

# „Think bigger“

## Championing Diversity and Inclusion in the Federal Ministry of Labour and Economy



**Mag. Johanna Kleinfurter-Alberer**  
Leiterin der Abteilung I/1 – Personal- und  
Organisationsmanagement

Wien, 23. 10. 2024

## Wie inklusiv sind unsere Diversity-Konzepte im Hinblick auf Menschen mit Behinderung?

- Warum ist „Nicht/Behinderung“ im Gegensatz zum „Geschlecht“ nur eine Randerscheinung im Diversity-Management und in der Diversitätsforschung?
- Wie wegweisend ist die derzeitige Praxis des Diversity-Managements im Hinblick auf die Ungleichheitsdimension „Behinderung“ ?
- Disability-Mainstreaming ?



## Die unsichtbare Minderheit am Arbeitsmarkt



- Berufliche Teilhabe ist ein – wenn nicht sogar das zentrale – Element für eine gesamtgesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und für eine inklusive Gesellschaft.
- Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen in 27 untersuchten Ländern nur halb so hoch wie die von Menschen ohne Behinderung (OECD 2009).
- Der Nationale Aktionsplan Behinderung 2022–2030 (NAP II) sieht erstmals die Erhebung statistischer Daten und Analyse der Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung in Österreich vor.

## Ziele der Inklusionsinitiative „Think bigger“ im BMAW



- ✓ Entwicklung einer Diversity-Management-Strategie und Positionierung des BMAW als inklusiver Arbeitgeber.
- ✓ Mindset-Change in der Organisation: nicht die Vermeidung der Zahlung der Ausgleichstaxe steht im Mittelpunkt, sondern das Wissen um den Wert und die Vorteile einer inklusiven und diversen Belegschaft.
- ✓ Entwicklung eines best practices für das Recruiting und Onboarding von Menschen mit Behinderungen im Bundesdienst.
- ✓ Aufnahme von mindestens 10 Menschen mit Behinderung in 8 Monaten unter besonderer Berücksichtigung der Probleme Jugendlicher mit Behinderung am Arbeitsmarkt. FACTA NON VERBA!

## Erfolgskriterien der Inklusionsinitiative „Think bigger“



- Klares Commitment der Ressortleitung
- Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen und Führungskräfte im Ressort zum Thema „Gleichstellung“ und „Arbeiten mit Behinderung“ (Workshopreihe mit ÖZIF).
- Modellierung eines optimalen Recruiting- und Personalauswahlprozesses unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Erfahrungswerte der einschlägigen Trägerorganisationen (zB Bundessache.at, NEBA Betriebsservice)
- Umfassende Schulung, Einbindung und Begleitung der Führungskräfte und Lehrlingsausbilder im Recruiting und Onboarding Prozess.
- Laufendes Mentoring im Onboarding-Prozess, Feedbackschleifen und im Bereich der Lehrlingsausbildung regelmäßige Round-Table-Gespräche der Beteiligten (Personalabteilung, Lehrlingsausbilder, Berufsausbildungsassistenz, Berufsschule)

## Ergebnisse der Inklusionsinitiative „Think bigger“



- 4 von 5 Lehrlingen haben das erste und zweite Berufsschuljahr „mit Auszeichnung“ abgeschlossen. 1 Lehrling hat die Lehre wieder beendet.
- Die Arbeitsplätze von 3 der 4 im Jahr 2022 aufgenommenen erwachsenen Menschen mit Behinderung konnten aufgrund der erbrachten Leistungen am Arbeitsplatz aufgewertet und alle in ein unbefristetes DV übernommen werden.
- Die Bereitschaft und Offenheit der Führungskräfte, Menschen mit Behinderung zu rekrutieren, hat sich nach Abschluss dem Projekts „Think bigger“ und der positiven Erfahrungen stark und spürbar verbessert.
- **2020:** 3 Personen mit einem Behinderungsgrad von mehr als 60%; **2024:** 18 Personen mit einem Behinderungsgrad von über 60% im Verwaltungsbereich Arbeit des BMAW.

## Vorteile inklusiven Personalmanagements



- Menschen mit Behinderung stellen einen Pool von „Hidden Talents“ dar, den Personalverantwortliche nützen sollten.
- Wenn sich Mitarbeiter:innen in ihrer Vielfalt anerkannt und respektiert fühlen, führt das zu höherer Zufriedenheit und Motivation. Eine positive Unternehmenskultur fördert das Zugehörigkeitsgefühl und die Mitarbeiterbindung.
- Die Forschung zeigt, dass Teams mit hoher Diversität bessere Leistungen erbringen und ihre Ziele schneller erreichen. Unterschiedliche Perspektiven führen zu kreativeren Lösungen.
- Unternehmen, die Inklusion aktiv fördern, werden als sozial verantwortlicher wahrgenommen, was ihre Attraktivität für Kunden und potenzielle Mitarbeiter:innen erhöht (Employer Branding).

## **Inklusion von Menschen mit Behinderung ist kein Gnadentakt, sondern smartes Personalmanagement!**



**Indiv. Schwächen können zu Stärken der Organisation werden!**

## **Danke für die Aufmerksamkeit!**

Für weitere Fragen zum Projekt und/oder zur Umsetzung steht Ihnen die Abteilung I/1 des BMAW jederzeit gerne zur Verfügung!

**Diversity Managerin/Lehrlingskoordinatorin:**

[Anita.Puthenkalam@bmaw.gv.at](mailto:Anita.Puthenkalam@bmaw.gv.at)

**Leiterin der Abteilung I/1:**

[Johanna.Kleinfercher-Alberer@bmaw.gv.at](mailto:Johanna.Kleinfercher-Alberer@bmaw.gv.at)