperation ergriffen und bieten Praktikumsplätze – auch mit der Perspektive einer möglichen Fixanstellung – an.

Um interessierte und geeignete Kandidaten für das Projekt zu identifizieren, mussten insbesondere für die Zielgruppe Menschen mit Behinderung eigene Prozesse entwickelt und aufgesetzt werden. Dazu konnten etablierte Methoden aus dem Personalwesen herangezogen werden, die an die Anforderungen des Projekts aber auch an die Bedürfnisse der potenziellen TeilnehmerInnen angepasst wurden. Gleichzeitig war es ein Ziel des Pilotmodells, die TeilnehmerInnen, die den Kurs erfolgreich absolviert haben, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch dafür wurden spezielle Maßnahmen aus den Bereichen Praktika, Job-Placement und Onboarding entwickelt und aufgesetzt.

„IT und Computertechnik im Allgemeinen sind für Blinde und sehbehinderte Menschen eine riesige Hilfe. Ich persönlich war schon im Alter von zehn Jahren computer- und technikbegeistert und es hat mir viel Freude und Spaß gemacht, die IT-Academy absolviert zu haben.“

DANIEL, Inclusive IT-Academy-Absolvent

Best Practice für Ausbildung und Beschäftigung

Das übergeordnete Ziel der „inclusive IT-Academy“ ist es, allen Menschen, auch jenen mit Behinderungen, den Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen, die auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt ist. Menschen mit Behinderungen verbessern damit ihre Chance auf ein selbstbestimmtes Leben und auf eine gleichberechtigte Teilnahme an der Gesellschaft. Die Wirtschaft erhält qualifizierte Fachkräfte, die dringend gesucht werden. Und das wiederum integriert Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, entlastet das österreichische Sozialbudget und erhöht die heimische Wirtschaftsleistung.

Das Projekt „inclusive IT-Academy“ soll als Best-Practice-Beispiel dienen, das auf andere Ausbildungswege in und außerhalb der IT ausstrahlt, das aber auch Unternehmen ermutigt, vermehrt inklusive Arbeitsplätze zu schaffen.

Wissenschaftliche Begleitung des Projektes

Das Projekt wurde wissenschaftlich begleitet und einer unabhängigen Evaluierung durch Professor FH Dr. Rainer Loidl und Julian Sorgo vom Institut Sozialarbeit und Sozialmanagement an der FH JOANNEUM in Graz unterzogen. Eine Kurzfassung dieser Evaluation ist als Download unter <https://zero-project.org/zero-project-it-academy> verfügbar.

Diese Evaluierung zeigt einerseits, dass das konzipierte, inklusive Programmkonzept auf hohem Niveau umgesetzt werden konnte und ein zertifizierter Cisco-Abschluss erreicht wurde. Andererseits wird aufgezeigt, dass die zweite Zielebene, die TeilnehmerInnen in ein fixes Beschäftigungsverhältnis zu bringen, zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Leitfadens noch offen ist. Die in der Evaluierung aufgezeigten Sichtweisen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen fließen in diesen Leitfaden ebenso ein wie erfolgreiche Erfahrungen der Projektpartner zum Onboarding von Menschen mit Behinderungen in Unternehmen. Die Studie empfiehlt ferner eine noch stärkere systematische und strukturelle Einbindung der beteiligten Unternehmen in den Ausbildungslehrgang zu einem früheren Zeitpunkt.

Alle involvierten Stakeholder auf einen Blick

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort/Co-Finanzierung



Für Bildungsinstitutionen und Unternehmen

Ein weiteres Ergebnis des Projektes ist der vorliegende Leitfaden. Dieser richtet sich an Bildungsanbieter, die ihr Kursportfolio um inklusive Angebote öffnen wollen, ebenso wie an Unternehmen, die inklusive Arbeitsplätze schaffen und Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen. Die folgenden Inhalte und Empfehlungen basieren auf den Erkenntnissen aus dem Pilotprojekt, der Evaluation sowie weiterer Recherchen und Interviews mit involvierten Stakeholdern.

„Ich kann mir sehr gut vorstellen, im Bereich des technischen Datenschutzes zu arbeiten, da sich dies mit meinem derzeitigen Studium der Rechtswissenschaft sehr gut ergänzt und ich dadurch auch bessere Chancen am Arbeitsmarkt habe. Die IT-Academy hat mir dafür eine sehr gute Basis gelegt.“

SILA, Inclusive IT-Academy-Absolventin



Ich danke allen persönlich, die an der inklusiven IT-Academy mitgewirkt haben, allen voran den TeilnehmerInnen, die sich auf dieses Pilotprojekt eingelassen haben und auch mitgeholfen haben, Barrieren zu identifizieren und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Ein großes Danke an die Professoren der htl Rennweg, Herrn Prof. Christian Schöndorfer und Prof. Clemens Kussbach, die durch ihre fachliche Expertise und großen persönlichen Einsatz einen sehr großen Beitrag zum Gelingen dieses Projekts geleistet haben. Weiters der Cisco Network Academy, allen beteiligten MitarbeiterInnen in den Projektpartner-Organisationen, dem Evaluierungsteam, den interessierten Unternehmen, die Praktikumsplätze angeboten haben, jenen die an den Druckwerken mitgearbeitet haben und dem Projektleitungsteam der Essl-Foundation.

Martin Essl, Juni 2019

Hintergrund und Einführung

Was ist die „inclusive IT-Academy“? Warum braucht es ein Best Practice für barrierefreie Ausbildung und Beschäftigung? Und an wen richtet sich dieser Leitfaden?

Die „inclusive IT-Academy“ ist ein Projekt der Essl Foundation für inklusive Berufsbildung und Integration auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Im Rahmen eines Pilotmodells absolvierten im Zeitraum Jänner bis Mai 2019 14 Menschen mit und ohne Behinderungen einen „Lehrgang Cybersecurity und DSGVO“.

Die Ausbildung im Umfang von insgesamt 140 Stunden basierte auf einem Kursangebot der Cisco Networking Academy und fand an der htl Rennweg in Wien statt. Weitere wichtige Partner im gesamten Projekt waren die Behindertenorganisationen myAbility und Specialisterne. Den Abschluss bildeten zwei unterschiedliche Zertifizierungen für die TeilnehmerInnen.

Um interessierte und geeignete KandidatInnen für das Projekt zu identifizieren, mussten insbesondere für die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen eigene Prozesse entwickelt und aufgesetzt werden. Dazu konnten etablierte Methoden aus dem Human-Ressource-Management herangezogen werden, diese mussten jedoch an die Anforderungen des Projekts, aber auch an die Bedürfnisse der potenziellen TeilnehmerInnen angepasst werden. Weiters war und ist ein Ziel des Pilotmodells, die TeilnehmerInnen, die den Kurs erfolgreich absolviert haben, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch dafür wurden eigene Maßnahmen aus den Bereichen Job-Placement und Onboarding entwickelt und aufgesetzt.

HINWEIS: Der Leitfaden steht Interessierten kostenlos zur Verfügung und soll im Sinne dieses „Open-Source-Ansatzes“ laufend weiterentwickelt werden. Sollten Sie Fehler finden oder Erfahrungen einbringen wollen, zögern Sie bitte nicht, uns diese mitzuteilen, Anregungen und Ergänzungen, die dazu beitragen die Voraussetzungen für eine inklusive Gesellschaft zu verbessern, werden gerne aufgenommen und kontinuierlich online aktualisiert.

Best Practice für Ausbildung und Beschäftigung

Das übergeordnete Ziel der „inclusive IT-Academy“ ist es, insbesondere für Menschen mit Behinderungen den Zugang zu einer Ausbildung zu verbessern, die auf dem Arbeitsmarkt stark nachgefragt ist. Menschen mit Behinderungen verbessern damit ihre Chance auf ein selbstbestimmtes Leben und auf eine gleichberechtigte Teilnahme an der Gesellschaft. Die Wirtschaft erhält qualifizierte Fachkräfte, die dringend gesucht werden. Und das wiederum entlastet das österreichische Sozialbudget und erhöht die heimische Wirtschaftsleistung.

Das Projekt „inclusive IT-Academy“ soll daher als Best-Practice-Beispiel dienen, das auf andere Ausbildungswege in und außerhalb der IT ausstrahlt, das aber auch Unternehmen ermutigt, vermehrt inklusive Arbeitsplätze zu schaffen.

Das Projekt wurde daher wissenschaftlich begleitet und einer unabhängigen Evaluierung durch Professor Rainer Loidl vom Institut Soziale Arbeit an der FH JOANNEUM in Graz unterzogen. Eine Kurzfassung dieser Evaluierung finden Sie ab Juli 2019 unter <https://zeroproject.org/zero-project-it-academy>. Die gesamte Studie wird unter der gleichen Adresse ab August verfügbar sein.

Für Bildungsinstitutionen und Unternehmen

Ein weiterer Output ist der vorliegende Leitfaden. Dieser richtet sich an Bildungsanbieter, die ihr Kursportfolio um inklusive Angebote erweitern wollen, ebenso wie an Unternehmen, die inklusive Arbeitsplätze schaffen und Menschen mit Behinderungen beschäftigen wollen. Die folgenden Inhalte und Empfehlungen basieren auf den Erkenntnissen aus dem Pilotprojekt, der Evaluierung sowie weiterer Recherchen und Interviews mit involvierten Stakeholdern.

Menschen mit Behinderungen in Österreich

Wie viele Menschen mit Behinderungen gibt es in Österreich? Was bedeutet deren Recht auf Inklusion? Und wie ist der Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt?

Gemäß dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGStG) ist eine Behinderung die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Entsprechend der von der Statistik Austria¹ im vierten Quartal 2015 durchgeführten Mikrozensus-Zusatzerhebung leben 18,4 Prozent der österreichischen Wohnbevölkerung (in Privathaushalten) oder hochgerechnet 1,3 Millionen Personen mit einer dauerhaften Behinderung.

Darüber hinaus fehlen aus unterschiedlichen Gründen (Erhebungsmethode, Datenschutz etc.) valide Daten. Tatsache ist jedoch, dass heute der geringere Teil von Menschen mit einer Behinderung damit aufwächst. Nicht zuletzt sorgt der demografische Wandel dafür, dass die Gruppe der Menschen wächst, die eine Behinderung erst im Laufe ihres Erwerbslebens erlangen. So liegt der Anteil von Menschen mit einer Behinderung in der Altersgruppe über 65 bereits bei 50 Prozent.

Das Menschenrecht auf Inklusion

Menschen mit Behinderungen sind jedenfalls eine sehr heterogene Gruppe. Unumstritten ist aber ihr Recht auf ein selbstbestimmtes Leben.

„Inklusion“ ist ein von den Vereinten Nationen definiertes Menschenrecht, das den Anspruch aller Menschen beinhaltet, in einer Gesellschaft gleichberechtigt und miteinander zu leben – unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Behinderung. Das heißt, keine Person

darf von und in keinem Lebensbereich ausgeschlossen werden.

Das gilt insbesondere für die Bereiche Bildung und Beschäftigung, die in mehrfacher Hinsicht existenzielle Grundlagen für ein selbstbestimmtes Leben und die gleichberechtigte Teilnahme an der Gesellschaft darstellen.

Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt

Tatsächlich ist jedoch nur ein kleiner Teil aller Menschen mit Behinderungen, die eine Beschäftigung suchen und – unter den richtigen Rahmenbedingungen – ihre Leistung erbringen können, auch tatsächlich auf dem (ersten) Arbeitsmarkt beschäftigt.

Dafür gibt es eine Reihe von Gründen. Jedenfalls zählen dazu fehlende Zugänge zu einer qualifizierten Berufsausbildung und zu barrierefreien Arbeitsplätzen. Die Folge ist, dass Menschen mit Behinderungen erst gar keinen Job finden oder in sogenannten Tages- oder Beschäftigungsstrukturen (Werkstätten) tätig sind, die ebenfalls nicht in der Erwerbsstatistik erfasst sind.

Laut Sozialministerium sind derzeit allein in diesen „Werkstätten“ aktuell rund 23.000 Menschen untergebracht. Da es sich dabei um keine Erwerbstätigkeit handelt, erhalten die dort Beschäftigten für ihre Arbeit kein Entgelt, sondern nur ein Taschengeld. Außerdem haben sie keine eigenständige Sozialversicherung und auch keine der sonstigen Ansprüche oder Rechte von „normalen“ ArbeitnehmerInnen. Und mangels höherwertiger Qualifikation gelingt den in diesen Werkstätten tätigen Menschen nur in seltenen Ausnahmefällen der Wechsel in den ersten Arbeitsmarkt.

Regelungen greifen nicht, Qualifikation sehr wohl

Daran ändert auch das Behinderten-Einstellungsgesetz wenig. Demnach sind Betriebe mit über 24 MitarbeiterInnen verpflichtet, Menschen mit Be-

¹ Der Bericht über die Lage der Menschen mit Behinderungen in Österreich 2016 ist auf der Seite des Sozialministeriums im „Broschürenservice“ als pdf abrufbar. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at>

hinderungen anzustellen. Das sind jedoch lediglich 2,9 Prozent aller österreichischen Unternehmen und von diesen kommen nur etwa 22 Prozent ihrer Verpflichtung nach, wie der Österreichische Behindertenrat in seinem „Bericht zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Österreich“ (veröffentlicht im Juli 2018) feststellt: „Der Rest bevorzugt, sich von der Einstellungsverpflichtung durch Zahlung einer Ausgleichsteuer in Höhe von zumindest 257 Euro pro nicht eingestellter Person und Monat freizukaufen.“

Auch dass Menschen, die bereits vor der Aufnahme einer konkreten Beschäftigung dem Kreis der begünstigt behinderten Personen nach dem BEinstG angehören, seit einigen Jahren erst nach vier Jahren Betriebszugehörigkeit (statt nach sechs Monaten) einen Kündigungsschutz erwerben, hat deren Zugang zum Arbeitsmarkt nicht verbessert.

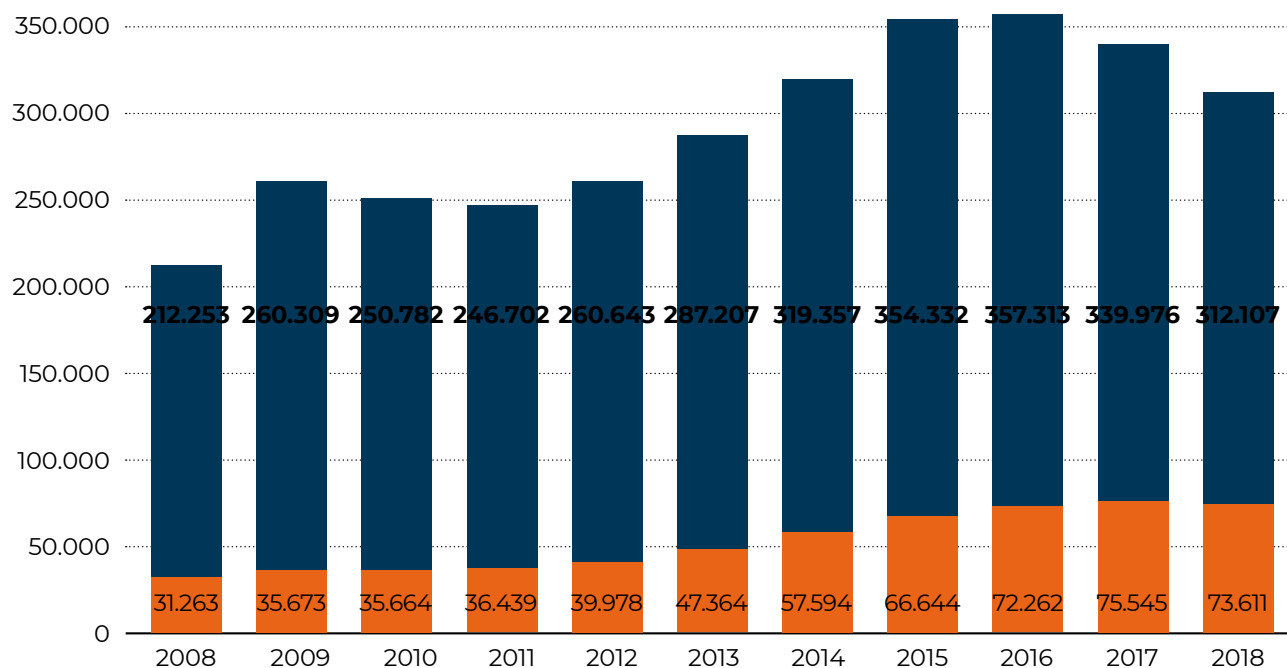
So ist laut einer für die ESSL Foundation erstellten Sonderauswertung durch das Arbeitsmarktservice

(AMS) die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen von 31.263 im Jahresdurchschnitt 2008 auf 73.611 im Jahresdurchschnitt 2018 gestiegen. Das ist mehr als eine Verdoppelung. Die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen stieg im selben Zeitraum von 180.990 auf 238.496. Ein Plus von lediglich 31,7 Prozent.

Noch gravierender zeigt sich die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung des Wirtschaftsaufschwunges. Während die Zahl der arbeitslosen Menschen mit Behinderungen Jahr für Jahr gestiegen ist, ist die Zahl der arbeitslosen Menschen ohne Behinderung seit 2015 (damals waren 287.688 Menschen ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen vorgemerkt) sogar gesunken.

Vorgemerkte Arbeitslose mit und ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen – Jahresdurchschnitt 2008 – 2018

mit ohne gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen



Quelle: Statistik Austria

Mangelberufe und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Welche Berufe werden gesucht? Welche höheren Qualifikationen verbessern für Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt? Und wer braucht diese Fachkräfte am dringendsten?

Das Sozialministerium erstellt jedes Jahr eine Liste der sogenannten Mangelberufe in Österreich. Diese ist die Grundlage für die mögliche Zuerkennung der Rot-Weiß-Rot-Karte, die qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten beantragen können. Insgesamt sind in dieser online abrufbaren Liste 45 Berufe ausgewiesen. Dazu kommen weitere 20 Mangelberufe, die nur in einzelnen Bundesländern benötigt werden. (Abrufbar ist diese Liste unter www.migration.gv.at)

Ein Großteil dieser Berufe ist für Menschen mit einer körperlichen Behinderung jedoch nicht ausübbar oder deren Ausübung ist zumindest mit einem hohen Aufwand verbunden. Das bestätigt auch die für die Essl Foundation durchgeführte AMS-Sonderauswertung. Demnach gab es 2018 die meisten offenen Stellen für KellnerInnen (3.062 oder 4,3 Prozent) gefolgt von „Sonstige HändlerInnen und VerkäuferInnen“ (2.796 oder 3,9 Prozent) und „Warenauswertungs-, -nachseher, -adjustierer, -verpacker (m./w.)“ mit 2.565 offenen Stellen (3,6 Prozent).

Top-20: Bestand offener Stellen nach Berufen , Jahresdurchschnitt 2018 - sortiert

	Bestand	Anteil
Kellner/innen	3.063	4,3%
Sonstige HändlerInnen und VerkäuferInnen	2.796	3,9%
Warenauswertungs-, -nachseher, -adjustierer, -verpacker (m./w.)	2.565	3,6%
Elektroinstallateur(e)Innen, -monteur(e)Innen	2.530	3,5%
Gaststättenköch(e)Innen	2.400	3,4%
FuhrwerksunternehmerInnen, KraftfahrerInnen	2.262	3,2%
HändlerInnen und VerkäuferInnen von Lebens- und Genussmitteln	1.933	2,7%
Magazin-, Lagerarbeiter, Verlader, Wareneinsteller (m./w.)	1.847	2,6%
Reinigungskräfte (m./w.)	1.753	2,5%
Tätige Betriebsdirektor(en)Innen, GeschäftsleiterInnen & verwandte Berufe	1.685	2,4%
Industrie-, Gewerke- und Handwerksmeister (m./w.), Kontorist(en)Innen	1.422	2,0%
Sonstige SchlosserInnen	1.352	1,9%
Sonstige TechnikerInnen für Datenverarbeitung	1.341	1,9%
MaurerInnen	1.247	1,7%
Kochgehilf(en)Innen	1.191	1,7%
KraftfahrzeugmechanikerInnen	1.128	1,6%
Rohrinstallateur(e)Innen, -monteur(e)Innen	1.112	1,6%
Nicht diplomierte KrankenpflegerInnen und verwandte Berufe	1.074	1,5%
Laden-, Eintrittskartenkassier(e)Innen	1.007	1,4%
Sonstige TechnikerInnen für Maschinenbau	862	1,2%

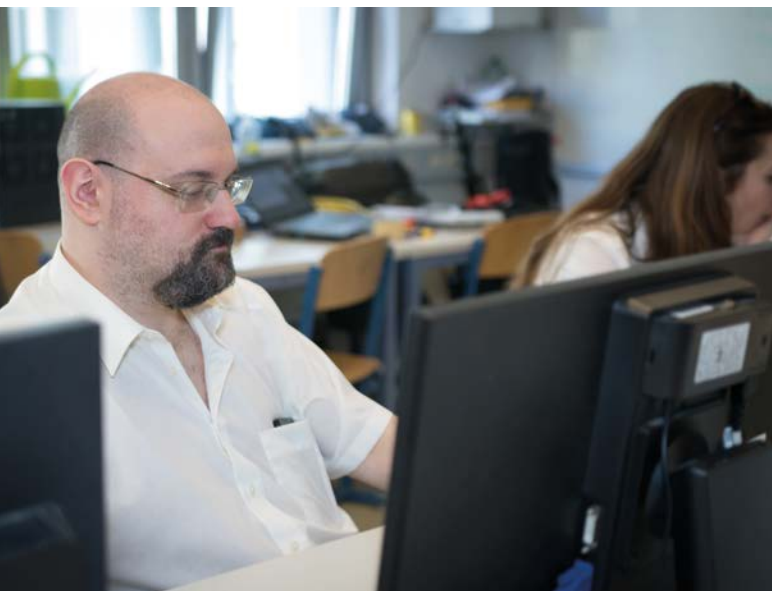
Quelle: Statistik Austria

Digitalisierung braucht Fachkräfte

Einfacher ist naturgemäß der Zugang zu sogenannten „Bürojobs“ oder zu „Bildschirmarbeit“. Die umfassende Digitalisierung unsere Gesellschaft sorgt dabei nicht nur für eine steigende Nachfrage nach höherqualifizierten Fachkräften. Technische Assistenzsysteme und andere digitale Lösungen haben insbesondere für Menschen mit Behinderungen in den letzten Jahren die Möglichkeiten, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, enorm erweitert.

Gemäß der AMS-Sonderauswertung haben sich die offenen Stellen im IT-Bereich in den letzten fünf Jahren insgesamt mehr als vervierfacht. 2018 gab es beim AMS im Jahresdurchschnitt 2.391 offene Stellen für EDV-TechnikerInnen, im Jahr 2014 waren es nur 551 gewesen. Auf zehn Jahre betrachtet fällt der Anstieg sogar noch höher aus. 2009 waren im Schnitt 365 offene Stellen für EDV-TechnikerInnen unbesetzt geblieben.

Der gestiegene Bedarf beschränkt sich dabei nicht nur auf höchstqualifizierte IT-Fachkräfte. So gab es 2018 für DiplomingenieurInnen für Datenverarbeitung 554 offene Stellen, 2014 waren es 91 gewesen (2009: 33). 2018 wurden 496 TechnikerInnen mit einer höheren Ausbildung (Ing.) für Datenverarbeitung gesucht, 2014 waren es 139 (2009: 71). Und für „Sonstige TechnikerInnen für Datenverarbeitung“ stieg die Zahl der offenen Stellen im Zeitraum 2014 bis 2018 sogar von 322 auf 1.341 (2009: 365).



IT-Academy-Teilnehmer konzentriert bei einer Lehrübung

Bestätigt werden diese Zahlen auch von Interessenverbänden der Wirtschaft. So stellt der Fachverband für Unternehmensberatung, Buchhaltung und Informationstechnologie (UBIT) in seinem aktuellen „IKT Statusreport #4“ (veröffentlicht im Februar 2019) fest, dass derzeit 10.000 IT-Fachkräfte fehlen. Und auch die EU-Kommission rechnet, dass europaweit bis 2020 rund einer Million IT-Arbeitskräfte mehr gebraucht werden.

KMU haben höchsten Leidensdruck

Unter dem akuten Fachkräftemangel in Österreich leidet insbesondere der Mittelstand. Laut der von der internationalen Prüfungs- und Beratungsorganisation EY durchgeführten Studie „Fachkräftemangel im österreichischen Mittelstand 2019“ haben bereits 83 Prozent der Unternehmen in Österreich Probleme bei der Suche nach MitarbeiterInnen (2018 waren es noch 79 Prozent gewesen).

Demnach plant fast jedes dritte mittelständische Unternehmen in Österreich (32 Prozent) im ersten Halbjahr 2019 seine Belegschaft aufzustocken – in Wien sind es sogar 45 Prozent. Bei vielen Firmen bleiben jedoch aufgrund des Fachkräftemangels Stellen unbesetzt. Alle voran betrifft das die Produktion, wo bei fast jedem vierten Unternehmen (24 Prozent) Stellen offen bleiben. Aber auch im Marketing oder Vertrieb (14 Prozent der Unternehmen) und im Bereich IT/EDV (zwölf Prozent der Betriebe) bleiben Stellen unbesetzt. Die Folge: vier von zehn österreichischen Unternehmen (40 Prozent) verlieren deswegen Umsätze.

Positiver Effekt: die Bereitschaft der Unternehmen, Hürden zu überwinden und sich auf individuelle Bedürfnisse potenzieller MitarbeiterInnen einzustellen, steigt. Eine Annahme, die ebenfalls in der EY-Studie dokumentiert ist. So beschäftigt bereits jedes fünfte Unternehmen hierzulande asylberechtigte Flüchtlinge. Trotz der dabei erlebten Hürden wie mangelnde Deutschkenntnisse (80 Prozent), unklare Rechtslage während laufender Asylverfahren (54 Prozent) oder mangelnde Qualifikationen (49 Prozent) und fehlende Planungssicherheit (47 Prozent). Und Erich Lehner, Managing Partner bei EY Österreich und verantwortlich für den Bereich Mittelstand, stellte anlässlich der Veröffentlichung der Studie fest: „Regional herrscht in Österreich teilweise Vollbeschäftigung, gut ausgebildete Fachkräfte können sich ihren Arbeitgeber längst aussuchen. Gerade kleinere Unternehmen, die mit bekannteren, börsennotierten Unternehmen um Arbeitskräfte buhlen, können dadurch Stellen oft nur mühsam oder gar nicht besetzen.“

Jobmaschine Digitalisierung

Warum die Digitalisierung so viele Jobs bringt? Welche werden das sein? Und welche ermöglichen Menschen mit Behinderungen bessere Chancen auf eine qualifizierte Beschäftigung?

Die Digitalisierung, die von ExpertInnen auch als 4. Industrielle Revolution bezeichnet wird, bringt für Menschen mit Behinderungen zwei Chancen: Technische Lösungen und digitale Assistenzsysteme sowie nachgefragte Arbeitsplätze. Beide unterstützen eine gleichberechtigte Teilnahme an der Gesellschaft. Tatsächlich gilt die Digitalisierung als die „Jobmaschine“ der Zukunft. Als Treiber gelten dabei vor allem das Internet of Things (IoT) und Big Data sowie Cyber Security und Datenschutz.

Das Internet der Dinge

Das Internet of Things, kurz IoT, bezeichnet die Kommunikation von Maschine zu Maschine (M2M). Glaubt man dem McKinsey Global Institute steigt durch deren Einsatz der wirtschaftliche Mehrwert bis ins Jahr 2025 auf weltweit bis zu 11,1 Billionen Dollar. Damit würden 2025 allein IoT-Anwendungen fast bis zu zehn Prozent der globalen Wirtschaftsleistung ausmachen, die von der Weltbank für das Jahr 2025 auf knapp 100 Billionen Dollar geschätzt wird. Von den McKinsey-ExpertInnen wurden dazu im Rahmen der Studie „Internet of Things: Mapping the Value beyond the Hype“ fast 300 Anwendungen für das Vernetzen von Maschinen und deren direkte Kommunikation untereinander untersucht und deren potenzieller künftiger Mehrwert für verschiedene Märkte und Branchen ermittelt. Die Beispiele reichen vom kontaktlosen Bezahlen über Monitoring im Gesundheitsbereich und Anwendungen, die die öffentliche Sicherheit verbessern bis zu Prozessoptimierungen in der Industrie oder in der Logistik.

Big Data

Mit der steigenden Vernetzung nimmt auch das Datenvolumen zu. Big Data bezeichnet das Sammeln und Verarbeiten von digitalen Daten. Wikibon aus den USA – das Unternehmen versteht sich als Community von Praktikern und Beratern, die den Open-Source-Austausch von Technologie- und Geschäftswissen fördert – rechnet, dass die weltweiten Big-Data-Marktumsätze für Software und Dienstleistungen von 42 Milliarden US-Dollar im Jahr 2018 auf 103 Milliarden US-Dollar im Jahr 2027 steigen und eine jährliche Wachstumsrate von mehr als zehn Prozent erreichen werden. Dabei werden laut Wikibon-Prognose Big-Data-Anwendungen und Analysen voraussichtlich von 5,3 Milliarden US-Dol-

lar im Jahr 2018 auf 19,4 Milliarden US-Dollar im Jahr 2027 wachsen. Und der weltweite Big-Data-Markt mit Professional Services wird im selben Zeitraum voraussichtlich von 16,5 Milliarden US-Dollar auf 21,3 Milliarden US-Dollar zulegen.

Cyber Security und Datenschutz

Mit dieser „Datenflut“ einher geht ein steigender Bedarf an Sicherheit im Internet. So stellte die „Information Systems Audit and Control Association“ (ISACA) – ein unabhängiger, globaler Berufsverband für IT-Revisoren, Wirtschaftsprüfer sowie Experten der Informationssicherheit und IT-Governance bereits 2016 fest, dass Cybersicherheitsarbeitsplätze dreimal schneller wachsen als IT-Arbeitsplätze insgesamt. In den USA würden laut ISACA-Untersuchung 53 Prozent der Arbeitgeber länger als sechs Monate benötigen, um qualifizierte Cybersicherheitsexperten zu finden. Dazu komme, dass die Hälfte der Bewerber nicht ausreichend qualifiziert sei. Und global wurde von ISACA für 2019 ein Mangel an zwei Millionen Cybersecurityprofis festgestellt. Eine Zahl, die bis 2021 auf 3,5 Millionen steigen soll.

Gründe für diesen Bedarf an Internet-Sicherheitsexperten sind die ebenfalls zunehmenden kriminellen Attacken. So rechnet das Analyse- und Nachrichtenportal zu Sicherheits- und Risikomanagement CSO, dass der Schaden durch Cyberkriminalität bis 2021 auf bis zu sechs Billionen US-Dollar pro Jahr steigen wird. Für 2014 war in einer Studie von IBM und dem Ponemon Institute der Wert der gestohlenen personenbezogenen Daten noch mit einer Milliarde US-Dollar beziffert worden. Damit steigen auch die Investitionen in Cybersecurity.

Steigende Ausgaben und einen Bedarf an speziell ausgebildeten Fachkräften verursacht auch der Datenschutz. Hier ist der Treiber vor allem die von der Europäischen Union 2018 eingeführte Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Diese regelt nun einheitlich für die EU das Sammeln und Verarbeiten personenbezogener Daten durch private Unternehmen wie öffentliche Institutionen. Gemäß einer Untersuchung des Beratungsunternehmens PWC bezifferten 88 Prozent der befragten Unternehmen (aus Nicht-EU Ländern) den Aufwand für die entsprechende Vorbereitung mit mehr als einer Million US-Dollar. 69 Prozent planten dazu eine externe Firma zu beauftragen, mehr als 30 Prozent eigene Ressourcen zu nutzen.

Neue Anforderungen an und neue Formen der Ausbildung

Warum greifen traditionelle Lehrmethoden nicht mehr? Welche Rolle übernehmen Akademien von Unternehmen? Und wie funktioniert heute Lehren und Lernen?

Die von der Digitalisierung ausgelösten Veränderungen und vor allem deren Tempo bedingen auch einen Wandel in der Ausbildung. Gefragt sind heute Skills und Jobprofile, die nicht durch Wachstum, sondern durch Veränderung entstehen. Oder anders ausgedrückt: Es braucht nicht MEHR vom SELBEN, sondern MEHR von NEUEM. Diese Entwicklung steht jedoch im Widerspruch zu traditionellen Formen der Ausbildung. Auch in der IT.

Traditionelle Lehre scheitert am Bedarf

Klassische Ausbildungskonzepte in den Schulen, Fachhochschulen und Universitäten folgen nach wie vor einem Bild, das von einem Informatiker als Generalist ausgeht. Tatsächlich ist es aufgrund der technischen Entwicklung heute immer weniger nötig, bis zu gar nicht mehr möglich, eine derartige Breite an Wissen zu vermitteln. „Es stellt sich also immer mehr die Frage, ob der, der mit einem Computer arbeitet, diesen auch verstehen muss“, erklärt dazu DI Christian Schöndorfer, Professor an der htl Rennweg (Wien) für IT & Mechatronik und Leiter des Pilotkurses der „inclusive IT-Academy“: „Das Bild des Informatikers wird sich massiv verändern, vom universalen Generalisten hin zum spartenspezifischen Experten. Und auch für das Wissen wird der Lifecycle künftig sicher noch kürzer sein als früher.“

Ein plakatives Beispiel dafür, wie weit diese Spezialisierung geht, zeigt sich für Schöndorfer etwa beim 3D-Druck. Vor ein paar Jahren noch unvorstellbar ist auch das heute eine eigene Ausbildung, die unter anderem Materialwissen und andere Qualifikationen beinhaltet.

Akademien von Unternehmen füllen Gap

In die größer werdende Lücke zwischen Ausbildungsangebot und nachgefragten Qualifikationen stoßen zunehmend Unternehmen mit ihren Akademien. Deren Schulungen waren ursprüng-

lich gedacht, KundInnen mit den Produkten und Dienstleistungen vertraut zu machen. Zunehmend wurde das Angebot auf Bildungseinrichtungen ausgedehnt. Für die Unternehmen bietet sich die Möglichkeit, sich als Marke bei einer interessanten Zielgruppe früh bekannt zu machen. Die SchülerInnen erhalten die Möglichkeit, Skills und Zertifikate zu erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und nachgefragt sind. Und die Lehrenden profitieren von den Möglichkeiten, einen modernen Unterricht zu gestalten. Die Akademien stellen diesen dafür umfassende Unterlagen zur Verfügung – inklusive detaillierter Lehrpläne und Vorlagen für Übungen und Prüfungen.

Beispiel: Cisco Networking Academy

Welche Bedeutung derartige Akademien von Unternehmen heute haben, zeigt sich eindrucksvoll an der Cisco Networking Academy, die auch Partner der „inclusive IT-Academy“ ist.

Aktuell betreibt Cisco, ein Hersteller von Netzwerkkomponenten unter dem Dach der Cisco Networking Academy, weltweit mehr als 10.000 Akademien. Mehr als 1,5 Millionen StudentInnen absolvieren gerade einen Kurs, seit der Gründung der Cisco Networking Academy wurden bis heute über zehn Millionen StudentInnen ausgebildet. Das von mehr als 22.000 InstruktorInnen in über 180 Ländern und in 19 Kurssprachen.

Die Inhalte beschränken sich dabei längst nicht mehr auf IT-Hardware, in Summe umfasst das Kursangebot mittlerweile 19 Ausbildungen aus den Bereichen Netzwerk, Sicherheit, IoT, Analyse, Betriebssystem und Programmieren ebenso wie Business, Entrepreneurship oder digitale Kompetenz.

Auch die Anforderungen und Niveaus der Kurse sind breit gefächert. So wird für den Kurs „Introduction to Cybersecurity“ nicht einmal ein Trainer benötigt und die Dauer mit 15 Stunden angegeben. Zielgruppe sind Schüler der Sekundarstufe oder auch interessierte Laien.

Der „CCNA Cyber Ops“ hingegen ist ein Vertiefungskurs im Umfang von 70 Stunden mit Fokus auf den Schutz bestehender Netzwerke. Die Ausbildung erfolgt durch einen entsprechenden zertifizierten Trainer, der die TeilnehmerInnen auf einen Abschluss mit einem „Cisco Cybersecurity Operations Certification“ vorbereitet.

Neue Unterrichtsformen fördern Inklusion

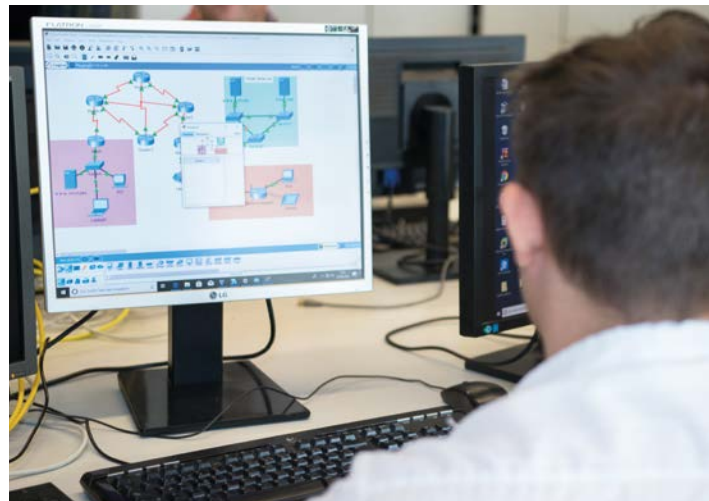
Ein Erfolgsfaktor derartiger Akademien ist die Möglichkeit, Lerninhalte auch online zu nutzen. „Blended Learning“ bezeichnet eine solche Lehr- und Lernform, bei der klassischer Präsenzunterricht mit modernen Formen von E-Learning verknüpft wird. Diese Lernorganisation gibt TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Inhalte in ihrem eigenen Tempo nachzulesen und zu bearbeiten.

Zu präferieren ist jedenfalls eine Kombination. Bildungsangebote, die ausschließlich online genutzt werden, führen zu hohen Abbruchraten. Das hat sich bei den vor einigen Jahren noch gehypten „Moocs“ gezeigt, wo teilweise mehr als 90 Prozent der StudentInnen, die einen derartigen Online-Kurs begonnen haben, diesen nicht abgeschlossen haben. Als Gründe dafür wurden die fehlende soziale Interaktion oder auch die Motivation durch die Gruppe, aber auch durch Vortragende angeführt.

Aufgrund der Erfahrungen aus dem Pilotmodell im Rahmen der „inclusive IT-Academy“ sowie Erkenntnissen gängiger Lehre, empfiehlt sich ein Verhältnis von 80:20, heißt: 80 Prozent der Lerninhalte werden von den StudentInnen selbst erarbeitet, 20 Prozent gemeinsam in der Gruppe. Zudem empfiehlt sich nach neuesten Erkenntnissen, dass die KursteilnehmerInnen die Lerninhalte eigenständig, „zu Hause“ erarbeiten, während deren Anwendung und Übung gemeinsam „in der Schule“ erfolgt. Eine Umkehr gegenüber der klassischen Pädagogik, weshalb diese Form des Unterrichts auch als „inverted classroom“ oder „flip teaching“ bezeichnet wird.



IT-Academy-TeilnehmerInnen mit unterstützenden Technologien während des Unterrichtes



Praktische Übungen charakterisieren den Lehrgang



Die Professoren des Lehrganges im Serverraum der htl Wien 3 Rennweg

Gestaltung eines inklusiven Ausbildungs- oder Jobangebotes

Wie erreiche ich die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen? Welche Informationen benötigt meine Zielgruppe? Wie gestalte ich die Kommunikation barrierefrei und inklusive?

Etablierte Methoden und Kanäle aus dem Human-Ressource-Management eignen sich nur bedingt, um KandidatInnen für ein inklusives Ausbildungsangebot oder ein Jobangebot, das sich insbesondere auch an Menschen mit Behinderungen richtet, zu identifizieren. Umso mehr, wenn auch KandidatInnen angesprochen werden sollen, die bisher noch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Und auch ein barrierefreier oder gar inklusiver Zugang zu Aus- oder Weiterbildung ist nach wie vor keine Selbstverständlichkeit. Daher ist es notwendig, Menschen mit Behinderungen gezielt anzusprechen, um sie über ein inklusives oder barrierefreies Angebot zu informieren.

Wie erreiche ich Menschen mit Behinderungen?

Neben Karriereportalen und ähnlichen Kanälen, die sich nicht explizit an eine Zielgruppe richten, gibt es dazu auch Wege, über die Menschen mit Behinderungen direkt adressiert werden können. Allen voran bieten sich dafür die Behindertenorganisationen in Österreich an.

behindertenrat.at

Die Interessenvertretung der in Österreich lebenden Menschen mit Behinderungen ist der Österreichische Behindertenrat. Zudem ist er die Dachorganisation der Behindertenverbände in Österreich, der mehr als 80 ordentliche und fördernde Mitgliedsverbände und Partner angehören. Der Österreichische Behindertenrat versteht sich selbst als politische Lobby, er ist also keine Serviceeinrichtung, die Menschen mit Behinderungen direkt betreut. Diese Aufgabe übernehmen bundesweite oder regional agierende Organisationen und solche, die Menschen mit spezifischen Behinderungen vertreten. So finden sich beispielsweise unter den Mitgliedern des Österreichischen Behindertenrats ein Dachverband berufliche integration austria ebenso wie eine Behindertenhilfe Bezirk Korneuburg oder die Hilfsgemeinschaft der Blinden und Sehschwachen Österreichs.

www.behindertenrat.at/ueber-uns/mitglieder/

oesterreich.gv.at

oesterreich.gv.at ist eine Online-Plattform, die vom Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort herausgegeben wird. Primäres Ziel der behördenübergreifenden Plattform ist, dass Bürger damit ausgewählte Amtswege online erledigen könne. Abgedeckt werden aber auch Informationen rund um Verwaltungs- und andere Themen. Wie auch das Thema „Menschen mit Behinderungen“. Dort finden sich Informationen unter anderem zu den Bereichen Ausbildung, Arbeit und Pension, aber auch (unter der Rubrik Sonstiges/Sonstige Informationen eine Liste von Selbsthilfegruppen sowie von Vereinen und Behindertenorganisationen.

www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen.html

Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)

Das Netzwerk Berufliche Assistenz, kurz NEBA, ist ein vom Sozialministeriumservice finanziertes System, das nach eigenen Angaben Menschen mit Behinderungen und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche unterstützt. Die Leistungen werden kostenlos zur Verfügung gestellt und sind so konzipiert, dass sie Ressourcendefizite der LeistungsempfängerInnen bedarfsgerecht ausgleichen sollen. Zusammengefasst werden diese Leistungen in fünf Bereiche der beruflichen Assistenz: Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz sowie Jobcoaching. Die Umsetzung erfolgt durch österreichweit mehr als 200 AnbieterInnen, die auf der Internet-Seite gelistet sind und nach Kriterien wie angebotene Leistungen, Bundesland oder Bezirk selektiert werden.

www.neba.at

Wie bereite ich mein Angebot barrierefrei auf?

Üblicherweise erfolgt der Erstkontakt heute online oder via App. Für den barrierefreien Zugang zu Websites und mobilen Anwendungen gibt es internationale Standards, die von der W3C Web Accessibility Initiative (WAI) festgelegt und laufend aktualisiert werden. Zu diesen Standards gehören

die Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) und andere Ressourcen für Designer und Entwickler sowie Informationen für Autoren. Für weitere Informationen siehe: www.w3.org/WAI/

Inhaltlich sollte sich das Angebot an den Anforderungen orientieren, die BewerberInnen später zu erfüllen haben – als TeilnehmerInnen an einer Ausbildung oder als ArbeitnehmerInnen. Sind beispielsweise die Voraussetzungen für eine Ausbildung oder eine Beschäftigung derart, dass eine intellektuelle Beeinträchtigung keine Hürde darstellt, sollten Informationen auch in einer Leicht-Lesen-Version verfügbar gemacht werden.

Wie adressiere ich Menschen mit Behinderungen?

Tendenziell haben Menschen mit Behinderungen meist größere Hemmungen, sich für eine Ausbildung oder ein Jobangebot zu bewerben als Menschen ohne Behinderung. Daher empfiehlt es sich, diese explizit anzusprechen. Etwa mit der Formulierung:

„Wir wenden uns gezielt auch an Menschen mit Behinderungen und regen an, alle für Sie notwendigen Anforderungen innerhalb des Bewerbungsprozesses bekannt zu geben.“ Damit wird nicht nur ein explizites Angebot gemacht, sondern auch die Bereitschaft signalisiert, auf individuelle Bedürfnisse eingehen zu wollen. Empfehlenswert ist es zudem, bereits bei der Anmelde-möglichkeit Informationen über die Erreichbarkeit und Barrierefreiheit des Ausbildungsortes (Arbeitsplatzes) zur Verfügung zu stellen.

Wie detailliert formuliere ich meine Anforderungen?

Die Informationen sollten so umfassend und so detailliert sein, dass sich nur KandidatInnen bewerben, die auch die notwendigen Qualifikationen mitbringen. Dem steht jedoch gegenüber, dass Menschen mit Behinderungen – aufgrund nachvollziehbarer Gründe – eher dazu neigen, sich nicht ausreichend qualifiziert zu fühlen. Daher sollte im Angebot oder in einem Inserat genau beschrieben sein, in welchem Ausmaß Anforderungen zu erfüllen sind. Beispielsweise Englisch: Grundkenntnisse, Kundenkontakt: nur telefonisch etc. Außerdem empfiehlt es sich, Interessierten die Möglichkeit zu geben, sich bei Fragen sehr niedrigschwellig vorab an jemanden wenden zu können. Beispielsweise mit der Formulierung: „Wenn Sie Fragen zum Bewerbungsprozess oder Sonstigem haben, zum Beispiel Barrierefreiheit betreffend, wenden Sie sich bitte an ...“ Idealerweise werden zur Kontaktaufnahme zwei Kanäle angeboten: Telefon und E-Mail.

Wie gestalte ich die Anmeldung oder Bewerbung?

In der Regel erfolgt eine Anmeldung oder Bewerbung heute mit einem Online-Formular. Insbesondere für Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung muss daher sichergestellt sein, dass das Formular auch mit elektronischen Assistenzsystemen nutzbar ist (siehe dazu folgend Seite 20). Aber auch davon unabhängig können Online-Formulare für Menschen mit oder ohne Behinderung eine Hürde darstellen. Es empfiehlt sich daher auch alternative Wege für eine Anmeldung oder Bewerbung anzubieten. Etwa per E-Mail oder persönlich.

Wie ermittle ich den Bedarf an Unterstützung?

Aus rechtlichen Gründen ist es nicht möglich, bei der Anmeldung gezielt nach einer Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkung zu fragen. Sehr wohl kann man aber nach Anforderungen fragen, die erfüllt sein sollten, damit eine Person eine angebotene Ausbildung absolvieren oder einen Stelle antreten kann. Etwa indem in der expliziten Ansprache von Menschen mit Behinderungen auch angeregt wird, notwendige Anforderungen innerhalb des Bewerbungsprozesses bekannt zu geben. Alternativ können im Anmeldeprozess mögliche Maßnahmen, die für eine Teilnahme Voraussetzung sind, zur Auswahl gestellt werden. Zum Beispiel: Für meine Teilnahme ist Einfache Sprache Voraussetzung ja/nein.

Jedenfalls ist sicherzustellen, dass Informationen und deren Verarbeitung den Richtlinien der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entsprechen.

Gibt es Förderungen für inklusive Ausbildungsangebote?

Das Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt) fördert Ausbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen, etwa in Produktionsschulen, Lehrwerkstätten und Qualifizierungsprojekten, Fachkursen oder anderen Maßnahmen beruflicher Ausbildung.

Darüber hinaus können in Ausbildung stehende Menschen mit Behinderungen ab dem 15. Lebensjahr bei der zuständigen Landesstelle des Sozialministeriumservice eine Ausbildungsbeihilfe beantragen, wenn sie sich nach Erfüllung der Schulpflicht in einer staatlich anerkannten Ausbildung (Lehrausbildung, weiterbildenden Schule, Studium) befinden. Auch das Arbeitsmarktservice und die Bezirkshauptmannschaften bzw. Magistrate bieten im Rahmen der Behindertenhilfe der Bundesländer Unterstützungen für Ausbildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung an.

www.sozialministeriumservice.at
www.ams.at

Checkliste für Bewerbungen im Rahmen des Pilotprojekts „inclusive IT-Academy“

1. Folgende Informationen sollten vom Bewerber sehr niedrigschwellig erhoben werden:

- Jobvorstellungen
- angestrebtes Berufsfeld
- nähere Angaben zur gewünschten Tätigkeit
- auf der Suche nach Vollzeit oder Teilzeit
- eigener Karrierestatus derzeit (in Ausbildung etc.)
- verfügbar ab wann?
- vorhandene Aus- und Weiterbildung
- Berufserfahrung
- Sprachkenntnisse mit welchem Niveau
- sonstige Kenntnisse

2. Fragen zu den Voraussetzungen für eine barrierefreie Teilnahme können betreffen:

- Erreichbarkeit
- Orientierung
- Raum
- Kursunterlagen
- Vorhandensein der technischen Infrastruktur zu Hause (wie z.B. Computer, leistungsfähige Internetverbindung)
- Lernen

Assessment: Die Auswahl geeigneter Kandidaten

Wie erreiche ich die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen? Welche Informationen benötigt meine Zielgruppe? Wie gestalte ich die Kommunikation barrierefrei und inklusive?

Für den Erfolg der Ausbildung ist es notwendig, KandidatInnen auszuwählen, die über die entsprechende Bereitschaft sowie die nötigen Voraussetzungen verfügen, um die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Viele der Behindertenorganisationen unterstützen ihre Mitglieder bei der Bewerbung, bei der Vorbereitung auf ein Auswahlgespräch oder begleiten dieses sogar. Je mehr diese daher bereits im Vorfeld in die Gestaltung des Assessments eingebunden sind, umso größer ist die Chance, die besten KandidatInnen identifizieren zu können. So haben im Rahmen des Pilotprojekts „inclusive IT-Academy“-die beiden Partnerorganisationen MyAbility und Specialisterne sogar die Vorauswahl qualifizierter KandidatInnen übernommen.

Wie gestalte ich das Assessment?

Für die Auswahl der geeigneten KandidatInnen müssen vorab das Anforderungsprofil, ein Leitfaden für die Durchführung des Interviews, gezielte Fragen und Fragetechniken sowie Kriterien für die Beurteilung der KandidatInnen definiert werden.

In welcher Form das Assessment erfolgt, ist nicht eindeutig zu beantworten. So fanden im Rahmen des Projekts „inclusive IT-Academy“ sowohl Gruppengespräche wie auch Einzelinterviews statt. In der Regel empfehlen sich jedoch eher Einzelinterviews, da Menschen mit oder ohne Behinderung in einem solchen „Setting“ eher bereit sind, auf individuelle Bedürfnisse hinzuweisen als in einer Gruppe.

Im Idealfall wird den KandidatInnen auch die Möglichkeit zur Wahl gegeben, indem es beispielsweise einen Gruppentermin gibt und alternativ die Möglichkeit angeboten wird, das Gespräch zu einer anderen Zeit oder auch an einem anderen Ort durchzuführen.

In jedem Fall sollten die KandidatInnen vorab informiert sein, welches „Setting“ sie erwartet, heißt wo das Gespräch stattfindet, wer aller anwesend sein

wird und ob eventuell auch Tests oder Übungen zu absolvieren sind.

Welche Qualifikationen darf ich erwarten?

Auch wenn das Ziel ist, möglichst allen Menschen eine inklusive Ausbildung zugänglich zu machen, steht dazu nicht im Widerspruch, Musskriterien für eine Teilnahme festzulegen. Im Idealfall wurden diese bereits in der Ausschreibung bekannt gegeben, jedenfalls dienen sie als Grundlage für die Auswahl geeigneter KandidatInnen. Derartige Musskriterien können sein: Mindestalter, ein definiertes Niveau an Englisch- oder andern Sprachkenntnissen sowie weitere Schlüsselqualifikationen, die eine Grundvoraussetzung darstellen.

Im Vordergrund des Assessments sollte in jedem Fall das Erkennen von Stärken und nicht die Feststellung von Defiziten stehen.

Wie bereite ich mich selbst auf das Assessment vor?

Hat man noch keine oder wenig Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen sollte man sich auch selbst auf mögliche Berührungspunkte oder Hemmungen vorbereiten. Was darf man sagen? Wann greift man helfend ein? Am besten ist es, den oder die KandidatIn direkt und bereits bei der Terminvereinbarung darauf anzusprechen: „Welche Dinge gibt es, die ich für unser Gespräch beachten sollte?“ Oder: „Kann ich noch etwas beachten, um unser Meeting für Sie angenehmer zu gestalten.“

Diese Vorgehensweise empfiehlt sich insbesondere, wenn man aufgrund der Anmeldung nicht weiß, welche Behinderung der Bewerber möglicherweise hat. Weitere Informationen zu spezifischen Behinderungen geben einem auch die Vertreter der KandidatInnen oder deren Organisationen.

Wie bewerte ich das Assessment?

Für die im Rahmen des Pilotprojekts „inclusive IT-Academy“ durchgeführten Assessment-Gespräche wurde eine adaptierte Form der verhaltenensorientierten Interviewmethode angewandt. Grundlage dieser Technik ist die wissenschaftliche Erkenntnis, dass vergangenes Verhalten sehr oft wiederholt wird. Das heißt, das Verhalten einer Person in einer bestimmten Situationen in der Vergangenheit erlaubt, eine Prognose wie sich diese Person künftig verhalten wird. Daher eignet sich diese Technik insbesondere um Informationen über die Fähigkeiten und das Verhalten von BewerberInnen in bestimmten Situationen, die im Rahmen der Ausbildung oder an einem Arbeitsplatz relevant sein können.

Diese Form des Interviews ist auch bekannt als STAR-Methode. STAR steht dabei für Situation, Task, Action und Result (Deutsch: Situation, Aufgabe, Handlung und Ergebnis). Entsprechend umfasst diese Befragungstechnik folgende vier Grundfragen: Welche Situation haben Sie vorgefunden? Was war Ihre Aufgabe? Was haben Sie konkret getan?

Welches Ergebnis haben Sie erzielt? Je detaillierter und authentischer BewerberInnen antworten, desto eher kann davon ausgegangen werden, dass das hinterfragte Verhalten auch tatsächlich bereits praktiziert wurde.

Die Reihenfolge der Fragen ist nicht zwingend vorgegeben. Jeder Bewerber sollte jedoch – im Sinne der Vergleichbarkeit – zumindest ähnliche Fragen gestellt bekommen. Der Interviewer schafft mit dieser Methode eine Struktur für das Gespräch. Diese Struktur wiederum schafft eine neutrale und von der etwaigen Behinderung der KandidatInnen unabhängige Grundlage für die Beurteilung.

Die Validität der Vorhersage lässt sich zudem durch das Einbeziehen unterschiedlicher Beobachtungsebenen und von kleinen Tests erhöhen. Beispielsweise können die bereits vorhandene Erhebungen der Betreuungsorganisationen sein oder Tests wie sie Specialisterne – Partner im Projekt „inclusive IT-Academy“ – für die Auswahl ihrer KandidatInnen mit einer Diagnose aus dem Autismusspektrum anwendet (at.specialisterne.com). Keinesfalls sollten BewerberInnen jedoch „niedertestet“ werden.

Checkliste für Einzelinterviews im Rahmen des Pilotprojekts „inclusive IT-Academy“

Begrüßung

- Kurzvorstellung der Gesprächspartner & Zielsetzung des Gespräches
- Erklärung des Projekts & der Zielsetzungen
- Wichtig: wechselseitiges Kennenlernen proaktiv ansprechen; auffordern, Fragen stellen, sollten im Gespräch Barrieren erlebt werden, sollen diese bitte gleich angesprochen werden
- Ziel: Beide Seiten sollen jene Informationen bekommen, die sie für eine gute Entscheidung benötigen

Zu hinterfragende Schlüsselqualifikationen:

- Konzentrationsfähigkeit
- logisch-schlussfolgerndes Denken

- Ausdauer & Hartnäckigkeit
- Detailorientierung bei gleichzeitigem Beibehalten der Gesamtübersicht
- Frage nach Englischkenntnissen (Maturaniveau)

Fragen an den oder die KandidatIn:

- Dürfen wir Sie bitten, sich mit einigen Sätzen vorzustellen?
- Was motiviert Sie, an diesem Ausbildungslehrgang teilzunehmen?
- Welche Rolle spielte IT bisher in Ihrem Leben?
- Haben Sie schon andere Ausbildungen/Kurse im IT-Bereich absolviert?
- Gibt es Bereiche innerhalb der IT, die Sie besonders interessieren und denen Sie viel Zeit widmen?
- Ziel der Ausbildung ist es ja, einen Einstieg in ein Unternehmen zu erreichen: Wie viele Stunden in der Woche können Sie sich vorstellen, berufstätig zu sein?
- Welche Stärken kennzeichnen Sie? In welchen Situationen können Sie diese besonders gut entfalten?
- Welche Erwartungen haben Sie an den Lehrgang?
- Welche Grundvoraussetzungen brauchen Sie, um gut arbeiten zu können?
- Frage nach fachlichen Voraussetzungen

Sonstige Voraussetzungen, die Bewerber wissen sollten:

- Lehrplan
- Zeitaufwand
- Anwesenheitspflicht ob, wann
- Vorhandensein der technischen Infrastruktur zu Hause (wie z.B. Computer, leistungsfähige Internetverbindung)
- Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss, für eine Zertifizierung
- Hinweis, dass etwaige Barrieren unbedingt zeitnah gemeldet werden sollen, damit man am Abbau arbeiten kann

Abschluss:

- Gibt es Ihrerseits weitere Fragen zum Kurs?
- Welche Hobbies/weitere Interessen haben Sie?
- Next Steps /Verabschiedung

Umsetzung eines Inklusiven Bildungsangebotes

Wie schaffe ich einen barrierefreien Zugang für meine TeilnehmerInnen? Welche Personen sind in die Durchführung einzubinden? Und wie gestalte ich Lernmaterialien inklusive?

Für die Realisierung eines inklusiven Ausbildungsangebotes braucht es einen barrierefreien Zugang im doppelten Sinne des Wortes. Nicht nur das Gebäude und die Räumlichkeiten, in denen eine Ausbildung stattfindet, müssen für die TeilnehmerInnen zugänglich sein. Auch die Lerninhalte und andere für den Kurs wichtige Informationen müssen für alle TeilnehmerInnen in gleichwertiger Weise nutzbar sein.

Dabei müssen unterschiedliche Behinderungen berücksichtigt werden, die sich widersprechen können. Technische Hilfsmittel und Assistenzsysteme helfen aber, nicht nur Barrieren zu überwinden, sondern auch divergierende Bedürfnisse in einer Gruppe auszugleichen.

Wie stelle ich fest, ob ein Gebäude barrierefrei ist?

In bestehenden Baunormen ist die Barrierefreiheit von Gebäuden nur unzureichend definiert. Zum einen ist diese auf öffentliche Einrichtungen und den Wohnbereich beschränkt sowie auf Gebäude mit einer Mindestgröße oder Mindestkapazität. Zum anderen gibt es im Detail neun verschiedene Landesbauordnungen.

In der Praxis sollten alle Teile eines Gebäudes barrierefrei sein, die während der Ausbildung in Gebrauch sein werden. Dazu zählen neben den unmittelbaren Schulungsräumlichkeiten auch die Zugänge sowie etwaige weitere Labor- oder Seminarräume ebenso wie Garderoben, Toiletten und Badezimmer oder ein Gastronomiebereich.

Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob das Gebäude für alle Menschen unabhängig von ihrer Behinderung barrierefrei zugänglich ist, können Sie Behinderungsorganisationen einbinden. Die meisten bieten entsprechende Checks auch als Dienstleistung an.

Einige nützliche Hinweise für die barrierefreie Gestaltung von Veranstaltungsorten finden Sie im „EDF guide for accessible meetings for all“ (auf Englisch). Dieser ist online abrufbar: edf-feph.org/accessible-meetings.

Wie organisiere ich den Schulungsraum?

Für die Schulung empfiehlt sich ein Raum, der möglichst jede Ablenkung von außen ausschließt. Gibt es Fenster, sollten Jalousien oder Vorhänge vorhanden sein. Für das Setting am besten geeignet ist eine Anordnung wie in einem traditionellen Klassenzimmer, das aber mit flexiblen Tischen und Stühlen. Dabei ist darauf zu achten, dass zwischen den Reihen und in den Gängen genug Platz für einen Rollstuhl ist. Zudem muss der Raum flach sein. Im Raum sollten zudem ausreichend Stromanschlüsse vorhanden sein, um Computer, aber auch andere elektronische Geräte anstecken zu können. Idealerweise finden sich Steckdosen bei jedem Tisch.

Welche unterschiedlichen Bedürfnisse sind zu berücksichtigen?

Je heterogener die Kursgruppe zusammengesetzt ist, umso unterschiedlicher sind die Bedürfnisse, die zu berücksichtigen sind. Außerdem können sich diese Bedürfnisse teilweise widersprechen. Zum Beispiel was die Beleuchtung oder die Lautstärke betrifft. Darauf kann zum einen bei der Organisation des Raumes und bei der Sitzordnung Rücksicht genommen werden. Gehörlose oder schwerhörige TeilnehmerInnen benötigen einen ungehinderten Blick auf den Vortragenden. Blinde und sehbehinderte Personen benötigen Computerarbeitsplätze, die speziell ausgestattet sind, beispielsweise mit einer Braillezeile oder einem Großbildschirm. Menschen mit Autismus bevorzugen in der Regel Arbeitsplätze am Rand oder in einem anders „geschützten“ Bereich. Die Plätze für RollstuhlfahrerInnen müssen flach sein und sich in der Nähe der Fluchtwege befinden.

Zum anderen gibt es technische Hilfsmittel, die auch divergierende Bedürfnisse ausgleichen können. Für unterschiedliche Anforderungen an die Lautstärke beispielsweise können das akustische Hörverstärkung und geräuschreduzierende Kopfhörer sein. Für die Beleuchtung durchaus auch Sonnenbrillen und Tischlampen.

Weitere Maßnahmen, die je nach Art der Behinderung zu berücksichtigen sind, finden sich im „EDF guide for accessible meetings for all“ (auf Englisch): edf-feph.org/accessible-meetings.

Wie behandle ich Konflikte in der Gruppe?

Dynamiken, die in Gruppensituationen entstehen, aber auch divergierende Bedürfnisse einzelner TeilnehmerInnen können zu Konflikten führen. Diese sollten üblicherweise von dem oder der Vortragenden bereinigt werden, es kann aber auch die Möglichkeit eines Mentorings in Betracht gezogen werden. Und es können auch Räumlichkeiten vorgesehen werden, die in Konfliktsituationen als Rückzugsort genutzt werden. Bei Übungen oder Tests, die eine individuelle Betreuung erfordern, ist es jedenfalls sinnvoll, wenn die TeilnehmerInnen auf verschiedene Räume aufgeteilt werden können. Im Rahmen des Pilotprojekts „inclusive IT-Academy“ war ein Konfliktmanagement durch VertreterInnen der beteiligten Organisationen MyAbility und Specialisterne vorgesehen, kam aber nicht zur Anwendung.

Wie bereite ich die Vortragenden auf einen inklusiven Kurs vor?

Personen, die keine Erfahrung im Umgang mit Behinderungen haben, empfinden anfänglich sehr oft Hemmungen oder Unbehagen: Was darf man sagen? Wann darf man helfend eingreifen? Um derartige Berührungspunkte zu vermeiden, empfiehlt es sich, alle Personen, die mit den KursteilnehmerInnen Kontakt haben werden, vorab vorzubereiten. Neben den Trainern können dazu aber auch andere Personen zählen, die mittelbar in die Gestaltung und Durchführung der Ausbildung involviert sind, beispielsweise Hersteller von Lern- und Prüfungsmaterialien oder auch Internet-Administratoren oder Web-Designer.

Eine solche Vorbereitung kann beispielsweise im Rahmen einer Sensibilisierungsschulung erfolgen und wird am besten durch VertreterInnen jener Organisationen organisiert, die die KursteilnehmerInnen kennen.

Im Rahmen des Projekts „inclusive IT-Academy“ wurde eine solche Schulung für die Vortragenden des Pilotkurses an der htl Rennweg mit VertreterInnen von MyAbility und Specialisterne organisiert

und zirka zwei Wochen vor Kursbeginn durchgeführt (Dauer: ca. zwei Stunden).

Wer sollte sonst noch involviert werden?

Empfehlenswert ist es außerdem, andere Personengruppen im Haus einzubinden. Dazu gehören Personen am Empfang, Reinigungs- und Sicherheitspersonal, MitarbeiterInnen in einer Mensa oder auch andere Lehrkräfte und SchülerInnen im Haus. Je unkomplizierter der Umgang miteinander, umso wohler werden sich auch die neuen KollegInnen fühlen.

Idealerweise erfolgt das gegenseitige Kennenlernen im Rahmen eines Kick-off-Events, das nicht nur den offiziellen Auftakt für den neuen Kurs bildet, sondern auch dazu genutzt werden kann, das Haus gemeinsam kennenzulernen. Außerdem werden dabei etwaige letzte Barrieren festgestellt und idealerweise beseitigt werden können.

Wie werden meine Kursunterlagen barrierefrei und inklusive?

Die größte Hürde für ein inklusives Ausbildungsangebot bildet ein für alle gleichwertiger Zugang zu Kursunterlagen und anderen Informationen, die für die Teilnahme benötigt werden. Das betrifft vor allem die unmittelbaren Lernmaterialien in schriftlicher Form, aber auch allfälliges Ton- und Videomaterial. Mittlerweile gibt es eine Reihe technischer Hilfsmittel, sowohl als Hardware wie auch als Software, die genutzt werden können, um schriftliche Informationen, aber auch um Ton- und Videomaterial für Menschen mit Sehbehinderung oder Hörbeeinträchtigung zugänglich zu machen.

Im Rahmen der „inclusive IT-Academy“ musste jedoch festgestellt werden, dass komplexe Grafiken für Menschen mit Sehbehinderung trotzdem eine technisch nur schwer lösbare Hürde darstellen. Es empfiehlt sich daher in jedem Fall, die Lernmaterialien so einfach wie möglich aufzubereiten. Bei der Nutzung technischer Möglichkeiten wie Alternativtext oder Untertitel ist zudem auf eine „saubere Ausführung“ zu achten, um Probleme bei der späteren Nutzung zu vermeiden. Einige Software, wie z.B. Microsoft Office, verfügt über eine Barrierefreiheitsprüfung, die Probleme mit der Barrierefreiheit innerhalb des Dokuments und Möglichkeiten, diese zu beheben, anzeigt.

WEITERE TIPPS für die barrierefreie Gestaltung von Vorträgen und Präsentationen finden sich im „EDF guide for accessible meetings for all“ (auf Englisch) sowie in der Online-Version der „Zero Project Conference Accessibility Guidelines“, die ab August 2019 verfügbar sein wird.

EDF guide for accessible meetings for all: www.edf-feph.org/sites/default/files/edf_guide_for_accessible_meetings_0.pdf
Zero Project Conference Accessibility Guidelines: <https://zeroproject.org/zero-project-it-academy>

Tipps für die Gestaltung von Lernmaterialien:

Schrift:

- Verwenden Sie eine große Schrift (ab 14 Punkt) und ohne Serifen (zum Beispiel Arial). Vermeiden Sie Blockbuchstaben, Kursivschrift und verschiedene Schriftarten und achten Sie darauf, dass der Text gut mit dem Hintergrund kontrastiert.

Präsentationen:

- Halten Sie diese so kurz und kompakt wie möglich. Überfüllen Sie Folien nicht mit Text und vermeiden Sie Animationen oder Bilder als Hintergrund.

Alternativtext:

- Bilder und Grafiken in elektronischen Dokumenten sollten einen alternativen Text beinhalten. Dabei handelt es sich um eine schriftliche Beschreibung des Bildes, die Menschen mit einer Sehbehinderung mittels Bildschirml Leser (Screenreader) lesen können. Ein Alternativtext kann in den Bildeinstellungen der meisten Textverarbeitungs-Software, wie Microsoft Word, und Website-Content-Managementsysteme, wie WordPress, hinzugefügt werden.

Alternative Versionen:

- Insbesondere pdfs können für Screenreader schwierig zu lesen sein und erfordern eine spezielle Software. Stellen Sie daher elektronische Dokumente in verschiedenen Versionen zur Verfügung, beispielsweise als pdf, HTML- und Word-Version.

Zugängliche Videoinhalte:

- Ton- und Videomaterial erfordern zusätzliche Funktionen, damit Menschen mit Sehbehinderungen und Menschen mit Hörbehinderungen darauf zugreifen können. Insbesondere sind das Audiobeschreibung und Untertitel. Eine Audiobeschreibung ist eine akustische Beschreibung dessen, was auf dem Video zu sehen ist, für Menschen mit Sehbehinderungen. Untertitel oder Bildbeschreibungen dienen der Übersetzung von Audioinhalten für Menschen mit Hörbeeinträchtigung.
- Beide können bereits während der Videoproduktion eingebettet oder dort hinzugefügt werden, wo die Aufnahme gehostet wird, beispielsweise bei YouTube oder Facebook.

Jobvermittlung und Onboarding

Wie erreiche ich Unternehmen, die inklusive Arbeitsplätze schaffen wollen? Wie bereite ich Menschen mit Behinderungen auf den Berufseinstieg vor? Und wie bringe ich Unternehmen und potenzielle MitarbeiterInnen möglichst früh zusammen?

Obwohl für Unternehmen ab einer bestimmten Größe eine gesetzliche Verpflichtung besteht, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, haben es diese besonders schwer, den Sprung in den (ersten) Arbeitsmarkt zu schaffen. Unternehmen haben sehr oft Vorbehalte, Menschen mit Behinderungen fehlt es an Ausbildung.

Für Menschen mit Behinderungen, die über eine nachgefragte Qualifikation verfügen, steigen jedoch die Chancen einen Job zu finden. Dafür sorgen der immer akuter werdende Mangel an Fachkräften und auch „role models“ (Vorbilder), die zeigen, dass Vielfalt im Unternehmen viele positive Effekte nach sich zieht. Entscheidend ist, neben der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen, Unternehmen die Angst zu nehmen, diese anzustellen. Dazu braucht es allen voran eine möglichst frühe Einbindung potenzieller ArbeitgeberInnen in ein inklusives Ausbildungsangebot, so wie ein zentrales „Learning“ aus dem Projekt „inclusive IT-Academy“.

Wie vernetze ich meine KursteilnehmerInnen mit potenziellen ArbeitgeberInnen?

Der Schlüssel zu einer erfolgreichen Inklusion ist eine frühestmögliche Vernetzung von TeilnehmerInnen einer Ausbildung mit Unternehmen, die als potenzielle ArbeitgeberInnen in Frage kommen. Dabei liegt der entscheidende Dreh- und Angelpunkt für das Gelingen von beschäftigungsorientierten Ausbildungskursen in einer guten Integration von potenziellen ArbeitgeberInnen, ist Professor Rainer Loidl vom Institut Soziale Arbeit an der FH JOANNEUM in Graz und Autor der unabhängigen Evaluierung der „inclusive IT-Academy“: „Wenn Menschen sehr gezielt – z. B. durch einen Kurs für eine Zertifizierung – auf bestimmte Tätigkeitsfelder und Jobs hin geschult werden, bedarf es der frühzeitigen und zugleich strukturellen Einbindung von Unternehmen und der Zusammenführung von Auszubildenden und Unternehmen.“

Für diese Zusammenführung bieten sich zwei Ansätze:

1. In einem individualisierten Ansatz werden Ar-

beitgeberIn und ArbeitnehmerIn als „Paar-Partnerschaft“ frühzeitig zusammengebracht. In der Realität ist jedoch davon auszugehen, dass Unternehmen wie auch Auszubildende ein Eingehen einer solcherart „festen Beziehung“ gerne länger prüfen möchten. Das Ziel der Partnerschaft wäre ja eine Anstellung. Dies setzt eine Bindung zu einem Zeitpunkt voraus, die schwer oder nur mit großen Vorbehalten wirklich tragfest eingegangen werden kann.

2. In einem „generalistischen“ Ansatz hingegen werden PersonalistInnen und Auszubildende als „Entwicklungspartnerschaft“ betrachtet, die auch als „Mentoren-Modell“ betrachtet werden kann. Ziel ist nicht eine „fixe Zusage“ zu einem künftigen Arbeitsverhältnis, sondern der Einsatz von MentorInnen aus Unternehmen für eine/n Mentee, eine/n Kursteilnehmer/in, mit der Aufgabe, sich für deren/dessen Beschäftigung einzusetzen, unabhängig davon, in welchem Unternehmen das sein wird. Vorteile ergeben sich daraus für beide Seiten:

- Auszubildende profitieren insbesondere von der Anbindung an ein reales Unternehmen sowie der Unterstützung und Aufwertung bei der Jobsuche. Auch gewinnen sie Einblick in die Erwartungen von PersonalistInnen und erfahren neue Impulse.
- PersonalistInnen profitieren insbesondere, indem sie Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderungen sammeln, den Verlauf des Kurses kennenlernen und damit ihre Jobprofile weiterentwickeln können und indem sie Ideen und Impulse für eine unternehmerische Inklusionsstrategie erhalten.

Welche Möglichkeiten der Vernetzung gibt es noch?

Weitere Maßnahmen zur Vernetzung von potenziellen ArbeitgeberInnen und AbsolventInnen können Tage der offenen Tür (in der Bildungseinrichtung) sein, Datings zum gegenseitigen Kennenlernen oder auch Firmenbesuche und Schnuppertage sowie Praktika.

Diese Maßnahmen können auch ergänzend zu einem Mentoring-Programm entwickelt und angeboten werden. Damit können auch Unternehmen angesprochen werden, die zwar interessiert wären, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen, nicht aber über die personellen Kapazitäten verfügen, um sich an einem Mentoring-Programm zu beteiligen.

Über wen kann ich Menschen mit Behinderung als MitarbeiterInnen ansprechen?

Hier gelten die Empfehlungen, die bereits im Kapitel „Gestaltung eines inklusiven Ausbildungs- oder Jobangebotes“ (ab Seite 12) ausgeführt wurden. Das heißt, insbesondere lässt sich ein Kontakt über die Behindertenorganisationen in Österreich herstellen. www.behindertenrat.at/ueber-uns/mitglieder/ oder www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen.html

Einige dieser Organisationen setzen in ihrer Arbeit sogar einen besonderen Schwerpunkt darauf, Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu bringen. Dazu zählen die Folgenden:

Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA)

Das Netzwerk Berufliche Assistenz, kurz NEBA, unterstützt Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdete Jugendliche bei ihrem Weg in ein Berufsleben bedarfsorientiert und umfassend. Teil des NEBA-Netzwerkes sind aber auch Unternehmen (derzeit rund 30), die im Rahmen ihrer kostenlosen Partnerschaft Beratungs- und Unterstützungsleistungen erhalten sowie laut NEBA: „Kontakt mit mehr als 40.000 Jugendlichen und Tausenden Menschen mit Einschränkungen in ganz Österreich, die für einen erfolgreichen Auftritt auf dem Arbeitsmarkt bereits vorausgebildet wurden.“

www.neba.at

Specialisterne

Specialisterne – Partner im Projekt „inclusive IT-Academy“ – ist auf die Vermittlung von Jobs für Menschen mit Autismus spezialisiert. KandidatInnen aus dem Mitarbeiterpool übernehmen Tätigkeiten in den Bereichen IT, Datenverarbeitung und -eingabe sowie Qualitätssicherung für viele namhafte Unternehmen aus der Privatwirtschaft.

<https://at.specialisterne.com>

DisAbility Talent-Programm

myAbility, ein Partner im Projekt „inclusive IT-Academy“, berät und unterstützt Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen gezielt ansprechen wollen – als KundInnen, aber auch als MitarbeiterInnen. Mit dem „DisAbility Talent-Programm“ hat die soziale Unternehmensberatung ein eigenes Karriereprogramm speziell für Studierende und frisch AkademikerInnen mit Behinderung. Im Zuge

dieses Programms werden TeilnehmerInnen auch mit Führungskräften von Unternehmen zusammengebracht.

www.disability-talent.com

myability.jobs

Mit myAbility.jobs hat myAbility die erste und größte inklusive Jobplattform in Österreich ins Leben gerufen. Mehr als 90 Unternehmen sind aktuell (Stand Juni 2019) auf der Plattform gelistet von Kleinstbetrieben mit weniger als zehn MitarbeiterInnen bis zu Konzernen mit über 1.000 MitarbeiterInnen. Die Jobsuche kann nach verschiedenen Kriterien eingeschränkt werden, beispielsweise auch nach Entfernung von zu Hause.

www.myability.jobs

oesterreich.gv.at

Auf der Online-Plattform des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort finden sich weitere Angebote und Organisationen, die die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zum Ziel haben:

- ABAK – Arbeitsvermittlung für Akademikerinnen/Akademiker mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung: Das Projekt ABAK versteht sich als Servicestelle, die Akademikerinnen/Akademiker mit Behinderungen beim Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt.
- Arbeitsassistent für Blinde und hochgradig Sehbehinderte: Die Arbeitsassistent ist eine Serviceeinrichtung, die sowohl Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer als auch Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber unterstützt, informiert und begleitet.
- Institut zur beruflichen Integration (IBI): Das IBI ist eine Beratungsstelle der Arbeitsassistent für Menschen mit psychischen Problemen und/oder psychiatrischen oder neurologischen Erkrankungen. Hier erhalten sie ausführliche Informationen, Beratung und Betreuung.
- Volkshilfe ProServ: Das vorrangige Ziel dieses Betriebes ist die Beschäftigung, Qualifizierung und anschließende Vermittlung erwerbsloser Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt.
- ÖZIV Support: Dieses Angebot richtet sich an Menschen mit Körper- und/oder Sinnesbehinderungen sowie chronischen Krankheiten und besonderen Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt.
- Verein WIN – WienerIntegrationsNetzwerk: Der Verein WIN setzt sich für die berufliche Integration von Frauen und Männern mit Behinderung/Benachteiligung ein.
- Soziale Initiative Salzburg: Dieses Online-Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und bietet ausführliche Informationen und Links zum Thema.
- Wien Work – integrative Betriebe und Ausbildungs-GmbH: Wien Work ist ein Wirtschaftsbetrieb mit sozialer Verantwortung. Dort werden überwiegend Menschen mit körperlichem Handi-

cap beschäftigt sowie Ausbildungen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen angeboten.
www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen.html

Gibt es Förderungen für die Beschäftigung?

Das Sozialministeriumservice (SMS) und das Arbeitsmarktservice (AMS) unterstützen Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen mit Prämien und Zuschüssen. So erhalten Firmen mit 25 oder mehr MitarbeiterInnen, die eine begünstigte behinderte Person einstellen, eine Inklusionsförderung in der Höhe von 30 Prozent des Bruttogehalts (maximal 1.000 Euro, ohne Sonderzahlungen, das Bruttogehalt muss über der Geringfügigkeitsgrenze liegen). Unternehmen mit weniger als 25 MitarbeiterInnen haben Anspruch auf die InklusionsförderungPlus. Diese beinhaltet einen 25 Prozent Zuschlag zur Inklusionsförderung, die monatliche Obergrenze liegt hier bei 1.250 Euro. Auch für die Beschäftigung von Lehrlingen mit einer Begünstigteneigenschaft gibt es Prämien.

Weitere Förderungen wie Einstellungsbeihilfen, Lohnkostenzuschüsse können auch bei den Bezirkshauptmannschaften bzw. Magistraten im Rahmen der Behindertenhilfe der Bundesländer beantragt werden.
www.sozialministeriumservice.at; www.ams.at

Wie ist der Kündigungsschutz für MitarbeiterInnen mit Behinderungen geregelt?

Um Vorbehalte von Unternehmen gegenüber einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu zerstreuen, wurde vor einigen Jahren die Frist für deren Kündigungsschutz von sechs Monaten auf vier Jahre Betriebszugehörigkeit angehoben. Diese Regelung gilt für MitarbeiterInnen, die bereits vor der Aufnahme einer konkreten Beschäftigung dem Kreis der begünstigt behinderten Personen nach dem BEinstG angehören.

Die rechtlichen Grundlagen für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen finden sich im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Dieses ist auch online abrufbar im Rechtsinformationssystem des Bundes unter www.ris.bka.gv.at.

Wie gestalte ich einen inklusiven Arbeitsplatz?

Es gibt keine Definition, wie ein inklusiver Arbeitsplatz auszusehen hat. Ziel als ArbeitgeberIn sollte sein, dass die Anforderungen und Bedürfnisse von MitarbeiterInnen mit und ohne Behinderungen derart erfüllt sind, dass diese sich wohlfühlen und die von ihnen geforderte Leistung bestmöglich erfüllen

können. Welche Adaptionen oder Ausstattungen dafür nötig sind, das ist am besten direkt mit dem oder der KandidatIn für einen Job zu klären.

Maßnahmen zur Schaffung eines inklusiven Arbeitsplatzes werden gefördert. Dazu zählen die Anschaffung von Hilfsmitteln ebenso wie bauliche Adaptionen.

Informationen dazu erhält man bei den regionalen AMS-Stellen und/oder beim Sozialministerium. Auch die „Arbeitsassistentz“ ist bei der Ermittlung und/oder der Abwicklung der Förderungen behilflich.
www.sozialministeriumservice.at; www.ams.at; www.neba.at

Was ist eine „Arbeitsassistentz“?

Die Arbeitsassistentz ist das zentrale Instrument der Beruflichen Assistenten in Österreich. Die Träger-einrichtungen arbeiten entweder im Sinne eines regionalen Angebots für alle Behinderungsformen und decken damit den Bedarf in einem definierten Einzugsbereich ab oder stehen bestimmten Zielgruppen (mit einer Form von Behinderung) zur Verfügung.

Die Dienstleistung reicht von der gemeinsam mit den KlientInnen vorgenommenen Situationsanalyse und Einschätzung zu den individuellen beruflichen Möglichkeiten, über die Begleitung der Arbeitssuche bis hin zu einer Unterstützung in der Anfangsphase des Dienstverhältnisses. So kann für den Fall, dass eine Einschulung aufgrund der Behinderung intensiver sein muss, kostenlos ein externer Jobcoach herangezogen werden, der über die Arbeitsassistentz vermittelt wird. Eine weitere Dienstleistung ist die Krisenintervention zur Sicherung eines gefährdeten Arbeitsplatzes.
www.neba.at

Wie gestalte ich als ArbeitgeberIn das Onboarding?

In der Anfangsphase sollten neue MitarbeiterInnen mit (und auch ohne) Behinderungen auch im Unternehmen von Mentoren betreut werden. Dabei sollte es sich um MitarbeiterInnen handeln, die mit ihren KollegInnen gut vernetzt sind und die schon länger dabei sind. Diese können die neuen MitarbeiterInnen am besten in die individuellen Gegebenheiten einführen und kennen auch die informellen Regeln und „No-Go's“ im Unternehmen.

Wichtig ist, dass die MentorInnen aber KollegInnen und nicht Vorgesetzte sind. Je nach Unternehmensgröße kann auch ein Onboarding-Workshop im Team und unter Beiziehung externer ExpertInnen sinnvoll sein. Etwa dann, wenn die neuen MitarbeiterInnen abteilungsübergreifend tätig sein werden.

Parallel empfiehlt es sich, für eine bestimmte Zeit (eine Woche bis drei Monate in der Regel) einen Einarbeitungsplan zu erstellen. Dieser sollte mit allen Beteiligten besprochen und schriftlich festgehalten werden. Dazu gehört auch eine disziplinäre Zuordnung: Wer trägt welche Verantwortung für den oder die neue/n MitarbeiterIn?

Wie vermittele ich das Thema Inklusion im Unternehmen?

Für eine nachhaltige Ausrichtung des gesamten Unternehmens in Richtung Inklusion ist es notwendig, alle MitarbeiterInnen dafür zu begeistern. Das Thema Behinderung sollte daher umfassend integriert werden: in Aus- und Weiterbildungs-

aktivitäten ebenso wie in die interne wie externe Kommunikation der Firma. Beispielsweise fördern sogenannte „Sensing Journeys“ das gegenseitige Verständnis und können mehr Sicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderungen geben. Auch gezielte Führungskräfte- oder Servicemitarbeiterschulungen unterstützen bei der Schaffung von Barrierefreiheit in den Köpfen und im Unternehmen. Sie fördern so Empathie – eine der wichtigsten Führungseigenschaften und Garant für gewinnbringende Teams. Auch Berichte und das Sammeln von Good-Practice-Beispielen, die in der Mitarbeiterzeitung, im Intranet oder über Social Media verbreitet werden, tragen ebenso dazu bei, das Thema Behinderung im Unternehmen als selbstverständlich wahrzunehmen.

Checkliste: Erfolgskriterien zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Die Essl Foundation hat im Rahmen ihres „Zero Project“ gemeinsam mit myAbility sieben erfolgsrelevante Phasen für Unternehmen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen identifiziert:

1. Eine konkrete, ambitionierte Vision ist nötig.

- Formulieren Sie ein Ziel: Wie viel Prozent Menschen mit Behinderungen wollen Sie bis wann in Ihrem Unternehmen beschäftigen.
- Finden Sie MitstreiterInnen im Unternehmen, die Sie bei der Umsetzung unterstützen. Bilden Sie dazu am besten eine eigene Task-Force engagierter Führungskräfte und potenzieller MentorInnen.
- Nutzen Sie vorhandene Erfahrungen im Unternehmen und identifizieren Sie Good-Practice-Beispiele.
- Wenn Sie auf Skepsis stoßen, überlegen Sie, welche Maßnahmen Sie unterstützen können.
- Schaffen Sie bewusst Berührungspunkte zu Menschen mit Behinderungen.

2. Suche & Auswahl

- Gestalten Sie Ihren Bewerbungsprozess barrierefrei. Bei Bedarf unterstützen Sie dabei ExpertInnen öffentlicher Einrichtungen, aber auch von Behindertenorganisationen.
- Nutzen Sie auch spezialisierte Jobplattformen und Fachdienste in Ihrer Region. Diese helfen, die Zielgruppe zu erreichen, und unterstreichen Ihre Glaubwürdigkeit.
- Wenden Sie sich explizit an Menschen mit Behinderungen und zeigen Sie, dass Ihr Unternehmen für Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen offen ist.

- Nutzen Sie spezialisierte Talent-Programme. Sie können aber auch selbst ein Talent-Programm für Menschen mit Behinderungen einrichten oder auch nur Schnupperpraktika anbieten.
- Beziehen Sie eine Arbeitsassistentin in die Bewerbung ein: Arbeitsassistenten bieten kostenfrei umfassende Beratung und Unterstützung zur Integration von Menschen mit Behinderungen.

3. Vor dem ersten Arbeitstag

- Besprechen Sie mit den KandidatInnen den allfälligen Adaptierungsbedarf am Arbeitsplatz.
- Bestimmen Sie eine(n) MentorIn und erklären Sie die erforderlichen Aufgaben.
- Erarbeiten Sie (evtl. mit Arbeitsassistentin und/oder MentorIn) einen Einarbeitungsplan.
- Definieren Sie eine klare Zuordnung, wer für die/den neue/n MitarbeiterIn verantwortlich ist und wie die jeweiligen Verantwortlichkeiten abgegrenzt sind.
- Klären Sie unbedingt mit dem/der neuen MitarbeiterIn, inwieweit die Behinderung im Team kommuniziert werden soll.

4. Der erste Arbeitstag

- Stellen Sie die/den neue/n MitarbeiterIn mit Behinderungen den unmittelbaren KollegInnen vor, so wie Sie das auch sonst mit neuen MitarbeiterInnen tun.
- Informieren Sie das ganze Team gemeinsam mit dem/der neuen MitarbeiterIn mit Behinderungen über mögliche Auswirkungen der Behinderung, sofern sie für die Zusammenarbeit relevant sind. Tun Sie das transparent und unaufgeregt.

5. Die erste Woche

- Ein persönliches Gespräch nach der ersten Woche mit allen Beteiligten
- ist empfehlenswert: Was ist gut gelaufen, was kann noch besser werden?

6. Die ersten drei Monate

- Holen Sie sich regelmäßig ein Feedback von der/dem MentorIn bzw. von der/dem Vorgesetzten.
- Nehmen Sie einen Abgleich mit dem festgesetzten Einarbeitungsplan und wenn nötig Anpassungen vor.
- Holen Sie vor Ablauf der Probezeit von allen Beteiligten Feedback ein, bevor Sie entscheiden, ob das Dienstverhältnis unbefristet fortgesetzt wird.

7. Ausblick

- Regelmäßige Überprüfung, ob Arbeitsaufgaben und Verantwortungen zufriedenstellend erledigt werden.
- Regelmäßige Feedback-Gespräche. Kontaktieren Sie kostenlos die Arbeitsassistentin, wenn Schwierigkeiten mit MitarbeiterInnen mit Behinderungen auftreten.
- Integrieren Sie das Thema Behinderung in Ihre Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie in die externe wie interne Unternehmenskommunikation.
- Vernetzen Sie sich mit anderen Unternehmen, um voneinander zu lernen und Erfahrungen an andere weiterzugeben.

Das gesamte Dokument steht als Download zur Verfügung unter:
<https://zeroproject.org/zero-project-it-academy>

Service und Links

Folgende Internet-Seiten bieten weitere Informationen, die für Bildungseinrichtungen sowie für Unternehmen, die insbesondere Menschen mit Behinderung ansprechen wollen, hilfreich sind:

www.barriere-check.at

Barriere-Check ist eine von der Wirtschaftskammer Österreich und dem ÖZIV – Bundesverband für Menschen mit Behinderungen entwickelte Webseite, um Unternehmen beim Thema Barrierefreiheit zu unterstützen. Unter der Rubrik „Check“ kann die eigene Barrierefreiheit mithilfe von konfigurierbaren Modulen für verschiedene Branchen sowie unterschiedliche „Serviceketten“ überprüft werden.

(Nur auf Deutsch verfügbar)

FAIR FÜR ALLE

FAIR FÜR ALLE ist ein Managementsystem zur Steigerung von Barrierefreiheit. Das Zertifikat ist für die Zielgruppe Menschen mit Behinderungen ein klarer Hinweis auf den barrierefreien Zugang zu Produkten und Dienstleistungen.

Hinter der Entwicklung von FAIR FÜR ALLE stehen mehr als 20 Behindertenorganisationen, zehn Organisationen sind im Zertifizierungsrat vertreten. Die Abwicklung erfolgt durch die Koordinierungsstelle (Österreichischen Behindertenrat). Eine Zertifizierungsstelle veranlasst die Audits und entscheidet unabhängig über die Vergabe der Zertifikate.

Die Entwicklung und Umsetzung des Zertifikats wird durch das Sozialministerium finanziell gefördert.

www.fairfueralle.at

www.edf-feph.org

Das Europäische Behindertenforum (EDV) ist eine unabhängige NGO, die die Interessen von 80 Millionen Europäern mit Behinderungen vertritt. Sie hat einen Leitfaden für zugängliche Meetings für alle veröffentlicht.

www.edf-feph.org/accessible-meetings

Inklusive Berufsausbildung in Österreich

bib-wiki versteht sich selbst als das österreichische „wiki für Bildungsberatung.“ bib-wiki wurde bis Ende 2018 von in between im Rahmen der Projektinitiative Bildungsberatung Österreich, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, umgesetzt und redaktionell betreut. Inzwischen wurde der redaktionelle Betrieb aber eingestellt und eine Archivierung des wiki oder Überführung der Inhalte in andere Medien ist offen.

Unter folgendem Link sind die Bildungsangebote für Menschen mit Behinderungen aber weiterhin abrufbar (Stand Anfang 2019):

https://bibwiki.at/index.php/Public:Bildungsangebote_f%C3%BCr_Menschen_mit_Behinderung

HINWEIS

Sollten Sie in diesem Leitfaden Fehler finden oder eigene Erfahrungen einbringen wollen, zögern Sie daher bitte nicht, uns diese mitzuteilen. Anregungen und Ergänzungen, die dazu beitragen die Voraussetzungen für eine inklusive Gesellschaft zu verbessern, werden gerne aufgenommen und kontinuierlich online aktualisiert. Schreiben Sie uns an: office@zeroproject.org

IMPRESSUM

Leitung des Projekts:
Michael Pichler
Seema Mundackal

Autoren und Mitarbeit:
Christoph Almasy (Gestaltung)
Renate Hofbauer (Lektorat)
Friedrich Ruhm

Wissenschaftliche Begleitung:
FH-Prof. Dr. Rainer Loidl
Julian Sorgo

© Essl Foundation, Juni 2019. Alle Rechte vorbehalten. Erstveröffentlichung 2019.

Für weitere Informationen zur inclusive IT-Academy und zum Download einer pdf-Version: <https://zeroproject.org/zero-project-it-academy>
für weitere Informationen über das Zero Project: www.zeroproject.org

Für Informationen oder Kopien kontaktieren Sie: office@zeroproject.org
Essl Foundation, Aufeldgasse 17-23, 3400 Klosterneuburg, Österreich

IN ZUSAMMENARBEIT MIT

htl Rennweg
myAbility Social Enterprise GmbH
Specialisterne Österreich
Cisco Networking Academy

 **Bundesministerium** Digitalisierung und Wirtschaftsstandort Dieses Projekt wurde im Rahmen des Aufrufes zur Einreichung von Projekten zum Thema Integration und Sicherung von Arbeitsplätzen und Betriebsstandorten des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort finanziell unterstützt.

**For a world
without barriers.**

