

Eiliger Rückweg Richtung Selbstversorgung

Auf Augenhöhe und mit ähnlichem Erfahrungshorizont wirkt eine Arbeitsvermittlung für und mit KlientInnen, die Ablehnung oft viel zu gut kennen. Denn Behinderungen schrecken Firmen immer noch ab.

Von Mark Wilson



Die Einstellung von AkademikerInnen mit Behinderung stellt viele österreichische Firmen vor Probleme. Deshalb gibt es ABAk.

Peer to Peer, kompetent und fachlich ebenbürtig. Die Arbeitsassistentin für AkademikerInnen mit Behinderung und chronischer Erkrankung – kurz ABAk – wurde bereits 1999 ins Leben gerufen. Sie unterstützt KlientInnen bei der Arbeitssuche oder bei der Sicherung des Arbeitsplatzes. Finanziert wird dieses Service vom Bundessozialamt Wien.

„Simples Konzept“

Im Idealfall wird die Vielfalt einer Belegschaft als Reichtum anerkannt und bedeutet einen Mehrwert für das Unternehmen. Doch die große Vielfalt stellt einige österreichische Firmen vor Probleme – deshalb gibt es uns. Das Spektrum unserer Vermittlungen ist weitläufig, reicht von PersonalberaterInnen, JuristInnen, TechnikerInnen bis BiologInnen. Eine Veterinärmedizinerin mit Querschnittslähmung fand nach ihrem Studium einen Job in der klinischen Labordiagnostik – mit einem befristeten Vertrag und in einem nicht behindertengerechten Labor. Wir konnten die Adaptierung des Labors und einen unbefristeten Vertrag erreichen und damit ihren Arbeitsplatz sichern. Unser Konzept ist simpel und wirksam: Gemeinsam mit den Betroffenen werden Kompetenzen und Karrierewege besprochen. Ein Gespräch, das die KlientInnen mit Menschen führen, die einen ähnlichen Erfahrungshorizont

haben – aufgrund der unterschiedlichen Studienrichtungen unserer MitarbeiterInnen und Erfahrungen hinsichtlich der eigenen Behinderung ist es uns möglich, ein breites Spektrum unserer Zielgruppe als Peers adäquat zu beraten.

Peer to Peer

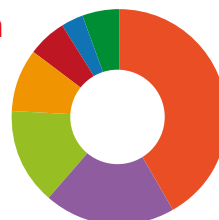
Es wird die Beratungsmethode des Peer-Counseling angewendet. Die ABAk-BeraterInnen haben unterschiedliche Erfahrungen mit der eigenen Behinderung gemacht, diese teils von Geburt an, zum Teil erst im Laufe des Lebens erworben. Dieser unterschiedliche Hintergrund bietet die Möglichkeit in der Beratung auf ähnliche Erfahrungen der KlientInnen einzugehen. Auch die verschiedenen Formen von Behinderung (Körper- und Sinnesbehinderung) der ABAk-MitarbeiterInnen tragen dazu bei, ein größeres Matching in der Peer-Beratung von KlientInnen zu erreichen. Wenn möglich, werden die KlientInnen von jener/m Be- →

Zusammengefasst

Seit 1999 vermittelt die ABAk behinderte AkademikerInnen auf den Arbeitsmarkt. Wenn möglich, werden die KlientInnen von BeraterInnen mit ähnlichem universitären oder beruflichen Background betreut. Viele Unternehmen sehen die Aufnahme von behinderten Fachkräften kritisch und lassen sich am ehesten durch Best Practice Beispiele überzeugen. In diesem Diversity-Bereich gibt es großen Nachholbedarf.

Diagramm der Behinderungen und chronischen Krankheiten von beeinträchtigten Studierenden

- chronische Erkrankungen
- Bewegungsbehinderungen
- Sehbehinderungen
- psychische Erkrankungen
- Hörbehinderungen
- Sprachbehinderungen
- sonstige Beeinträchtigungen



Quelle: http://info.tuwien.ac.at/uniability/ueber_barrieren.htm

Mag Mark Wilson

studierte Ethnologie und Sozialanthropologie. Er ist ua auch Berater für „Systemische Managing Diversity“ und seit neun Jahren Berater in der ABAk