

BETRIEBSSERVICE OÖ



Die Expert:innen Beratung für **Inklusion** in der
Arbeitswelt

**Fachkräfte ausBAUen-Innovative
Potenziale nutzen**



**BAU Akademie
Oberösterreich**

Dr.Lambros Moustakakis



AGENDA

30 Minuten mit Ihnen das Thema

❖ *Inklusion-NEUE Personalfelder erschließen, aufrollen!?*



**BAUAkademie
Oberösterreich**



Inklusion ist Trendthema

WIRTSCHAFT

Arbeitskräftemangel in allen Branchen

Der Fachkräftemangel beschränkt sich längst nicht nur auf einzelne Berufsgruppen, sondern zieht sich mittlerweile durch so gut wie alle Branchen. Aktuell können Zehntausende offene Stellen nicht besetzt werden - von Ärztinnen und Köchen über Programmiererinnen bis zu Kindergärtnerinnen.

JOBMARKT

Arbeitskräftemangel aktuell in keinem EU-Land größer als in Österreich

Viele Unternehmen plagen sich mit der Personalsuche. Eine Auswertung der Statistikbehörde Eurostat durch das Neos-Lab zeigt, dass die Knappheiten in Österreich besonders ausgeprägt sind

András Szigetvari

12. April 2023, 06:00, 3.353 Postings

Quelle: <https://www.derstandard.at/story/2000145383811/arbeitskraeftemangel-aktuell-in-keinem-eu-land-groesser-als-in-oesterreich>

AK: Der Arbeitskräftemangel ist durch schwierige Arbeitsbedingungen hausgemacht

Sozialbereichsleiterin Silvia Hruška-Frank fordert Qualifizierungsgeld und 70% Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld

Wien (OTS)- In Österreich liegt die Arbeitslosenquote nach nationaler Berechnung bei aktuell 7,3 Prozent. „Damit ist offensichtlich, dass der Arbeitsmarkt keineswegs leergefegt ist und einer der Hebel zur Deckung des Bedarfs an gut ausgebildeten Arbeitnehmer:innen in der Qualifizierung von Arbeitssuchenden liegt“, sagt AK Sozialbereichsleiterin Silvia Hruška-Frank. „Mit der Klage über einen sogenannten „Fachkräftemangel“ werden von manchen Arbeitgebern und ihren Vertretungen jedoch sehr oft andere Ziele verfolgt, wie etwa das Festhalten an relativ schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen oder mehr Arbeitsmigration in Niedriglohnbereichen.“

Unterstützung für Betriebe, statt Daumenschraube für Arbeitslose

Quelle: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220528_OTS0021/ak-der-arbeitskraeftemangel-ist-durch-schwierige-arbeitsbedingungen-hausgemacht



Fachkräftemangel

Lasst endlich die Menschen mit Behinderung ran

Ein Kommentar von **Andreas Monning**

Der Fachkräftemangel ist eine Katastrophe. Und gleichzeitig ist er ein Segen – denn er könnte endlich für eine angemessene Beteiligung von Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt sorgen.

10.05.2022, 10:15 Uhr

Quelle: <https://www.spiegel.de/karriere/fachkraeftemangel-lasst-endlich-die-menschen-mit-behinderung-ran-a-a51f5919-2a27-4caa-804e-5a88a975caa3>

Inklusion ist eine Antwort auf aktuelle Fragestellungen und hebt Potenziale



Potenzialgruppen für den Arbeitskräftebedarf werden erschlossen und gehalten

Stellenandrang Fachkräfte: 0,86

Lehrlinge/offene Lehrstellen: 1:3

Erwerbsquote in OÖ: 75-80%

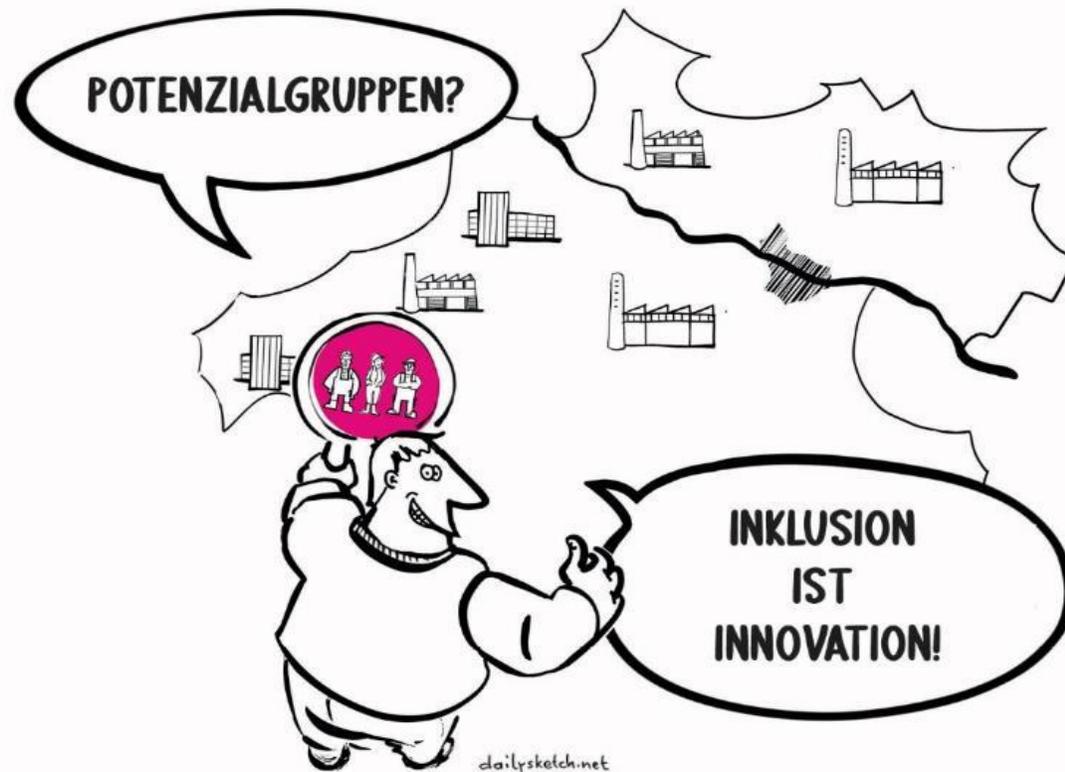
Menschen mit Behinderung: 56%

Arbeitssuchende 08/2023: 30.334

Offene Stellen 26.936

davon Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen 9.070 (30,0%)

davon mit Behinderung: 1.641 (5,4%)



kreatives Jobdesign und Lösungskompetenz werden erhöht



...die Kund:innen- und Mitarbeiter:innenbindung steigt

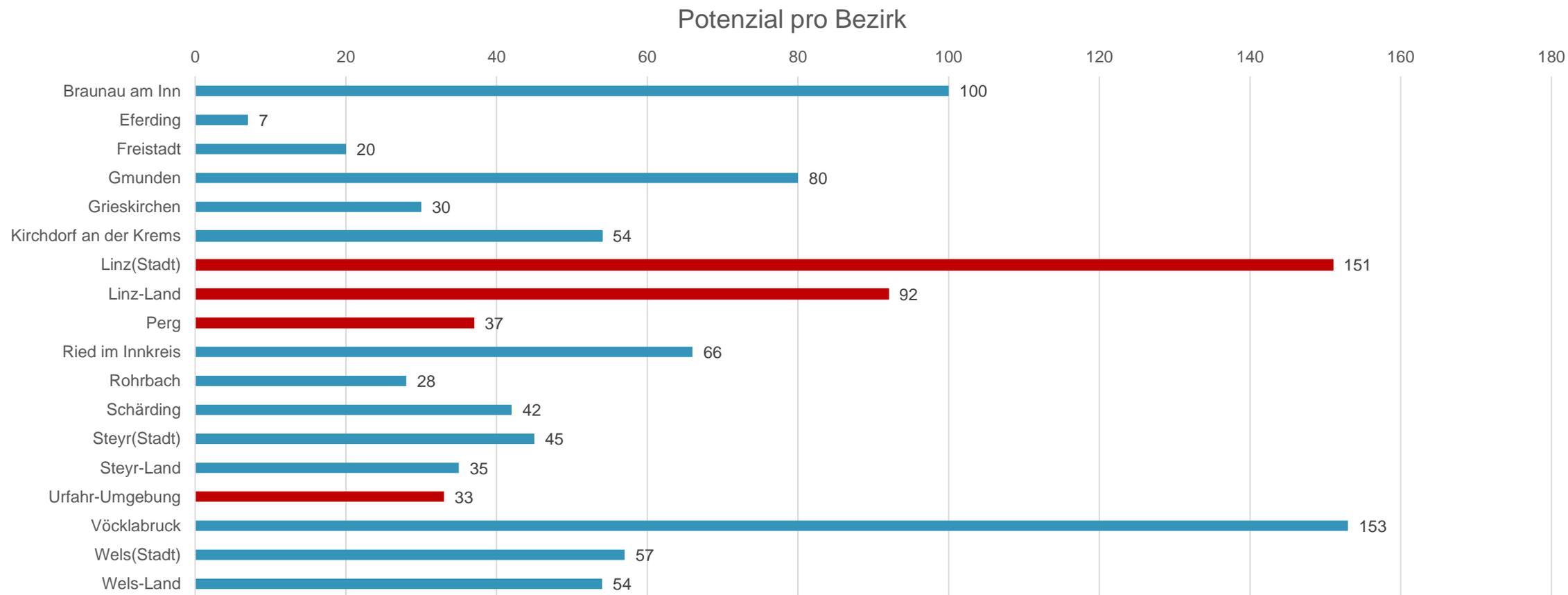


**BAUAkademie
Oberösterreich**

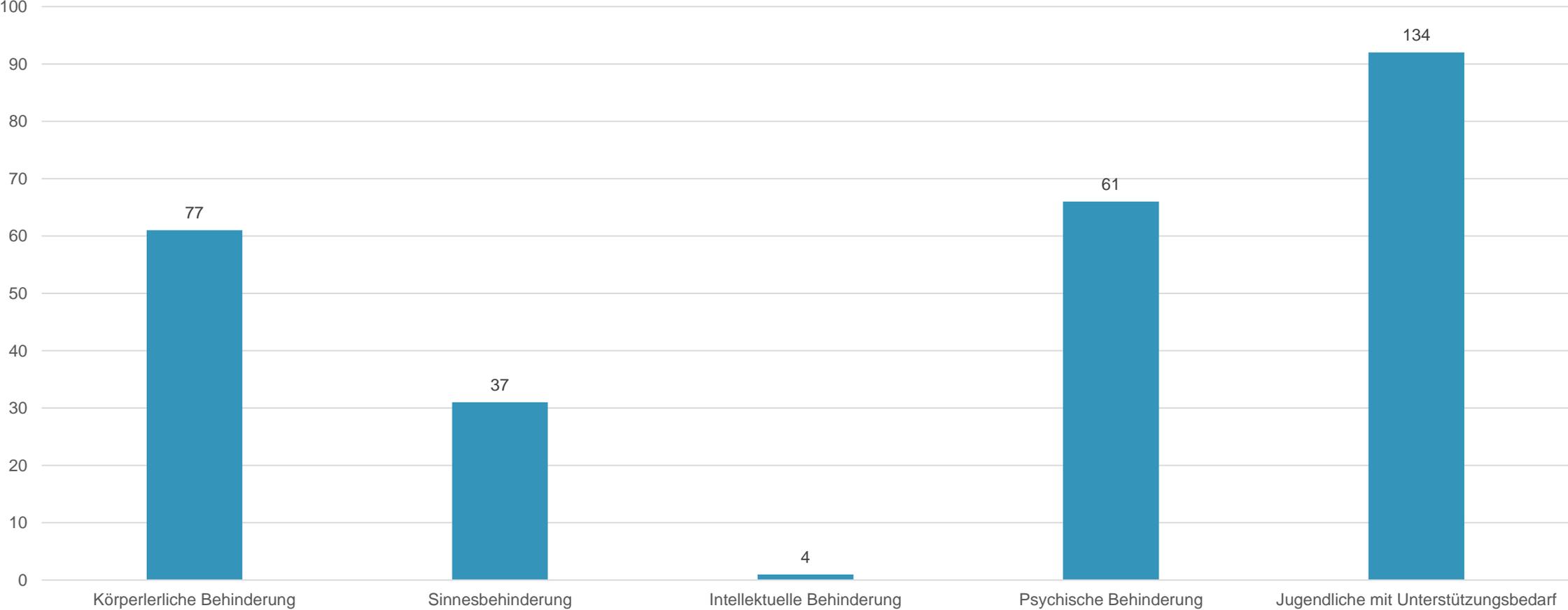


In L,LL u.Perg gibt es derzeit 313 arbeitssuchende Personen mit Behinderung, die jobready sind

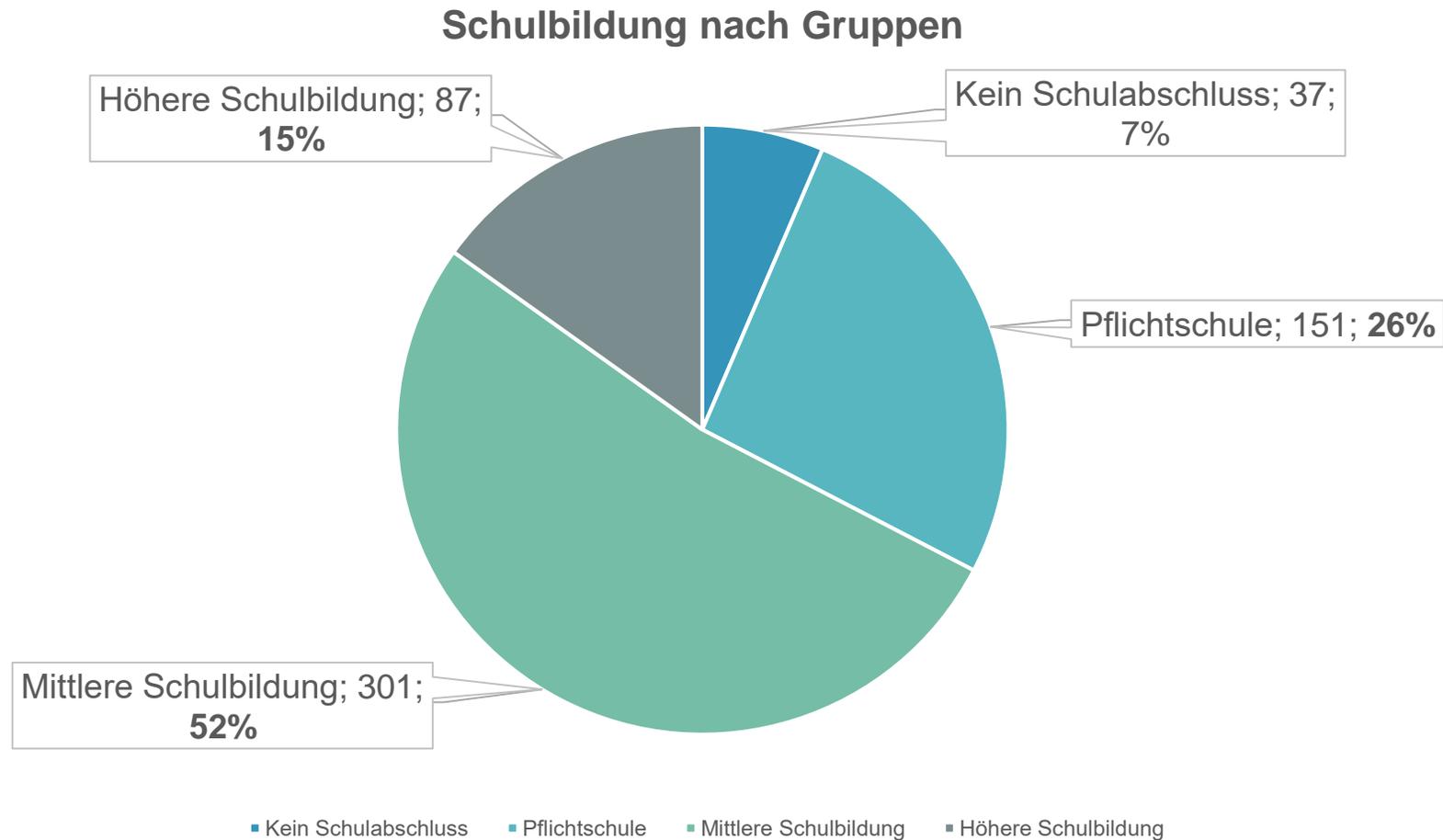
Anzahl gesamt: 1084
K: 313 (28,87%)



Die meisten Personen in L/LL,P haben eine körperliche oder psychische Behinderung



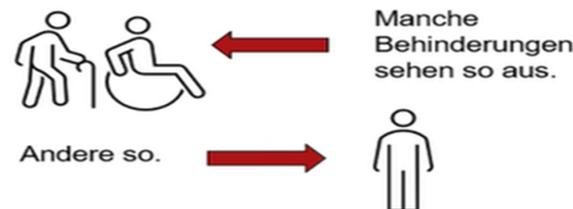
67% haben eine mittlere bzw. höhere Schulbildung



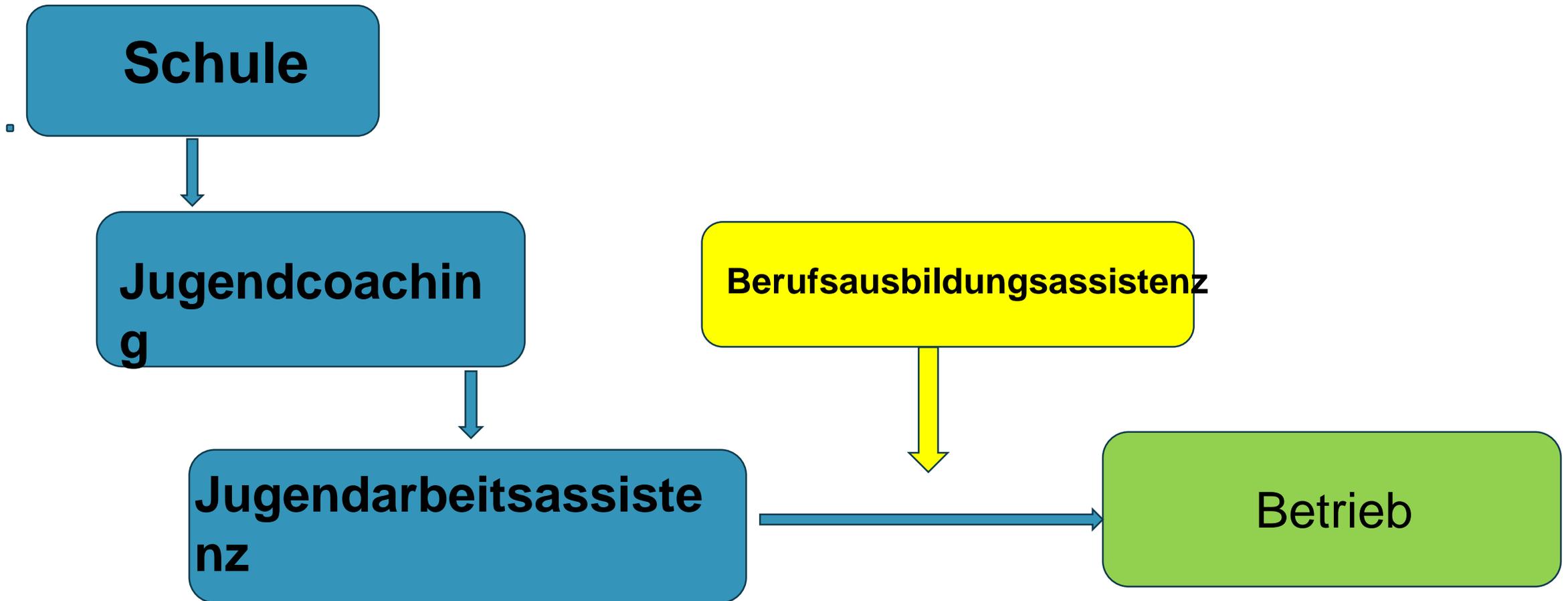
Fakten zum Thema Behinderung



- **Körperliche Behinderung** (z.B. Rücken- und/oder Wirbelsäulenprobleme, 14% insgesamt Mobilitätseinschränkungen, davon 0,5% Rollstuhlnutzer*innen)
- **Chronische Erkrankungen** (z.B. MS, Diabetes, Morbus Crohn, Allergien, etc.)
- **Sinnesbehinderungen** (z.B. Seh- und/oder Hörbehinderungen)
- ❖ **Kognitive Beeinträchtigungen** (Probleme bei der Entwicklung intellektueller Fähigkeiten)
- **Psychische Belastungen** (z.B. Angststörungen, Burn out, depressive Verstimmungen)
- **Lernschwierigkeiten** (z.B. sonderpädagogischer Förderbedarf, VL, TQL)
- ❖ **Mehrfachbehinderung** (z.B. physische Behinderungen gehen oft Hand in Hand mit psychischen Belastungen)



VON DER SCHULE ZUM BETRIEB



Um Potenziale zu heben, braucht es neue Wege der Arbeit- einige best practice aus unserer Zusammenarbeit



**Honeder Naturbackstube GmbH,
Engerwitzdorf**

Stelle
gesplittet:
Softwaretester



**Fabasoft
Linz**



**Meritas,
Linz**

Barrierefreies
Recruiting, 1/3
der Beschäftigten
sind Menschen
mit Behinderung

Übernahme 1. AM
und access|tour für
gesamtes Team



Format
„Schnuppern
inklusiv“ für
Jugendliche mit
Unterstützungs-
bedarf, ALC

**IKEA,
Wels**

7 gehörlose Personen
eingestellt, access|tour
onboarding,
Gebärdensprachkurs



**Primark
Linz**



**Tortec,
Wolfsegg**

Kennenlerntag,
meet&match, Jobdesign
nach Arbeitserprobung,
access|tour auf Meister-
ebene, Potenzialgruppe
2. Arbeitsmarkt

IHRE VORTEILE- UNSER USP

BETRIEBSSERVICE UND ARBEITSASSISTENZEN



One-Stop-Shop für Unternehmen
alle Informationen und Angebote direkt aus einer Hand in



Wir schaffen gemeinsam
Räume für Inklusion



Innovative Angebote
für Ihren individuellen Mehrwert



Hand in Hand mit Expert*innen der Arbeitsassistenz

InklusionsZIELE in der BAUBRANCHE

1. Offenheit für eine diverse und inklusive Unternehmenskultur fördern
2. intern und extern als inklusiver Arbeitgeber positionieren (Employer Branding)
3. Recruiting: externe Potenzialgruppe Menschen mit Behinderung erschließen
4. Arbeitsfähigkeit von beschäftigten MmB fördern/erhalten
5. Potenzialgruppe Personen mit sozialemotionaler Belastung erschließen und weiterentwickeln
6. Voraussetzungen schaffen und Know-how aufbauen, das Thema Inklusion managen zu können und damit am Arbeitsmarkt einen Schritt voraus sein
7. Beschäftigungspflicht erfüllen und Förderungen nutzen

Voraussetzungen

1. Führungskräfte sensibilisieren und Offenheit erreichen
2. Managementkompetenz der FK → Teil der internen Ausbildungsprogramme
3. Arbeitsplatzgestaltung, Ablaufdesign, inklusives Jobdesign
4. Nach außen als inklusiver AG wahrgenommen werden und Potenzialgruppen ansprechen
5. Know-how bestehender MmB nutzen und aktiv in das Projekt einbeziehen

ERGEBNISIMPULSE: INKLUSION IST INNOVATION WEIL...



...die Kund:innen und Mitarbeiter:innen zufriedenheit steigt.

...der Sinn in der Arbeit für Perspektivenvielfalt sorgt.

...sich die Innovationskraft erhöht.

...out of the box gedacht wird und Denken und Handeln ohne Grenzen ermöglicht wird.

... vielfältige Teams für vielfältige Lösungen sorgen und es zu einer Verbesserung der Fehlerkultur im Unternehmen führt.



...kreative Arbeitsstile und Lösungen erhöht werden.

...neue Mitarbeiter:innen Kompetenzen aufgebaut werden.

...Inklusion als Unternehmensleitbild verstanden wird.

...ein proaktiver Umgang mit Behinderung im Unternehmen passiert.

...es zu einem Abbau von Vorurteilen und einer wertschätzenden Unternehmenskultur führt.

IMPULS INKLUSIVES JOBDESIGN- Fragen

Die Fragen an Arbeitgeber*in

1. Haben sie **Bedarf** an qualifiziertem Personal?
2. Haben sie Probleme, ihre **freien** Stellen zu besetzen?
3. Verbringt ihr qualifiziertes Personal einen Teil seiner Zeit mit Aufgaben, die **unter** seiner Qualifikation liegen?
4. Wären sie offen dafür, zu prüfen, ob einige **Aufgaben** ihres qualifizierten Personals von jemand anderem ausgeführt werden können?
5. Wären sie offen dafür, herauszufinden, ob sich diese **neue** Aufgabenteilung für Sie rechnet?
6. Wären sie bereit, diese Aufgaben in einem neuen **Stellenprofil** zusammenzufassen?
7. Wären sie bereit, eine Person „mit einer Behinderung“ einzustellen, die den Anforderungen dieses neuen Stellenprofils entspricht?

IMPULS INKLUSIVES JOBDESIGN



Worum geht es?

Schaffung von Arbeitsplätzen durch Neugestaltung von Arbeitsabläufen und Neuverteilung von Aufgaben

Lösung der Probleme der Arbeitgeber*innen durch Neugestaltung der Arbeitsprozesse und Umverteilung der Aufgaben von besser qualifiziertem Personal.

Dies führt zu neuen Arbeitsplätzen, die an die Fähigkeiten derjenigen angepasst sind, die derzeit außerhalb des Arbeitsmarktes stehen.

Denken in Tätigkeiten, statt in Berufen

Schritte zur Inklusion: Akzeptanz – Recruiting – Know-how Gewinn



access|tour Führungskräfte

- Nutzen von Inklusion
- Zugang zu Behinderungsformen
- Akzeptanz wecken und erste Ideen kreieren



Barrierefreie, breite Ausschreibung

- Auswahl von 2-3 Pilotbereichen
- Adressierung gesamtes Arbeitskräftepotenzial Menschen mit Behinderung in OÖ



meet & match -Tag

- Auswahl nach Motivation und
- prinzipieller Eignung



Ausgewählte Arbeitserprobungen

- sofortige Integration oder
- Erkenntnisgewinn für Anpassung von Arbeitsplätzen



EIN WEG IST ABZUSEHEN...



**Danke
für
Ihre
Aufmerksamkeit!**



BAUAkademie
Oberösterreich



**Danke für
Ihre
Aufmerksamkeit!**

ERHÖHTER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Begünstigt behinderte Mitarbeitende haben einen erhöhten Kündigungsschutz (§ 8 BEinstG). Erhöhter Kündigungsschutz bedeutet, dass Dienstgeber*innen vor Ausspruch einer Kündigung die Zustimmung des Behindertenausschusses einholen müssen. Das Dienstverhältnis einer begünstigt behinderten Person kann nur gekündigt werden, wenn mindestens 4 Wochen Kündigungsfrist eingehalten werden. Zusätzlich muss der Behindertenausschuss, der bei den Landesstellen des Sozialministeriumservice eingerichtet ist, zustimmen.

MONETÄRE VORTEILE 1

LAUFENDE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE VON MITARBEITER*INNEN

➤ **Entgeltzuschuss**

Nach Inanspruchnahme der Inklusionsförderung/Plus bzw. ab dem 13. Beschäftigungsmonat kann der Entgeltzuschuss beantragt werden. Dieser Zuschuss kann bezogen werden, sofern die Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt behinderten Personen gegeben ist und eine Leistungsminderung vorliegt. Je nach Ausmaß der festgestellten Leistungsminderung beträgt der Zuschuss monatlich maximal das Dreifache der Ausgleichstaxe.

➤ **Arbeitsplatzsicherungszuschuss:**

Ist der Arbeits- oder Ausbildungsplatz einer Person mit Behinderung gefährdet, kann für die Zeit der Gefährdung ein Zuschuss zu den Lohn- und Ausbildungskosten gewährt werden. Der Zuschuss beträgt maximal das Dreifache der Ausgleichstaxe und wird für ein bis max. drei Jahre gewährt. Voraussetzung ist die Gefährdung des Arbeits- oder Ausbildungsplatzes. Adaptierung und Optimierung

Für Mitarbeiter*innen mit Behinderung gibt es Fördermöglichkeiten für die Adaptierung von Arbeitsplätzen oder für technische Hilfsmittel, Ausbildungsbeihilfen, Zuschüsse zu Schulungskosten oder Dolmetschkosten

MONETÄRE VORTEILE 2

NEUBESCHÄFTIGUNG VON MITARBEITER*INNEN MIT BEHINDERUNG

➤ Eingliederungsbeihilfe

Bei der Neuanstellung ermöglicht das **AMS** eine Eingliederungsbeihilfe für Betriebe. Die Höhe richtet sich nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen und muss unbedingt vor Beschäftigungsbeginn beim regionalen AMS beantragt werden.

➤ Inklusionsförderung/Plus

Ab dem **7. Beschäftigungsmonat** können Betriebe für **12 Monate** eine Inklusionsförderung/ Inklusionsförderung Plus in Anspruch nehmen, die **30% des Bruttogehalts ohne Sonderzahlungen umfasst**.

25% Zuschlag zur Inklusionsförderung erhalten Betrieben unter 25 Mitarbeiter*innen bzw. bei der Neuanstellungen von Frauen, unabhängig von der Betriebsgröße. Als Voraussetzung gilt neben der Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigt behinderten Personen auch eine zugesagte AMS-Eingliederungsbeihilfe.