

Kurzbeschreibung

Inputs: Sabine Jungmann und Marisa Lewe ([JAW Jobcoaching](#))
Lena Kaiser ([enable:univie](#))

Den passenden Arbeitsplatz – oder die richtige Person für eine offene Stelle – zu finden ist eine Herausforderung. Für Menschen mit Behinderung gilt das in besonderem Maße, da standardisierte Stellenprofile häufig nicht zu ihren individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen passen. Job Carving und Job Matching sind Ansätze, um diesen Prozess inklusiver und passgenau zu gestalten.

Auseinandersetzung mit Praxis und Diskussion: Welche Erfahrungen und Beispiele gibt es dazu, was hat sich in der Zusammenarbeit mit Bewerber*innen und Betrieben besonders bewährt? Wo liegen mögliche Hürden, und worauf kann der Fokus gesetzt werden?

Kleingruppe 3 – Inklusive Arbeitswelt

Fallbeispiel: Jobcoaching „Hanna“

- Von der Lehre im Familienbetrieb zum Arbeitsplatz bei der Versicherung
- Begleitung beim Einstieg
- Schnittstellen-Management, z.B. persönliche Assistenz, Fahrtendienst, LifeTool, Gesundheitsdienste
- Begleitung von Veränderungen, z.B. eigene Wohnung, neue Büroräumlichkeiten
- Langjährige Begleitung durchs JC

Fallbeispiel: enable:univie „Kathi“

- Geringfügiges Dienstverhältnis Uni Wien
- Angepasst an die persönlichen Fähigkeiten
- Zwangloser Rahmen beim Kennenlernen
- Zeit für den Matching-Prozess, Probetag
- enable begleitet den Kennenlernprozess zwischen Bewerberin und Abteilung
- Kommunikation über notwendige Rahmenbedingungen
- enable bleibt langfristig Ansprechpartner*in
- Schnittstelle zu anderen Angeboten, z.B. Arbeitsassistent, Jobcoaching

Thema Geringfügigkeit

- Beschäftigungspflicht durch Geringfügigkeit erfüllen: angemessen und hilfreich?
- Auswirkungen des Wegfalls der Zuverdienstmöglichkeit für MmB?
- Geringfügigkeit: Einstiegschance, Stabilisierung

Fallbeispiel: Jobcoaching & Inditex Salta

- Initiative aus Großkonzern
- Einstieg mittels Workshop-Phase
- Dienstverhältnis ab Tag 1
- Wertschätzung
- Sensibilisierung und Schulung der Teams in der Filiale durch das Jobcoaching

Anpassung an die Kompetenzen: Position mit Kund*innenkontakt oder ohne

In Zukunft: Einbindung der Filialen von Anfang an – die Basis muss mit an Bord sein!

Sichtbarkeit durch Social Media: Klicks für die Vielfalt

Wie kann mehr Transparenz im Betriebskontakt geschaffen werden?

- Plattformen und Austausch-möglichkeiten, z.B. Betriebsservice-Datenbank.
- Auch im Betriebskontakt: Beziehungsaufbau Schlüssel für Erfolg und Kontinuität

WKW mit an Bord?

- Anpassungsmöglichkeiten für LAP – Fallbeispiel Twinformatics
- Sensibilisierung und Austausch, z.B. inditex als Good Practice für andere Unternehmen
- Innungen: Interesse an Fachkräften

Motivation der Betriebe für Inklusion

- Talentförderung: z.B. Salta-Teilnehmerin wurde Filialleitung
- Vielfalt als Teil von Firmenphilosophie/Leitbild
- Positive Außenwirkung
- Soziale Nachhaltigkeit als Aspekt der Nachhaltigkeitsberichterstattung
- Erfahrungen mit Behinderung im privaten Umfeld
➔ Wunsch nach Inklusion am eigenen Arbeitsplatz. Einzelpersonen sind oft ein Schlüsselfaktor

Betriebsrat

Ressource bei der Umsetzung von Vielfalt

Was ermöglicht einen inklusiven Arbeitsplatz?

- Kommunikation zwischen Basis- und Leitungsebene, gegenseitig die Entscheidungen mittragen
- Gute Begleitung für Bewerber*in und Betrieb
- Zeit – für den Bewerbungsprozess und für Übergänge wie Schule – Arbeitswelt
- Normalisierung und Sichtbarkeit
- Kürzungen bürokratischer Wege
- Niederschwellige Bewerbungsprozesse
- Durchhaltevermögen
- Wertfreies Denken bei der Personalsuche
- Offenheit für Neues und Unbekanntes
- Barrierefreiheit
- Engagement in der Firma
- Ansprechpartner*innen
- Verständnis