

# 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.

**P**eer to Peer, kompetent und fachlich ebenbürtig. Die Arbeitsassistenz 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

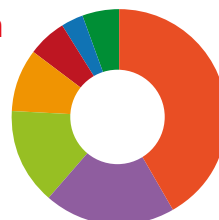
Es wird die Beratungsmethode des Peer-Counseling angewendet. Die ABAk-BeraterInnen haben unterschiedliche Erfahrungen mit der eigenen Behinderung gemacht, diese teils von Geburt an, zum Teil erst im Laufe des Lebens erworben. Dieser unterschiedliche Hintergrund bietet die Möglichkeit in der Beratung 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/uniaability/ueber\\_barrieren.htm](http://info.tuwien.ac.at/uniaability/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

raterIn betreut, der einen ähnlichen universitären oder beruflichen Background hat. Peer to Peer soll eine möglichst gleichwertige Situation zwischen BeraterInnen und KlientInnen ergeben. Aktives gegenseitiges Zuhören bestärkt die KlientInnen, eigene Problemlösungsstrategien zu entdecken und zu entwickeln. Diese Strategie beruht auch auf der in den 1960er-Jahren von C. Rogers entwickelten Theorie der „klientenzentrierten Gesprächstherapie“, hat jedoch keinerlei therapeutischen Charakter

### ArbeitgeberInnen sind skeptisch

Diversity für die Firmen heißt aber auch, Rücksichtnahme oder Adaption. Etwa angepasste Arbeitszeiten und Arbeitsplätze. ABAk ist bei der Adaptierung eines Arbeitsplatzes behilflich, sei es die Anschaffung eines größeren Bildschirms auf Grund einer Sehbehinderung oder die persönliche Arbeitsassistentin (PAA). Der oder die persönliche AssistentIn wird vom Bund finanziert und kostet den ArbeitgeberInnen nichts. Doch ArbeitgeberInnen sind bei der Aufnahme von behinderten Fachkräften skeptisch: Diversity wird gerne auf den ersten Seiten von Aktionärsberichten erwähnt, dahinter findet sich allerdings noch zu wenig Umsetzung in der Realität. Für behinderte Fachkräfte ist es nach wie vor sehr schwer, einen adäquaten Job zu finden. Wir versuchen Unternehmen mit Best-Practice Beispielen zu überzeugen. Eine/r unserer KlientInnen hat nach einem unverschuldeten schweren Verkehrsunfall eine bleibende Schädigung, suchte als Wirtschaftstechniker 14 Jahre (!) lang einen Job und hat nach 2000 Bewerbungen aufgehört, die Schreiben zu zählen. Wir haben ihn ein halbes Jahr bei seiner Jobsuche begleitet und



Gemeinsam mit den Betroffenen werden Kompetenzen und Karrierewege besprochen. Im Bild der Autor in einem Gespräch mit einem Klienten.

konnten ein unbefristetes Dienstverhältnis erreichen.

Das Konzept des Diversity Management stammt aus dem angelsächsischen Raum, wo die Zusammensetzung der Bevölkerung sehr viel bunter ist und auch andere Faktoren im Fokus stehen. Daran gemessen hat Österreich einiges an Lernbedarf, von den betroffenen Diversity-Bereichen sind die Integration von Frauen und älteren ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt hierzulande am ehesten entwickelt.



**ABAK IST BEI DER ADAPTIERUNG EINES ARBEITSPLATZES BEHILFLICH, ETWA BEI DER ANSCHAFFUNG EINES GRÖßEREN BILDSCHIRMES AUF GRUND EINER SEHBEHINDERUNG.**



Weitere Infos über die Arbeitsassistentin für AkademikerInnen mit Behinderung und chronischer Erkrankung gibt es im Internet unter <http://www.abak.at>