

Benchmarking 2008: die ersten Resultate

Das dritte Jahr in Folge hat IPT Integration für alle eine vergleichende Studie über die Integration in Unternehmen von Personen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, durchgeführt. Verwirklicht wurde sie in Zusammenarbeit mit Prof. Yves Flückiger, Vizerektor des Departements für politische Wirtschaft und Professor an der Universität Genf, sowie der Unterstützung der kantonalen Handelskammern. Dieses Benchmarking 2008 hat zum ersten Mal eine nationale Spannweite mit 35'000 Fragebögen, die in drei Sprachregionen der Schweiz versendet wurden, erreicht.

Die Vorgehensweise

Dieses Jahr haben 1'733 Unternehmen teilgenommen, gegenüber 800 im letzten Jahr. Es ist zu bemerken, dass die Gesamtzahl der retournierten Fragebogen fast 2'000 erreicht, aber gewisse Fragebogen konnten mangels zusammenhängender Angaben nicht für die Auswertung berücksichtigt werden.

Die Studie von 2007 basierte auf einer Umfrage in den Kantonen Freiburg, Genf, Wallis und Waadt und berücksichtigte über 46'000 Mitarbeitende. Für 2008 konnte die Messlatte von 63'000 berücksichtigten Mitarbeitenden überschritten werden (63'586).

Um das Datenmaterial optimal auswerten und einen fundierten Vergleich anstellen zu können, wurde das es nach drei Hauptkriterien unterteilt: Unternehmensgrösse, geografische Region und Tätigkeitsbereich.

Was die Grösse der Unternehmung anbelangt, wurden diese in 4 Kategorien unterteilt. Die Mikro-Unternehmen mit 1-9 Mitarbeitenden, die Kleinunternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von 10 bis 49, Mittlere Unternehmen mit durchschnittlich 50 bis 249 Mitarbeitenden und schliesslich die grossen Unternehmen mit über 250 Mitarbeitenden.

Die geografische Unterteilung wurde nach vier Grossregionen vorgenommen: die Kantone GE, VD und VS zusammengefasst, das Mittelland, die Region Zürich und der Tessin.

Die ursprünglichen 22 Tätigkeitsbereiche wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit auf 10 Bereiche reduziert.

Die Untersuchung basiert auf 15 Indikatoren. Die Untersuchung hat zum Ziel, den Unternehmen zu ermöglichen, ihre Integrationspraxis zu messen und zu vergleichen.

Den 8 generellen Indikatoren schliessen sich vier weitere Indikatoren an, die mit dem Managementsystem zusammenhängen, 2 Indikatoren, die mit der operativen Ebene zusammenhängen, sowie 1 zusätzlicher Indikator, der die positive Diskriminierung betrifft.

Erste Resultate

Allgemeine Aussagen

Mehr als 800 der 1733 teilnehmenden Unternehmen sind Mikro-Unternehmen. Obwohl dies mehr als 50 % der befragten Unternehmen im Benchmarking sind, ist die Gesamtzahl ihrer Mitarbeiter unter 4'000, genau genommen 3'970, das sind 6.2 % der gesamten betroffenen Belegschaft. Andererseits machen die Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern rund 40 % der betroffenen Gesamtmitarbeiterzahl aus, obwohl sie lediglich 2.5 % der Anzahl Unternehmen repräsentieren.

Anders ausgedrückt: 86 % der an der Studie teilnehmenden Unternehmen haben weniger als 50 Mitarbeiter, repräsentieren jedoch nur 30 % der betroffenen Belegschaft.

Bei der geografischen Aufteilung der Unternehmen befinden sich fast 60 % in der Region GE-VD-VS, 17% im Tessin, 12 % im Mittelland und 10 % im Grossraum Zürich.

Die Gesamtzahl der gesundheitlich eingeschränkten Personen in diesen Unternehmen, welche an dieser Untersuchung teilgenommen haben, beträgt 1'769, d.h. fast 3 % (genau 2,78 %). Es wurden Unterschiede zwischen den Regionen festgestellt, die jedoch relativ klein sind. So ist der Prozentanteil für die Region GE-VD-VS mit 3.2 % leicht höher, als der nationale Durchschnitt. Für den Grossraum Zürich und das Mittelland mit je rund 2.4 % und 1,8 % für den Tessin liegt dieser tiefer als der nationale Durchschnitt.

(siehe Tabelle 1)

In Bezug auf die Unternehmensgrösse zeigt die Analyse der Resultate, dass der prozentuale Anteil der Mitarbeiter, die eine gesundheitliche Beeinträchtigung haben, im Verhältnis bei den Mikro-Unternehmen und den KMU's höher ist als bei Grossunternehmen.

(siehe Tabelle 2)

Der Vergleich nach Tätigkeitsbereichen hat gezeigt, dass an erster Stelle die verarbeitende Industrie liegt, wo 4.1 % der Mitarbeiter von einer gesundheitlichen Beeinträchtigung betroffen sind. Dieser Sektor umfasst 211 Unternehmen mit einer Gesamtzahl von 15'048 Beschäftigten. Der Sektor, der am meisten Leute beschäftigt, sind die öffentliche Verwaltung, der Bildungsbereich, das Gesundheitswesen und die sozialen Institutionen mit 16'128 Personen, von denen 3.2 % eine gesundheitliche Beeinträchtigung haben.

Umgekehrt sind die geringsten prozentualen Anteile in der Gastronomie, im Transportwesen, im Gros- und Detailhandel (1.4 %) und im Finanzsektor und den Versicherungen (1.3 %) zu finden.

(siehe Tabelle 3)

Gestützt auf die Resultate in Bezug zur Grösse der Unternehmung und der Grossregionen, ergibt sich das folgende Bild: die Mikro-Unternehmen der Region Zürich beschäftigen die grösste Anzahl Mitarbeiter mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, nämlich mehr als 6 % ihres Personals. Es ist zudem so, dass dieselbe Region bei den Grossunternehmen mit weniger als 0.5 % auch die schwächste Integrationsquote aufweist. Es muss allerdings betont werden, dass die Stichprobe für diese Grossunternehmen klein ist und wir hoffen, dass uns die Studie 2009 erlaubt zu sehen, ob sich diese Aussage bestätigt oder nicht.

Es ist ebenfalls anzumerken, dass sich die Tessiner Unternehmen, unabhängig von ihrer Grösse, durchwegs unter dem nationalen Durchschnitt bewegen.

(siehe Tabelle 4)

Die Integrations-Indikatoren

Fast 40 % der befragten Unternehmen behandeln das Thema der Integration von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Bei 23 % der Unternehmen ist eine Bezugsperson beauftragt die Integration zu fördern und 12 % haben Ziele in diesem Sinne formuliert: Anpassung der Arbeitsplätze, Einführung von entsprechenden Arbeitszeiten, zur Verfügung stellen von entsprechenden Praktikumsplätzen oder Nicht-Diskriminierung.

5 % der Unternehmen fördern den Zugang zu Kaderpositionen mit verschiedenen Massnahmen: flexible Arbeitszeiten, administrative Arbeit, Weiterbildung.

In den letzten 24 Monaten haben 18 % der Unternehmen eine oder mehrere Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eingestellt und 8 % von diesen haben aktive positive Diskriminierung betrieben.

(siehe Tabelle 5)

Bedeutende Unterschiede zeigen sich noch in Bezug auf Tätigkeitsbereich und Unternehmensgrösse. So wird die Frage der Integration von Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in den mittleren und grossen Unternehmen aktiver angegangen. Dieselbe Feststellung gilt bezüglich des Vorhandenseins einer bestimmten Bezugsperson, die für die Integration von gesundheitlich beeinträchtigten Personen zuständig ist. Es sind auch diese Unternehmen, die mehr als 50 Personen beschäftigen, die in den letzten 24 Monaten Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung angestellt haben.

(siehe Tabelle 6)

Nach Regionen ist es das Mittelland, wo mehr als die Hälfte der Unternehmen das Thema der Integration in ihrer internen Kommunikation erwähnt haben. Im Gegensatz dazu die Tessiner Unternehmen die auf 27 % kommen.

(siehe Tabelle 7)

Die Resultate variieren auch je nach Tätigkeitsbereich. Während 55 % der Unternehmen der öffentlichen Verwaltung, des Bildungsbereiches, des Gesundheitswesens und der sozialen Institutionen das Thema der Integration in der internen Kommunikation aktiv erwähnen, ist der Prozentsatz beim Finanzsektor beispielsweise bei 17 %.

Es ist ebenfalls interessant festzustellen, dass diejenigen Unternehmen, die das Thema Integration in ihrer internen Kommunikation erwähnen, mehr Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen beschäftigen, als diejenigen, bei denen das Thema eher im Hintergrund steht. Diese Feststellung gilt auch für die Unternehmen, die eine bestimmte Bezugsperson in dieser Frage bestimmt haben, und dies unabhängig von der Unternehmensgrösse.

(siehe Tabellen 8 und 9)

Diejenigen Unternehmen, die Ziele in Zusammenhang mit der Integration festgelegt haben, wie auch diejenigen, die den Zugang von geschwächten Personen zu Kaderpositionen erleichtern, beschäftigen mehr Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, als die anderen Unternehmen. Diese Aussage stimmt für die kleinen und mittleren Unternehmen, nicht aber für die Grossunternehmen.

(siehe Tabellen 10 und 11)

Schliesslich, diejenigen Unternehmen, die in den letzten 24 Monaten Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung angestellt haben, haben in der Regel auch eine höhere Integrationsquote, als diejenigen Unternehmen, die keine Personen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung angestellt haben. Dies gilt auch für diejenigen Unternehmen, die bei der Rekrutierung positive Diskriminierung betreiben.

(siehe Tabellen 12 und 13)

Anhang

Tabelle 1

Prozentanteil der Personen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, nach Regionen

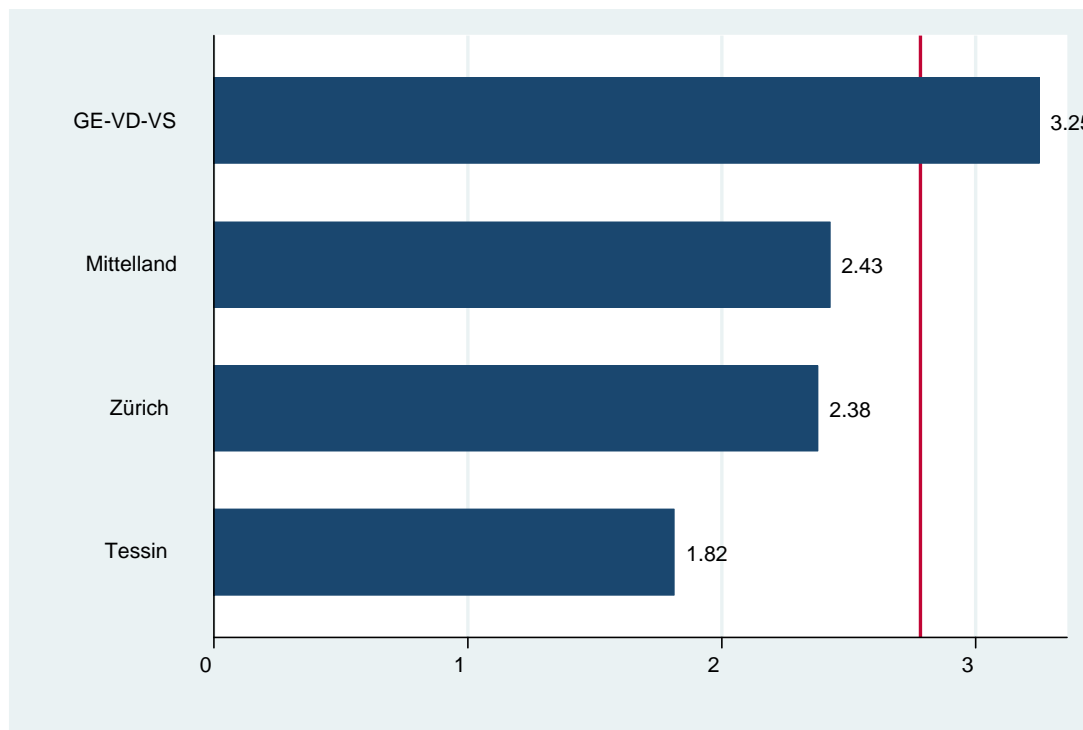


Tabelle 2

Prozentanteil der Personen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, nach Unternehmensgrösse

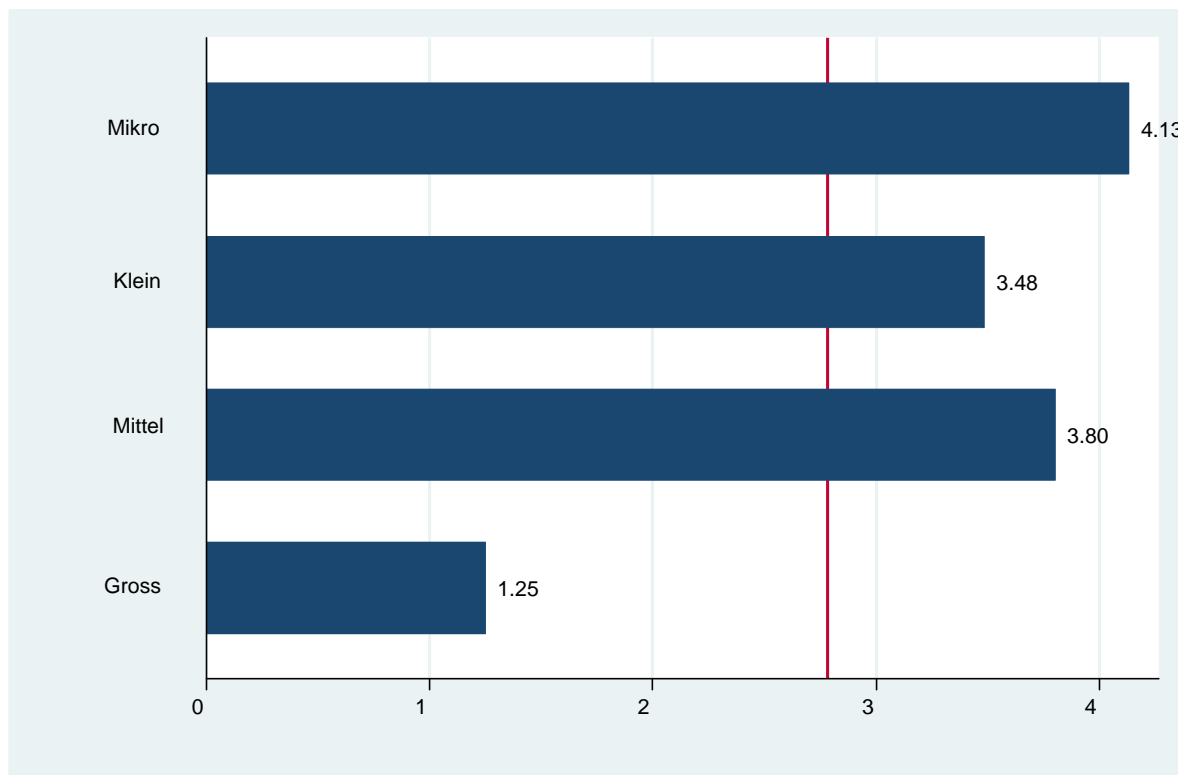
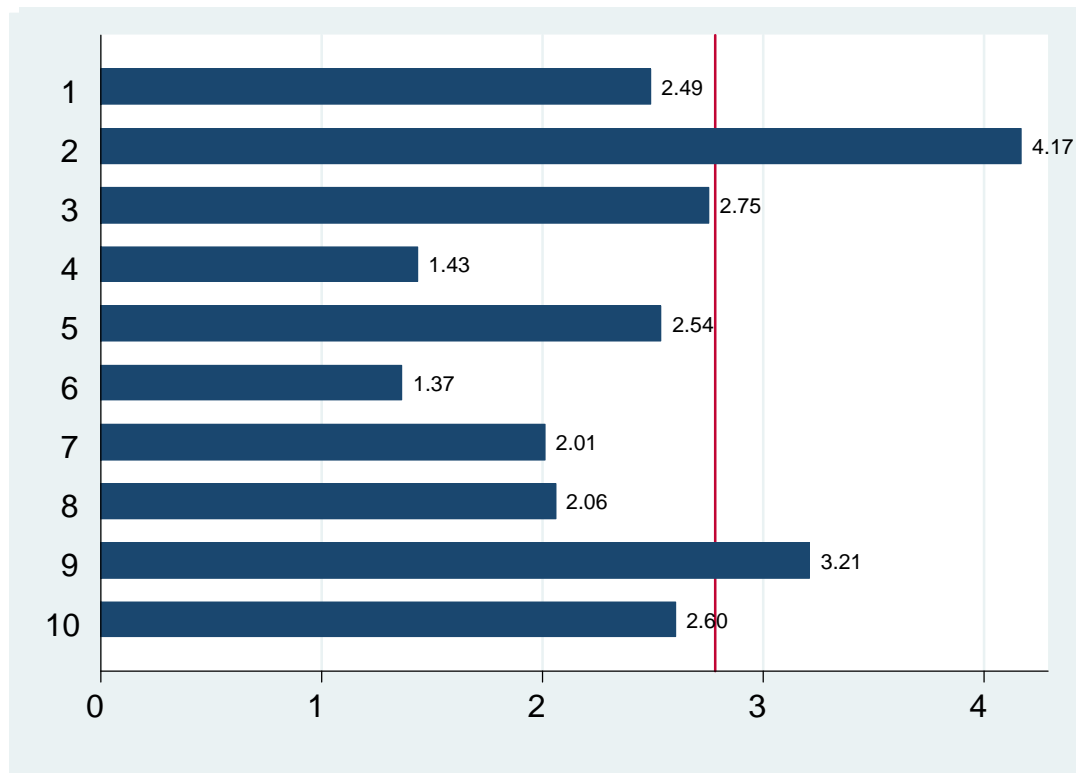


Tabelle 3

Prozentanteil der Personen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, nach Tätigkeitsbereich



Legende:

1. Land-, Forstwirtschaft und Fischerei
2. Verarbeitende und andere Industrie
3. Baugewerbe
4. Gross- und Detailhandel, Verkehr, Hotellerie und Restauration
5. Information und Kommunikation
6. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
7. Immobilienwesen
8. Wissenschaftliche, technische und freiberufliche Aktivitäten; weitere wirtschaftliche Dienstleistungen
9. Öffentliche Verwaltung, Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen
10. Andere Dienstleistungen

Tabelle 4

Prozentanteil der Personen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, nach Region und Unternehmensgrösse

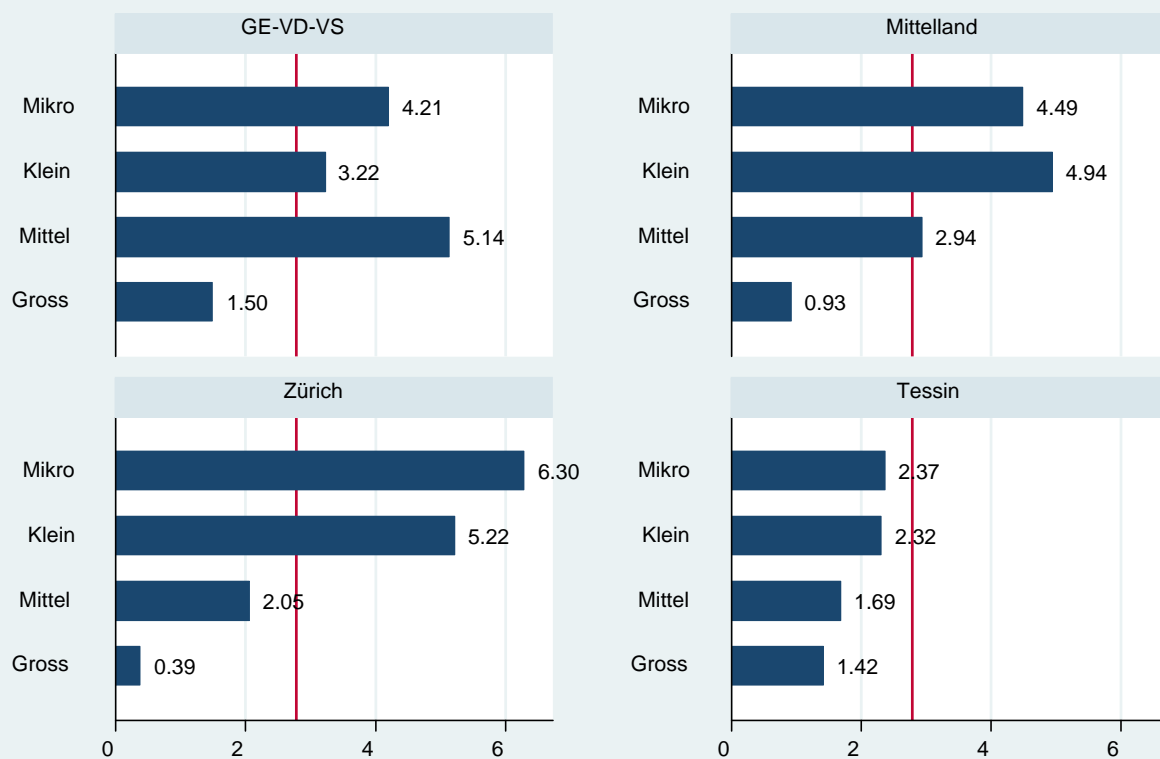


Tabelle 5

Prozentanteil der Unternehmen, welche die Fragen über die Integrations-Indikatoren mit «Ja» beantworteten

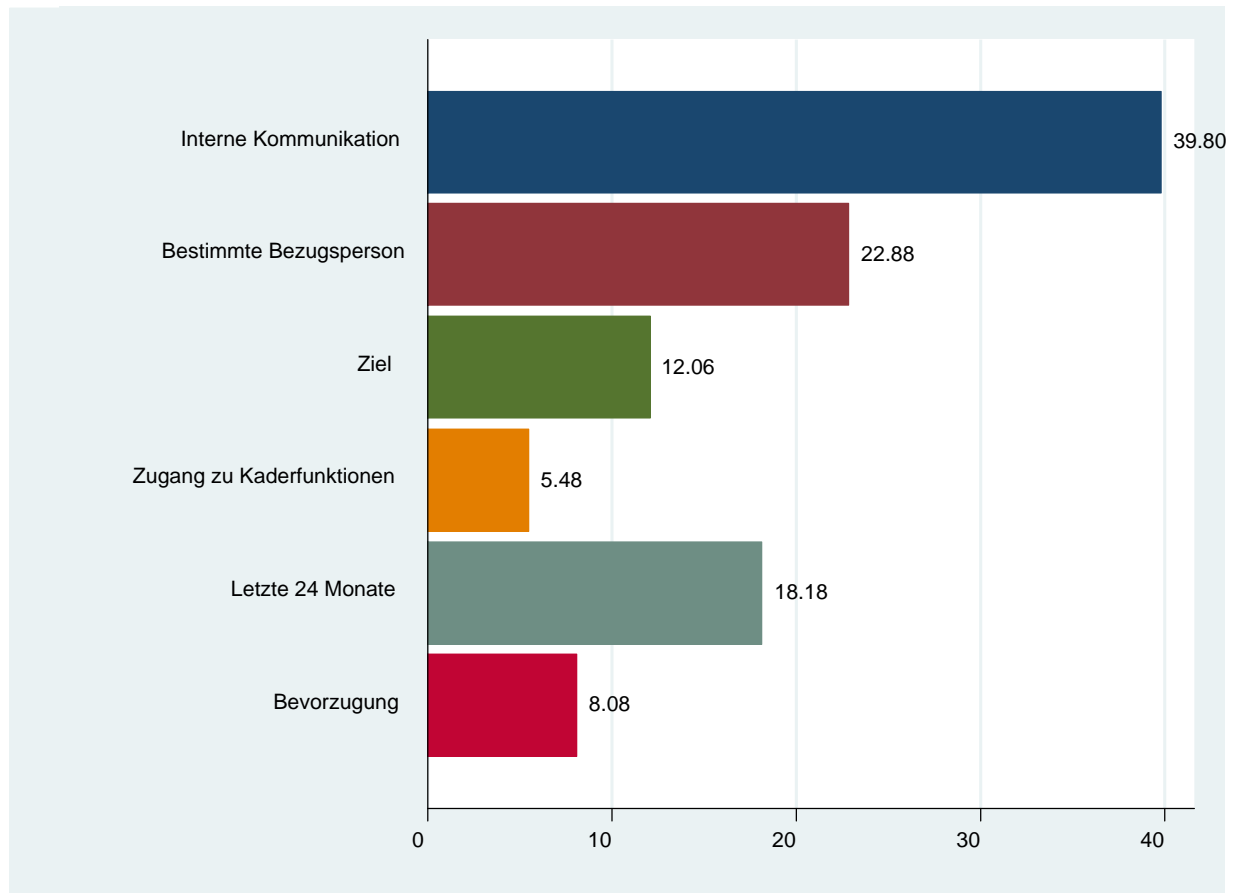


Tabelle 6

Prozentanteil der Unternehmen, welche die Fragen über die Integrations-Indikatoren mit «Ja» beantworteten, nach Unternehmensgrösse

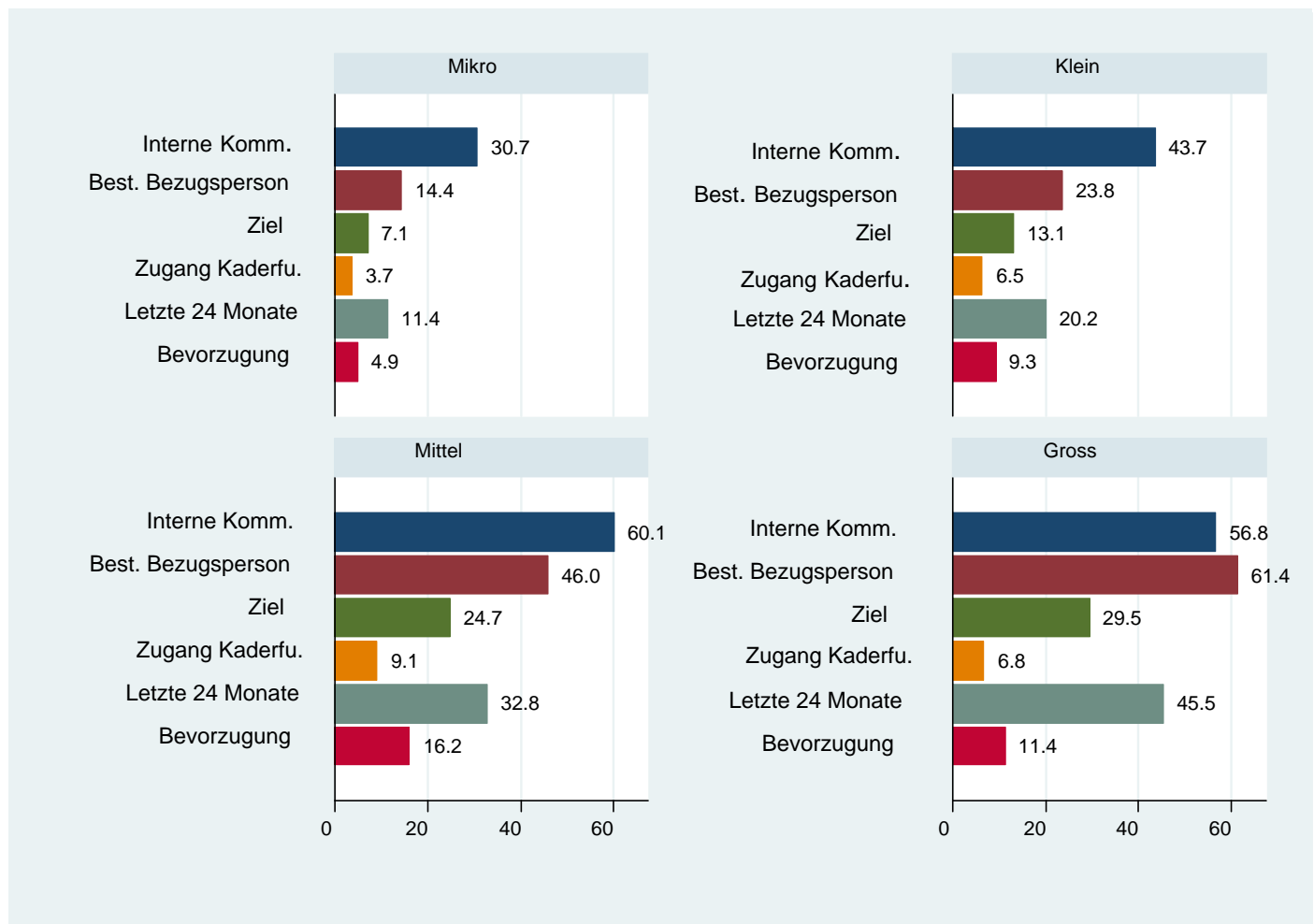


Tabelle 7

Prozentanteil der Unternehmen, welche die Fragen über die Integrations-Indikatoren mit «Ja» beantworteten, nach Region

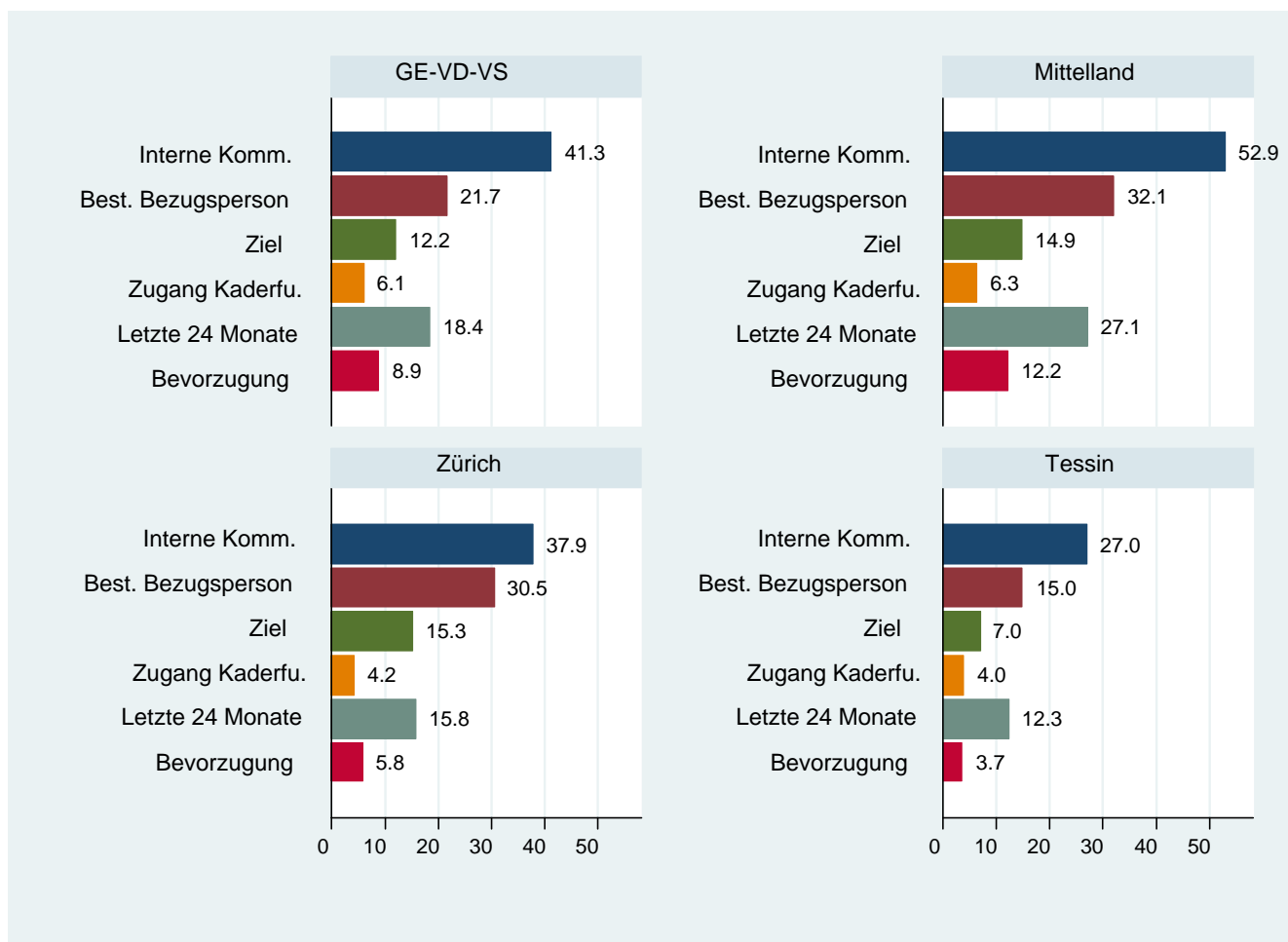


Tabelle 8

Prozentanteil der Personen im Unternehmen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, in Abhängigkeit von Frage 9 (Kommunikation), nach Unternehmensgrösse

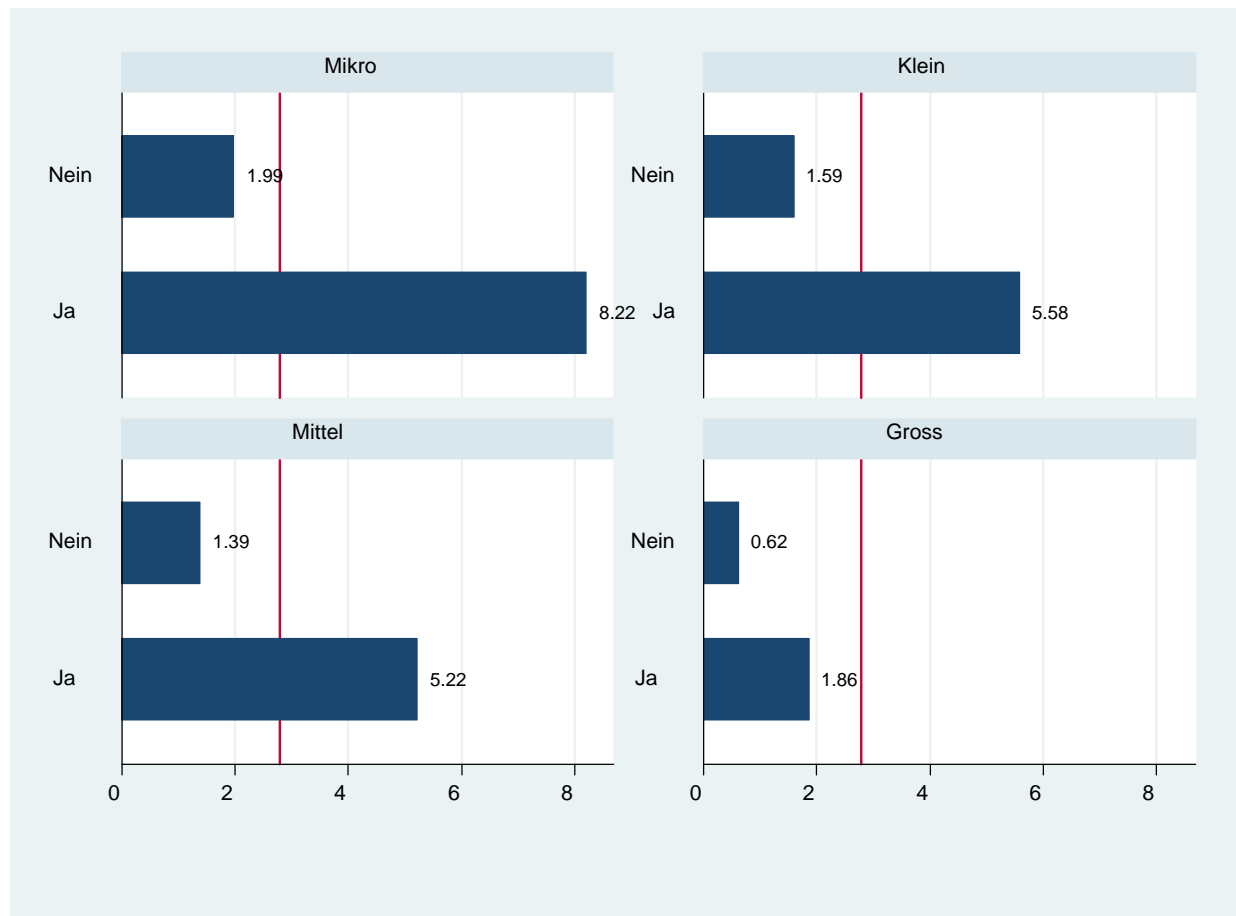


Tabelle 9

Prozentanteil der Personen im Unternehmen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, in Abhängigkeit von Frage 10 (Bezugsperson), nach Unternehmensgrösse

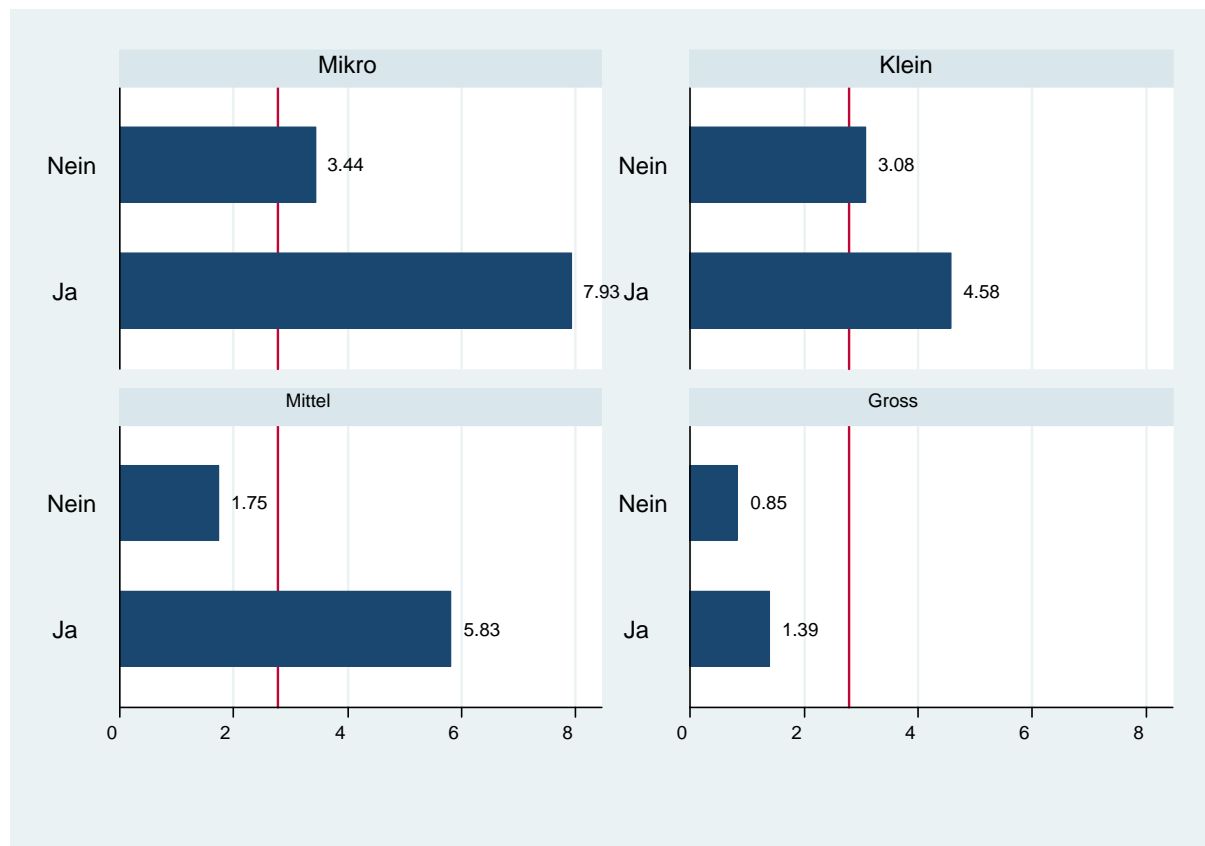


Tabelle 10

Prozentanteil der Personen im Unternehmen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, in Abhängigkeit von Frage 11 (Ziele bezüglich Integration), nach Unternehmensgrösse

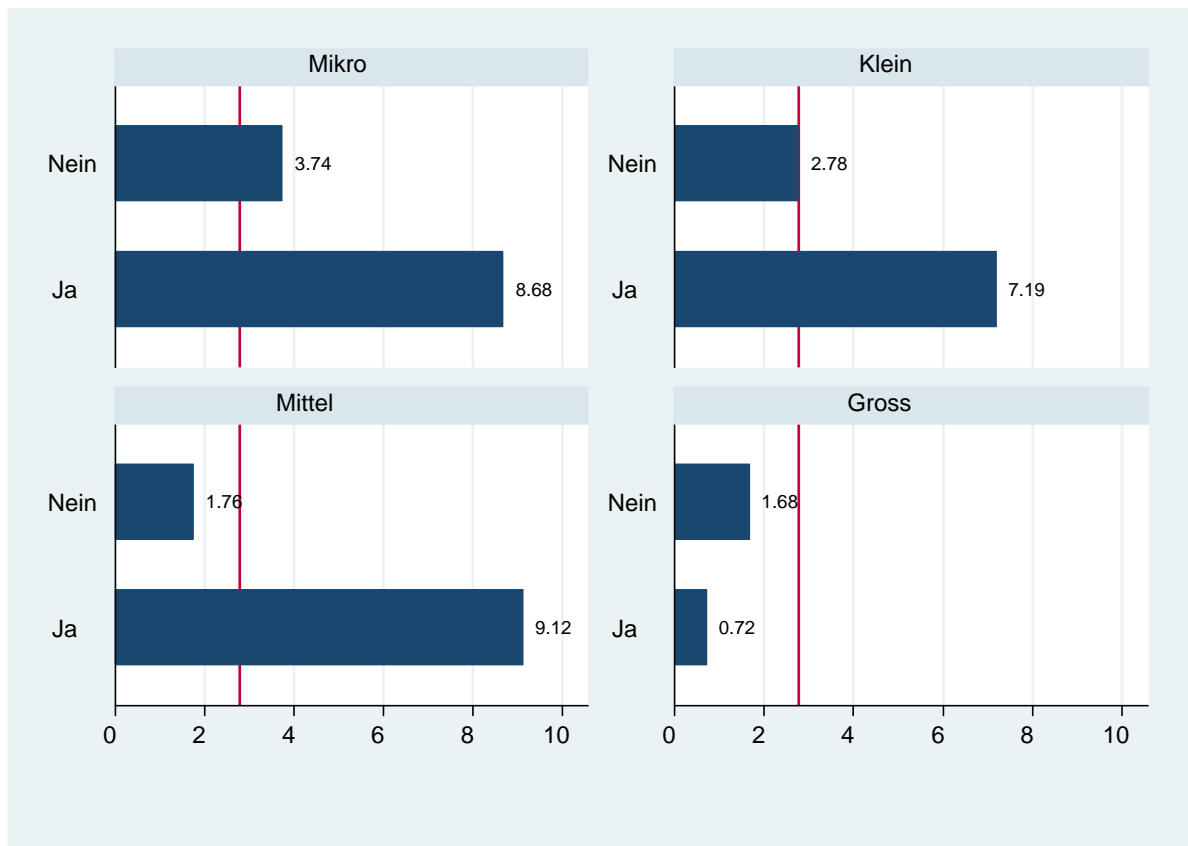


Tabelle 11

Prozentanteil der Personen im Unternehmen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, in Abhängigkeit von Frage 12 (Massnahmen Zugang zu Kaderfunktionen), nach Unternehmensgrösse

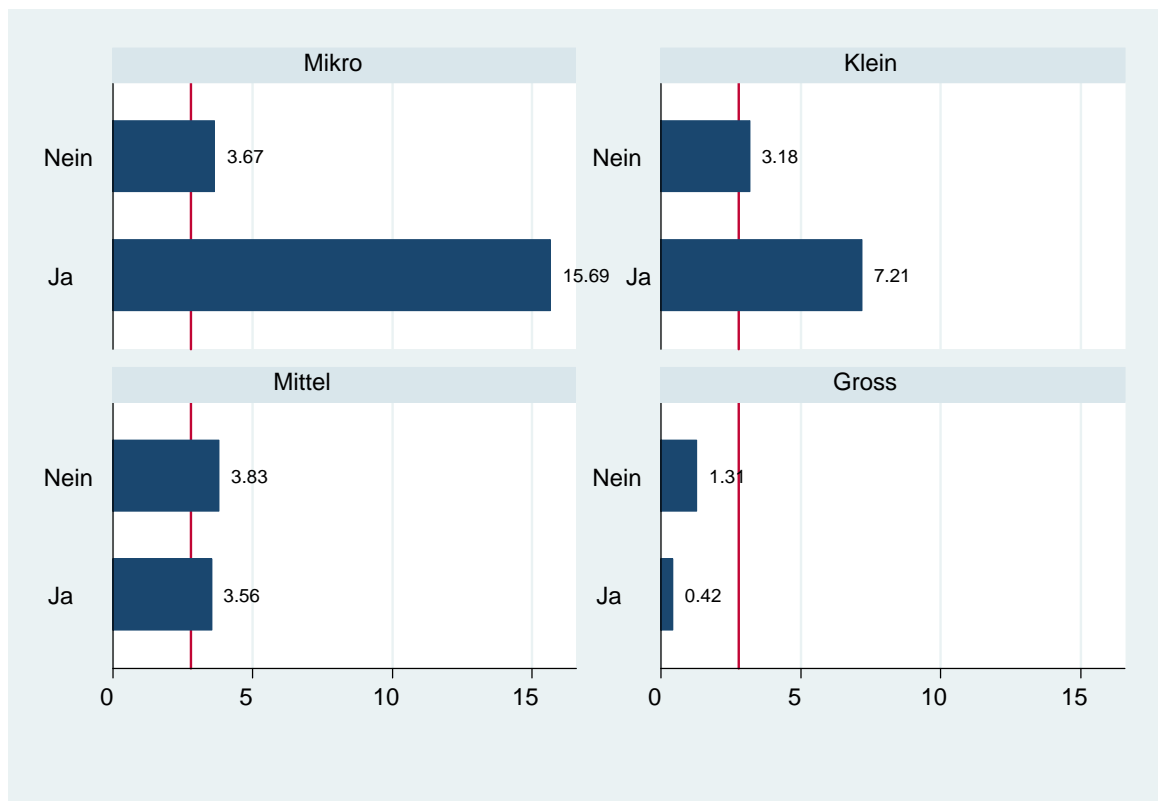


Tabelle 12

Prozentanteil der Personen im Unternehmen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, in Abhängigkeit von Frage 14 (Anstellung einer Person, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt ist, in den letzten 24 Monaten), nach Unternehmensgrösse

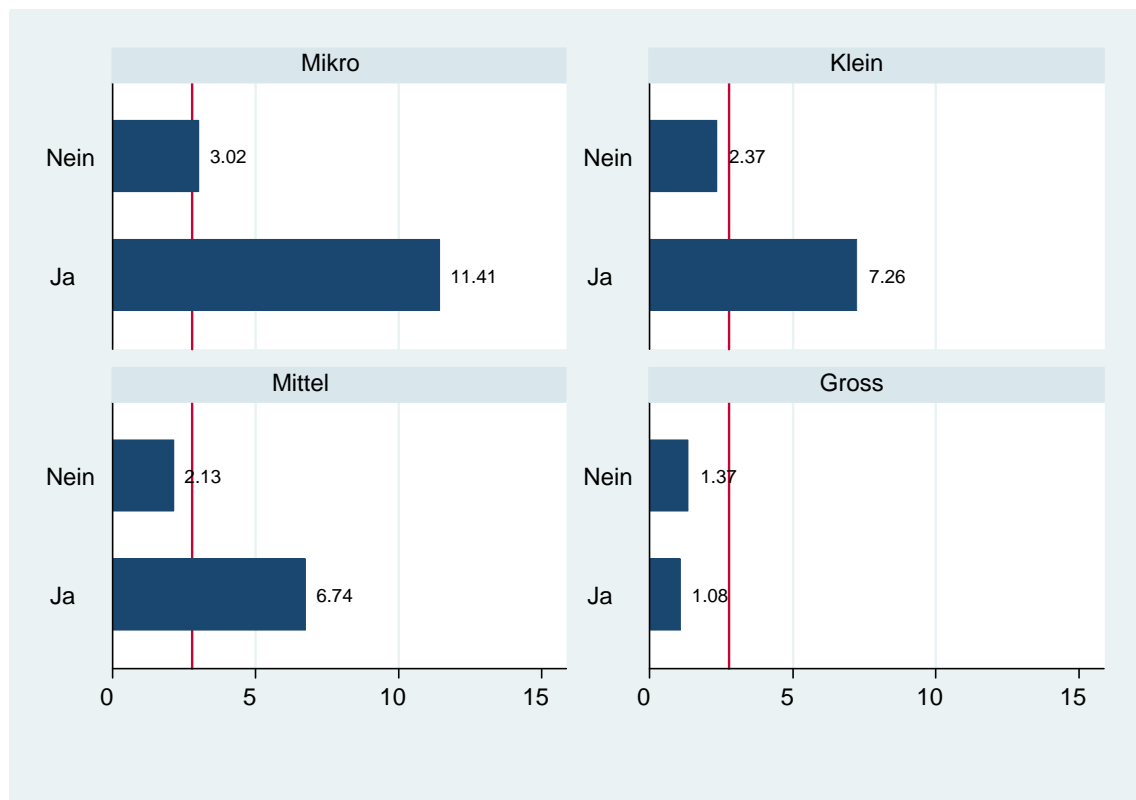
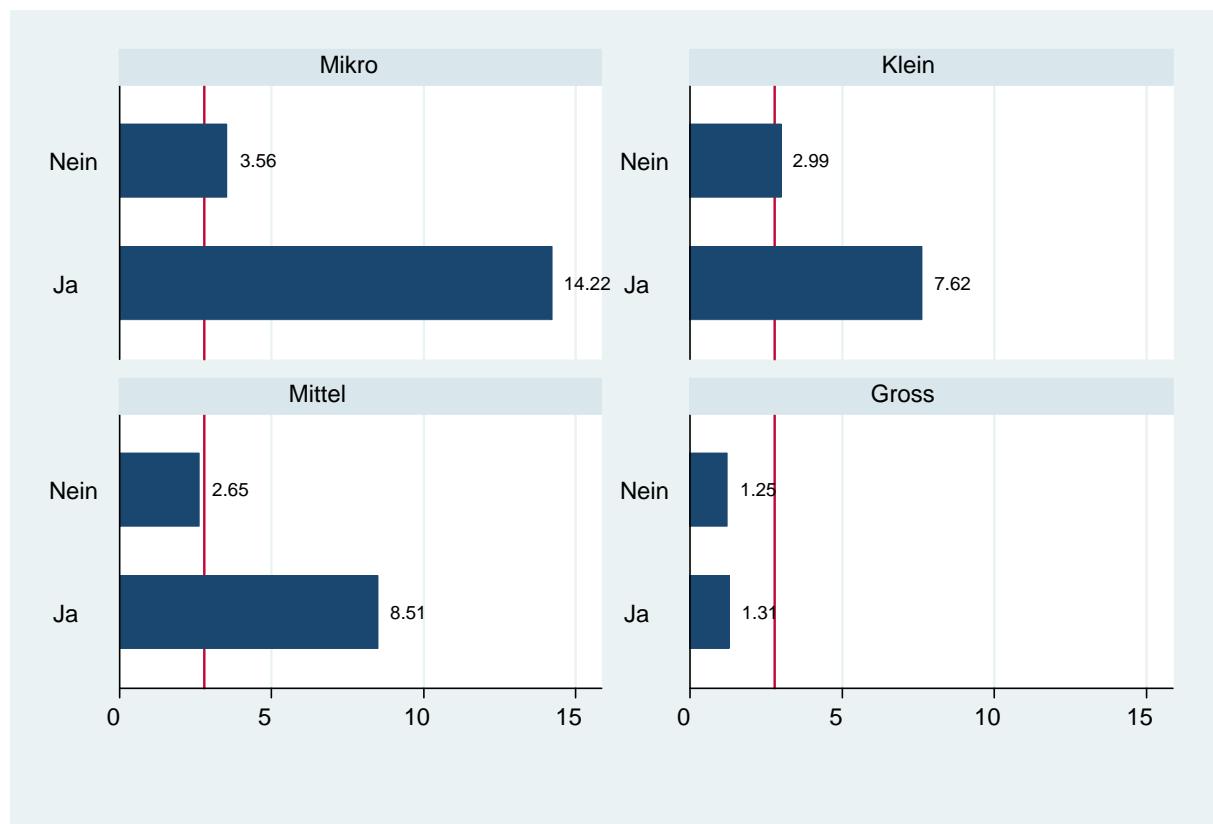


Tabelle 13

Prozentanteil der Personen im Unternehmen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, in Abhängigkeit von Frage 15 (positive Diskriminierung), nach Unternehmensgrösse



This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.