



UNTERNEHMENSBERICHT 2009

autArK

Rudolfsbahngürtel 2

A 9020 Klagenfurt

www.autark.co.at

Mitarbeitende: 164

Gründungsjahr: 1997

Ansprechperson: Andreas Jesse



Im modernen Human Resource Management steht der Mensch im Mittelpunkt. Jeder Mensch hat Stärken, die er, wenn die Rahmenbedingungen stimmen, auch einsetzen kann. Wer auf dieses wichtige und wertvolle "Gut" vergisst, verzichtet auf Innovation, Erfolg und Nachhaltigkeit.

Wer wir sind und wofür wir stehen

Der "Verein autArK Arbeitsassistenten Kärnten" stellt als Integrationsfachdienst in Kärnten eine wichtige Anlauf-, Beratungs- und Clearingstelle für berufsbeeinträchtigte Jugendliche, erwachsene Menschen mit Behinderung, deren Eltern und Angehörige, Schulen, Betriebe, Behörden, Institutionen und viele mehr dar.

Der Integrationsfachdienst autArK bietet Beratung und Unterstützung bei der Berufswahl und der Suche eines Ausbildungs-/Arbeitsplatzes sowie bei deren Erhaltung. Er unterstützt bei der Erarbeitung individueller Perspektiven (Clearing), bietet Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, Job Coaching, Ausbildung (Anlehre), Beschäftigung sowie geschützte Arbeitsplätze und Wohnangebote. Derzeit sind 50 ArbeitnehmerInnen mit einer Behinderung im Rahmen des Projekts „Chancenforum“ beschäftigt, die Schaffung weiterer Arbeitsplätze wird angestrebt.

In welchen Bereichen wir uns engagieren

Marktbezogene Aktivitäten

Mit seinen Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen erfüllt autArK im Sinne der Bürgerrechte, der Menschenrechte und des Gleichstellungsgesetzes einen gesellschaftlichen Auftrag. Durch die Integration am Arbeitsmarkt sollen Jugendliche bzw. erwachsene Menschen mit Behinderung zu größtmöglicher Selbständigkeit und Unabhängigkeit geführt werden. autArK betreut jährlich etwa 700 Jugendliche und 450 erwachsene Menschen mit Behinderung. Daneben ist auch die öffentliche Hand Auftraggeber und Leistungsempfänger.

Die Leitsätze der täglichen Arbeit spiegeln das Selbstverständnis wieder:

- Wir begegnen unseren KlientInnen mit Wertschätzung, Offenheit und Einfühlungsvermögen.
- Lernen ist Wandlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- Jeder Mensch hat Fähigkeiten, die der Gesellschaft dienlich sind. Diese gilt es zu erkennen und in Fertigkeiten umzuwandeln.
- Dadurch soll es den KlientInnen ermöglicht werden, größtmögliche Selbständigkeit zu erlangen.

Die gesamte Arbeit von autArK beruht auf dem Prinzip „Wir gehen mit unseren Dienstleistungen zu den Menschen (KundInnen), nicht der Mensch kommt zum Angebot“.

In jährlich stattfindenden Leitungsklausuren werden unter anderem die Themen Unternehmenskultur, Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung behandelt. autArK beschäftigt eine Mitarbeiterin, die als Qualitätsbeauftragte für das Qualitätsmanagement verantwortlich ist. Über das Leitbild, das im Herbst 2009 fertig gestellt wird, soll das Qualitätsmanagement ISO-orientiert aufgebaut werden.

So bietet und entwickelt autArK laufend moderne begleitende Dienste und berücksichtigt dabei aktiv den Bedarf an neuen Wohnstrukturen. Mit innovativen Ideen wird die Erreichung der Ziele verfolgt, Qualität und Professionalität stehen stets im Vordergrund.

Neue Wege der Integration

Speziell im Bereich der beruflichen Integration werden von autArK immer wieder aktiv und offensiv neue Konzepte entwickelt und neue Wege beschritten. So ist beispielsweise das „Chancenforum“ eine besondere Form der Arbeitskräfteüberlassung. Menschen mit Behinderung werden von autArK angestellt und an Unternehmen überlassen, die einen Mentor stellen und eine Beschäftigung bieten. Die Beschäftigung ist vorerst befristet und erfolgt im Ausmaß von 19 Stunden pro Woche. Es sind dies Beschäftigungen in den Bereichen Hausmeisterei, Küche, Bibliothek etc. am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Das seit Oktober 2008 bestehende Behindertenhilfeprojekt Come IN ist ein in ein Klagenfurter Bürohaus integrierter Dienstleistungsbetrieb, der von behinderten Menschen betrieben wird. Die Art der erbrachten Dienstleistungen reicht vom Officebereich (Übungsbüro für Grafik- und Mailanwendungen sowie einfache Büroarbeiten) über die Raumpflege und Objektbetreuung bis zu einem eigenen Hausbistro, das auch für Externe offen ist. Zudem übernehmen die autArK-KlientInnen auch Tätigkeiten aus den anderen Büros im Gebäude. Come IN bietet ein adäquates und wohnortnahes Angebot mit professioneller Assistenz für derzeit 36 Menschen mit Behinderung und Arbeitsplätze für 10 MitarbeiterInnen von autArK.

Dieses und andere Projekte sind die Keimzellen der Innovation für autArK, aufgrund der Offenheit der Projekte setzt autArK damit ein wichtiges gesellschaftspolitisches Signal.

Arbeitsmarkt- und wohnortnahe Angebote

Im Sinne neuer Wege versucht autArK verstärkt, mit seinen Angeboten integrativer Teil von Unternehmen am Arbeitsmarkt zu werden. Anstatt behinderte Menschen parallel zum Arbeitsmarkt in eigenen Einrichtungen zu beschäftigen, werden Beschäftigungsmöglichkeiten in bestehenden Einrichtungen und Betrieben geschaffen und die KlientInnen so bestmöglich in den Arbeitsmarkt integriert. Kooperationen gibt es beispielsweise mit dem neuen Tierschutzkompetenzzentrum Klagenfurt bzw. mit einer Tischlerei im Raum Friesach, die in ihrer Werkstätte dauerhaft mehreren beeinträchtigten Menschen Beschäftigung bietet.

Nicht nur im Lebensbereich Arbeit, sondern auch im Lebensbereich Wohnen setzt autArK auf die Integration von behinderten Menschen, indem beispielsweise begleitete Wohngemeinschaften in Teilen des sozialen Wohnbaus geführt werden. Diese sogenannten „Wohnverbundsysteme“ (jeweils 3 – 5 Wohnungen) werden an mehreren Standorten aufgebaut. Ganz nach dem Motto: „Wohnen wie jeder andere auch“.

Beitrag zur Stärkung ländlicher Regionen

Aus den innovativen Ideen des Integrationsfachdienstes entstehen laufend neue Projekte, die auch zur Stärkung des ländlichen Raums beitragen. Denn durch die Schaffung von wohnortnahen Angeboten für Menschen mit Behinderung entstehen zum Teil auch in ländlichen, infrastrukturschwachen Regionen neue Arbeitsplätze.

Engagement für die MitarbeiterInnen

Aufbau eines Gesundheitsvorsorgeprogramms

Seit 2008 wird ein Gesundheitsvorsorgeprogramm aufgebaut. Erste Angebote wie Impfaktionen, Untersuchungen und Burn-out Prävention in Form von Seminaren gibt es bereits. Fixer Bestandteil ist das wöchentlich stattfindende Bürotturnen, an dem sich sowohl MitarbeiterInnen als auch KlientInnen beteiligen. In einer neuen Werkstätte kann ein Therapieraum zugleich als Fitnessraum genützt werden und im neuen Bistro im Hauptgebäude am Rudolfsbahngürtel in Klagenfurt sollen künftig verstärkt gesunde Imbisse angeboten.

Mit der Gebietskrankenkasse Kärnten wurde eine Charta für betriebliche Gesundheitsförderung unterzeichnet. Die Genehmigung des Projekts durch den Fonds Gesundes Österreich ist für August in Aussicht genommen. Österreichweit einzigartig ist der integrative Aspekt des Projektes zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF). Derzeit findet ein interner Wettbewerb statt, mit dem ein geeigneter Name für das BGF-Projekt gefunden werden soll. Die drei besten Ideen werden im September mit Einkaufsgutscheinen prämiert. Im nächsten Schritt wird eine Bedürfniserhebung unter den MitarbeiterInnen und KundInnen stattfinden, um die Angebote regional bedürfnisgerecht entwickeln zu können. Angesichts der dezentralen Struktur sieht autArK die größte Herausforderung darin, die BGF-Angebote angemessen auf alle 14 Standorte in Kärnten ‚zu verteilen‘.

Weiterbildung und Qualifizierung

Für die Weiterbildung steht ein fixes jährliches Budget für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter zur Verfügung. Qualifizierungsförderungen und auch Unterstützungen bei längerfristigen Ausbildungen werden angeboten und auch genutzt. Über einen Ausbildungsvertrag wird gewährleistet, dass die MitarbeiterInnen im Unternehmen bleiben bzw. sie bei Austritt vereinbarungsgemäß auch einen Beitrag zu den entstandenen Kosten leisten. Die vielfältigen internen Angebote werden in der autArKademie in Brückl organisiert und laufend weiterentwickelt. autArK ist inzwischen eine anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtung, was bedeutet, dass der Bildungsscheck des Landes Kärnten eingelöst werden kann. Der Anteil an externen Schulungsteilnehmern beträgt derzeit ungefähr ein Drittel. Zudem werden externe Bildungsangebote ermöglicht und finanziert und es besteht ein Bildungsverbund mit der Kindernest GmbH, pro mente und dem Kärntner Hilfswerk.

Sechs MitarbeiterInnen von autArK absolvieren derzeit eine Führungskräfteausbildung im Sozialmanagement. Die Ergebnisse der von den TeilnehmerInnen durchgeführten Abschlussprojekte kommen wiederum dem Unternehmen autArK zugute.

autArK-interne Lehrlingsausbildung

Die in den letzten Jahren im Rahmen einer integrativen Lehre ausgebildete Bürokauffrau hat ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Die Bemühungen von autArK, einen Folgearbeitsplatz zu finden, um einem neuen Lehrling eine Berufsausbildung zu ermöglichen, waren ebenfalls erfolgreich. Diese Stelle besetzt nun eine junge Frau, die auf den Rollstuhl angewiesen ist, aber keine integrative, sondern eine „normale“ Lehre zur Bürokauffrau absolviert. Eine zweite Lehrstelle ist aufgrund der schlanken Verwaltung nicht möglich.

Geschützte Arbeitsplätze

autArK hat auch in der eigenen Organisation einen hohen Anteil an geschützten Arbeitsplätzen, der weit über der laut Behinderteneinstellungsgesetz geforderten Quote liegt (20 statt der geforderten 6 Arbeitsplätze). Der Grad der Behinderung ist ebenso unterschiedlich wie die von diesen MitarbeiterInnen besetzten Positionen. Mit dieser Vorgehensweise wird autArK auch seiner Vorbildfunktion in Richtung Wirtschaft gerecht.

Jährliches Mitarbeiterorientierungsgespräch

Alle Vorgesetzten führen mit den MitarbeiterInnen ihrer Abteilung jährlich ein Mitarbeiterorientierungsgespräch, das der beiderseitigen Weiterentwicklung dient. Das vertrauliche Gespräch findet nach einem vorgegebenen Schema statt, es wird protokolliert, unterzeichnet und stellt eine verbindliche Basis für die Zusammenarbeit im kommenden Jahr dar.

Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und KundInnen ist ein zentrales Anliegen

Im Rahmen einer Projektarbeit für die Sozialmanagementausbildung wurde die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen erhoben. Die Ergebnisse dieser Befragung sind wichtige Grundlagen für die Weiterentwicklung der Organisation. Die MitarbeiterInnenzufriedenheit wird zudem auch im jährlichen MitarbeiterInnenorientierungsgespräch konkret angesprochen.

Im Jahr 2009 hat autArK einen Prozess gestartet, um auch die KundInnenzufriedenheit systematisch zu erheben. Dazu wurde im Mai eine externe Qualitätsumfrage in Form einer Telefonbefragung mit offenen Fragestellungen in Auftrag gegeben. Befragt wurden ca. 100 Stakeholder von autArK: behinderte Menschen und deren Angehörige, Zulieferer, politische Funktionsträger, Auftraggeber, die Hausbank und sogar die Mitbewerber. Die (zufriedenstellenden) Ergebnisse wurden zu Beginn einer Leitungsklausur zum Thema „Qualität“ präsentiert.

Kommunikation hat durch die dezentrale Struktur besondere Bedeutung

Wöchentlich finden interne Jour Fix statt, um den Informationsfluss in alle Bereiche zu gewährleisten. Das neue Intranet dient als zentrale Informationsplattform – wichtig vor allem aufgrund der Dezentralität mit vielen Außenstellen. Jährlich kommen alle MitarbeiterInnen zusammen und werden umfassend über aktuelle Ereignisse und laufende Neuerungen informiert.

Neu ist der intern jährlich stattfindende „Marktplatz der Informationen“ - eine offene Veranstaltung, in der die Geschäftsführung interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Entstehungsgeschichte und aktuelle Entwicklungen des Unternehmens informiert. Der „Marktplatz der Informationen“ fand 2009 erstmals im Vorfeld des Sommerfestes statt und wurde von 11 TeilnehmerInnen besucht.

Handbuch für alle MitarbeiterInnen

Alle MitarbeiterInnen verfügen über ein Handbuch zur Corporate Identity von autArK, das im Intranet für alle zugänglich ist. Damit werden alle Beschäftigten in der einheitlichen Kommunikation gegenüber KundInnen, Wirtschaftsbetrieben, Behörden, Politik, Behinderteneinrichtungen und anderen Wohlfahrtsorganisationen gezielt unterstützt und bestmöglich informiert.

Betriebsrat

autArK hatte schon bei einer Anzahl von 20 MitarbeiterInnen einen Betriebsrat, auch heute wird gut zusammengearbeitet. In einer Betriebsvereinbarung sind zahlreiche Begünstigungen für MitarbeiterInnen geregelt.

Flexible Arbeitszeiten

Es wird danach getrachtet, auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen durch individuelle Gleitzeit- und Teilzeitmodelle - im Rahmen des organisatorisch Möglichen - einzugehen. Im Einzelfall werden mit MitarbeiterInnen Tele- und Heimarbeitslösungen vereinbart, wobei ein Teil der Arbeit nach einem individuell abgesteckten Rahmen von zu Hause aus erledigt werden kann. Darüber hinaus wird unbezahlte Freistellung, beispielsweise in Form einer Bildungskarenz ermöglicht. Diese Möglichkeit wird relativ häufig genutzt und fördert sowohl die Qualifizierung als auch die Steigerung der Motivation.

Arbeitssicherheit und Unfallverhütung

Um die Arbeitssicherheit über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus zu unterstützen, haben auch jene MitarbeiterInnen, für die es aufgrund Ihrer Tätigkeit nicht vorausgesetzt ist, die Möglichkeit einen Erste Hilfe Kurs zu besuchen. Gute Ausbildung und die hohe Motivation der BetreuerInnen ist wesentlich, um berufsbedingte Gefahrenpotentiale frühzeitig erkennen und vermeiden zu können. Seit heuer werden die Erste Hilfe Kurse gleichermaßen auch für KlientInnen angeboten.

Die bereits an allen Standorten ausgehängten Merkblätter und Sicherheitsunterweisungen (z.B. hinsichtlich Putzmittel, Schutzkleidung, Betrieb von Maschinen) werden derzeit in eine Leichtlese-Fassung gebracht und damit allen gleichermaßen zugänglich gemacht.

Vielfalt & Chancengleichheit

Die Vielfalt im Unternehmen wird von autArK als Bereicherung empfunden. So beschäftigt die Organisation MitarbeiterInnen verschiedener Kulturen, Religionen und sexueller Einstellungen. Bewusst werden auch ältere MitarbeiterInnen ins Team geholt und beeinträchtigte MitarbeiterInnen werden wie beschrieben über das vorgegebene Maß hinaus beschäftigt. Somit wird der gesellschaftliche Auftrag auch nach innen gelebt.

Die Prinzipien der Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Vielfalt spiegeln sich in der Unternehmenskultur und im Führungsstil wieder. Im Jahr 2007 wurden die internen Strukturen neu aufbereitet und unter Einbeziehung aller MitarbeiterInnen wird aktuell ein Unternehmensleitbild als gemeinsamer Standard erarbeitet. Es enthält wesentliche Prinzipien hinsichtlich Ethik und Menschenbild, verbunden mit dem Anspruch, in der täglichen Praxis lebbar zu sein.

Zur Weiterarbeit am Thema wird derzeit im Rahmen der Leitbilderstellung auch ein Genderkonzept erarbeitet, das eine Arbeitsgruppe bereits vorbereitet. Ziel ist es, sowohl bei den MitarbeiterInnen (generell hohe Frauenquote in Betreuungsberufen), als auch bei den KlientInnen eine Ausgewogenheit zwischen Männern und Frau-

en zu erreichen. Die Gleichstellung bei der Bezahlung und sämtlichen Rahmenbedingungen der Beschäftigung ist zu 100% gegeben.

Gemeinsame Aktivitäten

Jährlich werden zukünftig über den Betriebsrat gemeinsame Betriebsausflüge (3-5 Angebote p.a. zur Auswahl) und über die Geschäftsführung ein Sommerfest organisiert, was dem besseren gegenseitigen Kennenlernen dient und den Zusammenhalt der MitarbeiterInnen stärkt. Darüber hinaus findet – seit letztem Jahr neu – anstatt einer Weihnachtsfeier an einem Samstagvormittag eine Neujahrsmartineé statt.

Für die Zukunft sind regelmäßige Fachexkursionen geplant, um von anderen Beispielen erfolgreicher Behinder-tenarbeit lernen zu können.

Engagement für das betriebliche Umfeld

autArK ist in allen Bezirken Kärntens Anlaufstelle vor Ort und unterstützt KundInnen wohnortnah und dezentral. Es werden bevorzugt MitarbeiterInnen aus der Region beschäftigt, die persönlich mit den Standorten verbunden sind und über ein entsprechendes Kontaktnetzwerk in der Umgebung verfügen. Dadurch entsteht für KundInnen und MitarbeiterInnen wechselseitiger Nutzen.

Darüber hinaus veranstalten alle Außenstellen Tage der offenen Tür und stärken so die Verbindung zur Region.

autArK als Betrieb ist natürlich auch Kunde im regionalen Umfeld und bezieht an allen 14 Standorten prinzipiell Produkte und Dienstleistungen aus der Region (Essen, Fuhrpark, Partnertankstellen). Die Tageswerkstätte in Ferlach beispielsweise arbeitet nur mit Partnern aus der Region zusammen, die Kooperation funktioniert sehr gut und bringt beiderseitige Vorteile. Sowohl in Brückl als auch in Ferlach werden beispielsweise Maschinen und Geräte direkt regional gekauft – zu gleichen Preisen bei höherem regionalen Nutzen durch lokale Wertschöpfung.

Kooperation gibt es auch mit lokalen Vereinen. autArK stellt diesen beispielsweise Sitzungs- bzw. Veranstaltungsräumlichkeiten zur kostenlosen Nutzung zur Verfügung, im Gegenzug wird autArK fallweise auch finanziell, vor allem aus Benefizveranstaltungen oder Sammelaktionen unterstützt. Kooperationen mit Gemeinden finden, wie beispielsweise in Ferlach in Form von Übernahme verschiedenster Dienstleistungen (z.B. Parkpflege) statt.

Die von autArK betreuten Menschen sind auch geschätzter Teil des regionalen kulturellen Lebens und beteiligen sich entsprechend ihrer Fähigkeiten und Interessen unter anderem bei Freiwilligen Feuerwehren und Musikvereinen (z.B. Brückl, Ferlach).

Kooperationen

Partner des Integrationsfachdienstes sind

- Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige
- Wirtschaft
- Institutionen und andere Betreuungsstrukturen
- Politische Referate und Ämter
- Gemeinden
- Pflichtschulen, weiterführende Schulen, Berufsschulen
- Universitäten, Fachhochschulen und andere Ausbildungsstätten

Zusammenarbeit mit der Wirtschaft

Die Kooperation mit Unternehmen konzentriert sich primär auf inhaltlich-fachliche Zusammenarbeit bzw. kundenbezogene Begleitung in Betrieben im Sinne einer erfolgreichen beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung.

Generell unterscheidet autArK folgende Arten der Kooperation mit Unternehmen:

1. Inhaltlich-fachliche kundenbezogene Zusammenarbeit
2. Kooperation mit der Wirtschaft im Kontext der Erbringung von Dienstleistungen für die Wirtschaft durch autArK-spezifische Leistungen (z.B. Raumpflege).
3. Schaffung von Beschäftigungs- und Ausbildungsangeboten im Rahmen der Behindertenhilfe direkt in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (sogennante „Arbeitsinseln“)

Weitreichendere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft auch in Form finanzieller Verbindungen sollen in den nächsten Jahren verstärkt ins Auge gefasst werden. Derzeit gibt es keine verbindlichen Sponsorenverträge, weil in erster Linie langfristige inhaltliche Partnerschaften angestrebt werden. Auf dieser langfristigen partnerschaftlichen Basis sollten auch Sponsorenverträge beruhen.

Engagement für die Umwelt

autArK hat die meisten Räumlichkeiten angemietet und daher nur eingeschränkte Möglichkeiten, bauliche Maßnahmen im Sinne des Umweltschutzes zu setzen. In der autArKademie in Brückl hat man unlängst mit Unterstützung der Wirtschaft eine Solaranlage nachgerüstet. Die Installation von Sonnenkollektoren wird auch für den Wohnbau angestrebt.

Über die Führung wird versucht, unter den MitarbeiterInnen und KlientInnen Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang mit den ökologischen Ressourcen zu schaffen; so werden Fahrgemeinschaften forciert und einzelne Energiesparaktivitäten gesetzt (z.B. Sparmodus für elektronische Geräte).

Ein zukunftsorientiertes Konzept ist in Vorbereitung, das die Realisierung eines Behindertenhilfeprojekts im ökologischen Kontext (Bioprodukte, erneuerbare Energie, Elektrofahrzeuge) vorsieht.

Gemeinnütziges Engagement

Im Rahmen der Möglichkeiten versucht autArK immer wieder, sich über den Geschäftszweck hinaus selbst gemeinnützig zu engagieren. So wurden beispielsweise ausgetauschte PC-Monitore Menschen in der Ukraine kostenlos zur Verfügung gestellt.

Was wir noch alles vorhaben



Für die Zukunft stehen der Ausbau des 2008 gestarteten Gesundheitsförderungsprogramms und die Verankerung und offensive Umsetzung des aktuell erarbeiteten Leitbildes im Vordergrund. Eine klare Strategie für die Kommunikation nach innen und außen und die explizite Definition der Ziele und Visionen bilden die Grundlage der weiteren Arbeit.

Geplant ist auch, sukzessive eine Initiative für langfristige ökologische Projekte aufzusetzen und zu realisieren und wo möglich Autos durch Dienstfahräder oder Elektroautos zu ersetzen.

Künftig sollen Integrationsprojekte verstärkt wirtschaftliche und gesellschaftliche Synergien verbinden. Das Ziel, langfristige Partnerschaften mit Wirtschaftsunternehmen aufzubauen, die über punktuelle und rein finanzielle Zuwendungen hinausreichen, bleibt aufrecht. In diesem Zusammenhang besteht hohes Interesse daran, aktiv an Führungskräfte- oder Mitarbeiteraustauschprogrammen teilzunehmen, um von Erfahrungen der jeweils "anderen Seite" zu profitieren. Ziel ist die persönliche und fachliche Weiterentwicklung für beide Seiten.

Veröffentlicht am: 31.07.2009