



**integration
für alle**

Benchmarking 2009: Präsentation der Resultate

VEVEY, 30. NOVEMBER 2009 - **IPT Integration für alle** hat das vierte Jahr in Folge eine Studie über die Integration gesundheitlich beeinträchtigter Menschen in Unternehmen durchgeführt. Die Studie richtete sich an Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden, vor allem in der Deutschschweiz, und ergänzt die Studie 2008, die bei 1'700 mehrheitlich aus der Romandie stammenden Unternehmen durchgeführt wurde. Die Datengrundlage besteht aus 1'958 Unternehmen, die mehr als 123'000 Mitarbeitende beschäftigen. Die Auswertung wurde in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut Observatoire Universitaire de l'Emploi in Genf erstellt und zeigte eine minimale Integrationsquote¹ von 2,9%. Somit beschäftigen die befragten Unternehmen 3'555 gesundheitlich beeinträchtigte Menschen.

Allgemeine Aussagen

Die Studie basierte auf 10 Indikatoren und hatte zum Ziel, den Unternehmen zu ermöglichen, ihre Integrationspraxis zu messen und zu vergleichen. Zu den 3 generellen Integrations-Indikatoren kamen 4 Indikatoren, die mit dem mit Managementsystem zusammenhängen, 2 mit der operativen Ebene und 1 zusätzlicher Indikator mit positiver Diskriminierung.

Mehr als 800 der 1'958 befragten Unternehmen sind Mikro-Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden. Obwohl dies 40% im Benchmarking sind, beschäftigen sie nur 3,2% der betroffenen Mitarbeitenden. Die Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden hingegen vereinen 53% der von der Studie betroffenen Personen, stellen jedoch nur 5,2% der befragten Unternehmen dar.

Insgesamt zählen fast 80% der befragten Unternehmen weniger als 50 Mitarbeitende und beschäftigen 15% der Gesamtmitarbeiterzahl.

Bei der geografischen Aufteilung der Unternehmen befinden sich mehr als die Hälfte in der Region GE-VD-VS, 16% im Tessin und der restliche Drittel verteilt sich auf das Mittelland, den Grossraum Zürich und die Nordwestschweiz.

Die Anzahl gesundheitlich beeinträchtigter Personen in den befragten Unternehmen beträgt 3'555, d.h. fast 3% der Gesamtmitarbeiterzahl. Es wurden Unterschiede zwischen den Regionen festgestellt. So ist die Integrationsquote in der Region Zürich mit 3,5% höher als der nationale Durchschnitt.

¹ Wir sprechen von einer minimalen Integrationsquote, da gewisse befragte Unternehmen einige Fragen zu der Anzahl gesundheitlich beeinträchtigter Menschen im Unternehmen nicht beantworten konnten.

Dasselbe gilt für die Region GE-VD-VS mit 3,2%. In den anderen Regionen liegt sie mit 2,4 % für das Mittelland und die Nordwestschweiz und 1,8% für den Kanton Tessin darunter.

Nach Sprachregionen aufgeteilt, weisen die Unternehmen in den deutschsprachigen und in den französischsprachigen Kantonen eine ähnliche Integrationsquote von 3,1 bzw. 3% auf.

(Siehe Tabelle 1)

Die Analyse in Bezug auf die Unternehmensgrösse deckte auf, dass der Prozentsatz gesundheitlich beeinträchtigter Personen in Mikrounternehmen (4,1%) und in den KMU (3,2%) höher ist als in Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden, die eine Integrationsquote von 2,6% aufweisen.

(Siehe Tabelle 2)

Nach Sprachregionen aufgeteilt, zeigte sich, dass die befragten Deutschschweizer Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden eine Integrations-Quote von mehr als 6% erreichen, bei Unternehmen gleicher Grösse in der Romandie beträgt die Quote 3,4% und im Tessin 2,3%.

Hingegen bei den befragten Unternehmen, die zwischen 50 und 250 Mitarbeitende beschäftigen, sind es diejenigen in den französischsprachigen Kantonen, die mit 4% gesundheitlich beeinträchtigter Mitarbeitenden unter mehr als 18'000 Angestellten die höchste Integrationsquote aufweisen.

Bei den Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden (103 nahmen an unserer Studie teil) sind es diejenigen der Deutschschweizer Kantone, die mit 3,1% die höchste Integrationsquote aufweisen.

(Siehe Tabelle 3)

Der Vergleich nach Tätigkeitsbereiche zeigte, dass der Bereich „Öffentliche Verwaltung, Bildungswesen und Gesundheits- und Sozialwesen“ mit 4,5% gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden an der Spitze liegt. Dieser Sektor beinhaltet 314 Unternehmen, die mehr als 32'000 Mitarbeitende, von denen 1'400 eine gesundheitliche Beeinträchtigung haben, beschäftigen. Die verarbeitende Industrie vereint 30'000 Mitarbeitende auf sich und weist eine Integrationsquote von 3,1% auf.

In den Bereichen Gastgewerbe, Verkehr und Gross- und Detailhandel hingegen beobachten wir eine tiefere Quote (1,5%).

Die Integrations-Indikatoren

42% der befragten Unternehmen behandeln das Thema der Integration gesundheitlich beeinträchtigter Personen in ihrer internen Kommunikation. 26% der Unternehmen haben eine Bezugsperson beauftragt die Integration zu fördern und 16% formulieren Ziele in diesem Sinne: Anpassung der Arbeitsplätze, Änderung der Arbeitszeiten, Praktikumsplätze zur Verfügung stellen und Nicht-Diskriminierung.

6% der Unternehmen fördern den Zugang zu Kaderpositionen mit verschiedenen Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, administrative Arbeit, Weiterbildung.

20% der befragten Unternehmen haben in den der Studie vorangegangenen 24 Monaten eine oder mehrere gesundheitlich beeinträchtigte Personen eingestellt, fast jedes 10. Unternehmen gibt an, positive Diskriminierung betrieben zu haben.

(Siehe Tabelle 4)

Bedeutende Unterschiede zeigen sich noch in Bezug auf die Unternehmensgrösse. Die Frage der Integration gesundheitlich beeinträchtigter Personen wird in den mittleren und Grossunternehmen aktiver angegangen. Dasselbe gilt, wenn eine Bezugsperson beauftragt wird, die Integration zu fördern. Im Verlauf der letzten 24 Monaten waren es denn auch diese Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden, die am meisten gesundheitlich beeinträchtigte Personen eingestellt haben.

(Siehe Tabelle 5)

Die Resultate variieren auch je nach Tätigkeitsbereich. 60% der Unternehmen in den Bereichen Öffentliche Verwaltung, Bildungswesen, Gesundheits- und Sozialwesen greifen das Thema Integration in ihrer internen Kommunikation auf, in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistung fällt der prozentuale Anteil auf 20%.

Es ist ebenfalls interessant festzustellen, dass Unternehmen, die das Thema Integration in ihrer internen Kommunikation aufgreifen im Allgemeinen mehr gesundheitlich beeinträchtigte Personen beschäftigen, als diejenigen Unternehmen, bei denen diese Frage im Hintergrund steht. Diese Feststellung gilt, unabhängig von der Grösse, auch für Unternehmen, die Ziele betreffend Integration formulieren. Unternehmen, die eine Bezugsperson beauftragt haben, die Integration zu fördern, weisen logischerweise eine höhere Integrationsquote auf, mit Ausnahme der Grossunternehmen von mehr als 250 Mitarbeitenden, obwohl jedes zweite dieser Unternehmen Ziele in diesem Sinne formuliert hat.

(Siehe Tabellen 6, 7 et 8)

Schliesslich haben diejenigen Unternehmen, die in den der Studie vorangegangenen 24 Monaten eine gesundheitlich beeinträchtigte Person angestellt haben, im Allgemeinen eine höhere Integrationsquote als diejenigen Unternehmen, die keine Person mit gesundheitlicher Beeinträchtigung eingestellt haben. Bei Mikro-Unternehmen sticht diese Feststellung sehr heraus, weisen doch diejenigen Unternehmen, die in den der Studie vorangegangen 24 Monaten eine gesundheitlich beeinträchtigte Person eingestellt haben, eine vier Mal höhere Integrationsquote auf.

(Siehe Tabelle 9).

Bei Veröffentlichung bitte Quelle angeben, IPT Integration für alle in Zusammenarbeit mit dem Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE).

Kontakt:

Jonathan Emonet, Kommunikation, 021 925 92 46
jonathan.emonet@fondation-ipt.ch

Anhang

Tabelle 1

Prozentualer Anteil gesundheitlich beeinträchtiger Personen nach Sprachregionen

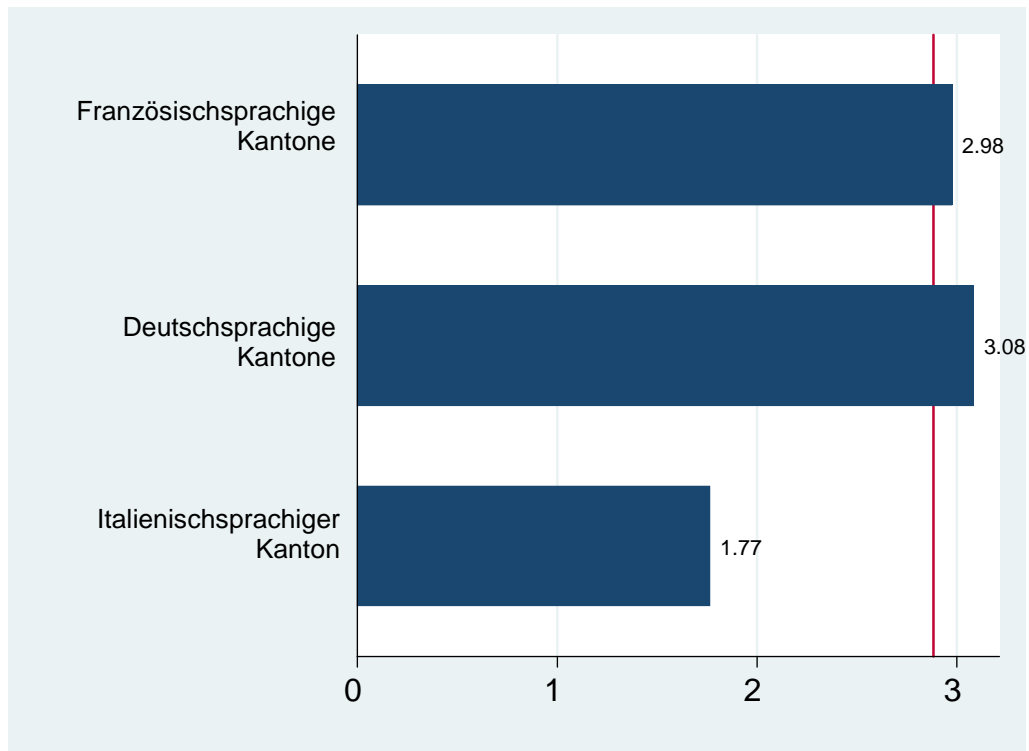


Tabelle 2

Prozentualer Anteil gesundheitlich beeinträchtiger Personen nach Unternehmensgrösse

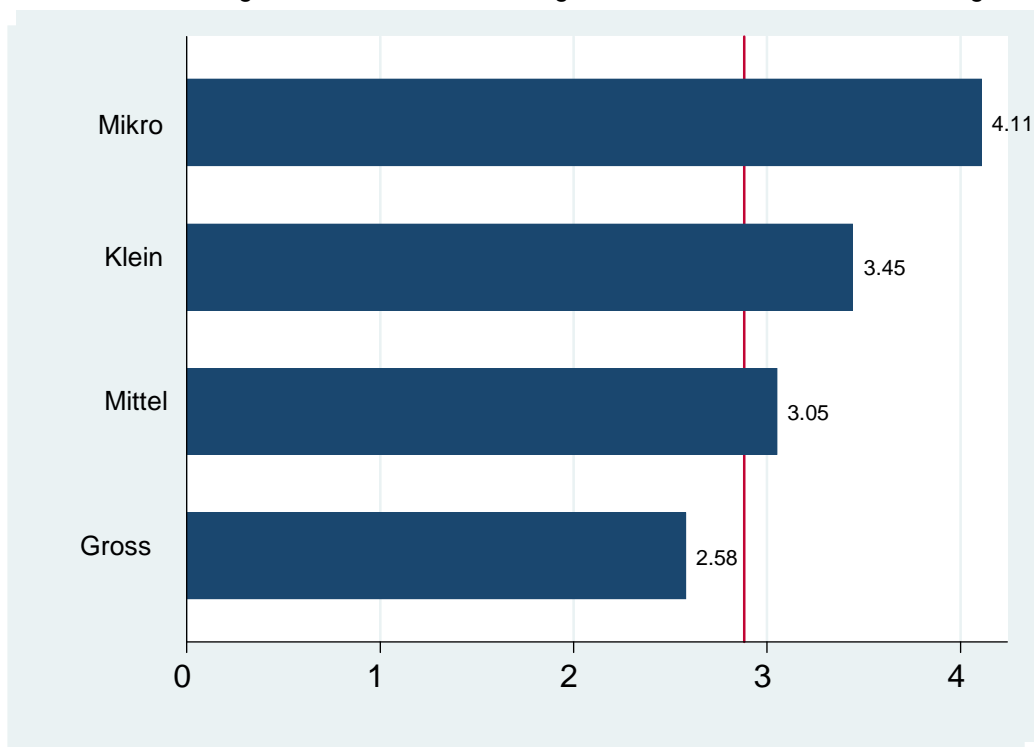


Tabelle 3

Prozentualer Anteil gesundheitlich beeinträchtigt Personen nach Unternehmensgrösse und Sprachregion

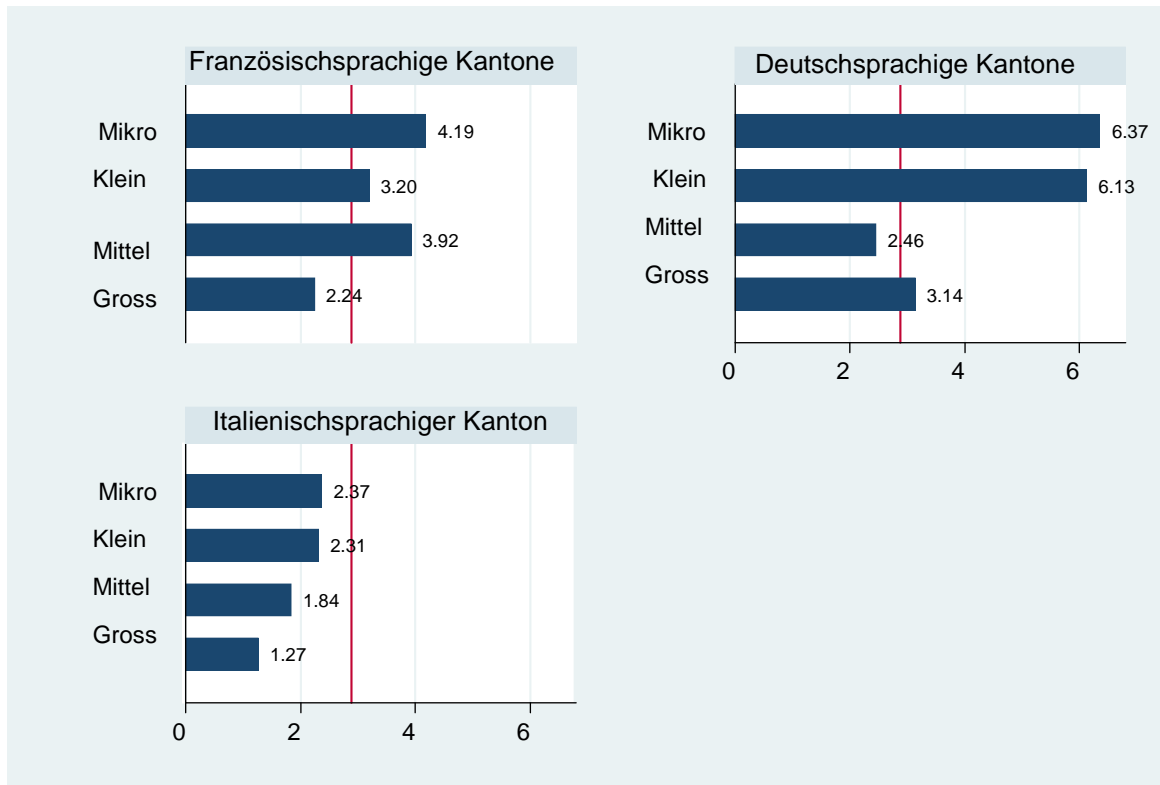


Tabelle 4

Prozentualer Anteil der Unternehmen, welche die Fragen zu den Integrations- Indikatoren mit „ja“ beantworteten.

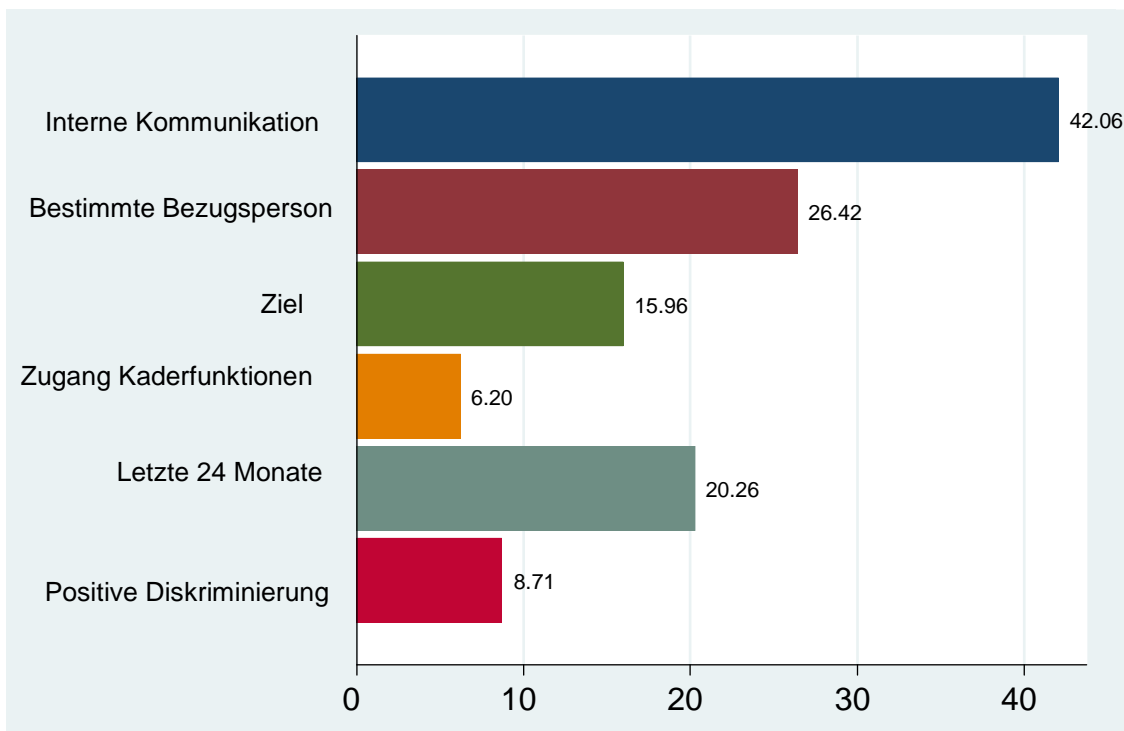


Tabelle 5

Prozentualer Anteil der Unternehmen, welche die Fragen zu den Integrations-Indikatoren mit „ja“ beantworteten (Kommunikation, Bezugsperson, Ziel,...), nach Unternehmensgrösse

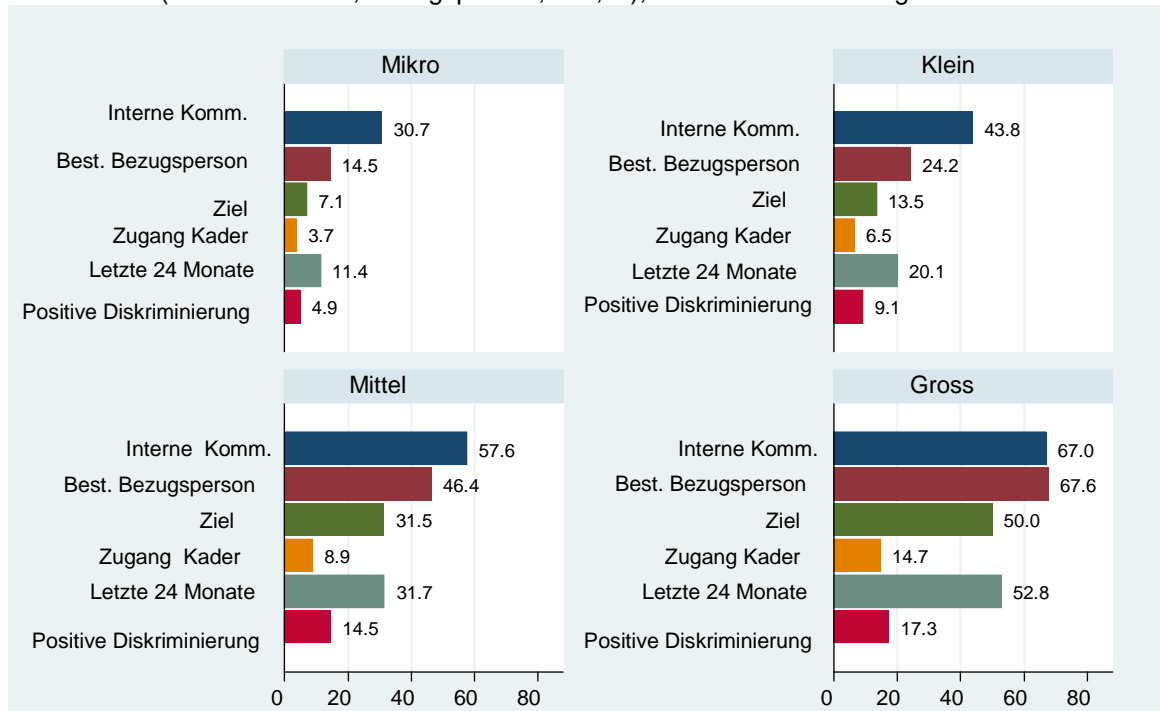


Tabelle 6

Prozentualer Anteil der gesundheitlich beeinträchtigten Personen, auf die Frage „Wird die Integration gesundheitlich beeinträchtigter Menschen in der internen Unternehmens-Kommunikation erwähnt?“, nach Unternehmensgrösse

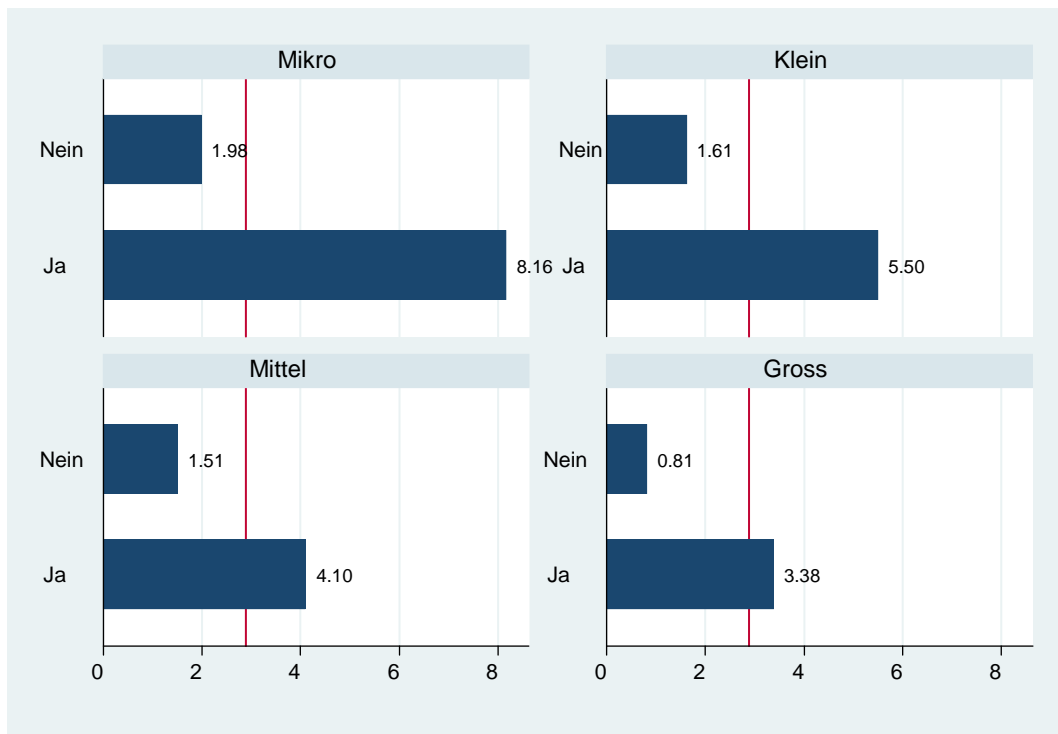


Tabelle 7

Prozentualer Anteil gesundheitlich beeinträchtigter Personen in Unternehmen, auf die Frage „Setzt sich das Unternehmen Ziele in Bezug auf die Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen?“, nach Unternehmensgrösse

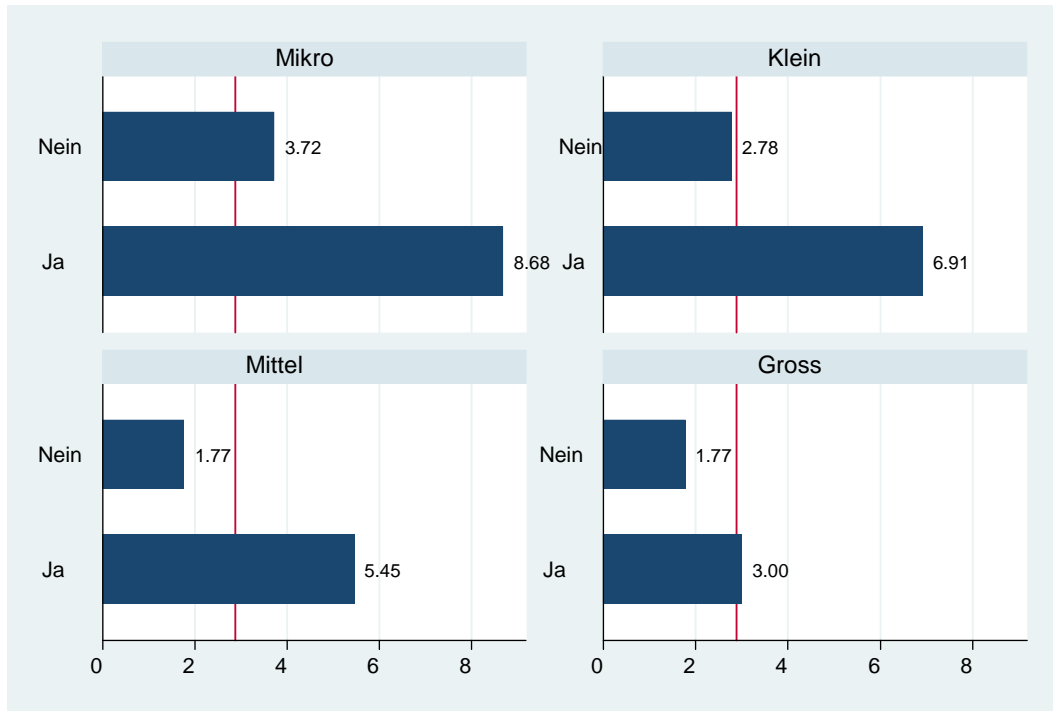


Tabelle 8

Prozentualer Anteil gesundheitlich beeinträchtigter Personen in Unternehmen, auf die Frage „Gibt es im Unternehmen eine eindeutig definierte Bezugsperson, die für die Förderung von gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten zuständig ist.“, nach Unternehmensgrösse

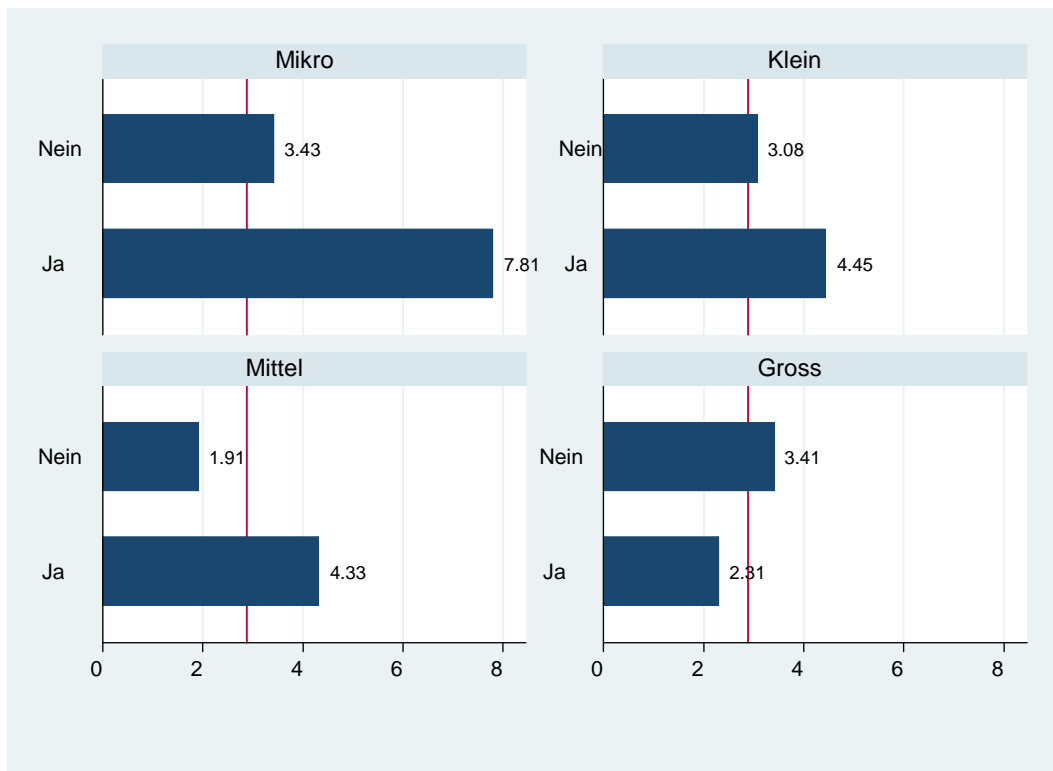


Tabelle 9

Prozentualer Anteil gesundheitlich beeinträchtigter Personen in Unternehmen, auf die Frage „Hat das Unternehmen in den letzten 24 Monaten gesundheitlich beeinträchtigte Personen angestellt?“, nach Unternehmensgrösse

