



Arbeitsmarktservice  
Oberösterreich

Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension

**Triga & Smartwork**

Im Auftrag des  
Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Projektleitung L&R Sozialforschung:  
Susi Schmatz, Petra Wetzel



Wien, Juli 2015

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Landesgeschäftsstelle

A-4020 Linz, Europaplatz 9

Tel: +43 732 6963-0

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Die sozialökonomischen Betriebe Triga und Smartwork im Überblick</b>	<b>5</b>
2.1	Die arbeitsmarktpolitische Zielgruppe ältere Arbeitssuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen in Österreich: ein kurzer Aufriss	5
2.2	Projektskizze	6
2.3	Zielsetzungen	10
<b>3</b>	<b>Überblick zur methodischen Vorgehensweise bei der vorliegenden Evaluierung</b>	<b>11</b>
3.1	Sozialstatistischer Überblick zu den InterviewpartnerInnen	13
3.2	Überblick zur Aufbereitung der Ergebnisse	15
<b>4</b>	<b>Herausforderungen für die Projekte – Reflexionen zur Projektstruktur</b>	<b>17</b>
4.1	Überlegungen zur Projektentwicklung: kurze Projektaufbauphase und Planungsperspektive	17
4.1.1	Erfolgsmessung	17
4.2	Überlegungen zur Zielgruppe: Spagat zwischen betriebswirtschaftlichen Anforderungen und Möglichkeiten und Bedarfen der Zielgruppen	18
4.2.1	Einschränkung der möglichen Tätigkeitsfelder durch die gesundheitlichen Möglichkeiten der Transitarbeitskräfte	18
4.2.2	Wirtschaftliche Anforderungen an den SÖB	19
4.2.3	Merkmale der TeilnehmerInnen und Projektdauer	20
4.3	Projektinterne Herausforderungen	23
4.4	Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte	25
	<b>GELINGENSAKTOREN - Reflexionen zur Projektstruktur</b>	<b>25</b>
	<b>ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE</b>	<b>26</b>
	<b>Handlungsfelder</b>	<b>27</b>
<b>5</b>	<b>Handlungsfeld Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven</b>	<b>27</b>
5.1	Projektziel Entwicklung von Arbeitsmarkt- und Lebensperspektiven	27
5.2	Ausgangssituation – Reflexionen zur Arbeitsmarktposition der TeilnehmerInnen	28
5.1	Subjektiv wahrgenommene berufliche Perspektiven	30
5.1.1	Perspektive reguläre Beschäftigung	31
5.1.2	Alternativen zum ersten Arbeitsmarkt	34
5.1.3	Erwartungen der TeilnehmerInnen an ihre Projektteilnahme und die erwarteten berufsbiographischen Wirkungen	35
5.2	Praxis der Umsetzung – Elemente und Einschätzungen	37
5.2.1	Sozialpädagogische Betreuung	37
5.2.2	Outplacement und Betriebspraktika	39
	Exkurs – Projekt „Chance B“ in der Steiermark	41

5.3	Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte	42
	<b>GELINGENSAKTOREN – Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven</b>	42
	<b>ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE</b>	43
<b>6</b>	<b>Handlungsfeld gesundheitliche Stabilisierung</b>	<b>44</b>
6.1	Projektziel gesundheitliche Stabilisierung	44
6.2	Ausgangssituation – Reflexionen zur gesundheitlichen Situation der TeilnehmerInnen	44
6.3	Subjektiv wahrgenommene gesundheitliche Handlungsspielräume	46
6.4	Praxis der Umsetzung – Elemente, Einschätzungen und Wirkungen	49
6.4.1	Beschäftigung im SÖB	49
6.4.1.1	Tätigkeitsspektrum - individuell angepasste Anforderungen	49
6.4.1.2	Arbeitszeit - individuell angepasste Anforderungen	50
6.4.1.3	Vergleichsweise lange Beschäftigungsdauer	51
6.4.2	Gesundheitsangebote im SÖB	52
6.5	Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte	55
	<b>GELINGENSAKTOREN – Gesundheitliche Stabilisierung</b>	55
	<b>ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE</b>	56
<b>7</b>	<b>Handlungsfeld soziale und persönliche Stabilität</b>	<b>57</b>
7.1	Projektziel soziale und persönliche Stabilisierung	57
7.2	Subjektive Selbstsicht bezüglich Stabilität	58
7.2.1	Rahmungen der individuellen Situation	58
7.2.2	Subjektive Zielsetzung/en	59
7.3	Praxis der Umsetzung – Elemente und Einschätzungen	60
7.3.1	Langfristige Beschäftigung	60
7.3.2	Verdienst	63
7.3.3	Sozialpädagogische Betreuung	63
7.3.4	Arbeitssetting – KollegInnen und FachanleiterInnen	64
7.4	Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte	66
	<b>GELINGENSAKTOREN - soziale und persönliche Stabilität</b>	66
	<b>ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE</b>	67
<b>8</b>	<b>Handlungsfeld Qualifikationen und Kompetenzen</b>	<b>68</b>
8.1	Projektziel Stärkung von Qualifikationen und Kompetenzen	68
8.2	Ausgangssituation – Reflexionen zur Qualifikations- und Kompetenzsituation der TeilnehmerInnen	69
8.3	Subjektiv wahrgenommene Qualifikations- und Kompetenzperspektiven	70
8.4	Praxis der Umsetzung – Elemente und Einschätzungen	72
8.5	Gelingensfaktoren	74
	<b>GELINGENSAKTOREN – Qualifikationen und Kompetenzen</b>	74
<b>9</b>	<b>Fazit</b>	<b>76</b>
<b>10</b>	<b>FACT SHEETS: (Inter-)Nationale Projekte für die Zielgruppe Ältere mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen</b>	<b>78</b>

10.1	AMS-Maßnahmen in den österreichischen Bundesländern	78
10.2	Ausgewählte Maßnahmen in anderen EU-Staaten	85
	<b>Ausgewählte Literaturhinweise</b>	<b>102</b>

# 1 Einleitung

In Österreich wurden in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen implementiert, die das Ziel verfolgen, Menschen länger im Erwerbsleben zu halten und krankheitsbedingte Pensionierungen zu vermeiden. Im Bereich der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen ersetzen für unter 50-jährige Personen seit Jänner 2015 Rehabilitation und Umschulung befristete Invaliditätspensionen. Diese Änderungen erfordern auch seitens des Arbeitsmarktservice verstärkte Anstrengungen zur Förderung der Wiederbeschäftigung von gesundheitlich beeinträchtigten Personen.

Im Auftrag des AMS Oberösterreich wurden vor diesem Hintergrund im Jahr 2013 zwei Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte (SÖB) gestartet, welche die Zielgruppe gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitssuchender ansprechen:

- Smartwork (Projektträger pro mente) richtet sich an Personen mit psychischen Beeinträchtigungen
- Triga (Projektträger FAB) fokussiert auf Personen ab 45 Jahren<sup>1</sup> mit physischen Beeinträchtigungen und eingeschränktem Bildungspotenzial

Das Ziel der Arbeitsmarktintegration wird in diesen Projekten in einer ganzheitlichen Perspektive aufgegriffen: Neben einer fachlichen Förderung und sozialen Unterstützung werden vor allem auch gezielt gesundheitsfördernde Aktivitäten umgesetzt. Der Fokus liegt damit auf einem umfassenden Verständnis von **Beschäftigungsfähigkeit**. Es wird nicht ‚nur‘ auf eine möglichst rasche Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt fokussiert, sondern eine nachhaltige Verbesserung der Kompetenzen in gesundheitlicher, sozialer, qualifikatorischer und fachlicher Perspektive angestrebt.

Die vorliegende Evaluierung verfolgt einen **qualitativen Zugang** und beleuchtet verschiedene Aspekte dieser Projekte aus Sicht der beteiligten Personengruppen. Die quantitativen Eckdaten sind nicht Gegenstand dieser Erhebung, sondern werden in einem eigenen Bericht aufbereitet (vgl. Pesendorfer 2015).

**Ziel** der vorliegenden Evaluierung ist es also, die **Sicht-, Handlungsweisen und Erfahrungen** der TeilnehmerInnen bzw. TransitmitarbeiterInnen und TrainerInnen sowie Projektleitungen der Projekte Smartwork und Triga zu erheben. Es soll auf diesem Wege ein vertiefendes Verständnis über subjektive Erfahrungen, Wahrnehmungen und Einschätzungen zu objektiven Rahmenbedingungen, Faktoren und Wirkungen der beiden Projekte erlangt werden. Über die Ableitung wesentlicher **Gelingensfaktoren** sollen letztlich Inputs für die weitere Entwicklung von Ansätzen für die Zielgruppe generiert werden.

Ergänzend wurden zu diesen Ergebnissen weitere **nationale wie auch internationale Ansätze** zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gesundheitlich eingeschränkter Arbeitssuchender recherchiert und aufbereitet.

---

<sup>1</sup> Mit Mai 2015 wurde die Altersgrenze auf 50 Jahre angehoben.

## 2 Die sozialökonomischen Betriebe Triga und Smartwork im Überblick

### 2.1 Die arbeitsmarktpolitische Zielgruppe ältere Arbeitssuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen in Österreich: ein kurzer Aufriss

Die beiden Projekte Smartwork und Triga sind Pilotprojekte des AMS Oberösterreich. Sie sind der Versuch, ein Angebot im Beschäftigungsbereich auch speziell für die Zielgruppe der (älteren) ArbeitnehmerInnen mit gesundheitlichen Einschränkungen (physisch und/oder psychisch) zu etablieren. Diese Gruppe ist nach Einschätzung verschiedener ExpertInnen im Wachsen begriffen, bzw. fallen immer neue Teilgruppen in die Zuständigkeit des AMS (Koppelung der BMS an die Bereitschaft zum Einsatz der eigenen Arbeitskraft, ASRÄG Änderungen), damit verändern sich nicht zuletzt die Anforderungen an und Möglichkeiten der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente.

Neu bei Smartwork und Triga ist der explizite Gesundheitsfokus – die gesundheitliche Stabilisierung erfährt große Aufmerksamkeit und soll durch spezifische Gesundheitsangebote gezielt adressiert werden. Einleitend soll hier nun der Frage nachgegangen werden, welche **Beschäftigungsmaßnahmen es in anderen Bundesländern** für diese Zielgruppe gibt und ob oder wie mit dem Thema Gesundheit in der Maßnahme umgegangen wird.<sup>2</sup>

Vorweg ist dabei auf die **Beschäftigungsinitiative 50+** des Sozialministeriums zu verweisen (2015), vor deren Hintergrund der Gruppe der über-50-Jährigen generell erhöhte arbeitsmarktpolitische Aufmerksamkeit zukommt. Konkret wird im Rahmen dieser Initiative die Einstellung arbeitssuchender Personen über 50 Jahre gefördert, die länger als 181 Tage beim AMS vorgemerkt waren (Instrumente wie Eingliederungsbeihilfe, Kombilohn, Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte). Gesundheitliche Beeinträchtigungen der TeilnehmerInnen sind bei der Gruppe 50+ generell relativ häufig gegeben, konzeptionell wird darauf bei der Beschäftigungsinitiative aber kein Schwerpunkt gelegt (weder als Zugangsvoraussetzung noch als expliziter Betreuungs-/Beschäftigungsbestandteil).

Parallel zur Beschäftigungsinitiative wird in vielen Bundesländern auf die Zielgruppe 50+ fokussiert, jedoch auch kaum mit einem besonderen gesundheitlichen Schwerpunkt. Allgemein lässt sich sagen, dass dabei eine **Erhöhung des Anteils von TeilnehmerInnen über 50 Jahren in den bestehenden Projekten/ Maßnahmen** angestrebt wird, generell also eher mit einer gemischten Zielgruppe gearbeitet wird. Dies geschieht im Wesentlichen entweder über (zusätzliche) zielgruppenspezifische Plätze in den bestehenden Angeboten, wie bspw. aus Tirol oder aus der Steiermark (Chance B) berichtet wird. In Salzburg wurden in mehreren SÖBS zwischen 1-6 Plätze zur Überbrückung in die Pension eingerichtet (Langzeitarbeitslose Ältere mit einem berechneten Pensionsstichtag in max. 3,5 Jahren)<sup>3</sup>. Eine andere Möglichkeit besteht in der Steuerung über Quotenvorgaben, wie es in Wien umgesetzt wird: Hier

---

<sup>2</sup> Eine Übersicht zu diesbezüglichen Projekten in den Bundesländern, ebenso wie internationalen Ansätzen, findet sich im Anhang dieses Berichtes.

<sup>3</sup> Für ein entsprechendes Angebot in Oberösterreich siehe Chance P, Kapitel 4.4.

muss jeder Träger in seinen SÖBs, GBPs und SÖBÜs einen bestimmten Prozentsatz von älteren Menschen beschäftigen. Zur Forcierung wurde unlängst die zeitlich befristete Regelung erlassen, ausschließlich Personen 50+ in die SÖBs aufzunehmen, die Vorgaben werden zu einem späteren Zeitpunkt wieder auf eine ‚normale Quote‘ zurück gesetzt.

Einen anderen Ansatz für die Zielgruppe älterer ArbeitnehmerInnen mit potentiell gesundheitlichen Einschränkungen stellen **Maßnahmen zur ‚Abklärung‘** der Situation dar. Hier bestehen mehr fachliche, beratende Module, wie bspw. das Arbeitsplatzcoaching 50+ in Vorarlberg oder die Spezialistenschalter für berufliche Rehabilitation in den Kärntner RGSen. Andere setzen stärker auf Arbeitserprobung, ähnlich wie die oberösterreichischen Arbeitstrainingszentren (bspw. in Kärnten) oder auf Anbindung an andere bestehende Strukturen – in Salzburg bestehen 2-3 Praktikumsplätze direkt in SÖBs/GBPs, in Vorarlberg werden sie Simulationsarbeitsplätze genannt. Ebenfalls in Salzburg kann eine Arbeitserprobung auch in der GWS (Integrative Betriebe Salzburg GmbH) stattfinden. Ziel ist im Wesentlichen eine Abtestung der möglichen Tätigkeiten für eine Person. Teilweise werden die Ergebnisse dieser Probephase an die AMS-BeraterInnen zurückgeleitet, für die diese Befunde nach Einschätzung der befragten ExpertInnen eine sehr gute Grundlage für das weitere Vorgehen darstellen. Eine grundlegende strukturelle Änderung erfahren Angebote zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration in Niederösterreich, wo auf ein durchlässiges Stufenmodell mit ansteigender Arbeitsintensität umgestellt wird (vom Clearing über stundenweise Beschäftigung und Arbeitstraining zur Transitbeschäftigung).

Ein Ansatz, der jenem von Smartwork und Triga in Oberösterreich sehr ähnlich ist und einen gezielten Gesundheitsschwerpunkt verfolgt, ist das Salzburger Projekt Regional Personal Pongau (hauptsächlich SÖBÜ, auch SÖB-Plätze). Dieses ist im Schwerpunkt eine sozialökonomische Überlassung, daneben bestehen auch einige wenige SÖB-Plätze. Es bietet einer sehr ähnlichen Zielgruppe in der Beschäftigung eine psychologische Begleitung und regelmäßige Schulungseinheiten in Bezug auf Gesundheit an, allerdings mit einer deutlich kürzeren Dauer von 9 Monaten. Über den arbeitsmarktpolitischen Vermittlungserfolg dieses Ansatzes in Bezug auf nachfolgende Vermittlung konnte zum Zeitpunkt der Recherche aufgrund der erst relativ kurzen Laufzeit noch keine Aussage gemacht werden.

## 2.2 Projektskizze

Die beiden hier evaluierten **sozialökonomischen Beschäftigungsprojekte** Smartwork und Triga zeichnen sich zum Zeitpunkt der Durchführung der begleitenden Evaluierung durch zwei spezifische Aspekte aus: einer mehrjährig möglichen Teilnahmedauer und dem expliziten Gesundheitsfokus.

Grundsätzlich stellen die beiden Projekte befristete Transitarbeitsplätze zur Verfügung. Die maximale Beschäftigungsdauer der sog. Transitarbeitskräfte beträgt für bis zu 50-jährige Personen zwei Jahre, für über 50-jährige Personen drei Jahre und liegt damit deutlich über der meist üblichen SÖB-Dauer von rund bis zu einem Jahr.

Im Frühjahr 2015, nach Abschluss der Erhebungsarbeiten im Rahmen der begleitenden Evaluierung, erfolgte betreffend Triga eine Neuorientierung. Künftig ist auch hier eine Beschäftigungsdauer von maximal bis zu einem Jahr möglich. Die dem vorliegenden Bericht zugrundeliegenden Interviews beziehen sich allesamt noch auf eine Dauer von 2 bis 3 Jahre und beinhalten keine Bewertung der neuen Situation. Auch



bei Smartwork gab es diesbezüglich im Jahr 2015 konzeptionelle Veränderungen: Smartwork betreibt in Wels einen Supermarkt, dort wird eine maximale Beschäftigungsdauer von 2 Jahren angeboten.

Wie in allen SÖBs handelt es sich um eine arbeits- und sozialrechtlich reguläre Anstellung (Dienstvertrag), die Entlohnung der TeilnehmerInnen folgt dabei den Regelungen des BAGS-Kollektivvertrags für TransitmitarbeiterInnen. Eine solche Transitbeschäftigung soll für die TeilnehmerInnen einen möglichst ‚normalen‘ betrieblichen Arbeitsalltag schaffen – begleitend steht allerdings eine kontinuierliche sozialpädagogischer Betreuung (Coaching, Outplacement) und im Fall dieser beiden Projekte auch gesundheitsbezogene spezifische Schulungs- und Beratungsmodule zur Verfügung. **In Summe sollen durch die Transitbeschäftigung die Chancen der TeilnehmerInnen erhöht werden, im Anschluss an die Beschäftigung im SÖB (wieder) in den ersten Arbeitsmarkt einzusteigen.**

Dem eigentlichen Beschäftigungsmodul ist in beiden Fällen ein ‚**Arbeitstraining**‘ mit 25 (Triga) bzw. 24-32 (Smartwork) Wochenstunden vorgeschaltet, während dieser Teilnahme erhalten die TeilnehmerInnen eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts vom AMS (DLU). Die Dauer des Arbeitstrainings beträgt 8 (Triga) bzw. 12 (Smartwork) Wochen und dient der Vorbereitung der Beschäftigung im sozialökonomischen Betrieb:

*„In verschiedenen Schritten arbeiten die TeilnehmerInnen ihre Ressourcen, Fähigkeiten und Möglichen heraus, um am Ende des Arbeitstrainings festzustellen, ob eine Mitarbeit im sozialökonomischen Betrieb Smartwork in Frage kommt. Somit dient das Arbeitstraining zur Vorbereitung auf die Transitbeschäftigung im SÖB.“  
(Betriebskonzept Smartwork:20)*

*Das Arbeitstraining dient der Entscheidungsfindung in Bezug auf die Aufnahme eines Dienstverhältnis im sozialökonomischen Betrieb Triga bzw. der Vorbereitung darauf. Dies bedingt eine umfassende persönliche Standortbestimmung der TeilnehmerInnen, die insbesondere die Auseinandersetzung mit gesundheitlichen Faktoren beinhaltet, jedoch auch soziale und berufsbezogene Aspekte miteinschließt.  
(Konzept Arbeitstraining Triga:8)*

Im Arbeitstraining beginnt die sozialpädagogische Betreuung der TeilnehmerInnen. Bestandteil dieser ersten Phase sind u.a. individuelle Coachings, in deren Rahmen Pläne darüber entwickelt werden, was im Rahmen der Teilnahme an Smartwork/Triga erreicht werden soll („Zielfahrplan“ (Triga), „Inklusions- bzw. Entwicklungsplan“ (Smartwork)).

Nach Beendigung des Arbeitstrainings erfolgt im Idealdurchlauf von Smartwork und Triga ein **Übertritt in den Betrieb**. Konzeptionell waren ursprünglich – mit einem gewissen Ausfall von TeilnehmerInnen nach dem Arbeitstraining rechnend – mehr Plätze vorgesehen als im SÖB. Die Praxis zeigte jedoch hohe Übertrittsraten, so dass nunmehr auch die Möglichkeit besteht bis zu 100% der TeilnehmerInnen in den SÖB übertreten zu lassen und die künftigen Arbeitstrainingseinstiege bei den Plätzen entsprechend anzupassen. Im Fall der Nachbesetzung von einzelnen Arbeitsplätzen im SÖB besteht bei Triga auch die Möglichkeit das Arbeitstraining über das dreiwöchige Schnelleinstiegskonzept zu absolvieren. (s. Konzept SÖB Triga:5).

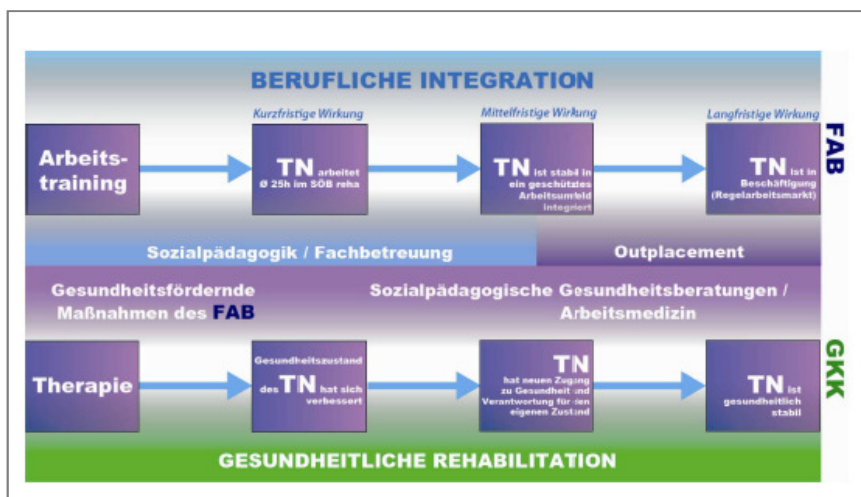
Im Betrieb werden die Dienstverhältnisse bei Triga vorerst auf sieben Monate befristet abgeschlossen, danach war bis zum Frühjahr 2015 eine Verlängerung – je nach Alter der TeilnehmerInnen – auf insgesamt zwei bzw. drei Jahre möglich (Konzept SÖB Triga:5). Bei Smartwork gilt das erste Beschäftigungsmonat als ‚Probezeit‘, an deren Ende in einem Reflexionsgespräch entschieden wird, ob ein Verbleib der Transitarbeitskraft im Betrieb möglich ist oder ob ein anderes Unterstützungsangebot für die/den Einzelnen zielführend und sinnvoll ist (Betriebskonzept Smartwork:33).

Bei der Beschäftigung stehen den TeilnehmerInnen in beiden Betrieben Arbeitsangebote zwischen 20 und 38 Wochenstunden – abhängig von ihren individuellen/gesundheitlichen Möglichkeiten und nach Maßgabe der betrieblichen Rahmenbedingungen – zur Verfügung.

Die inhaltlichen Arbeitsbereiche liegen bei Triga im Bereich von Werbeassistenten, Büroreinigung, Nähen sowie Assembling (Zusammenbau, Komplettierung, Serienarbeiten, siehe Konzept SÖB Triga:6). Bei Smartwork liegt der Schwerpunkt lt. Konzept auf der Installation eines Produktionsbetriebs für Berufsbekleidung und sonstige textile Produkte sowie der Herstellung landwirtschaftlicher Bioprodukte, Facilitymanagement und professionelles Projektmanagement (siehe Betriebskonzept Smartwork:47f).

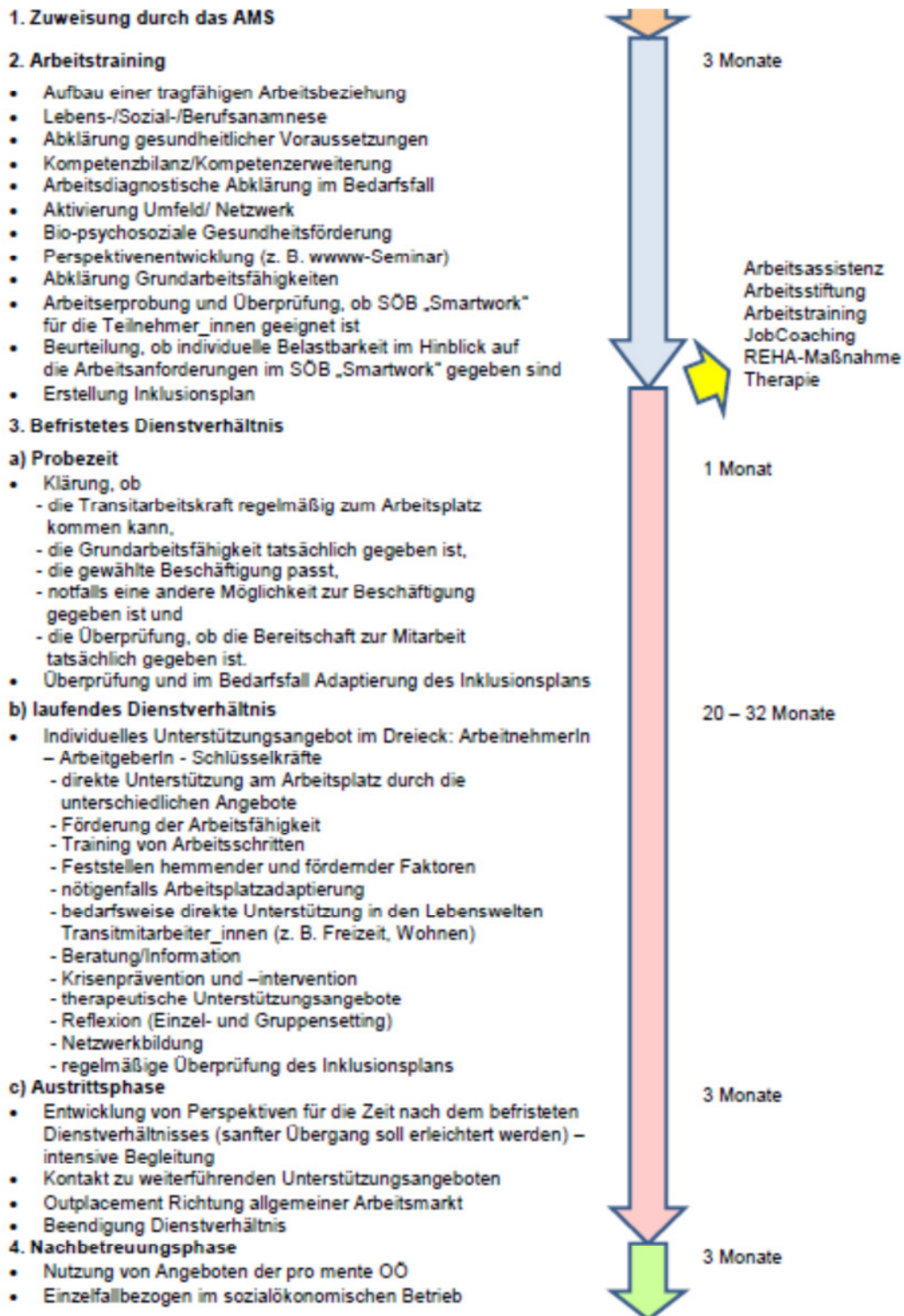
Die folgenden beiden Abbildungen sind den Betriebskonzepten der beiden SÖBs entnommen und stellen – mit einem unterschiedlichen Fokus – einen ‚idealtypischen‘ Durchlauf von TeilnehmerInnen dar: Bei Triga stehen in der Darstellung die intendierten Wirkungen der einzelnen Phasen (Arbeitstraining, kurz-, mittel- und längerfristige Wirkung) und ihre Verschränkung mit den gesundheitsfördernden Maßnahmen im Fokus, im Smartwork-Konzept findet sich ein mehr technisches Bild mit den jeweiligen inhaltlichen Arbeitsschwerpunkten der einzelnen Phasen.

**Abbildung 1: SÖB Triga: Wirkungsebenen**



Quelle: Konzept SÖB Triga, S.14

**Abbildung 2: SÖB Smartwork: Durchlauf der TransitmitarbeiterInnen durch das Projekt**



Quelle: Betriebskonzept Smartwork, S.19

## 2.3 Zielsetzungen

Beide Projekte arbeiten mit dem Begriff der Arbeitsfähigkeit und zielen auf eine Verbesserung derselben ab. Dieses Konzept berücksichtigt verschiedene Bereiche. Beide Projekte nehmen in ihren Konzepten explizit Bezug auf das Arbeitsfähigkeitskonzept von Juhani Ilmarinen (vgl. Betriebskonzept Smartwork:35 bzw. Konzept Arbeitstraining Triga:4f). Zitiert wird die folgende Definition:

*„Unter Arbeitsfähigkeit verstehen wir die Summe von Faktoren, die eine Frau oder einen Mann in einer bestimmten Situation in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.“<sup>4</sup>*

Bei **Smartwork** wird dieses Zitat mit dem Satz ergänzt, dass das Fundament, auf dem Arbeitsfähigkeit aufbaut, die Gesundheit eines Menschen ist, aus der auch die individuelle Leistungsfähigkeit jeder/jedes Einzelnen resultiert. (s. Betriebskonzept Smartwork:35). Dieser Zugang wird von Smartwork mit einem Konzept des Titels „AGE-Managements“ umgesetzt, das sich aus den Begriffen Arbeitsfähigkeits- und Gesundheits-Erhaltung zusammen setzt (ebd.:34f). AGE-Management im Projekt Smartwork umfasst demnach die folgenden drei Bereiche:

- Personalentwicklung (Erweiterung des individuellen Handlungsspielraums durch die Stärkung der Selbst- und Sozialkompetenz der TransitmitarbeiterInnen)
- Betriebliches und individuelles Gesundheitsmanagement (Erhebung des Gesundheitszustandes und Erkenntnisse über Notwendigkeiten zur Verbesserung der Gesundheit und damit auch der Leistungsfähigkeit; Ergänzt durch gesundheitsfördernde und therapeutische Unterstützungsangebote des Trägers, wie Krisendienste, Psychosoziale Beratung in Beratungsstellen und weitere Angebote im Bereich Kunst, Sport, Freizeit)
- Qualifizierungs- und Wissensmanagement (Unterstützungsangebot zur Erweiterung der beruflichen und sozialen Kompetenzen)

Bei **Triga** werden die Begriffe Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit im Sinne einer Begriffsklärung reflektiert. Arbeitsfähigkeit (work ability) wird demnach durch zwei zentrale Bereiche bestimmt gesehen – den individuellen Ressourcen der ArbeitnehmerInnen einerseits und den Rahmenbedingungen der Arbeit andererseits (Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Arbeitsumfeld), Beschäftigungsfähigkeit soll als andauernde Arbeitsfähigkeit verstanden werden. Wesentlich an diesem Zugang ist die Erkenntnis, dass Arbeitsfähigkeit keine absolute Größe darstellt, sondern eine relative und nicht nur durch die Person, sondern auch durch das Arbeitsumfeld beeinflussbar ist. Die Förderung der Arbeitsfähigkeit beinhaltet demnach neben dem Faktor Individuum auch die Führungsorganisation, die Arbeitsumgebung und die professionelle Kompetenz (s. Konzept Arbeitstraining Triga:4f).

**In den konkreten Zielsetzungen der Projekte** wird auf verschiedene (Lebens-) Bereiche Bezug genommen, die auch im Arbeitsfähigkeitskonzept eine Rolle spielen. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde, basierend auf den seitens der TeilnehmerInnen thematisierten Bereiche, die Analyse entlang der folgenden vier Aspekte strukturiert, die im Bericht als Handlungsfelder dargestellt werden: die Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven (s. Kapitel 5), Gesundheit (s. Kapitel 6), sozia-

---

<sup>4</sup> Ilmarinen, Juhani; Tempel, Jürgen: Arbeitsfähigkeit 2010. Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben? Hamburg: VSA 2005, zit. nach Betriebskonzept Smartwork:35.

le/persönliche Stabilisierung (s. Kapitel 7) sowie Kompetenzen und Qualifikationen (s. Kapitel 8).

Die folgenden Zitate sind den beiden Projektkonzepten entnommen und formulieren jeweils die als zentral verstandenen Zielsetzungen – die verschiedenen Handlungsfelder werden dabei ähnlich adressiert. In der nachfolgenden Tabelle 1 wurden diese und weitere Zielbegriffe (Erfolgsfaktoren) der Projektkonzepte herausgegriffen und den vier Feldern zugeordnet.

*Im Rahmen des laufenden Arbeitsprozesses im SÖB Smartwork GmbH liegt das Augenmerk der angebotenen ressourcenorientierten Unterstützung auf der gesundheitlichen Stabilisierung, der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit sowie den darüber hinaus individuell zu bewältigenden Problemstellungen. Die Entwicklung von mittel- und längerfristigen Perspektiven, von der Wiedereingliederung in den Regelarbeitsmarkt bis hin zur Alterspension soll auf diese Weise optimal gefördert werden. (Betriebskonzept Smartwork:8)*

*Zu den arbeitsmarktpolitischen Interventionsaufgaben gehören unter anderen, die weitere Heranführung der TMA an die konkreten Anforderungen der Transitbeschäftigung mittels neuer Arbeits- und Lebensperspektiven. Die Erlangung und Beibehaltung einer kontinuierlichen Arbeitsleistung und Stabilität im Arbeitsalltag. Eine Professionelle Hilfestellung bei der Bewältigung sozialer Problemlagen wird ebenso geboten, wie die Unterstützung bei der beruflichen Zielarbeit und -Orientierung, sowie geeignete Interventionen bei der Stellensuche und Bewerbung. Begleitende Gesundheitsunterstützungsangebote und Schulung von fachlichen, personalen, sozialen und umsetzungsbezogenen Kompetenzen sind Bestandteil der Interventionsaufgaben. (Konzept SÖB Triga:12)*

**Tabelle 1: Zielformulierungen und Erfolgsfaktoren in den Projektkonzepten**

	<b>Smartwork</b>	<b>Triga</b>
<b>Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven</b>	mittel- und längerfristige Perspektiven, Entwicklung von Lebensperspektiven, Beginn von Ausbildung, neuem Dienstverhältnis oder Schulungsmaßnahme, Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten	Arbeits- und Lebensperspektiven, berufliche Perspektiven, Wissen über Arbeitsmarkt und Bewerbung
<b>Gesundheit</b>	gesundheitliche Stabilisierung, Verbesserung der gesundheitlichen Situation, physische und psychische Stabilität, wenig Krankheitsfälle	Gesundheitsunterstützungsangebote, stabile gesundheitliche Situation
<b>Soziale/persönliche Stabilisierung</b>	Verbesserung der individuell zu bewältigenden Problemstellungen	Bewältigung sozialer Problemlagen, stabile persönliche, familiäre und soziale Situation, Eigenmotivation
<b>Kompetenzen und Qualifikationen</b>	Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten	Schulung von fachlichen, personalen, sozialen und umsetzungsbezogenen Kompetenzen, persönliche Schlüsselkompetenzen, Kompetenzen erfolgreichen Networkings

Quellen: Betriebskonzept Smartwork:8 (Zielformulierung) sowie 44 (Erfolgsfaktoren); Konzept SÖB Triga:12 (Zielformulierung) sowie 15 (Erfolgsfaktoren)

### 3 Überblick zur methodischen Vorgehensweise bei der vorliegenden Evaluierung

Der vorliegende Evaluierungsbericht basiert auf den individuellen Sicht-, Handlungsweisen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen und TrainerInnen der Projekte Smart-

work und Triga. Damit standen also nicht Strukturdaten u.ä. im Mittelpunkt (siehe dazu Pesendorfer 2015), sondern die Erlangung eines vertiefenden Verständnisses über subjektive Erfahrungen, Wahrnehmungen und Einschätzungen zu objektiven Rahmenbedingungen, Faktoren und Wirkungen der beiden Projekte. Anders formuliert: Gelingt es in den SÖBs, mit den gegebenen Ansätzen und Instrumenten, die Beschäftigungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte zu stärken?

Dazu wurde eine Reihe von qualitativen Interviews geführt:

- **ProjektleiterInnen** und **TrainerInnen** von Triga und Smartwork: Durchführung von telefonischen leitfadengestützten ExpertInnen-Interviews (ProjektleiterInnen<sup>5</sup> n=2, TrainerInnen n=4).
- **TeilnehmerInnen** der Projekte: Durchführung von je 12 face-to-face in den beiden Projekten Triga und Smartwork.

Der qualitative Interviewansatz folgt im Groben der Methode des problemzentrierten Interviews, allerdings mit einem noch weicherem, biographieorientierten Zugang. Es wurde versucht, Erzählungen über Erlebtes anzuregen und dadurch einen Zugang zu dessen retrospektiver Deutung zu schaffen. Der Charakter war damit vielmehr der eines Gesprächs und weniger der eines klassischen Interviews mit einer klaren Frage-Antwort-Struktur. Die Gesprächsführung bewegt sich zwischen Erzählanregungen auf der einen Seite und der Hinleitung auf die im Zentrum stehenden Fragestellungen andererseits.

Dieser Ansatz zielte im Wesentlichen darauf ab, die eigenen Strukturierungsleistungen des/der Interviewten ganz im Sinne eines qualitativen Zugangs noch stärker zu unterstützen und möglichst wenig Strukturierung durch den/die ForscherIn in das Gespräch einzubringen. Das Gespräch begann mit einer offenen Erzählaufforderung zu einer biographischen Episode, nämlich der momentanen Lebenssituation und den darin aktuellen Themen. So bestimmte der/die Befragte selbst, welche Aspekte für ihn/sie persönlich überhaupt relevant sind.

In einem weiteren Schritt knüpfte der/die InterviewerIn an diese ersten problem- bzw. lebensbereichszentrierten Erzählungen an und stellte vertiefende Nachfragen vor allem in Richtung der Hintergründe und Handlungsstrategien in diesem Lebensbereich, sowie in Richtung der Rolle von Smartwork/Triga in diesem Kontext.

Ergänzend zu diesen Interviews wurden **Literatur- und Dokumentarbeiten** durchgeführt. Dies betrifft zum einen **projektinterne Dokumente** von Triga/Smartwork (Konzept, Zwischenbericht, quantitative Evaluierungsergebnisse), zum anderen wurden zu diesen Ergebnissen weitere **nationale wie auch internationale Ansätze** zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gesundheitlich eingeschränkter älterer Arbeitssuchender recherchiert und in Form von Fact Sheets aufbereitet. Bezogen auf die österreichische Situation wurde darüber hinaus mit allen *Förderabteilungen der AMS-Landesgeschäftsstellen* ein *telefonisches ExpertInnengespräch* geführt.

---

<sup>5</sup> In Triga erfolgte während der Studienlaufzeit ein Wechsel in der Projektleitung, somit wurden Gespräche mit insgesamt 7 ExpertInnen geführt.

### 3.1 Sozialstatistischer Überblick zu den InterviewpartnerInnen

Die persönlichen Interviews mit den TeilnehmerInnen wurden im Februar 2015 an verschiedenen Betriebsstandorten (Linz, Eferding, Gmunden, Vöcklabruck) abgehalten. Bei den insgesamt 24 Interviews (zwölf Interviews pro SÖB) handelte es sich um zehn Männer und 14 Frauen.

Während beim Projekt Triga konzeptionsgemäß alle TeilnehmerInnen ab 45 Jahre alt sein müssen, können bei Smartwork auch Erwachsene unter 45 Jahre teilnehmen. Dementsprechend unterschiedlich ist die **Altersstruktur** der Befragten in den beiden Projekten: Das Durchschnittsalter bei Triga liegt bei 55 Jahren (zwischen 49 und 61 Jahre). TeilnehmerInnen von Smartwork sind im Mittel um zehn Jahre jünger (zwischen 27 und 57 Jahre).

Mehrheitlich sind die Befragten als formal **geringqualifiziert** einzustufen: 13 von 24 Personen haben als höchste abgeschlossene Ausbildung höchstens einen Pflichtschulabschluss. Weitere zehn Personen haben eine Lehre abgeschlossen und ein Befragter hat eine Matura absolviert.

Gut die Hälfte der InterviewpartnerInnen lebt in einer **Partnerschaft** (14 von 24). Mehrheitlich haben die Befragten keine Kinder (17 von 24).

Sie nennen in der Hälfte der Fälle eine oder mehrere körperliche Einschränkungen, fünf Personen geben ausschließlich psychische **Beeinträchtigungen** an und sieben Personen sind sowohl mit psychischen als auch physischen Problemen konfrontiert.

**Tabelle 2: Sozialstatistischer Überblick zu den InterviewpartnerInnen**

	männlich	weiblich	Gesamt
<b>Anzahl Interviews</b>	10	14	24
<b>Alter - Durchschnitt</b>	48 Jahre	51 Jahre	50 Jahre
<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung</b>			
<b>Pflichtschule</b>	4	9	13
<b>Lehre</b>	5	5	10
<b>Matura</b>	1		1
<b>Private Lebenssituation</b>			
<b>alleinlebend ohne Kinder</b>	4	6	10
<b>In Partnerschaft mit Kinder</b>	2	5	7
<b>In Partnerschaft ohne Kinder</b>	4	3	7
<b>Wohnort</b>			
<b>Dorf</b>	3	3	6
<b>Kleinstadt</b>	4	4	8
<b>Mittelgroße Stadt</b>		1	1
<b>Großstadt</b>	3	6	9
<b>Gesundheitliche Situation</b>			
<b>Körperliche Beeinträchtigung(en)</b>	5	7	12
<b>Psychische Beeinträchtigung(en)</b>	1	4	5
<b>Psychische u. körperliche Beeinträchtigung(en)</b>	4	3	7
<b>Teilnahmedauer im SÖB (zum Zeitpunkt Interview)</b>			
<b>Durchschnitt Monate unter 50-Jährige</b>	9	12	11
<b>Durchschnitt Monate über 50-Jährige</b>	14	17	16
<b>Jahre ohne Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt vor Triga/Smartwork</b>			
<b>bis 1 Jahr</b>	5	3	8
<b>1 bis zu 2 Jahren</b>		5	5
<b>2 bis zu 3 Jahren</b>	1	2	3
<b>3 bis zu 5 Jahren</b>	2	1	3
<b>5 Jahre und länger</b>	2	2	4
<b>Frühere Teilnahme an Arbeitsmarkt-, Beschäftigungsprojekten (2. Arbeitsmarkt)</b>			
<b>ja</b>	6	8	14

Quelle: L&R Datafile ‚Triga&Smartwork‘, 2015, Sämtliche Angaben auf Basis der befragten TeilnehmerInnen.

Die maximale **Teilnahmedauer** bei Triga/Smartwork hängt zum Befragungszeitpunkt vom Alter der Personen ab: Über 50-Jährige können bis zu drei Jahre im SÖB bleiben, bei unter 50-Jährigen ist die Verbleibsdauer auf zwei Jahre begrenzt. Die meisten unserer InterviewpartnerInnen kamen vor rund einem Jahr zu Triga/Smartwork. Die kürzeste Projektteilnahme der befragten Personen liegt bei 3 Monaten, die längste bei 22 Monaten bzw. knapp 2 Jahren.

**Vor dem Eintritt** in Triga/Smartwork war ein Drittel der Befragten bis zu einem Jahr **ohne Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt**. Fünf Frauen waren zwischen einem und zwei Jahren ohne Arbeit. Bei weiteren sechs TeilnehmerInnen dauerte die Arbeitslosigkeitphase zwischen zwei und fünf Jahren an und vier Befragte waren bereits seit mindestens fünf Jahren ohne Erwerbsarbeit.

**Erfahrung** in Projekten und Maßnahmen des **zweiten Arbeitsmarktes** haben 14 der 24 Befragten. Dass dieser Anteil – trotz der oft langen Abwesenheit vom Erwerbsar-



beitsmarkt – nicht höher ausfällt, ist unter anderem im Umstand zu sehen, dass nicht alle der Befragten (durchgängig) beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt waren. Neben Zeiten einer Kinderbetreuung und/oder Haushaltsführung sind hier auch Unterbrechungen durch längere Krankenstände oder dem Bezug einer befristeten Invaliditätspension genannt.

## 3.2 Überblick zur Aufbereitung der Ergebnisse

Alle Gespräche wurden mittels Audioaufnahmen fixiert und verschriftlicht, um so einer systematischen Auswertung zugeführt zu werden. Dabei wurden Personen und Betriebe sowie Namensnennungen im Text durchgängig anonymisiert.<sup>6</sup>

Aus diesem qualitativen Datenmaterial wurden die inhaltlichen Schwerpunkte generiert, welche die Struktur dieses Berichts bilden. Ein erster Schwerpunkt ist im Bericht als ‚**Reflexionen zur Projektstruktur**‘ gefasst. Herausforderungen in Bezug auf den Projektaufbau, -konzpetion und -perspektiven sind hier thematisiert. Daneben lassen sich vier verschiedene sogenannte **Handlungsfelder**, die allesamt **Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit** adressieren, als die zentralen Themenbereiche fassen:

- **Arbeitsmarktperspektiven**
- **Gesundheit**
- **Soziale und persönliche Stabilität**
- **Kompetenzen und Qualifikationen**

Die textliche Aufbereitung in diesen vier Handlungsfeldern folgt einer einheitlichen Struktur:

- *Projektziel*: In einem ersten Schritt wird basierend auf Projektdokumenten und den Interviews mit den MitarbeiterInnen auf Zielsetzungen und konzeptionelle Ausrichtungen von Triga/Smartwork Bezug genommen.
- Die *Reflexion zur Ausgangssituation der TeilnehmerInnen* folgt an zweiter Stelle und fasst Wahrnehmungen und Einschätzungen zum Status Quo der TeilnehmerInnen in den jeweiligen Handlungsfeldern.
- *Handlungsspielräume und Perspektiven* stellen einen dritten Schwerpunkt dar. Hier wird auf individuelle Ziele der Transitarbeitskräfte und umgesetzte/geplante Strategien und Aktivitäten zur Zielerreichung fokussiert.
- *Praxis der Umsetzung – Elemente, Einschätzungen und Wirkungen*: In einem vierten Schwerpunkt stehen schließlich die Umsetzungselemente von Triga/Smartwork im Fokus. Was wird in den Projekten umgesetzt, um Veränderungen ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen? Welche Wirkungseinschätzungen liegen seitens der ProjektmitarbeiterInnen und der Transitarbeitskräfte vor?

---

<sup>6</sup> Die TransitmitarbeiterInnen sind wie folgt zitiert: laufende Interviewnummer.Geschlecht\_Alter. Als laufende Interviewnummer wurden die Zahlen 1–24 zugewiesen. Der Buchstabe w (weiblich) oder m (männlich) erfasst das Geschlecht der zitierten Person und am Ende folgt das Alter des/der Befragten. Die Aussagen der ProjektmitarbeiterInnen (Leitung, TrainerInnen) sind als ExpertInneninterviews ausgewiesen (Exp. 1 – Exp. 7).

- *Gelingensfaktoren*: Zusammenfassend lassen sich für alle Handlungsfelder sogenannte Gelingensfaktoren formulieren; Faktoren die auf Basis der bisherigen gut 2-jährigen Umsetzungserfahrung in Triga/Smartwork wichtig für eine Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte sind. Dies können dabei Faktoren sein, die bereits konkret umgesetzt wurden und mit denen positive Erfahrungen gemacht wurden. Es kann sich aber auch um Faktoren handeln, wo die bisherige Projektimplementation Lücken und Bedarfe aufzeigte.  
Den Gelingensfaktoren angeschlossen werden Verweise auf (inter-)nationale Projekte, welche im jeweiligen Kontext einen interessanten Input liefern. Details zu diesen Projekten sind den *fact sheets* im Angang zu entnehmen.

Bei Triga und Smartwork handelt es sich um neue Projekte, die ab dem Jahr 2013 umgesetzt wurden. Vor diesem Hintergrund ist die vorliegende Evaluierung auch als **Begleitevaluation** angelegt. So lassen sich etwa für gewisse Fragen, an allen voran den arbeitsmarktpolitischen Vermittlungserfolg, zum Zeitpunkt der Berichtslegung, noch keine Aussagen treffen. Erst in den kommenden Monaten werden die ersten Transitarbeitskräfte die maximale Beschäftigungsdauer erreicht haben und Triga/Smartwork verlassen. Auf Basis der bisherigen Erfahrungen soll somit keine abschließende Bewertung dieser beiden Projekte erfolgen, sondern im Fokus steht die Generierung von **Impulsen für die Entwicklung nächster Schritte** in der Arbeit mit der Zielgruppe.

## 4 Herausforderungen für die Projekte – Reflexionen zur Projektstruktur

### 4.1 Überlegungen zur Projektentwicklung: kurze Projektaufbauphase und Planungsperspektive

Die beiden SÖB - Triga und Smartwork - sind Pilotprojekte, welche im zweiten Quartal 2013 mit ihrer Arbeit begonnen haben. Konzeptionelle Überlegungen starteten ab Mitte 2012, die Detailkonzeption und konkrete Vorbereitungsphase fand im ersten Quartal 2013 statt. Insgesamt wurden die Projekte damit „*sehr schnell aufgesetzt*“ (Exp.1) und die Angebote werden seitdem laufend weiterentwickelt.

Die Bewertung der bislang vorliegenden Ergebnisse und Einschätzungen zum Status Quo hat diesen zeitlich **kurzfristig angelegten Projektaufbau** zu berücksichtigen. Auch seitens der Projekte wird der Wunsch nach einer längerfristigen Perspektive zur Bewertung betont:

*„Alles sehr kurzfristig. Das war/ist eine wesentliche Startschwierigkeit. Bis 2015 war vieles noch nicht umgesetzt/nicht umsetzbar, weil Ressourcenbedarfe und Möglichkeiten vorher nicht bekannt waren. Jetzt mit 2015 wurde einiges aufgestockt, es beginnt zu laufen. Von keinem Unternehmen kann man erwarten, dass es in 1,5 Jahren fix und fertig läuft. [...] Man braucht einen realistischen, also längeren Planungshorizont, 3 oder 5 Jahre, dann muss man die Konsequenzen anschauen.“ (Exp.1)*

*„Ist Pilot [Anmerkung: Projekt], um das klar zu kriegen braucht es mindestens 3 Jahre Erfahrung, also 2016.“ (Exp.2)*

Die kurze Projektaufbauphase, aber auch **wenig Planungsperspektive** sind zwei Aspekte, welche negativ auf die Positionierung des Betriebs in der regionalen Branchenlandschaft und die notwendige Realisierung von wirtschaftlichen Erlösen wirken. Von MitarbeiterInnen beider Projekte wird diese Schwierigkeit bezugnehmend auf den Maßnahmenbeginn aber auch als fortlaufende Herausforderung angesprochen (auch Exp.2):

*„Kooperationsaufbau wiederum braucht Verlässlichkeit und verlässliche Planungsperspektiven: Ich habe gerade eine Zusage von Wirtschaftspartnern für einen weiteren Tätigkeitsbereich. Jetzt liegt's an uns, eine Entscheidung zu treffen, und das zieht sich. Der Partner sagt: wenn es für mich unsicher ist, wie ihr euch finanziert und es zieht sich jedes Mal so mit euch, dann nicht.“ (Exp.1)*

#### 4.1.1 Erfolgsmessung

In Zusammenhang mit der als notwendig erachteten Dauer zum Aufbau eines (in seiner arbeitsmarktpolitischen, wirtschaftlichen und auch sozialpädagogischen Zielsetzung) funktionierenden Betriebs sprechen mehrere ExpertInnen die Erfolgsmessung kritisch an. Es besteht die Wahrnehmung, dass bei der Bewertung der Projekte vor allem objektive Kennzahlen herangezogen werden (müssen) – die Vermittlungsquote von TransitmitarbeiterInnen einerseits<sup>7</sup> und der betriebswirtschaftliche Erfolg als Kosten bzw. Eigenerwirtschaftung andererseits. Bezüglich dieser Faktoren ist der Projekterfolg zahlenmäßig festgemacht, was aber aus Sicht von ProjektmitarbeiterInnen zu kurz greift.

---

<sup>7</sup> Vermittlungsquote von 30% im Jahr 2013-2014, ab 2015 in Triga 20% und bei Smartwork 25%.

Dabei gelten Verbesserungen in den Lebenssituationen der Transitarbeitskräfte als wesentliche Projektzielsetzungen, und in der Projektumsetzung fließt auch viel Energie in die Erreichung dieser Ziele – die diesbezüglichen Erfolge können aber kaum objektiv gemessen werden und finden bei der Bewertung der Projekte keine Berücksichtigung. „Wir bekommen 5 Aufträge und nur 2 werden gemessen“ (Exp.1) meinte ein/e ExpertIn. Als solche anderen Verbesserungen gelten den ProjektmitarbeiterInnen beispielsweise (Exp.1, Exp.2, Exp.4)

- Langfristiges Aufrechterhalten eines Beschäftigungsverhältnisses und langfristige Leistungserbringung (vor dem Hintergrund fragmentierter Verläufe und nur kurzzeitiger Beschäftigungen vieler TeilnehmerInnen).
- Gesundheitliche, persönliche und soziale Stabilisierung der Beschäftigten, dazu zählen u.a. individuell gesteigerte Arbeitsfähigkeit, Anhebung der Belastbarkeit, Zuwachs an Selbstvertrauen, Gewöhnung an Arbeitssituation, etc.
- Ausbau des Projekts durch Erschließung neuer Tätigkeitsfelder mit neuen KooperationspartnerInnen

Für die MitarbeiterInnen wird es dadurch schwierig zu entscheiden, woran sie ihre Arbeit ausrichten sollen (Exp.4). Die Ergänzung der formalen Erfolgskriterien durch weitere Indikatoren für die genannten Zielsetzungen wäre wünschenswert (s. auch Kapitel 6).

## 4.2 Überlegungen zur Zielgruppe: Spagat zwischen betriebswirtschaftlichen Anforderungen und Möglichkeiten und Bedarfen der Zielgruppen

Die Entwicklung von Tätigkeiten für die Transitarbeitskräfte und damit die Etablierung eines betrieblichen Leistungsspektrums, das auf dem Markt angeboten werden kann, bewegt sich in einem Spannungsfeld mit drei Polen:

- die gesundheitlichen Möglichkeiten der TeilnehmerInnen bzw. die eingeschränkte und teilweise sehr variable Leistungsfähigkeit
- Tätigkeiten, die diesen Anforderungen entsprechen
- das wirtschaftliche Bestehen als Betrieb

### 4.2.1 Einschränkung der möglichen Tätigkeitsfelder durch die gesundheitlichen Möglichkeiten der Transitarbeitskräfte

Die gesundheitliche Situation bzw. die dadurch bedingten Einschränkungen der Leistungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte schränken das Spektrum der möglichen Tätigkeitsfelder erheblich ein. Dabei stehen die gesundheitlichen Möglichkeiten der Transitarbeitskräfte im Vordergrund – andere teilnehmerInnenbezogene Aspekte, wie die Erweiterung fachlicher Kompetenzen, die Erschließung neuer beruflicher Felder und damit die Entwicklung neuer Arbeitsmarktperspektiven erscheinen in den Reflexionen der ProjektmitarbeiterInnen für die Auswahl der Tätigkeitsfelder eher zweitrangig.

Vor dem Hintergrund der qualifikatorischen Situation müssen diese überwiegend einfache Tätigkeiten sein (Exp.2). Die angebotenen **Tätigkeiten müssen gezielte Anforderungen auf Seiten der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit der TeilnehmerInnen erfüllen**, im Zwischenbericht von Triga werden diese folgend formuliert:

*„Die Arbeitsbereiche und Kundenaufträge werden immer unter dem Gesichtspunkt der individuellen Möglichkeiten, insbesondere unter Rücksichtnahme auf die gesundheitsbedingte Einsatz- und Beschäftigungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte akquiriert, sodass ein friktions- und belastungsfreies Arbeiten gewährleistet ist. [...] Die Auftragsakquirierung ist nach wie vor eine tägliche Herausforderung.“ (Zwischenbericht Triga)*

Die genannten Anforderungen schränken somit das mögliche Spektrum der Tätigkeiten ein. Gleichzeitig ist hier kritisch zu fragen, inwieweit die angebotenen Tätigkeiten bzw. die damit **erlangten fachlichen Fähigkeiten am ersten Arbeitsmarkt verwertbar** sein werden. Die Angebote der SÖBs bewegen sich teilweise in Feldern, wo etwa Arbeitsplätze in Österreich aufgrund von Auslagerung der Produktion ins Ausland weniger werden (bspw. Textil-, Bekleidungsbranche), oder die sich in kleinen Nischen bewegen (händisches Assembling). Gleichzeitig erscheint unter den gegebenen betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen von SÖBs und den zu erreichenden Kennzahlen das Erschließen und Entwickeln neuer Tätigkeitsfelder für die Transitarbeitskräfte bzw. das Entwickeln neuer Produkte und Dienstleistungen, auch als Pilotprojekt, herausfordernd.

#### 4.2.2 Wirtschaftliche Anforderungen an den SÖB

Neben der Bedachtnahme auf die gesundheitlichen Grenzen der Transitarbeitskräfte müssen die vom SÖB entwickelten Angebote/Dienstleistungen auch in einem wirtschaftlichen Umfeld bestehen. Wie beschrieben, müssen überwiegend eher einfache Tätigkeiten angeboten werden. Diese bewegen sich aber häufig in **Sektoren mit hoher Konkurrenz**, vielen MitbieterInnen und eher niedrigen Preisen (Exp.2, s. auch Kapitel 6.2). Im Zwischenbericht von Triga wird diese Diskrepanz zwischen den Leistungsmöglichkeiten der TransitmitarbeiterInnen und den Bedingungen der Erwirtschaftung von Gewinn reflektiert:

*„Durch eine Vielzahl an MitbewerberInnen am Markt, konnten keine "lukrativen" Preise erzielt werden. Die Angebote wurden auf Basis unserer erforderlichen Eigenwirtschaftungsquote kalkuliert. Damit liegen wir aber dann teilweise 100% über den Preisangeboten zu den MitbieterInnen.“ (Zwischenbericht Triga)*

Wesentliche Herausforderung sind dabei auch häufige **Schwankungen im verfügbaren Personalstand**, aufgrund häufiger Krankenstände, auch kurzzeitiger oder tagesverfassungsbedingter Leistungseinschränkungen einzelner Personen und anderer wichtiger Projektelemente (Zeit mit dem/der SozialbetreuerIn, Praktika, etc.). Müssen aber Aufträge frist- und qualitätsgerecht für WirtschaftspartnerInnen erfüllt werden, *„brauchen wir die Leute vor Ort und nicht im Krankenstand“* (Exp.2). Diese Unwägbarkeiten erschweren das Auftreten als verlässlicher Kooperationspartner. Es sei eine **„Gratwanderung zwischen sozialpädagogischem und wirtschaftlichem Auftrag“** (ebd.).

Auch einzelne TeilnehmerInnen sprechen an, dass sie einen wirtschaftlichen Druck im Projekt wahrnehmen und dies im Widerspruch zu anderen Zielsetzungen ihrer Projektteilnahme stehe (bspw. 20.w\_57). So wird eine Diskrepanz spürbar, während sie auf der einen Seite in der sozialpädagogischen Arbeit eine (Be)Stärkung individueller Grenzen verfolgt wird, wird auf der anderen Seite vermittelt, dass die Vorgaben zu erreichen seien und die Arbeitskräfte fühlen sich für das Funktionieren und Weiterbestehen des Betriebs verantwortlich, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

*„Da bin ich mir vorgekommen wie eine günstige Arbeitskraft, die gleich funktionieren soll. Wir sind eben auch in der Arbeitserprobung ganz anders angeleitet worden und auch psychisch anders vorbereitet worden. Da hat es geheißen, man soll nur das Nähen was man auch schaffen kann. Das Problem war dann, dass die Vorarbeiter einem sagen was man schaffen muss. [...] Man sieht es ohnehin, wir*

*sollten 98 Leute sein und sind 25 - das habe ich gestern durch die Runde gezählt, ohne Vorarbeiter - Ich denke, das kann es nicht sein. Jetzt haben wir die Situation, dass wir die ganze Firma stützen müssen mehr oder weniger [...] Ende des Jahres wird sich herausstellen, ob das AMS weiterhin einen Großteil mitfinanziert, oder ob das Projekt dann eingestellt wird. Da spürt man dann schon recht den Druck, also ich spüre ihn schon. [...] Das ist so ein Widerspruch zwischen sozialökonomisch und wirtschaftlich.“ (10.m\_27)*

Eine andere betriebswirtschaftliche Herausforderung besteht in der laufenden Notwendigkeit der **Auftragsakquise**. Diese liegt vorwiegend bei den Betriebsleitungen. Die Praxis hat zu trägerinternen Kooperationen geführt (bspw. Zusammenarbeit mit einer geschützten Werkstätte an einem Standort), nach Möglichkeit werden Synergien genutzt. Dennoch bleibt die Akquise von (in Bezug auf die gesundheitlichen Möglichkeiten der Transitkräfte) bewältigbaren und gleichzeitig wirtschaftlich sinnvollen Aufträge eine Herausforderung, die auch von einzelnen TeilnehmerInnen wahrgenommen wird.

*„Sie schauen auch wirklich darauf, dass eben sichere Aufträge [da sind] – aber das ist eh nicht mehr so einfach, da wird ja auch immer wieder drüber gesprochen – weil sie müssen schauen, schwer soll es für uns nicht sein, weil jede hat eine Hebebeschränkung oder so irgendwas in der Hinsicht.“ (14.w\_55)*

Gleichzeitig geht es nicht allein um inhaltlich passende Aufträge, sondern auch um die Kontinuität der Aufträge, also um die **kontinuierliche Auftragsauslastung**. Stehzeiten für die TeilnehmerInnen sollten vermieden werden, um eine kontinuierliche Beschäftigung und deren positive Effekte (insb. Stabilisierung) zu gewährleisten. Auch die TransitmitarbeiterInnen thematisieren in den Gesprächen die wirtschaftliche Auslastung bzw. Auftragslücken zu Maßnahmenbeginn wie auch immer wieder dazwischen als ‚kritischen‘ Punkt. Das folgende Zitat eines Teilnehmers zeigt diese inhaltliche und zeitliche Herausforderung:

*„Wir sind am Anfang sechs Wochen lange ohne Arbeit da gestanden. Wir haben Rätsel gelöst, die Damen haben gestrickt. Es war am Anfang schwierig. Und dann war die Arbeit ziemlich schwer. Wir haben von einer Fabrik in Wels... so ein Päckchen hatte 25 Kilogramm. Ich meine 25 Kilo. Das macht einen verwundbar, am Rücken und in den Armen.“ (11.m\_59)*

Aus den Interviews lässt sich bislang nur eine geringe systematische Nutzung dieser Stehzeiten für andere Aktivitäten (Gesundheitsförderung, Bewerbungsthemen, etc.) erkennen.

In struktureller Sicht stellt sich nicht zuletzt auch die Frage nach der ‚**passenden Zielgruppe**‘. Als Piloten verstehen sich die beiden Projekte in einer Situation des Lernens. Anfangs wurden demnach eher alle Zugewiesenen ins Projekt aufgenommen, auf Dauer müsse man aber auf eine größere Homogenität und Arbeitsfähigkeit achten, um die Kennzahlen überhaupt erreichen zu können. Hier müsse man eher feststellen können, für welche Personen der SÖB die nicht passende Maßnahme darstellt (siehe auch folgendes Kapitel). „Man muss einen Mittelweg finden, es darf nicht zu breit werden aber man kann auch nicht alle nehmen“ resümiert der/die ExpertIn (Exp.1).

### 4.2.3 Merkmale der TeilnehmerInnen und Projektdauer

Bei der Reflexion der Frage, für welche TeilnehmerInnen das Projekt mit seiner langen Teilnahmedauer den optimalen Nutzen bringe und wer daher die primäre Zielgruppe sein solle, kommt auch häufig das Alter ins Gespräch. Vor allem die TeilnehmerInnen reflektieren aus ihrer eigenen Betroffenheit unterschiedliche Aspekte:

- **Noch höheres Alter nach der Projektteilnahme verbessert die Situation als Arbeitsuchende/r nicht.** Die lange Teilnahmedauer wird positiv im Sinne einer Stabilisierung in unterschiedlichen Bereichen (bspw. finanziell, gesundheitlich) angesprochen (s. Kapitel 6, Kapitel 7). Es kommt aber auch ein stark negativer Aspekt der langen Dauer zur Sprache: nach der Teilnahme ist man weitere zwei oder drei Jahre älter, und mit zunehmenden Alter wird es „*nicht mehr leichter*“ (06.m\_47) am Arbeitsmarkt. Der Gang zurück aufs AMS, die Teilnahme an Kursen etc., „*das wird sehr schwer sein mit dem Alter von 55 oder 56*“ (04.w\_54).
- **Brücke bis zur Alterspension?** Zahlreiche InterviewpartnerInnen bringen den Wunsch zum Ausdruck, noch länger oder am besten bis zur Pension im Projekt verbleiben zu können. Der Tenor lautet: Ich würde länger bleiben, wenn es möglich wäre (bspw. 08.m\_50, 18.w\_47). Einige schlagen vor, die Altersgrenze für TeilnehmerInnen so zu wählen, dass ein direkter Übergang in die Pension nach der Projektteilnahme möglich wird (bspw. 14.w\_55, 17.w\_55). Ein solcher Zugang läuft der Grundausrichtung des Projekts, einen (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu befördern, aber grundsätzlich zuwider. Dies ist aber erstens ein Hinweis auf den Bedarf nach spezifischen Projekten für diese Zielgruppe und zweitens verweist dies auf die Wichtigkeit der Entwicklung von beruflichen Perspektiven (siehe Kapitel 5).

Von Seiten der ExpertInnen wird an dieser Stelle der Bedarf nach mehr Arbeitsplätzen in einem **zweiten / dritten Arbeitsmarkt** formuliert (bspw. Exp.2, Exp.3). Die Gruppe an Personen, die aufgrund verschiedener persönlicher Faktoren realistisch keine Chance am ersten Arbeitsmarkt mehr vorfinden, wird als im **Wachsen** begriffen. **Geförderte Dauerarbeitsplätze** stellen hier einen Weg dar, diesen Personen eine Erwerbsintegration zu bieten, dabei aber auf ihre Möglichkeiten und Grenzen Bedacht zu nehmen. Es wird angemerkt, dass bei einem Ausbau dieses Arbeitsmarktsegments die Kosten im Gesundheitssystem aufgrund von Krankständen sinken würden, und auch die Betreuungsintensität mit Fortdauer der Beschäftigung geringer würde. Damit werden freilich sozialpolitische Fragen aufgeworfen, die die Aufgaben und Ausstattung des AMS betreffen und nicht zuletzt auf politischer Ebene zu diskutieren sind.

Die **lange Teilnahmedauer** ist generell als grundlegende Effektivitäts- und Effizienzfrage zu thematisieren. Durch den überdurchschnittlich langen zeitlichen Rahmen von zwei bzw. drei Jahren soll ausreichend Raum für eine gesundheitliche und persönliche Stabilisierung gegeben werden, was als Basis für einen Wiedereintritt in den ersten Arbeitsmarkt gilt. Zum Zeitpunkt der Evaluierung kann über diesen intendierten Zusammenhang noch keine Beurteilung abgegeben werden.<sup>8</sup> Durchaus kann eine Stabilisierung der TeilnehmerInnen während der Teilnahme in verschiedener Hinsicht festgehalten werden (s. Kapitel 6, Kapitel 7). Ob sich jedoch daraus die Chance auf eine Erwerbsintegration im Regelarbeitsmarkt merklich erhöht, oder ob durch den langen Verbleib in einem Projekt vielleicht auch eine gewisse Distanzierung von diesem erfolgt, ist noch nicht zu sehen.

Wer sind also nun die ‚passenden‘ TeilnehmerInnen für die Projekte? Die Antwort kann hier von verschiedenen Seiten gegeben werden. Festzuhalten ist, dass es **Personen sein sollen, bei denen eine grundsätzliche Chance auf Stabilisie-**

---

<sup>8</sup> Es ist an dieser Stelle nochmals darauf zu verweisen, dass im Frühjahr 2015 die maximale Beschäftigungsdauer bei Triga auf 12 Monate reduziert wurde.

**rung/Verbesserung und Vermittlung gegeben ist.** Aus Sicht des Projekts als sozialökonomischem Betrieb lautet die Antwort, dass die betriebswirtschaftlichen Ziele (Eigenerwirtschaftung, Kosten/Vollzeitäquivalent (VZÄ)) mit den Transitarbeitskräften erreichbar sein müssen – was nach einer gewissen Homogenität der TeilnehmerInnen hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit verlangt, um Aufträge erfüllen zu können (Exp.1). Aus FördergeberInnensicht geht es darüber hinaus um eine möglichst effiziente Nutzung der Plätze. Die Erfahrung zeigt, dass bei manchen TeilnehmerInnen bereits beim Arbeitstraining ersichtlich wird, dass die Anforderungen zu hoch sind, was sich in langen Krankenständen äußert. *„Wenn jemand nicht da ist, können wir auch nicht zur Stabilisierung beitragen, dann tut das Projekt den Leuten nicht gut und umgekehrt, und der Platz wäre für jemand anderen besser“* (ebd.) meinte ein/e ExpertIn dazu. Die Möglichkeiten der Kündigung von Transitarbeitskräften sind jedoch – aus gutem Grund – stark eingeschränkt. Hier ist die ausführliche Klärung und gute Einschätzung vor und während des vorgeschalteten Arbeitstrainings gefragt. Aus TeilnehmerInnensicht kommt die Thematik oftmals unter dem Aspekt der „Fairness“ zur Sprache: Sie beobachten und kritisieren teilweise heftig, wie KollegInnen die Freiräume des Projekts (insb. hinsichtlich Krankenstand, aber auch Umgang mit Alkohol-sucherkrankung) ausnützen und die Arbeit nicht hinreichend ernst nähmen, und damit jedenfalls anderen BewerberInnen den Platz wegnehmen. Sie fordern eine Wahrnehmung dieser Problematik und das Finden von Lösungswegen (bspw. 14.w\_55, 05.m\_54). Eine Teilnehmerin exemplarisch zum Thema Arbeitseinstellung und ein anderer bezüglich von KollegInnen mit einer Suchthematik:

*„Viele Leute hier sagen: „Ich mache dieses oder jenes nicht, wenn ich das machen muss, dann gehe ich in den Krankenstand“. Ja, die Leute reden so, ohne Scherz, und das nervt mich. [...] Ich finde, dieses System müsste abgestellt werden. Es gäbe noch so viele Leute, die wirklich auf den Job warten, dass sie hier herein kommen. Und dann hört man wieder "Es kann mir eh nichts passieren, ist ja Smartwork/Triga, ist ein sozialökonomischer Betrieb. Da kann ich in Krankenstand gehen wie ich will." Es wird so geredet. Ich höre es ja jeden Tag. Ich habe schon so eine Wut.“ (18.w\_47)*

*„Was mich auch noch sehr stört, das ist der Alkohol am Arbeitsplatz, [...] dass man da so drüber schaut, ihnen immer wieder die Chance gibt und immer wieder die Chance gibt und die waren schon sechs oder sieben Mal auf Entzug und es hat nie was geholfen.[...] ich find das irgendwie unverantwortlich. Dass man solche Leute noch, ja, weiterhin die Chance gibt, wo vielleicht andere drauf warten, dass sie so eine Chance kriegen. [...] also ich find's unfair uns gegenüber, dass die dann wegen sowas ausfallen können oder weil er wieder drei Tage seinen Rausch ausschlafen muss oder sonst irgendwas, ich mein, wir arbeiten für das gleiche Geld und sind aber da. Ich find halt einfach, das passt einfach nicht in die Gruppe.“ (09.w\_57)*

Vor diesem Hintergrund der Frage nach den ‚passenden‘ TeilnehmerInnen für die spezifischen Projekte kommt auch dem AMS bzw. den **zuweisenden Regionalen Geschäftsstellen** eine entscheidende Steuerungsfunktion zu. Zu bedenken ist, dass bei Pilotprojekten naturgemäß anfangs keine Erfahrungswerte bezüglich ‚erfolgversprechenden‘ Vermittlungen verfügbar sind. Vermutet wird auf ExpertInnenseite auch, dass die BeraterInnen der RGSen mitunter mit einer anderen Herangehensweise zuweisen, als jener, mit dieser Gruppe von TeilnehmerInnen einen funktionierenden Betrieb zu führen – für sie steht unter Umständen eher die Vermittlung und ‚Unterbringung‘ ihrer KundInnen im Vordergrund (Exp.1). Es sei so nicht immer nachvollziehbar, an welchen Kriterien sich in den verschiedenen RGSen die Zuweisung zu Smartwork oder Triga konkret bemisst (welche Erkrankung – etwa im Falle von psychischen und physischen Beeinträchtigungen – steht im Vordergrund? Regionale Aspekte/Verfügbarkeit von Standorten und Tätigkeitsbereichen? etc.). Aktuell erfolgt



eine arbeitsmedizinische Abklärung der Einsatzmöglichkeit der jeweiligen Personen im spezifischen Projekt erst nach der Zuweisung.

### 4.3 Projektinterne Herausforderungen

Auch auf Ebene der inneren Organisation und Arbeitsweise der Projekte werden im Rahmen der Interviews einige Herausforderungen angesprochen. Diese beziehen sich in verschiedener Weise auf die **Aufgaben- bzw. Kompetenzbereiche im Projekt**. Die bisherige Arbeitsweise war – nicht zuletzt aufgrund des raschen Projektstarts – in verschiedener Hinsicht von einer wenig strukturierten Aufgabentrennung gekennzeichnet. Dabei stellt sich die Situation freilich in größeren Betrieben anders dar als an kleinen Standorten mit nur wenigen Transitarbeitskräften.

An einigen Standorten wird jedenfalls die Kumulation von betrieblichen / wirtschaftlichen Agenden und sozialpädagogischen Zuständigkeiten bei den BetriebsleiterInnen kritisch erwähnt (Exp.1, Exp.6). Eine teilweise Verwischung der Zuständigkeiten wird auch von einzelnen TeilnehmerInnen wahrgenommen

*„Und das deutet schon darauf, dass manche Sachen verdammt schief rennen in der Führungsebene. Manchmal weiß die eine Hand nicht, was die andere tut, das ist mir schon aufgefallen. Ich will nicht schimpfen drüber, weil es macht jeder Fehler, aber... Wenn du Urlaub brauchst, wirst hin und hergeschickt, dass jeder einverstanden ist [...] da fühlst dich schon veräppelt, ehrlich gesagt.“ (13.w\_49)*

Innerhalb des sozialpädagogischen Handlungsspektrums ist der Bereich des Outplacements in diesem Zusammenhang ein Thema: die diesbezüglichen Aktivitäten werden bzw. wurden von den mit Einzel- und Gruppencoachings befassten SozialpädagogInnen ‚miterledigt‘, gerade für größere Betriebe braucht es hier allerdings eine eigene Schwerpunktsetzung und entsprechende Ressourcen für die Bearbeitung der vielfältigen auch nach außen gerichteten Aufgaben (Exp.3, siehe auch Kapitel 5.2.2). Und als dritter Punkt ist schließlich auch die Betonung eines Case Managements im Sinn einer stärker strukturierten Begleitung der TeilnehmerInnen – vom Arbeitstraining in den Betrieb und während ihrer gesamten Projektteilnahme – zu erwähnen (Übernahme und kontinuierliche Bearbeitung der im Arbeitstraining erarbeiteten persönlichen Ziele bzw. Zwischenevaluierungen über die lange Teilnahmedauer hinweg, Stichwort: Inklusionsplan/Zielfahrplan, Zielvereinbarungen).

Bezüglich dieser internen Organisationsstrukturen ist jedoch immer wieder zu betonen, dass es sich um zwei Pilotprojekte handelt, die nicht auf bestehenden Erfahrungen aufsetzen, sondern genau diese Erfahrungen machen sollen. Im Sinne einer laufenden Adaption wurden auch bereits Veränderungen vorgenommen. Es wird berichtet, dass das Personal aufgestockt werden konnte, und mit diesen Mitteln eine bessere Trennung betriebswirtschaftlicher und sozialpädagogischer Agenden verfolgt wird. Auch hatte Outplacement und die Vermittlung von Praktikumsplätzen aufgrund der Projektlaufzeit (erste Projektteilnahmen enden erst diesen Sommer) bisher noch nicht die Relevanz und erlangt erst jetzt mehr Aufmerksamkeit, etwa durch Personalaufstockung zu diesem Zweck. Und auch ein strukturierter teilnehmerInnenbezogener Austausch wird teilweise forciert (Teams, Fallbesprechungen, Fallsupervision – „im Rahmen der zeitlichen Möglichkeiten“ Exp.2).

Als zweite wesentliche projektinterne Herausforderung sind die **Kompetenzen und Aufgaben der ProjektmitarbeiterInnen** zu erwähnen. Dabei werden zwei Aspekte angesprochen. Zum einen die generelle Tendenz, in der Sozialwirtschaft dem betriebswirtschaftlichen Know-How zu wenig Gewicht zu geben. SÖBs sollen als eigenständige Betriebe funktionieren und sich eine Position auf dem Markt erarbeiten. Der

Aufbau von Betriebskooperationen, das Finden von KundInnen/AbnehmerInnen, das Marketing, der Vertrieb, die Öffentlichkeitsarbeit, auch die Bewusstseinsarbeit und der Abbau eventueller Berührungspunkte, das Schaffen eines Images – dies sind Bereiche, die wie bei jedem anderen Betrieb betriebswirtschaftliche Kompetenz verlangen, die teilweise vermisst wird. „Wenn man hier keine Profis hat, verkaufen die unter Preis“ (Exp.1) meinte ein/e ExpertIn dazu.

Zweitens ist in diesem Kontext auch das medizinische Wissen der ProjektmitarbeiterInnen zu adressieren. Von manchen Transitarbeitskräften, wie auch BetreuerInnen selbst, werden Defizite in diesem Bereich angesprochen (bspw. Exp.5, Exp.6, siehe dazu auch Kapitel 6.2). Im alltäglichen betrieblichen Umgang mit erkrankten Menschen tauchen immer wieder Situationen auf, in denen ein erweitertes medizinisches Wissen für die ProjektmitarbeiterInnen von Vorteil wäre.

Eine grundlegende Schulung der MitarbeiterInnen ist in beiden Projekten vorgesehen (Zusatzqualifikationen für pro mente MitarbeiterInnen, Lehrgang für Triga MitarbeiterInnen), wobei bei SozialpädagogInnen und FachbetreuerInnen ausbildungsbedingt von einem unterschiedlichen Wissensstand ausgegangen werden muss. Vor dem Hintergrund der relativ geringen Zeitressourcen bzw. der Betreuungsschlüssel ist die fundierte medizinische Weiterbildung der MitarbeiterInnen auch eine Frage der Möglichkeiten und des Auftrags (Exp.2). Und „ob das, was wir hier brauchen, genau wo gelehrt wird, ist zu bezweifeln“ (Exp.4) meint ein/e andere ExpertIn.

Ein weiterer Aspekt dieser Kompetenzenfrage ist der Umstand, dass die beiden Trägerorganisationen pro mente und FAB über unterschiedliche Kernbereiche und Expertisen verfügen – während bei pro mente/Smartwork psychische Erkrankungen im Vordergrund stehen, sind es bei FAB/Triga körperliche Einschränkungen. Die ProjektteilnehmerInnen lassen sich jedoch oft nicht klar einer der beiden Zielgruppen zuordnen, und viele TeilnehmerInnen sind sowohl auf psychischer als auch physischer Ebene gesundheitlich eingeschränkt (siehe auch Kapitel 6.2). An manchen Gesprächssequenzen mit den TeilnehmerInnen und den ExpertInnen wird sichtbar, dass hier tendenziell die jeweils anderen Kompetenzen vermisst werden – auf Seiten der FAB ginge es um ein besseres Erkennen und Umgehen mit psychischen Erkrankungen, auf Seiten der pro mente um einen leichteren Umgang mit den physischen Anforderungen der TeilnehmerInnen.

Schließlich sei noch ein Aspekt erwähnt, der sich aus der in Kapitel 4.2.2 beschriebenen „Gratwanderung zwischen sozialpädagogischem und wirtschaftlichem Auftrag“ auf Ebene der Rollenverteilungen und Steuerungsaufgaben für die ProjektmitarbeiterInnen ergibt. In manchen Situationen stellt sich nämlich die Frage, wie weit betreuerische Interventionen in das Setting eines normalen Betriebsalltags eingreifen (sollen), wie vieler Regeln es bedarf oder wie tolerant man dem Verhalten von TeilnehmerInnen begegnen kann. Wenn etwa ein/e TransitmitarbeiterIn sich „grenzwertig“ (Exp.3) verhält, muss der/die BetreuerIn entscheiden, inwieweit und in welcher Rolle er/sie sich einmischt: Aufgrund bekannter psychischer Erkrankungen kann er/sie die Situation vielleicht anders einschätzen und moderieren, andererseits sollte es zu keiner ‚Überbetreuung‘ kommen und gewisse Konflikte sind wie in einem regulären Betrieb dem Konfliktlösungspotential des Teams zuzumuten (s. ebd.).

## 4.4 Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte

### GELINGENSAKTOREN - Reflexionen zur Projektstruktur

□ **Balance zwischen sozialpädagogischem und wirtschaftlichem Auftrag vor dem Hintergrund gesundheitsbezogen eingeschränkt möglicher Tätigkeiten**

Die SÖBs müssen Anforderungen eines Wirtschaftsbetriebs erfüllen und dabei mit einer Zielgruppe arbeiten, deren Leistungsfähigkeit gewissen Unwägbarkeiten unterworfen ist. Dies stellt für die ProjektmitarbeiterInnen eine zentrale Herausforderung in der Akquise von Aufträgen dar, da es um inhaltlich passende (aus Gesundheitssicht für die TAK bewältigbaren) und wirtschaftlich sinnvolle Aufträge gehen muss.

Auf Ebene der Erfolgsmessung wäre ein erweitertes Indikatorenset in Erwägung zu ziehen, welches wirtschaftliche Ziele, Vermittlungserfolge aber auch Stabilisierungserfolge auf Seiten der TeilnehmerInnen inkludiert.

□ **Balance zwischen Über- und Unterauslastung der Transitarbeitskräfte**

Die projektförmige Organisation der Arbeit (Auftragsarbeiten) kann Zeiten unterschiedlicher Anforderungsintensität mit sich bringen. Dabei ist einerseits darauf zu achten, keine Überforderung für die TeilnehmerInnen zu schaffen (körperliche Anforderungen der Arbeiten, Zeit-/Termindruck), andererseits ist zu überlegen, wie Stehzeiten im Sinne der Projektzielsetzungen systematisch genutzt werden können (bspw. Weiterbildungen vor Ort, Gesundheitsangebote). Auch Kooperationen können helfen, Auftragsspitzen und Unterauslastung auszugleichen: Die beiden Pilotprojekte werden von etablierten Trägerorganisationen umgesetzt, die verschiedene andere AMS-finanzierte Maßnahmen führen, teilweise auch an denselben Standorten. Es könn(t)en so mit relativ geringem Verwaltungsaufwand Kooperationen für eine zeitweise Mitarbeit aufgesetzt werden.

□ **Abklärungsphase: Struktur von Zuweisung und Clearing**

Vor dem Hintergrund, dass ungeachtet aller gesetzten Maßnahmen in den SÖBs – sowohl in der Wahrnehmung der befragten ExpertInnen als auch etlicher TeilnehmerInnen – doch auch immer wieder Transitarbeitskräfte beschäftigt sind, für die das Projekt doch nicht die passende Maßnahme darstellt, scheint eine Erweiterung der Zuweisungsmechanismen überlegenswert. Die derzeitige Abfolge von Zuweisung zu einem Projekt durch AMS-BeraterInnen und dort folgender (arbeits-)medizinischer Abklärung könnte beispielsweise durch ein umfassenderes vorgeschaltetes Clearing zur Abklärung von gesundheitlichen und/oder psychosozialen Einschränkungen und einer erst nachfolgenden Zuweisung durch das AMS zu einem Standort mit entsprechenden Einsatz- und Betreuungsmöglichkeiten für den/die TeilnehmerIn ergänzt werden.

□ **Inhaltlich-fachliche Verwertbarkeit der erlangten Kompetenzen am ersten Arbeitsmarkt**

Einige der angebotenen Tätigkeiten bewegen sich in Bereichen, in denen am ersten Arbeitsmarkt nur wenige Arbeitsplätze vorhanden sind. Die Entwicklung von Tätigkeitsfeldern, die die gesundheitlichen Möglichkeiten der Transitarbeitskräfte berücksichtigen und dabei gleichzeitig auf dem Arbeitsmarkt gefragte fachliche Qualifikationen vermitteln, erscheint als wichtige Herausforderung.

□ **Kontingente geförderte Dauerarbeitsplätze als Brücke bis zur Pension**

Viele TeilnehmerInnen haben nach Projektteilnahme keine wirklich realistische Chance am ersten Arbeitsmarkt – eine Vermittlungsquote von 30% (Jahr 2013/2014) gilt als Projekterfolg. Für viele stellt sich damit die Frage nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten. Deutlich formuliert wird ein Bedarf nach geförderten Dauerarbeitsplätzen, insbesondere gegen Ende des Erwerbsalters. Das Vorsehen eines gewissen Kontingentes an Dauerarbeitsplätzen wäre zu diskutieren.

**ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE** (s. näher Kapitel 10)

□ **Stufenmodell der Integration – AMS Niederösterreich**

(Bundes-)Land: Niederösterreich (AMS)

Ziel: bedürfnisgerechte Angebote für Kundinnen/Kunden, die eine intensive und individuell angepasste Unterstützung benötigen.

Das Stufenmodell bietet neben etablierten und erprobten Angeboten zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration, wie BBE, SÖB, Arbeitstraining, EB, etc. auch neu entwickelte Instrumente, die wahrgenommene Versorgungslücken schließen sollen, wie z.B. stundenweise betreute Beschäftigung. Einstieg in welcher Stufe wird durch ein Clearing am Beginn geklärt.

Neu ist v.a.: stundenweise betreute Beschäftigung, lange Verweildauer, Betreuungs-Netz, Möglichkeit, einzelne Stufen neuerlich zu durchlaufen.

□ **Profil – Beratung**

(Bundes-)Land: Vorarlberg (AMS)

Simulationsarbeitsplätze bei Trägern von Beschäftigungsprojekten: Überprüfung ob existierendes arbeitsmedizinisches Gutachten der Praxis standhält. Begleitung durch ArbeitsmedizinerIn, Beurteilung gemeinsam mit ArbeitsanleiterIn und Case ManagerIn. Abschlussbericht geht an AMS BeraterIn, diese/r entscheidet über weitere Möglichkeit (bspw. Eintritt in einen SÖB, Antrag auf neues Gutachten).

□ **Chance P**

(Bundes-)Land: Oberösterreich (FAB, im Auftrag des AMS)

Mehrere InterviewpartnerInnen verweisen auf dieses Projekt:

FAB Chance P bietet Personen, die vor dem Pensionsantritt (längstens 3,5 Jahre) stehen, aber aus unterschiedlichen Gründen am Regelarbeitsmarkt keine Beschäftigung finden, die Möglichkeit, bis zur ihrer Pensionierung ein dauerhaftes Dienstverhältnis zu haben.

□ **Plätze für PensionsanwärterInnen in Sozialökonomischen Betrieben in Salzburg**

(Bundes-)Land: Salzburg (AMS)

In allen SÖBs wurden ein oder mehrere Plätze eingerichtet, die Personen mit einem berechneten Pensionsstichtag in max. 3,5 Jahren vorbehalten sind. Diese können dann bis zur Pension im SÖB beschäftigt bleiben.

□ **AmigA-M (Arbeitsförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung)**

(Bundes-)Land: München / Deutschland

Umfassender Ansatz der Verzahnung von Maßnahmen der Arbeitsvermittlung mit gesundheitsbezogenen Maßnahmen, die auf Basis einer ausführlichen Diagnostik (medizinische, psychologische und berufsbezogene) auf die individuellen Bedürfnisse der KundInnen angepasst werden.

□ **ema50plus**

(Bundes-)Land: Bamberg / Deutschland

Vermittlung älterer Arbeitssuchender durch individuell ausgerichtetes Eingliederungsmanagement. 4-Stufenmodell in Abhängigkeit Situation Arbeitssuchender. Basierend auf der Überprüfung der Einsatzfähigkeit der Arbeitssuchenden erfolgt Zuweisung zu einem mehr/minder niedrigschwelligen Angebot (6 Monate - arbeitsmarktnahe Personen, 12 Monate – arbeitsmarktfernere Gruppe, 24 Monate – Personen mit multiplen Problemlagen).

## Handlungsfelder

Triga und Smartwork streben nicht ‚nur‘ eine Vermittlung der Transitarbeitskräfte in den ersten Arbeitsmarkt an, sondern zielen auch auf eine nachhaltige Verbesserung der Kompetenzen in gesundheitlicher, sozialer, qualifikatorischer, fachlicher Perspektive. Der Fokus liegt damit auf einem umfassenden Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit (s. auch Kapitel 2.3). Die Analyse der Interviews mit den Transitarbeitskräften zeigte, dass vier Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit zentral angesprochen werden. Diese Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit werden nachfolgend in Form von Handlungsfeldern adressiert.

### 5 Handlungsfeld Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven

#### 5.1 Projektziel Entwicklung von Arbeitsmarkt- und Lebensperspektiven

Die beiden hier untersuchten sozialökonomischen Betriebe zielen klar und explizit auf die anschließende Vermittlung ihrer TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt ab. Während der Teilnahme steht die längerfristige Beschäftigung und Stabilisierung in unterschiedlichen Bereichen (bspw. gesundheitliche Situation) im Vordergrund. Im Anschluss an die Projektteilnahme sollen die Transitarbeitskräfte über Arbeitsperspektiven verfügen. Im Betriebskonzept des sozialökonomischen Betriebs Smartwork heißt es dazu:

*Die Transitbeschäftigung zielt, mit den im SÖB Smartwork vorhandenen Unterstützungsangeboten, auf eine Wiedereingliederung der Transitarbeitskräfte in den allgemeinen Arbeitsmarkt ab. (Betriebskonzept für SÖB Smartwork:7 (Projektziele)*

*Die Angebote der beruflichen Rehabilitation zielen auf die Re-(Integration) in den allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Beim sozialökonomischen Betrieb der pro mente OÖ geht es vorerst um langfristige Beschäftigung im Rahmen eines Dienstverhältnisses.*

*ses, das auf ein Existenz sicherndes Einkommen abzielt. Darüber hinaus sollen Arbeits- und Lebensperspektiven für die Zeit nach dem Dienstverhältnis entwickelt werden. In der letzten Phase der Beschäftigung wird je nach Alter der TransitmitarbeiterInnen intensiv an einer (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt gearbeitet (ebd.:32, Zielgruppe des SÖB)*

Für den sozialökonomischen Betrieb Triga sind die Projektziele derart formuliert:

*Zu den arbeitsmarktpolitischen Interventionsaufgaben gehören unter anderen, die weitere Heranführung der TMA an die konkreten Anforderungen der Transitbeschäftigung mittels neuer Arbeits- und Lebensperspektiven. Die Erlangung und Beibehaltung einer kontinuierlichen Arbeitsleistung und Stabilität im Arbeitsalltag. (Konzept SÖB Triga:12.m\_53, Projektziele)*

Der quantitative Vermittlungserfolg der beiden Projekte ist zum Berichtszeitpunkt noch nicht zu beziffern. Erst im Lauf des Jahres 2015 werden die ersten TeilnehmerInnen ihre Beschäftigung beenden, daher liegen noch keine objektiven Daten zu den Anschlussstati vor. Die Zielvorgaben des AMS bezüglich der Vermittlung (Beschäftigung drei Monate nach Beendigung der Projektteilnahme) bewegen sich im Bereich von 25%<sup>9</sup>, wobei an dieser Stelle wieder die Frage nach der Zielgruppe aufzuwerfen ist: „Ist diese Zielsetzung mit den TeilnehmerInnen, d.h. mit dieser Zuweisungspraxis des AMS erreichbar?“ (Exp.1) formulierte ein/e ExpertIn im Gespräch (siehe auch Kapitel 4.1.1). Damit ist gleichzeitig evident, dass für 70-75% der TeilnehmerInnen aufgrund schwerwiegender Vermittlungshindernisse mit keiner Integration im ersten Arbeitsmarkt zu rechnen ist. Die Entwicklung von Anschlussperspektiven gerade auch für diese Gruppe erscheint in sozialpädagogischer Sicht zentral, um trotzdem eine erfolgreiche berufliche Integration zu erreichen – die individuellen Erfolge der langfristigen Beschäftigung (vor allem hinsichtlich gesundheitlicher und sozialer Stabilisierung) sollten nicht mit Projektende und dem Rückschritt in die Arbeitslosigkeit aufs Spiel gesetzt werden. Diese Gefahr sehen mehrere der befragten ExpertInnen gegeben (siehe Kapitel 5.1.2)

Die folgenden Darstellungen basieren jedenfalls auf den erfahrungsbasierten Vermutungen und Einschätzungen – der TeilnehmerInnen selbst sowie der ProjektmitarbeiterInnen – zu den Möglichkeiten nach Projektteilnahme.

## 5.2 Ausgangssituation – Reflexionen zur Arbeitsmarktposition der TeilnehmerInnen

Die spezifische Zielgruppe der beiden SÖBs befindet sich – gewissermaßen definitionsgemäß – in einer schwierigen Arbeitsmarktposition. Die beiden individuellen Merkmale **Alter und Gesundheit (körperlich und/oder psychisch)** schränken die Chancen auf dem Regelarbeitsmarkt maßgeblich ein. Dabei geht es um körperliche, aber auch um psychische Belastbarkeiten (bspw. Versagensängste, Stressresistenz, etc.). Alter und Gesundheit nehmen daher in sehr vielen Gesprächen relativ breiten Raum ein. Ein/e ExpertIn bringt die Situation der TeilnehmerInnen so auf den Punkt:

*„Viele haben keine Ausbildung, hatten früher Hilfsarbeiterjobs. Die Jobs gibt es heute vielfach so nicht mehr, und dann hat er keinen Führerschein, eine vierfache Bandscheibenoperation und eine Hebeeinschränkung auf 10 kg – welcher Arbeitgeber nimmt eine solche Arbeitskraft, wenn sich gleichzeitig 250 andere bewerben?“ (Exp.5)*

---

<sup>9</sup> Im Detail: 30% im Jahr 2013-2014, ab 2015 in Triga 20% und in Smartwork 25%

Diese beiden Faktoren Alter und Gesundheit als Vermittlungshindernis kommen erwartungsgemäß auch in den Gesprächen mit den TeilnehmerInnen sehr häufig und prominent zur Sprache. Mit einem „gewissen Alter“ (24.m\_49) werde man schnell „abgestempelt“ (18.w\_47), „ad acta gelegt“ (03.w\_57) und hat einfach „keine Chance“ (02.m\_55), man sieht sich in Konkurrenz mit vielen jüngeren, gesunden Arbeitslosen (03.w\_57), auch wenn man diesen in mancherlei Hinsicht überlegen ist („Die Ausdauer, ich bring die Praxis mit, das Wissen teilweise, die Beständigkeit – die habe ich als Alter, die hat der Junge nicht“ 16.w\_53). Dass man weit überwiegend gar keine Rückmeldungen auf seine Bewerbungen erhält bzw. nicht zu persönlichen Gesprächen – in denen man seine Kompetenzen viel besser vermitteln könnte – geladen wird, wird als frustrierende Erfahrung geschildert (bspw.14.w\_55).

Von sozialpädagogischer Seite werden über die beiden Faktoren Alter und Gesundheit als **weitere vielfach vorhandene und einschränkende individuelle Faktoren** die folgenden benannt (siehe Zwischenberichte Triga und Smartwork sowie Exp.3-6):

- Arbeitsmarktferne und auch Schulungsferne, durch lange Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt sowie durch lückenhafte Erwerbsbiographien, kurze und weit auseinanderliegende Beschäftigungen oder generell wenig Berufserfahrung etc. Damit in Zusammenhang oftmals mangelnde Grundarbeitsfähigkeiten wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, etc...
- geringe formale Ausbildung bzw. kaum verwertbare bzw. lang zurück liegende Grundausbildungen<sup>10</sup>
- Einschränkungen sozialer Kompetenzen, zum Teil auch aufgrund von Medikamenteneinnahmen oder -umstellungen, wie eingeschränkte Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, geringe Toleranzgrenzen, aggressives Verhalten in der Gruppe, eingeschränkte Konzentration und Aufnahmefähigkeit, Störungen der Feinmotorik, etc.
- familiäre und soziale Probleme
- finanzielle Probleme
- eingeschränkte Mobilität (zeitlich/örtlich), etwa durch keinen Führerscheinbesitz
- Fehlende Perspektiven und gefühlte Distanz zu Beschäftigung aufgrund starker Ausrichtung an Pension; wenig Ideen Flexibilität in Bezug auf Möglichkeiten am Arbeitsmarkt

Einige InterviewpartnerInnen sprechen bei der Reflexion ihrer eigenen Situation die **Veränderungen des Arbeitsmarkts auf struktureller Ebene** an – viele einfache bzw. handwerkliche Arbeiten werden in der globalisierten Wirtschaft ins Ausland ausgelagert (bspw. 16.w\_53), atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu (bspw. 03.w\_57, 22.w\_48), ein generell zunehmender Druck auf die Arbeitskräfte führt zu einer Zunahme gesundheitlich eingeschränkter Arbeitskräfte (bspw. 22.w\_48, 24.m\_49). Dabei wird gleichzeitig einerseits politisch auf einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt hingearbeitet (bspw. 03.w\_57), andererseits bleibt auf Sei-

---

<sup>10</sup> Eine Interviewpartnerin berichtet hier von einem umgekehrten Zusammenhang insofern, als dass sie ihre Formalqualifikation in Kombination mit ihrer körperlichen Einschränkung, die ausschließlich Hilfstätigkeiten erlaubt, als Hindernis erlebt: Mit einem Lehrabschluss als Friseurin hat sie den Wunsch, wieder in dieser Branche zu arbeiten, müsste aber für die ihr möglichen teilzeitigen Hilfstätigkeiten wie eine qualifizierte Arbeitskraft entlohnt werden, was unrealistisch ist (04.w\_54)

ten der ArbeitgeberInnen die Bereitschaft zur Beschäftigung gesundheitlich eingeschränkter ArbeitnehmerInnen gering. Dieser Diskrepanz müsste stärker entgegen gearbeitet werden, ArbeitgeberInnen müssten „*ein wenig umdenken*“ (16.w\_53) und von politischer Seite müsse die Durchsetzung der Verpflichtung zur Beschäftigung behinderter Menschen nachdrücklicher verfolgt werden (bspw. Ausgleichstaxe als „*Bagatellstrafe*“ 13.w\_49).

Teilweise wird klar gesehen, dass diese wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Entwicklungen auch dem AMS nur beschränkte Handlungsspielräume lassen, jedenfalls ohne klares politisches Bekenntnis zur Unterstützung dieser benachteiligten Gruppen, bzw. ohne im sozialpolitischen Handeln „*generell die Bedürftigkeit voran zu stellen*“ (24.m\_49).

Trotz dieser strukturellen Rahmungen und der individuellen Vermittlungshindernisse, und das betonen die ExpertInnen, die direkt mit der Zielgruppe arbeiten, durchwegs, ist bei der großen Mehrheit ein **ehrlicher Wille zu arbeiten** zu beobachten – was sie teilweise selbst überrascht hat; erwartet hätte man einen höheren Anteil an Personen, die mit ihrem „*Erwerbsleben abgeschlossen*“ haben, aber tatsächlich ist die Arbeit vielfach keine „*Frage der Motivation, sondern eher von Mut und Energie, für sich eine neue Perspektive zu suchen, weil sie haben schlechte Erfahrungen gemacht*“ (Exp.2). Ihrer Erfahrung nach bemühen sich die TeilnehmerInnen sehr bei der Arbeit und leisten im Projekt im Rahmen ihrer Möglichkeiten sehr gut und verlässlich ihre Arbeit (bspw. Exp.3, Exp.6). Wie die TransitmitarbeiterInnen im Anschluss an das Projekt auf dem Regelarbeitsmarkt zurechtkommen können bzw. welche anderen Anschlussoptionen bestehen, das ist freilich der zentrale ‚Knackpunkt‘.

## 5.1 Subjektiv wahrgenommene berufliche Perspektiven

Wie nehmen nun die Transitarbeitskräfte selbst ihre beruflichen Perspektiven wahr bzw. woran orientieren sie sich? Insgesamt war die primär zum Ausdruck gebrachte Arbeitsmarktorientierung die Aufnahme einer Erwerbsarbeit: annähernd die Hälfte der befragten Personen sah sich künftig in einer regulären Beschäftigung. Gut ein Drittel gab in den persönlichen Zukunftsentwürfen einer Pension die größte Aufmerksamkeit, und der Rest thematisierte keine Alternativen zum Status Quo in einem Beschäftigungsprojekt.

Und welchen subjektiven Stellenwert hat eine Beschäftigung für die Zielgruppe, oder welche Funktion und Aufgabe sie einer Arbeit in ihrem Lebenskontext zuweisen. Hier sind im Wesentlichen zwei grundlegende Zugänge zum Thema Erwerbsarbeit bzw. zwei unterschiedliche Schwerpunktsetzungen zu beobachten (die einander jedoch nicht unbedingt ausschließen).

Auf der einen Seite sind jene InterviewpartnerInnen zu sehen, die Erwerbsarbeit in erster Linie aus einer **finanziellen Perspektive** sehen. Für sie besteht die vorrangige Motivation zu Erwerbsarbeit darin, auf diesem Weg ihre finanzielle Existenz zu sichern oder auch finanzielle Autonomie zu erreichen und zu erhalten. Dieser Zugang hat oftmals einen gewissermaßen unausweichlichen Charakter und lässt wenig Wahlmöglichkeiten oder, wie eine Interviewpartnerin formuliert: „*Man muss arbeiten gehen, ob man kann, will oder nicht, man muss, denn man braucht das Geld zum Leben*“ (22.w\_48). Andere Überlegungen zur beruflichen Tätigkeit treten dabei in den Hintergrund, wie in den folgenden Zitaten zweier TeilnehmerInnen sichtbar wird:

*„Ich beneide die Leute, die eine Freude in ihrem Beruf sehen, aber ich sehe es eigentlich den Sinn darin, dass ich mich selbst ernähre, dass ich Geld verdiene, da-*



*mit ich mir eine Wohnung leisten kann. Und ja, eigentlich für mich selbst Verantwortung übernehme. Der Nachteil ist der, das ist eine ganz kurzfristige Motivation.“ (10.m\_27)*

*„Arbeit gehört zum Leben dazu und ist ein „muss“ wenn man so will, also für mich ist es das, wenn man sich etwas leisten will und wovon leben will, dann muss ich arbeiten. Ich will nicht mehr auf irgendjemanden angewiesen sein [...] Also das ist für mich sehr wichtig.“ (21.w\_38)*

Vor diesem Hintergrund erlangt die Frage nach dem Verdienst im sozialökonomischen Betrieb einen zentralen Stellenwert (siehe auch Kapitel 7.3.2).

Auf der anderen Seite sehen InterviewpartnerInnen Erwerbsarbeit aber auch als persönlich wichtigen Teil ihres Lebens, im Sinne einer **sinnvollen Aufgabe, die persönliche Erfüllung** bringt und eine **soziale Komponente** mit einschließt. „Ich will arbeiten“ ist hier der Tenor, keinen Job zu haben und all die Zeit zuhause zu sitzen, ist für viele schlicht „langweilig“ (17.w\_55) oder gar „nicht auszuhalten“ (22.w\_48), weil einem ohne eine sinnvolle Aufgabe „die Decke am Kopf fällt“ (08.m\_50). Arbeit ist wesentlich auch „Ausgleich und unter andere Leute kommen“ (21.w\_38). Ein Teilnehmer stellt diese seine Einstellung einer primär monetär motivierten Haltung gegenüber Erwerbsarbeit explizit gegenüber:

*„...etwas zu finden, was für mich befriedigend ist. Also nicht nur allein des Geldverdienens willen irgendetwas zu machen, das finde ich wenig sinnvoll. Also irgendeine Hilfstätigkeit oder irgendetwas.“ (01.m\_61)*

### 5.1.1 Perspektive reguläre Beschäftigung

Welcher Grundzug auch dahinter steht, grundsätzlich ist bei den InterviewpartnerInnen eine sehr hohe Orientierung an einer Erwerbsarbeit zu beobachten. Wie realistisch die Chancen auf einen regulären Arbeitsplatz sind, wie sich die konkrete Arbeitsperspektive für die TeilnehmerInnen darstellt, diese Frage sehen die TeilnehmerInnen aber teilweise sehr negativ, zum Teil durchaus differenziert, und nur ein vergleichsweise kleiner Teil zeigt sich positiv gestimmt.

Die Entwicklung subjektiver Arbeitsmarktperspektiven ist vor allem vor dem Hintergrund der individuell sehr verschiedenen Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit zu sehen, dem Grad der gesundheitlichen Einschränkung sowie dem Alter. Das Erfahrungsspektrum in Bezug auf Arbeitslosigkeit reicht bei den interviewten TeilnehmerInnen von einer nur sehr kurzen Arbeitslosigkeitsphase (direkt vor der Projektteilnahme, davor kontinuierliche Erwerbsbiographie) bis zu einer mehrjährigen Arbeitslosigkeit oder Abwesenheit vom Arbeitsmarkt bspw. auf Grund von Betreuungspflichten. Die gesundheitlichen Einschränkungen körperlicher und / oder psychischer Natur sind ebenfalls äußerst breit gestreut (siehe Kapitel 6) und das Alter schließlich reicht von unter-30-Jährigen bis zu Personen, die im Anschluss an die Projektteilnahme direkt in eine Pension wechseln können. Insofern ist im Detail auch das Spektrum der wahrgenommenen **Chancen am Arbeitsmarkt** breit, wenngleich generell eine **Skepsis** vorherrscht.

Zahlreiche GesprächspartnerInnen sprechen davon, nach Ende ihrer Projektteilnahme in der Arbeitswelt draußen etwa „keine Chance“ mehr zu haben (bspw. 17.w\_55, 14.w\_55), sprechen von einem „unguten Alter“ (16.w\_53), davon „nicht gebraucht zu werden“ (08.m\_50) oder rechnen sich Chancen im Bereich von 20% aus (04.w\_54). Die tatsächlichen Möglichkeiten des Projekts werden vor diesem Hintergrund relativiert:

*„Die [Anm: ProjektmitarbeiterInnen] wollen einen ja so fit machen, dass man wenn man hier aufhört in die erste Arbeitswelt zurück kommt, das ist ja auch ... ich weiß nicht, das ist nicht realistisch.“ (17.w\_55)*

Vereinzelt sprechen TeilnehmerInnen aber auch in einem sehr optimistischen Tenor über ihre Zukunft. Ein Teilnehmer meint beispielsweise *„Es ergibt sich immer wieder etwas. [...] Es gibt immer eine Möglichkeit. Man muss nur wollen, das ist es“* (11.m\_59), wobei dieses Wollen für ihn die Möglichkeit einschließt, für eine Arbeitsstelle auch an einen anderen Ort zu übersiedeln. Eine derartige Mobilität stellt im Interviewsample die Ausnahme dar.

Wenn die TransitmitarbeiterInnen ihre Perspektiven am Arbeitsmarkt konkretisieren, bringen sie unterschiedliche **Vorstellungen** von und **Anforderungen** an einen **künftigen Arbeitsplatz** zum Ausdruck. Im einzelnen Fall sind hier wieder die individuellen gesundheitlichen Einschränkungen von Relevanz, also welche Tätigkeiten aufgrund der Beeinträchtigungen keine Option darstellen (bspw. Lagertätigkeit mit Schulter- und Rückenschmerzen). Vielfach erfolgte bereits im Verlauf der Krankengeschichte bzw. im Rahmen von Therapien und Rehabilitationsaufenthalten eine Auseinandersetzung mit den eigenen körperlichen und psychischen Grenzen (*„Ich weiß meine Grenzen, die habe ich gelernt in dieser Zeit“* 15.w\_46), und auch während der Projektteilnahme findet im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung eine Auseinandersetzung mit diesen persönlichen Grenzen statt. Von Seiten der ExpertInnen wird in diesem Zusammenhang ihr Zugang einer Kompetenz- anstelle einer Defizitorientierung betont (bspw. Exp.3): Im Vordergrund soll stehen, die vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen wahrzunehmen und weiter zu entwickeln, und nicht zu sehr auf die Defizite und Einschränkungen zu fokussieren. Die gegebenen Möglichkeiten bilden die Grundlage dafür, weitere berufliche Möglichkeiten zu entwerfen.

Auf der **inhaltlichen Ebene** ist in vielen Fällen eine große Offenheit gegeben. Mehrere InterviewpartnerInnen betonen hier, keine Tätigkeiten grundsätzlich auszuschließen und zeigen sich bereit, sich auf die verschiedensten inhaltlichen Arbeiten einzulassen. Auch die im Rahmen der Projekte möglichen Tätigkeiten waren für viele nicht von vornherein auf der Liste der Arbeiten, für die sie sich interessierten, haben sich aber auf das Neue eingelassen und teilweise eine Begeisterung dafür entwickelt (bspw. *„Und so habe ich entdeckt, dass das das Meine ist. Es macht mir wahnsinnig Spaß, das Nähen“* 18.w\_47). Wesentlich scheint aber, dass viele eine inhaltlich sehr offene Einstellung bezüglich späterer Arbeitsaufgaben haben, im Sinn von *„Ich sag nie von Haus aus, das tu ich nicht“* (05.m\_54). Wenn Vorstellungen von künftigen Arbeitsmöglichkeiten konkreter formuliert werden, bleiben diese auf einer relativ allgemeinen Ebene und beziehen sich darauf, wie man sich vorstellt, seine Fähigkeiten in der Arbeit einbringen zu können – wie bspw. *„Sozialbereich, wo ich anderen Menschen helfen kann durch meine Ausbildung“* (06.m\_47) oder *„mit Menschen arbeiten und etwas weitervermitteln“* (15.w\_46), oder *„irgendetwas zusammen stellen, fertigen, das gefällt mir schon“* (03.w\_57) oder eine *„Tätigkeit, wo ich Fingerfertigkeit habe, was schnell ist, Etikettieren, gewisse Sachen die ich relativ schnell herausen habe, und wo etwas weiter geht“* (22.w\_48).

Wesentlich wichtiger als inhaltliche Vorstellungen erscheinen hingegen Vorstellungen von oder Anforderungen an die **Qualität des Arbeitsplatzes und der Arbeit**:

*„Ich bin mir auch für nichts zu schade. Ich sage nicht ich gehe nicht putzen. Für mich muss das Umfeld passen, natürlich auch das Finanzielle einigermaßen und auch die Arbeitszeit. Wenn das alles ein wenig zusammen passt, dann tue ich alles, ich bin das nicht...hm, das und das tu ich nicht. [...] es bringt nichts, wenn du mit einem Frust heimgehst, das will ich auf keinen Fall mehr.“* (21.w\_38)

Wie dieses Zitat zeigt, geht es dabei um verschiedene Dimensionen. Betont wird hier das soziale Umfeld am Arbeitsplatz, das *„adäquat“* sein muss (24.m\_49), und mehr-

fach wird erwähnt, dass die Arbeit auch „Spaß machen soll“ (22.w\_48) – der Arbeitsatmosphäre wird also großer Wert beigemessen. Was die Arbeitsorganisation anbelangt, spricht ein Teilnehmer von notwendigerweise als „erfüllbar“ wahrnehmbaren Arbeitsaufgaben, die für ihn im Gegensatz zu einer Überforderung durch „richtige Stressarbeit“ im Sinn von „nichts ist genug und nur der Umsatz zählt und nur Geld zählt“ stehen (06.m\_47).

Auf die im Zitat angesprochene Arbeitszeit wird mehrfach auch als Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung referiert, was einerseits auf einer allgemeineren Ebene im Sinn einer work-life-balance zu sehen ist (bspw. 23.m\_28), vielfach aber im Kontext gesundheitlicher Belastbarkeit thematisiert wird (bspw. 04.w\_54), oder, wie es eine andere Teilnehmerin formuliert:

*„Wenn es 25 oder 30 Stunden sind, dann geht es. Vollzeit, wenn ich jetzt auswärts wäre, das wäre mir dann wahrscheinlich etwas zu viel. Da muss ich auch ehrlich zu mir selbst sein. Das bringt dann auch nichts, wenn ich mich überfordere und dann liege ich erst recht wieder. Das ist eben... Das will man dann am Anfang vielleicht auch nicht so wahrhaben. Man sagt, nein, das schaffe ich schon.“ (19.w\_41)*

Nicht zuletzt wäre der Wunsch auch nach einer stabilen Beschäftigung gegeben - „In einer Firma bleiben, da bleib ich, da taugts mir – das wäre schon ein Ziel irgendwie“ (21.w\_38). Erfahrungen von wiederholten Arbeitsplatzwechseln und der Beschäftigung als Leiharbeitskräfte stehen hier mitunter prägend hinter dem Wunsch der Möglichkeit eines stabilen Arbeitsplatzes (bspw. 22.w\_48, 15.w\_46).

Für einen erheblichen Teil der TeilnehmerInnen werden sich am ersten Arbeitsmarkt realistischerweise keine Beschäftigungsmöglichkeiten finden. Gerade für sie stellt die Gefahr, nach Projektende **wieder arbeitslos zu sein, eine besondere Belastung** dar. Diese Zukunftsangst hat mitunter auch negative gesundheitliche Auswirkungen (s. Kapitel 6.3).

In den Gesprächen mit den TeilnehmerInnen wird in mehreren Kontexten diese Angst deutlich. Befragte erinnern sich an negative Erfahrungen bei früherer Arbeitslosigkeit mit dem AMS bzw. dem/der BetreuerIn oder auch mit LeiterInnen von AMS-Kursen, und es wird deutlich, dass sie diese Situation vermeiden würden. Auch sind seitdem einige Jahre vergangen und die Altersproblematik hat sich erwartbar verschärft. Die Schilderungen früherer negativer Erfahrungen verweisen vor allem auf Verletzungen des Selbstwerts, weil sie sich aufgrund ihres Alters oder ihrer gesundheitlichen Einschränkungen nicht wertgeschätzt fühlten oder unter den Generalverdacht der Arbeitsunwilligkeit gerieten:

*„Das letzte Mal bei meiner Betreuerin, der ich gesagt habe, dass ich nicht schwer heben kann und für 20-25 Stunden was suche, hat sie gemeint „die Arbeit muss aber erst erfunden werden“ [...] Das ist dann so etwas, das am Selbstwertgefühl... und das ist dann die Sorge, wie es weitergeht. Weil die Erfahrungen, die schlechten, die ich da gemacht habe eben beim AMS, wo sie dich dann schief anschauen, oder [Kursträger], wo ich die Kurse gemacht, wo sie dann wirklich gesagt haben – na mein Gott na, ich kann mit 55 halt nicht so gut mit dem Computer umgehen – so quasi „du bist zu blöd, dass du das Kastl einschaltest“. Dann denk ich mir, dazu ist er halt da, dass er mir das erklärt und nicht, dass er sich hinstellt als wäre er... (schluchzen).“ (14.w\_55)*

Auch demotivierende gruppensdynamische Wirkungen in früheren Kursen werden thematisiert („Da sitzt man da oft drinnen mit so Frustrierten, die es nicht interessiert. das ist ja das allerschlechteste, denn die ziehen einen auch irgendwie hinunter.“ (17.w\_55)). Insgesamt werden AMS-Kurse, sofern solche thematisiert werden, also mit einem eher skeptischen Blick betrachtet und die tatsächlich beschäftigungsförderliche Wirkung auf Grund früherer Erfahrungen in Frage gestellt.

Abgesehen von diesen Effekten, wird eine antizipierte Arbeitslosigkeit erwartungsgemäß auch mit finanziellen Problemen verbunden. Das Arbeitslosengeld nach einer zwei- oder dreijährigen Beschäftigung im SÖB wird – je nach Arbeitszeitausmaß – unterschiedlich hoch ausfallen, für viele wird es eine maßgebliche finanzielle Einschränkung sein: „Weil wenn ich die Arbeitslose kriege muss ich wieder schauen, wie komm ich über die Runden?“ (16.w\_53) fragt sich etwa eine Befragte.

### 5.1.2 Alternativen zum ersten Arbeitsmarkt

Die Vermittlung in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt wird nach Einschätzung aller Befragten in der Praxis nur für einen relativ geringen Teil der TeilnehmerInnen realistisch sein. Für die anderen stellt sich die Frage, welche beruflichen Perspektiven sich ergeben. Auf Ebene der Projektkonzepte bleiben die Möglichkeiten abseits des ersten Arbeitsmarktes unkonkret (siehe Konzept SÖB Triga:15.w\_46f) oder stehen im Sinne von „Erfolgsfaktoren“ neben allgemeinen Zielsetzungen wie „physischer und psychischer Stabilität“. Genannt werden hier der Beginn oder die Fortsetzung einer abgebrochenen Ausbildung, der Start einer Schulungsmaßnahme oder die Inanspruchnahme eines weiterführenden Unterstützungsangebots (siehe Betriebskonzept SÖB Smartwork:44).

Die befragten ExpertInnen formulieren auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen die folgenden Möglichkeiten als weitere Zielrichtungen v.a. der sozialpädagogischen Interventionen, jeweils freilich abhängig von den individuellen Voraussetzungen und Möglichkeiten der TeilnehmerInnen (Exp.6, Exp.5):

- **Weiterbildung** wie bspw. die Teilnahme an einer Stiftungsmaßnahme (s. näher Kapitel 8)
- **Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit.** Diese Option stellt sicher nur für einen kleinen Teil der ProjektteilnehmerInnen eine realistische Möglichkeit dar, etwa für gut qualifizierte oder jüngere TeilnehmerInnen.

Von den interviewten Arbeitskräften sprechen einzelne eine selbstständige Tätigkeit an, wobei diese Anmerkungen tatsächlich nicht den Tenor einer tatsächlichen Alternative zu einer unselbstständigen Beschäftigung im Sinne einer tragfähigen beruflichen Tätigkeit haben, sondern sich eher im Grenzbereich zur Schwarzarbeit bewegen dürften (bspw. „privat putzen gehen“, „privat Betten vermieten“, ...) oder lediglich als hypothetische Möglichkeit skizziert werden, deren Umsetzung man sich – nicht zuletzt aufgrund des Alters – nicht mehr „antun“ wird (05.m\_54, 01.m\_61).

- **Teilnahme an anderem arbeitsmarktpolitischen Projekt.** Diese Möglichkeit wird von den ExpertInnen mit Vorbehalten ausgesprochen, da sie der Zielausrichtung der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt entgegensteht.

In der Praxis blicken einige GesprächspartnerInnen bereits auf lange ‚Projektkarrieren‘ zurück, haben an mehreren Beschäftigungsprojekten oder in Arbeitstrainingszentren teilgenommen und seit langer Zeit schon keinen nachhaltigen Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt geschafft. Die Erwartungen dies nun, in wieder etwas höherem Alter zu schaffen, sind gering, und man rechnet eher mit einer weiteren Projektteilnahme (wobei die Anwartschaft von einer einjährigen Arbeitslosigkeit kritisiert wird, 16.w\_53). Sonst nehmen vor allem auch jene auf andere AMS-Projekte Bezug, bei denen es um die Überbrückung der letzten Jahre bis zur Pensionierung geht. In diesem Zusammenhang wird das Projekt Chance P

(Projektträger FAB) genannt, das Beschäftigungen für genau diese letzten Jahre anbietet und damit eine Lücke schließen würde (bspw. 09.w\_57).

- **Ehrenamtliches Engagement.** Bei der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten im Anschluss an das Transitarbeitsverhältnis ginge es vor allem darum, die im Projekt erreichte Stabilität im Tätigsein aufrecht zu erhalten – d.h. Strukturen zu erhalten, Selbstbestätigung durch sinnvolle Tätigkeit zu erfahren, Wertschätzung zu erleben, etc. Seitens ExpertInnen wird hier auf den möglichen positiven Beitrag von gemeinnütziger Arbeit und Ehrenamt verwiesen, um die erreichten Erfolge während der Beschäftigung auf gesundheitlicher und sozialer Ebene abzusichern (Exp.5).

Auch einzelne TransitmitarbeiterInnen thematisieren diese Option für sich durchaus in diesem von den ExpertInnen angesprochenen Sinne einer Aufrechterhaltung von Tätigkeitsstrukturen. Konkret genannt werden hier die Unterstützung von NachbarInnen und/oder anderen älteren Menschen durch Begleit-, Bring- und Holdienste oder die Erledigung von Besorgungen (bspw. 11.m\_59) oder das Engagement bei sozialräumlichen Initiativen wie einem Tauschkreis (01.m\_61).

- **Aufnahme ins öö. Chancengleichheitsgesetz.** Auch diese Option wird keineswegs als Ziel formuliert sondern eher als Notlösung in Einzelfällen. Ein/e ExpertIn berichtet jedenfalls, dass mit einzelnen TeilnehmerInnen eine entsprechende Antragstellung angedacht wird, was den Zugang zu Dauerarbeitsplätzen am zweiten Arbeitsmarkt ermöglicht – zumindest theoretisch, denn in der Praxis ist auch diese Schiene in hohem Maße ausgelastet.
- **Pension.** Für einige TeilnehmerInnen wird es möglich sein, im Anschluss an die Beschäftigung im SÖB direkt in Pension zu gehen – sie sprechen durchwegs von einer Erleichterung. „*Der Druck ist weg, ich muss mir keine Sorgen mehr machen*“ (11.m\_59) meint beispielsweise ein Teilnehmer. Über das Pensionsalter hinaus zu arbeiten, erwägt angesichts der Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt kein/e GesprächspartnerIn.

Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass sich mehrere InterviewpartnerInnen eine **Beschäftigung im SÖB bis zu ihrem Pensionsantritt** ausdrücklich wünschen oder als gute Alternative thematisieren. Vor dem Hintergrund der zeitlichen Befristung des Arbeitsverhältnisses, lautet der Tenor „*Wenn es möglich wäre, würde ich länger bleiben*“ (beispielsweise 12.m\_53, 08.m\_50, 17.w\_55, 18.w\_47, 04.w\_54). Dies ist nicht nur als wahrgenommene Alternativenlosigkeit am Arbeitsmarkt zu sehen, sondern auch als Hinweis auf eine Zufriedenheit mit der Beschäftigung im SÖB und darauf, dass die arbeitsbezogenen Bedürfnisse der Zielpersonen gut abgedeckt werden (s. auch Kapitel 4.2.3)

### 5.1.3 Erwartungen der TeilnehmerInnen an ihre Projektteilnahme und die erwarteten berufsbiographischen Wirkungen

Welche Rolle geben die Transitarbeitskräfte ihrer Zeit bei Smartwork bzw. Triga in ihrer beruflichen Biographie? Hier interessieren auf der einen Seite die Erwartungen bezogen auf die Teilnahmephase als auch die erwarteten Wirkungen der Teilnahme.

Die meisten interviewten ProjektteilnehmerInnen haben bereits vor zumindest einem Jahr bei Smartwork bzw. Triga begonnen, und die Frage nach den **damaligen Motiven und Erwartungen** wird zu einem gewissen Grad durch die seither gemachten Erfahrungen gefärbt sein. **Für den unmittelbaren Zeitraum der Projektteilnahme –**

zwei oder drei Jahre – geht es häufig vor allem darum, eine reguläre Beschäftigung zu haben:

*„Ganz ehrlich, als ich mich für Smartwork beworben habe, habe ich mir gedacht, Hauptsache ich habe für die zwei Jahre einmal irgendetwas, damit ich ein Dienstverhältnis habe und Geld verdiene und ein wenig eine Perspektive.“ (10.m\_27)*

Im Detail verbinden sich verschiedene Bedürfnisse: zum einen der persönliche Wert einer Tätigkeit, einer Aufgabe:

*„Ich hab mich einfach gefreut, dass ich wieder was tun kann, dass man sich selber auch wieder bestätigen kann, dass man auch noch nicht ganz am Abschiebegleis steht.“ (09.w\_57)*

Zum zweiten die geregelte Tagesstruktur, einen „normalen Tagesablauf“ (22.w\_48) zu haben, „von daheim raus zu kommen“ (03.w\_57):

*„Nichts tun kann ich gar nicht, da fällt mir die Decke am Kopf, ich muss arbeiten, ich will arbeiten [...] ich hab damals schon gesagt, wenn ich ganz ehrlich bin, entweder ich werde Alkoholiker oder Einsiedler, aus.“ (08.m\_50)*

Drittens wird die Wichtigkeit einer sozialen Struktur, eines Arbeitsumfelds, des Kontakts mit anderen Menschen betont, das soziale Umfeld, wo „man selbst sein kann“ (24.m\_49) und Anschluss findet:

*„Wenn man so lange zuhause ist... Denn das habe ich gesehen, als ich beim [Projektträger] war, man kommt doch wieder unter die Leute, und man nimmt wieder irgendwo Teil am Leben.“ (19.w\_41)*

Und viertens ist für viele Befragte freilich auch die finanzielle Dimension wesentlich, also das gesicherte Einkommen über den Projektzeitraum (bspw. 24.m\_49).

Kritisch zu sehen ist der Umstand, dass die Gesundheit bzw. die Chance zu einer gesundheitlichen Verbesserung auf der Ebene der Motive und Erwartungen kaum auf den Tisch gebracht wird. In diesem Kontext spricht lediglich ein Gesprächspartner an, dass für ihn die gesundheitliche Genesung auf dem Weg in den Arbeitsmarkt eine zentrale Dimension darstellte und hierbei das Projekt die entscheidenden Rahmenbedingungen bot:

*„Man sagt, man kann sich da, Operationsmöglichkeiten, oder wenn irgendeine Gesundheitsgeschichte ist, man wird nicht da raus geschmissen, man kann wieder gesund werden, man kann das da machen, man kann diese OP da machen lassen, sich fit machen für den Arbeitsmarkt. Das war immer mein Ziel eigentlich.“ (05.m\_54)*

**Für die Zeit nach der Projektteilnahme** stellt sich die Frage, welchen Wert oder welche Rolle die TeilnehmerInnen dieser Zeit zumessen. Hier ist zu sehen, dass die Teilnahme – ganz im Sinne der Projektzielsetzung – für viele Personen schon bei Eintritt vor allem auch mit einer Perspektive für den Zeitraum danach verbunden. Im Gespräch über Teilnahmemotive werden hier Begriffe verwendet wie ein „sich in der Arbeitswelt stabilisieren können“ (19.w\_41), „arbeitsmäßig wieder Fuß zu fassen, in das System rein zu kommen“ (24.m\_49), eine „sehr große Chance“ (05.m\_54), oder ein „Supersprungbrett fürs weitere Leben, für den Arbeitsmarkt und alles“ (21.w\_38).

Gleichzeitig haben mehrere Befragte auch deutliche Befürchtungen bezüglich der Rolle dieser Projektteilnahme in ihrer Erwerbsbiographie, nämlich jene des **Stigmas**. Mehrere TeilnehmerInnen bringen diesen Aspekt bei der Reflexion ihrer weiteren Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Sprache. Mit den beiden Trägern pro mente und FAB werden auf dem Arbeitsmarkt bestimmte Zielgruppen in Verbindung gebracht, und eine Teilnahme an einem Projekt dieser Träger – sodann deutlich im Lebenslauf erkennbar – aktiviert bei potentiellen ArbeitgeberInnen möglicherweise Vorurteile und Vorbehalte. „Wer nimmt einen dann noch? [...] Du warst

*schon da, also du musst irgendwas haben“ (06.m\_47) überlegt ein Transitarbeiter, man fühlt sich wahrscheinlich „abgestempelt“ (22.w\_48) meint eine andere, und eine weitere bringt eine erfolglose Bewerbung mit diesem Hintergrund in Verbindung:*

*„Schon allein wenn die lesen, dass ich bei [Träger] war, dann ist es schon vorbei. Die können eins und eins zusammenzählen, die wissen ganz genau, dass die kranke Menschen aufnehmen Ich war nämlich als ich da im Kurs [Anm.: Arbeits-training] war, mich dort drüben bei der Firma vorstellen [...] und der liest das so und fragt „wo sind Sie denn zur Zeit beschäftigt?“ Ich hab gesagt bei [Träger] momentan bin ich im Kurs. „Nein passt schon, hat sich erledigt“ war die Reaktion.“ (07.w\_54)*

Die befragten ProjektmitarbeiterInnen versuchen sehr gezielt, gegen diese Befürchtungen der TeilnehmerInnen vorzugehen, indem andere, erfolgreiche Aspekte der Teilnahme betont werden. Gerade bei den oftmals sehr fragmentierten Vorkarrieren der TeilnehmerInnen, geprägt durch kurze und wechselnde Beschäftigungsverhältnisse, ist die zwei- oder dreijährige durchgehende Arbeit an einer Dienststelle ohne wesentliche Ausfälle ein guter persönlicher Erfolg, den es den künftigen ArbeitgeberInnen zu vermitteln gelte (Exp.2, Exp.4).

## 5.2 Praxis der Umsetzung – Elemente und Einschätzungen

Die Entwicklung von Arbeitsmarkt- und Lebensperspektiven zieht sich als übergeordnete Zielrichtung durch die Projekte und sämtliche Umsetzungselemente (siehe auch Kapitel 2.2f) sind in gewisser Weise darauf ausgerichtet, einen Beitrag in dieser Richtung zu leisten. Ein vordergründiger Zusammenhang besteht hier mit der Ebene der bewussten Reflexionsarbeit im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung sowie mit der Schaffung konkreter Übertrittsmöglichkeiten über das Outplacement und Betriebspraktika.

### 5.2.1 Sozialpädagogische Betreuung

In Smartwork und Triga steht den Transitarbeitskräften über die gesamte Projektlaufzeit eine sozialpädagogische Betreuung zur Verfügung. Die Intensität der Betreuung soll sich nach den Bedarfen der Personen richten, die von einer ExpertIn als dreigeteilt charakterisiert werden: Ein Drittel der Transitkräfte benötigt wenig Betreuung und *„will einfach nur arbeiten“*. Ein weiteres Drittel braucht dem gegenüber sehr viel und intensive Unterstützung, die im Projektrahmen auch gegeben werden soll. Das dritte Drittel hat einen mittleren Bedarf, d.h. für diese Gruppe sollten immer wieder sozialpädagogische Betreuungsangebote gesetzt werden (Exp.1). Im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung nimmt die Entwicklung von Perspektiven jedenfalls die zentrale Rolle ein, sie kann als übergeordnete Ausrichtung dieser Interventionsform beschrieben werden.

Im Projektkonzept von Triga wird die Zielsetzung der sozialpädagogischen Betreuung so formuliert, dass die „Wahrnehmung und Entwicklung von Lebens- und Berufsperspektiven“ das Outcome der Betreuung darstellt – die Arbeit an der Gesundheit und in deren Folge die Verbesserung der Leistungsmöglichkeiten dient auf höherer Ebene der Perspektivenentwicklung:

*„Zu Beginn wird das Hauptaugenmerk in der Betreuungsarbeit auf die Bearbeitung der Vermittlungshemmnisse im Bereich der gesundheitlichen Einschränkungen gelegt. Es geht darum den individuellen Gesundheitsfahrplan entsprechend umzusetzen. Ziel ist es eine ausreichende Leistungsfähigkeit zu erreichen, die es dem/der*

*TransitmitarbeiterIn ermöglicht, neue Lebens- und Berufsperspektiven wahrzunehmen und zu entwickeln.“ (Konzept SÖB Triga:25)*

Im Konzept von Smartwork wird die Perspektivenentwicklung im Kontext der Betreuung als „*Arbeitsfähige- und Gesundheits-Erhaltung*“ verstanden. Diese konkretisiert sich unter anderem<sup>11</sup> als die „*Erweiterung des Handlungsspielraums*“ der TeilnehmerInnen durch eine „*generelle Stärkung der Selbst- und Sozialkompetenz*“. Die entsprechenden „*individuelle Ziele samt Meilensteinen für die Dauer des Dienstverhältnisses (in Sinne von Personalentwicklung) und darüber hinaus*“ sollen in einem individuellen „*Inklusions- bzw. Entwicklungsplan*“ fixiert werden (vgl. Betriebskonzept für SÖB smartwork:33f).

Die ProjektmitarbeiterInnen sehen in diesem Kontext von ‚Perspektivenentwicklung im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung‘ vor allem die Herausforderung der Motivation. Zwar stehen auf der einen Seite TeilnehmerInnen, die – wie erwähnt – kaum diesbezügliche Interventionen benötigen. Auf der anderen Seite ist aber bei vielen TeilnehmerInnen eine gewisse Distanz, vielleicht auch **Resignation** in diesem Bereich wahrzunehmen. Zwar würden Ziele und Meilensteine immer wieder gemeinsam mit den Arbeitskräften thematisiert und reflektiert, man habe aber den Eindruck, dass sich bei den KlientInnen relativ wenig bewege. „*Viele haben einfach keine Ideen, wie sie hier aktiv werden können, haben nicht viele Vorstellungen*“ (Exp.6). Die TeilnehmerInnen würden hier Unterstützung vor allem dahin gehend benötigen, den notwendigen Mut und die Energie zu finden, sich mit den Fragen der Perspektivenentwicklung überhaupt bewusst auseinanderzusetzen (Exp.2). Ein in dieser Hinsicht erschwerender Aspekt ist dabei durchaus in der langen Dauer der beiden Projekte zu sehen: Mit der relativ langen Verweildauer im Projekt verbunden besteht die Gefahr, dass eine bewusste Auseinandersetzung mit beruflichen Perspektiven vor sich hergeschoben wird (bspw. 04.w\_54, 18.w\_47).

Welche Eindrücke bringen die TeilnehmerInnen hier selbst zum Ausdruck? Welche Rolle weisen sie der sozialpädagogischen Betreuung in Hinblick auf persönliche Perspektivenentwicklung zu? Generell lässt sich festhalten, dass die sozialpädagogische Betreuung von den TeilnehmerInnen sehr positiv und unterstützend wahrgenommen wird, das große Engagement und der Einsatz der BetreuerInnen wird gelobt (bspw. 03.w\_57, 21.w\_38; siehe auch Kapitel 7.3.3)

Konkret in Bezug auf Perspektivenentwicklung wird auf einer inhaltlichen Ebene die **fachliche berufliche Orientierung** betont. Mehrere InterviewpartnerInnen erzählen, dass die soziale Arbeit ihnen dabei hilft zu sehen, welche beruflichen Tätigkeitsfelder überhaupt existieren (bspw. 19.w\_41): „*da gibt's Sachen, von denen man überhaupt nicht gewusst hat, dass es die gibt*“ (15.w\_46). Die Vielzahl an Beschäftigungsfeldern und Ausbildungsmöglichkeiten, die Differenziertheit der heutigen Arbeitswelt übersteigt die Vorstellungen mancher TeilnehmerInnen. Die sozialpädagogische Betreuung kann hier bereits durch Information die Perspektiven deutlich erweitern.

Eine Art von Überforderung durch den ersten Arbeitsmarkt klingt auch dann durch, wenn InterviewpartnerInnen die proaktive Haltung des Betreuers/der Betreuerin unterstreichen und es hilfreich finden, dass diese/r sich „*einbringt*“ und immer wieder mit

---

<sup>11</sup> Neben der individuellen „Personalentwicklung“ gelten „Betriebliches und individuelles Gesundheitsmanagement“ sowie „Qualifizierungs- und Wissensmanagement“ als Bestandteile des AGE-Managements, d.h. der „Arbeitsfähige- und Gesundheits-Erhaltung“ (Betriebskonzept für SÖB Smartwork:33)



Vorschlägen auf sie zukommt (bspw. ein Praktikum machen, 23.m\_28) oder ganz konkrete Firmen herausucht, die dann kontaktiert werden (18.w\_47). Die gewünschte und nötige **Unterstützung bei der Arbeitssuche** erscheint vor allem als ein Strukturieren des Feldes und der Aufgaben – Bewerbungen schreiben, Selbstpräsentation, etc. (bspw. 14.w\_55). Eine Person merkt an, dass allein die Anwesenheit einer Ansprechperson unterstützend dabei wirkt, über die Zukunft nachzudenken:

*„Ich muss auch sagen, dass es sehr gut ist, dass wir mit der Sozialarbeiterin darüber reden, was kommt. Also das ist ... man steht nicht alleine“. (15.w\_46)*

Ein Interviewpartner erzählt in diesem Zusammenhang auch von der Reflexionsarbeit in der Gruppe: im Austausch mit den KollegInnen darüber, was „Arbeit“ überhaupt sei und im Sehen, mit welcher unterschiedlichen Zugängen man sich diesem Lebensbereich überhaupt nähern kann, hat sich seine Sichtweise erweitert (23.m\_28)

Zu erwähnen ist der Umstand, dass die in den Projektkonzepten und ExpertInnengesprächen thematisierten dafür zentralen Instrumente „Inklusionsplan“ (Smartwork) bzw. „individueller Zielfahrplan“ (Triga) – also die mehr oder weniger formalisierten individuellen Zielvereinbarungen – in den Gesprächen mit den Transitarbeitskräften keinerlei Erwähnung finden. Die diesbezüglichen Einschätzungen der Arbeitskräfte wurden zwar nicht explizit erfragt, dass aber bei den Erzählungen über die subjektive Bedeutung der Projektteilnahme diese Instrumente nicht präsent sind, spiegelt zum einen den Umstand wider, dass die Umsetzung dieser Instrumente erst im Zuge der Projektimplementierung einen zunehmenden Stellenwert erhalten haben (bspw. Exp.1) und verweist zugleich auch auf eine möglicherweise relativ geringe subjektiv empfundene Wertigkeit dieser Projektelemente hin.

## 5.2.2 Outplacement und Betriebspraktika

Als Instrumente, die direkt den Übergang von TransitmitarbeiterInnen in den ersten bzw. ungeforderten Arbeitsmarkt betreffen, sind Outplacement und Betriebspraktika zu sehen. Vor dem Hintergrund der kurzen Planungs- und Aufbauphase der beiden Projekte (siehe Kapitel 4.1) und der Tatsache, dass die ersten TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Erhebung nach wie vor in Beschäftigung sind, wurde das Outplacement in beiden Projekten als „im Aufbau“ beschrieben. Auf Grund der Teilnahmedauer stellen sich ab heuer (2015) verstärkt Outplacement-Aufgaben. Bei Smartwork gibt es in Folge seit dem Frühjahr 2015 ein/e eigene/n SozialarbeiterIn, die ausschließlich hierfür zuständig ist. Dies basiert auch auf der Erfahrung, dass man bei einem Betrieb der gegebenen Größe Outplacement „nicht einfach so mitmachen“ kann (Exp.3). Konzeptionell sind Outplacement-Aktivitäten „immer ein Thema“ (Exp.2), spätestens aber gegen Ende der Beschäftigungsdauer: Triga sieht den Start entsprechender Aktivitäten spätestens ein halbes Jahr vor Beschäftigungsende vor, bei Smartwork ist Outplacement in der ‚Austrittsphase‘ angesiedelt (siehe Betriebskonzept SÖB Smartwork:19 sowie 43; Konzept SÖB Triga:26; Exp.7). Inhaltlich geht es um den Aufbau von Betriebskontakten, die Unterstützung der TransitmitarbeiterInnen durch Bewerbungstrainings etc. und die Ermöglichung von Betriebspraktika. Solche Praktikumsmöglichkeiten bestehen in Form von Schnuppertagen, Praktika oder im Rahmen der Möglichkeit einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung (siehe Betriebskonzept SÖB Smartwork:41; Konzept SÖB Triga:28ff, Exp.1, Exp.7).

Aus Sicht der befragten TransitmitarbeiterInnen selbst ist das Thema ‚**Austritt**‘ aus dem SÖB auf Grund der Verweildauer **oft noch kein akutes Thema**. Konkrete Erfahrungen mit Outplacement-Elementen sind daher nur bei einzelnen Befragten gegeben, während die anderen TeilnehmerInnen sich höchstens perspektivisch damit beschäftigen.

**Praktika**, Schnuppertage oder Überlassungen in Betrieben geben die Möglichkeit, eine Tätigkeit auszuprobieren und ein konkretes betriebliches Arbeitsumfeld kennen zu lernen, bevor man sich um eine feste Anstellung dort bewirbt. Für die Transitarbeitskräfte mit entsprechenden Erfahrungen oder Plänen ist es dabei vor allem wesentlich zu sehen ob die Anforderungen passen und ob man die Arbeitsaufgaben bewältigen kann (bspw. auch 15.w\_46):

*„Schnuppern gehe ich, am Montag, Dienstag, Mittwoch [...] Da muss ich eben einmal schauen, wie ich es körperlich aushalte, denn ich will nicht gleich überstürzen oder etwas. Das will ich nicht tun.“ (22.w\_48)*

Diese Möglichkeit wird von TeilnehmerInnen (bspw. 05.m\_54, 19.w\_41) als „**Sprungbrett**“ gesehen, während eine andere hier eher kritisch begrenzte Möglichkeiten der Betriebskontakte direkt über die Arbeit im SÖB thematisiert:

*„Sozialarbeiterin tut mir hin und wieder richtig leid, sie unterstützt einen in allen Belangen die man hat [...] wir können mit allem zu ihr kommen, aber die Suche kann ich nicht ihr überlassen, das müssen wir tun.“ (03.w\_57)*

Auch die mangelnde Anbindung während der Beschäftigung an das AMS, konkret Information über offene Stellen, wird vor dem Hintergrund des zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisses im Einzelfall durchaus kritisch reflektiert (ebenso 03.w\_57):

*„die drei Jahre wollen’s uns nicht sehen, eh klar... aber wir kommen wieder.“ (16.w\_53)*

Die konkrete **Arbeitsuche und Bewerbung** während der Beschäftigung im SÖB ist eher die Ausnahme (bspw. 03.w\_57, 05.m\_54), häufiger beschreiben die GesprächspartnerInnen ihre Aktivitäten in diesem Kontext im Sinn von ‚schauen ja, suchen nein‘ (bspw. auch 07.w\_54):

*„Man schaut dann trotzdem hie und da, was passt und was könnte. [...] Aber ich sage jetzt, so gezielt auf der Suche bin ich nicht, also jetzt nach einer Arbeitsstelle, ich möchte jetzt doch noch ein wenig warten.“ (21.w\_38)*

Ein Befragter, der selbst im Anschluss an die Projektteilnahme in Pension gehen wird und daher für sich „keinen Druck“ mehr verspürt, reflektiert die Suchaktivitäten seiner KollegInnen mit einer gewisser Verwunderung über deren geringes Engagement in Richtung zukünftiger Beschäftigung. In kollegialem Sinne versucht er sie mit Vorschlägen zu unterstützen, etwa einmal wöchentlich die Stellenausschreibungen vom AMS zu holen, um „**ein bisschen eine Vorarbeit zu leisten, damit sie wissen, was auf sie zukommt**“, attestiert ihnen aber eine gewisse Kurzsichtigkeit wenn er resümiert:

*„Was soll man machen? Sie glauben jetzt diese drei Jahre und dann... Ja, ja, das war eine schwere Enttäuschung als wir auf der Pensionsversicherung waren. Sieben bis acht Jahre fehlen. Es gibt aber jetzt schon Möglichkeiten zu schauen oder Firmen anzuschreiben, wo sie hinein kommen [...] Aber wenn sie nicht wollen, dann wollen sie nicht. Weil sie meinen, es geht immer ewig so weiter [...] Sicher... die Arbeitswelt draußen ist anders, die ist brutal. Hier herinnen sind sie in einem geschützten Kreis. Die Probleme werden ihnen teilweise abgenommen.“ (11.m\_59)*

Von den SozialpädagogInnen erwarten die befragten Transitarbeitskräfte unterschiedlich intensive Unterstützung. Auf der einen Seite des Spektrums ist etwa die bereits zitierte Teilnehmerin zu nennen, die sich ihrer eigenen Verantwortung bewusst ist und weiß, selbst aktiv werden zu müssen (03.w\_57). Auf der anderen Seite

stehen jene, die sich gänzlich auf die Arbeit der SozialarbeiterInnen verlassen, wie die folgende Gesprächssequenz verdeutlicht.

*„Interviewpartnerin: Es wurde ja gesagt im Kurs, dass sich die Sozialarbeiter bemühen, bevor wir hier aufhören, dass wir dann wo anders anfangen können. Ich bin gespannt, ob das dann wirklich so wahr ist. Ob es nicht nur Gerede war, ob sie es dann wirklich machen.*

*InterviewerIn: Was haben Sie für Erwartungen an die Sozialarbeiter? Was kann da...*

*Interviewpartnerin: Naja, dass sie mir ein wenig helfen, sagen wir telefonieren oder etwas, das sie Firmen herausuchen. Das würde ich mir erwarten. Dass man dann hingehen kann, ein Praktikum machen... das werde ich mir erwarten.“ (18.w\_47).*

Vor dem Hintergrund der oft subjektiven Wahrnehmung geringer Chancen auf einen Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt scheint das Thema Entwicklung beruflicher Perspektiven und die konkrete Setzung von entsprechenden Aktivitäten jedenfalls als ein eher ‚schwieriges‘ Thema. Zugleich muss natürlich bedacht werden, dass die Verweildauer im SÖB bis zu drei Jahre ist und die InterviewpartnerInnen im Durchschnitt rund ein Jahr bei Triga/Smartwork sind, das Thema Übertritt in den Arbeitsmarkt bzw. Folgeaktivitäten ‚noch Zeit‘ hat und für viele zum Interviewzeitpunkt die Stabilisierung ihrer gesundheitlichen und sozialen Situation deutlich im Vordergrund steht.

### Exkurs – Projekt „Chance B“ in der Steiermark

An dieser Stelle soll ein spezifisches Projekt diskutiert werden, das gerade in Bezug auf Outplacement einen umfassenden Ansatz verfolgt. Vorauszuschicken ist, dass die Chance B eine relativ große, seit fast 30 Jahren bestehende Struktur darstellt, insofern also nicht mit den einzelnen Betrieben von Smartwork bzw. Triga vergleichbar ist. Der Verein Chance B beschäftigt rund 300 MitarbeiterInnen und bietet verschiedene soziale Dienstleistungen an. Er versteht sich als Interessenvertretung von Personen mit Behinderung und Angehörigen – rund 2.500 Personen und ihre Familien nehmen diese Angebote jährlich in Anspruch.

Das Angebotsspektrum umfasst – neben diversen Angeboten für Kinder und Familien (Frühförderung, Familienbegleitung, etc.) dem Gesundheitsbereich (Logopädie, Tagesstruktur, etc.) und dem Wohnbereich (Trainingswohnen, teil-/vollbetreutes Wohnen) – auch verschiedene beschäftigungsbezogene Projekte: Arbeitsassistenz, Tagesstruktur, Arbeitstraining, SÖBs, Werkstätten. Einige davon sind auf eine nachhaltige Integration im Erwerbssystem ausgerichtet. Die mit den Pilotprojekten vergleichbaren sozialökonomischen Betriebe sind dabei in den Bereichen Restaurant und Küche, Gartenpflege, Näherei und Reinigung aktiv.

Für TeilnehmerInnen all dieser Angebote steht die „Arbeitsberatung“ als eine übergeordnete Outplacement-Struktur zur Verfügung. Deren Ziel ist eine dauerhafte Vermittlung der betreuten Personen in Betriebe der Wirtschaft bzw. soll ihnen in der Folge Hilfestellung bei der Sicherung dieses Arbeitsplatzes angeboten werden.

- Zum Einen bietet diese Arbeitsberatung den TeilnehmerInnen eine personen- und zielorientierte Beratung mit Ausrichtung auf eine spätere Beschäftigung. Dabei geht es u.a. um die Erfassung der individuellen Problematiken, das Herausarbeiten von Interessen, Begabungen und Fähigkeiten, um Abklärungen im sozialen Umfeld und Chancen- und Krisenintervention, um das Abklären von Fördermöglichkeiten usw. Bezogen auf konkrete Arbeitsplätze bietet die Arbeitsberatung Unterstützung bei Stellensuche und Bewerbungen und eine Nachbetreuung bei Ar-

beitsaufnahme. Die Unterstützung der Arbeitsberatung wird zum Teil auch als mobile Leistung in unmittelbarer Nähe der regionalen AMS-Stellen angeboten.

- Zum Zweiten unterhält die Arbeitsberatung ein starkes Netzwerk mit der regionalen Wirtschaft und ist damit befähigt, Praktikumsplätze und Arbeitsplätze zu akquirieren. Dazu gehört etwa, die betriebsspezifischen und berufsspezifischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsabläufe zu erfassen, um ein optimales Matching („Die richtige Person, zum richtigen Zeitpunkt, am richtigen Ort zu vermitteln“) zu erreichen. Teil dieser Arbeit ist es auch, die (potentiellen) DienstgeberInnen und auch die ArbeitskollegInnen vorzubereiten und zu beraten.
- Und drittens arbeitet die Arbeitsberatung dazu auch mit Behörden, Einrichtungen und Institutionen zusammen, die bei der Erhaltung bzw. Erlangung von Arbeitsplätzen kompetente Hilfestellung leisten können. Einrichtungen im Kontext von Gesundheit sind teilweise Bestandteil der Chance B (therapeutisches Institut für bspw. Physiotherapie etc.), darüber hinaus besteht eine Vernetzung mit psychiatrischen Einrichtungen, KonsiliarärztInnen, etc. Wesentlich geht es in dem Bereich aber auch um die Zusammenarbeit mit Behörden, die im Umfeld der Beschäftigung von TeilnehmerInnen Kompetenzen haben, wie das Sozialministerium Service, Bezirkshauptmannschaften, AMS Bezirksstellen, usw.

Die Arbeitsberatung versteht sich also generell als ein Bindeglied zwischen ArbeitnehmerIn, ArbeitgeberIn und Behörden. Dementsprechend ist sie als relativ umfassende Struktur angelegt und mit Ressourcen ausgestattet: rund 40 Personen sind hier beratend tätig, allein für die SÖBs mit etwa 25 Zugängen pro Jahr sind zwei BeraterInnen tätig. Weitere Informationen siehe auch Kapitel 10.

### 5.3 Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte

#### **GELINGENSAKTOREN – Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven**

##### □ **Bedarfsorientierte sozialpädagogische Begleitung**

Die individuellen Problemlagen der Transitarbeitskräfte verlangen nach unterschiedlich intensiven und unterschiedlich gearteten sozialarbeiterischen Interventionen. Auf dem Weg zur Erreichung einer persönlichen Stabilität – als Voraussetzung für eine nachfolgende Erwerbsintegration – sind bei den Transitkräften verschiedene Lebensbereiche zu bearbeiten. Flexibilität bezüglich inhaltlicher Schwerpunkte (Gesundheit, Schulden, Empowerment, etc.) und der Intensität des Coachings (von proaktiv bis ‚nur zur Verfügung stehen‘) sind wesentlich.

##### □ **Lange Beschäftigungsdauer als wichtiger Faktor der Stabilisierung**

Die lange Projektlaufzeit spielt frei vom Druck der Jobsuche am ersten Arbeitsmarkt und dient der Stabilisierung der Transitarbeitskräfte. Bisherige Einschätzungen von Projekt- und TransitmitarbeiterInnen dazu sind weitgehend positiv. Mit der langen Dauer sind aber auch ‚kritische‘ Momente verbunden: Die Entwicklung ‚beruflicher Anschlussperspektiven‘ auf die letzte Phase der Beschäftigung zu beschränken, birgt die Gefahr einer gewissen Verdrängung des Themas über weite Strecken der Teilnahmedauer. Die Legung eines klaren Fokus auf Instrumente zur strukturierten und von Beginn an begleitenden Bearbeitung von Arbeitsmarktperspektiven (bspw. auf Basis von Zielvereinbarungen wie im Rahmen von Entwicklungsplänen) scheint in Folge wesentlich. Manche TeilnehmerInnen sprechen das ‚noch höhere Alter‘ an, das den Wiedereinstieg nicht leicht-

ter machen wird. Letztlich werden hier die Vermittlungsergebnisse zu berücksichtigen sein; entsprechende Erfahrungswerte werden in den kommenden Monaten zur Verfügung stehen.

□ **Outplacementaktivitäten als wichtiger Baustein**

Outplacementaktivitäten umfassen eine breite Aufgabenpalette, neben der Arbeit mit den TeilnehmerInnen (Bewerbungsaktivitäten, Weiterbildungsplanung, etc.) inkludiert dies auch den Kooperationsaufbau mit Betrieben, eine gezielte Außenkommunikation zur Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierungsarbeit für das Projekt, die Vermittlung von Praktikumsplätzen bis zur Betreuung von Betrieben die TeilnehmerInnen in Praktika beschäftigen bzw. ggf. übernehmen, etc. Diese Aufgaben stellen einen wesentlichen Baustein zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele dar. Sie standen – vor dem Hintergrund der bisherigen Projektlaufzeit resp. der maximalen Beschäftigungsdauer der Transitarbeitskräfte – in der bisherigen Projektumsetzung nicht im Vordergrund. Gezielte und intensiviertere Aktivitäten sind hier künftig wesentlich und lt. ExpertInnen auch geplant.

**ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE** (s. näher Kapitel 10)

□ **Chance B – SÖBs und Arbeitsberatung**

(Bundes-)Land: Steiermark (AMS)

Outplacement als übergeordnete Struktur. Chance B ist eine relativ große Einrichtung mit zahlreichen beschäftigungsbezogenen Projekten (Arbeitsassistenz, Tagesstruktur, Arbeitstraining, SÖBs, Werkstätten), und für alle TeilnehmerInnen steht eine übergeordnete Outplacementstelle („Arbeitsberatung“) zur Verfügung. Diese bietet den TeilnehmerInnen eine personen- und zielorientierte Beratung, unterhält ein starkes Netzwerk mit der regionalen Wirtschaft und arbeitet auch eng mit Behörden zusammen.

□ **Come Back Arbeitsplatzcoaching 50+**

(Bundes-)Land: Vorarlberg (AMS, aqua mühle frastanz)

Arbeitsplatzcoaching: u.a. Beratung und Abklärung über Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, Begleitung bei Wiedereingliederung in Arbeitsverhältnis, daneben u.a. auch: Workshops zu Gesundheitsthemen, Bewerbung und im Bereich ‚Persönlichkeit und Sozialkompetenz‘.

□ **Gemeindenahes Beschäftigungsprogramm Tirol 50+**

*(Bundes-)Land: Tirol (AMS in Kooperation mit Land Tirol)*

Wiedereingliederung langzeitarbeitsloser, arbeitsmarktferner und älterer Personen in gemeindenahen Arbeitsplätzen. Das Programm war früher für die Altersgruppe ab 35 Jahre zugänglich, seit 2015 können ausschließlich Personen im Alter von 50 Jahren und mehr teilnehmen. Änderung der Zielgruppe bedeutet teilweise auch eine Neuorientierung betreffend Arbeitsplätze/Tätigkeitsbereiche und erfordert Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit.

□ **MC2 Experience @ Work**

(Bundes-)Land: Belgien

Das Projekt wird mit Unterstützung großer Unternehmen betrieben, und hat den befristeten Austausch von erfahrenen Beschäftigten auf der Basis von Co-

Sourcing zwischen den beteiligten Firmen zum Ziel. Dafür wurde eine Plattform geschaffen, die es Arbeitskräften über 50 Jahre ermöglicht, mit unterschiedlichen Unternehmen zu arbeiten, obwohl nur bei einem Dienstgeber ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Dieses Projekt war einer der 10 Finalisten im European Social Innovation Award 2014.

## 6 Handlungsfeld gesundheitliche Stabilisierung

### 6.1 Projektziel gesundheitliche Stabilisierung

Die Zielgruppen der beiden Projekte sind Menschen mit gesundheitlichen Problemen. Während Smartwork sich an Menschen mit psychiatrischen Diagnosen richtet, ist Triga ein Angebot für Personen ab 45 Jahren mit diagnostizierten körperlichen Einschränkungen. In beiden Projektkonzepten nimmt die gesundheitliche Stabilisierung in Folge eine zentrale Rolle ein und wird in Form unterschiedlicher gesundheitsfördernder und therapeutischer Unterstützungsangebote umgesetzt. Dies inkludiert sowohl *projektinterne Maßnahmen* (siehe Kapitel 6.4) als auch *trägerinterne Angebote* (bspw. weitere Angebote von pro mente OÖ) sowie die *Kooperation mit externen Anbietern*, wie die spezifische Zusammenarbeit mit der OÖ GKK im Falle von Triga.

Für beide Projekte ist die gesundheitliche Stabilisierung eine zentrale Zielsetzung und wird als eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche (Re-)Integration verstanden. Als – konkret auf die gesundheitliche Situation bezogene – Erfolgsfaktoren werden im Betriebskonzept des sozialökonomischen Betriebs Smartwork die Verbesserung der gesundheitlichen Situation, physische und psychische Stabilität und das Erreichen von wenigen Krankenständen definiert (siehe Betriebskonzept SÖB Smartwork:44). Auch im Konzept von Triga wird die Stabilisierung der physischen und psychischen Gesundheit der Transitarbeitskräfte als „wesentlicher Gradmesser“ (siehe Konzept SÖB Triga:15.w\_46) verstanden.

**Gesundheitliche Stabilität** ist dabei, so wird in den ExpertInnengesprächen (bspw. Exp.2, Exp.4) sehr klar zum Ausdruck gebracht, nicht nur im Sinne einer Genesung oder Verbesserung der gesundheitlichen Situation zu sehen, denn in vielen Fällen „*wird's nicht mehr 100% werden*“ (Exp.5). Abhängig von der individuellen gesundheitlichen Ausgangssituation ist es auch als Erfolg anzusehen, wenn die Transitarbeitskräfte lernen, mit ihren Einschränkungen umzugehen, dass sie sich (wieder) an Arbeitssituationen gewöhnen oder dass ihre Belastbarkeitsgrenzen angehoben werden. Insgesamt also, dass die Erfahrung gemacht wird, dass sie einen Arbeitsalltag, sei dies am 1. oder 2. Arbeitsmarkt, überhaupt bewältigen könn(t)en.

### 6.2 Ausgangssituation – Reflexionen zur gesundheitlichen Situation der TeilnehmerInnen

In den Gesprächen mit den Transitarbeitskräften kommt die gesundheitliche Situation erwartungsgemäß sehr häufig und in verschiedenen Kontexten und Zusammenhängen zur Sprache. Die Schilderung der aktuellen gesundheitlichen Situation wie auch

der gesundheitlichen ‚Vorgeschichte‘<sup>12</sup> nimmt oft viel Raum ein, was als Indikator für eine hohe persönliche Belastung durch gesundheitliche Fragen gesehen werden kann: Gesundheit ist das „*ganz große Thema*“ (20.w\_57), das „*Hauptthema*“ (05.m\_54) überhaupt.

Bezogen auf das Thema Beschäftigung erleben die Transitarbeitskräfte ihre gesundheitliche Situation, in Kombination mit weiteren Faktoren wie Alter oder Ausbildungsniveau, teils als deutliche **Begrenzung der Möglichkeiten am Arbeitsmarkt** (siehe dazu auch Kapitel 5.2). Künftig eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu finden, die „*erfüllbar*“ (06.m\_47) ist, bei der auch auf die gesundheitliche Situation Rücksicht genommen wird, schätzen die meisten Befragten als schwer ein.

**Begrenzungen** werden seitens der ExpertInnen aber auch in Bezug auf die **Möglichkeiten im SÖB** thematisiert (siehe näher auch Kapitel 4.2). Wirtschaftliche Anforderungen eines SÖB auf der einen Seite und Zielgruppenbedarfe andererseits, etwa arbeitsbedingte Ausfälle auf Grund der Durchführung gesundheitlicher Maßnahmen oder sonstiger Krankenstände werden als „*Spagat*“ (Exp.2, auch: Exp.1) erlebt. Zugleich haben sich auch die Arbeitsbereiche und Tätigkeitsanforderungen an der gesundheitlichen Situation der TransitmitarbeiterInnen auszurichten (siehe auch Kapitel 6.4), bewegen sich daher eher in einfachen Tätigkeitsbereichen, was wiederum – aus der wirtschaftlichen Perspektive eines Betriebes besehen – bedeutet, sich in einem Segment zu bewegen, das durch hohe Konkurrenz und eher niedrige Preise gekennzeichnet ist.

Wie bereits mehrfach thematisiert, adressieren die beiden SÖB arbeitssuchende Personen mit psychischen (Smartwork) und physischen Erkrankungen (Triga). Die Bandbreite der von den InterviewpartnerInnen genannten Erkrankungen ist entsprechend weit und reicht von „A“ wie Arthrose über „D“ wie Depressionen bis hin zu „Z“ wie Zahnproblemen. Die relative Mehrheit der befragten Transitarbeitskräfte (19 von 24) geben mehr als ein gesundheitliches Problem an, bei 30% liegen psychische als auch physische Beeinträchtigungen vor.

Auch von Seiten der Projekte wird darauf verwiesen, dass bei vielen Personen **multiple psychische und/oder physische Probleme** vorliegen (Zwischenberichte Triga und Smartwork, ExpertInneninterviews). Die Personen hätten „*sehr oft auch starke körperliche Einschränkungen. Die Wenigsten haben nur psychische Probleme*“, wie ein/e MitarbeiterIn von Smartwork feststellt (Exp.4). Umgekehrt, aus Perspektive von Triga, wird festgehalten, dass die TeilnehmerInnen „*primär physische Beeinträchtigung haben, immer wieder aber auch psychische Komponenten, psychosomatische Auswirkungen – sie brauchen nicht nur Physiotherapeuten sondern auch Psychotherapeuten*“ (Exp.2).

Diese gesundheitliche Situation der Transitarbeitskräfte, d.h. das oftmals parallele Auftreten von physischen und psychischen Problemen, wird in den Projektkonzepten klar thematisiert. Gleichzeitig scheint jedoch durch die grundsätzlich unterschiedliche Zielgruppenadressierung in den beiden Projekten der Fokus auf physischen Problemen (Triga) *oder* psychischen Problemen (Smartwork) zu liegen. Dies birgt zum einen die Gefahr von Stigmatisierungswahrnehmungen, wie ein/e TransitmitarbeiterIn von Smartwork mit Vehemenz im Gespräch formuliert:

---

<sup>12</sup> Dazu zählen etwa arbeitsbedingte Erkrankungen (bspw. 09.w\_57), Sucht und damit in Verbindung stehende Folgeerkrankungen (bspw. 07.w\_54) oder das Entstehen von psychischen Problemen in Folge körperlicher Erkrankungen (bspw. 12.m\_53).

*„Voriges Jahr ist ein Bericht in den Nachrichten gestanden, dass da nur psychisch kranke Menschen arbeiten. Das stimmt nicht, psychisch und KÖRPERLICH erkrankte Menschen arbeiten hier“ (18.w\_47).*

Für Menschen mit psychischen Erkrankungen stellt dies ein besonders sensibles Thema dar und mehrere unserer GesprächspartnerInnen erzählen von Stigmatisierungserfahrungen und -ängsten (bspw. 07.w\_54, 16.w\_53):

*„Wenn man sagt hoppala man hat psychische Probleme Depressionen etc. Dann wird man, dann kommt man mit der ganzen Welt nicht klar, dann ist man vielleicht ein Schwächling und und und.“ (24.m\_49)*

Auf Seiten der SÖBs muss die Parallelität von psychischen und körperlichen Erkrankungen als eine wesentliche **Herausforderung** in der Arbeit mit Zielgruppe und der betrieblichen Organisation gesehen werden, die nicht zuletzt auch besondere Anforderungen an die **Kompetenzen und Qualifikationen** der **MitarbeiterInnen** stellt. Wie zeigen sich bestimmte psychische und auch physische Krankheitsbilder in der Praxis? Wie sind sie erkennbar, wie ist Gefahr erkennbar? Welche Reaktionen sind von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen angemessen und wo sind die Grenzen der sozialpädagogischen Profession (bspw. Kollaps eines/einer Diabetikers/in? Gesprächsführung im Fall akuter Depression? ...)? Und welche Wirkungen haben Medikamente und medikamentöse Umstellungen für das Verhalten und die Leistungsfähigkeit der Betroffenen? Diese und ähnliche Fragen beschäftigen die ProjektmitarbeiterInnen und auch einzelne TeilnehmerInnen:

*„Was ich auch sagen will, was auch ganz wichtig ist für mich, was mir am Herzen liegt, auch die FacharbeiterInnen bräuchten dringend einen Kurs, wie gehe ich mit psychisch und körperlich erkrankten Menschen um. Das liegt mir auch sehr am Herzen. Das ist auch ein wichtiger Punkt. ...“ (18.w\_47)*

Grundsätzlich verfügen die MitarbeiterInnen in den beiden Projekten über entsprechende Qualifikationen und Weiterbildungen, aber, wie ein/e GesprächspartnerIn meinte *„ich brauch noch mehr. Gerade psychische Beeinträchtigungen, die so oft mit körperlichen Krankheiten mitkommen, wie beginnt’s, ab wo ist es krankhaft und wo ist es noch schlechte Laune?“* (Exp.5). Bei FachanleiterInnen wird insgesamt ein vergleichsweise erhöhter Bedarf gesehen, da diese mitunter keinerlei Erfahrung im Umgang mit Erkrankungen mitbringen (Exp.4). Neben dem Finden inhaltlich passender Qualifizierungsangebote für die ProjektmitarbeiterInnen werden hier auch ressourcentechnische Aspekte (bspw. Finanzierung, Arbeitszeit) als begrenzend erlebt (Exp.2, Exp.4, Exp.5, siehe auch Kapitel 4.3). Ein interdisziplinär qualifiziertes Team, das über profunde Kenntnisse sowohl betreffend physischer als auch psychischer Probleme verfügt, wäre angesichts der Erfahrungen in den beiden Projekten vorteilhaft.

### 6.3 Subjektiv wahrgenommene gesundheitliche Handlungsspielräume

Wie nehmen die TransitmitarbeiterInnen ihre gesundheitlichen Handlungsspielräume wahr bzw. was tun sie (nicht) zur Verbesserung und Veränderung ihrer gesundheitlichen Situation? Hierbei geht es zentral um die Frage der medizinischen und therapeutischen Behandlung – aus Sicht der Transitarbeitskräfte als auch ProjektmitarbeiterInnen. Letztere reflektieren die gesundheitliche Situation, unterstützen<sup>13</sup> und moti-

---

<sup>13</sup> Unterstützt wird auch in finanzielle Hinsicht, etwa bei kurzfristigem Bedarf nach Therapieplätzen resp. wenn Gratistherapieplätze über die GGK nicht verfügbar sind (s. Exp. 3).



vieren die TransitmitarbeiterInnen, notwendige gesundheitliche Behandlungen fortzusetzen oder in Anspruch zu nehmen:

*„Personen lassen das [Anmerkung: gesundheitliche Behandlungen] oft anstehen. Dabei geht es um Furcht vor Schmerzen und Furcht vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Wir motivieren, nehmen Ängste.“ (Exp.5).*

Auf Seiten der befragten TransitmitarbeiterInnen wird dabei die Notwendigkeit von gesundheitlichen Behandlungen nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Einzig eine Befragte erklärt im Gespräch, dass sie vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen „ihr eigener Doktor ist“:

*„Ich brauche keinen Doktor, ich brauche nicht die Psychotabletten oder einen Psychiater. Die verdienen ja nur an uns. Ich bin mein eigener Doktor. [...] Ich habe so viel Scheiße hinter mir. Aber ich will das nicht immer erzählen, das lasse ich alles hinten. Bei mir geht es nur noch nach vorne. Oder ich habe Hüftprobleme. Ich war jetzt schon bei sämtlichen Orthopäden, war schon in sämtlichen Physiotherapien. Aber wie gesagt, das kann ich mir sparen. [...] Ich schiebe die Schmerzen einfach weg. Bin lustig und arbeite dahin. So vergesse ich das dann.“ (18.w\_47)*

Ein wesentlicher Punkt für die Bereitschaft zur Durchführung **medizinischer Behandlungen** ist dabei, dass die Transitarbeitskräfte nach einem – auch längeren – **Krankenstand** wieder einsteigen können, d.h. **keine Angst vor einer Kündigung** haben müssen. Dieser Punkt wird bei Teilen der MitarbeiterInnen besonders positiv hervorgehoben, ebenso wie die jederzeitige Möglichkeit, Arzt- und Therapietermine wahrzunehmen (bspw. auch 09.w\_57, 20.w\_57):

*„Es ist hier auch wieder der Vorteil, wenn ich heute zum Arzt gehen muss, dann kann ich gehen, wenn ich heute krank bin, bin ich krank. Wenn ich heute Therapie brauche, dann kann ich dorthin gehen. Das geht in der ersten Arbeitswelt natürlich nicht, denn da bin ich weg. Das ist hier super.“ (17.w\_55)*

Bei anderen Befragten sorgen insbesondere Krankenstände von ArbeitskollegInnen aber auch für deutliche Kritik, da sie ein ‚ausnützen‘ der Projektstruktur befürchten (bspw. 14.w\_55, 15.w\_46; auch Kapitel 4.2.3). Seitens der Projekte selbst stellen Krankenstände Unwägbarkeiten in betriebswirtschaftlicher Planungshinsicht dar (siehe auch Kapitel 4.2). In den Projekten ist auch eine Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses möglich. Dabei wird das Dienstverhältnis gelöst, es besteht aber eine fixe Zusage auf Wiederaufnahme. Für die TeilnehmerInnen ergibt sich daraus der Vorteil, dass sich das Dienstverhältnis um die Unterbrechungszeit verlängert. Laut ExpertInnen (Exp.3, Exp.4) wurden mit diesem Modell positive Erfahrungen gemacht.

**Gesundheitliche Stabilität** ist für alle Befragten eine zentrale Zielsetzung. Psychische Stabilität, Schmerzfreiheit, Bewegungsfreiheit etc. sind für viele Ziele, die auch proaktiv verfolgt werden, wie im nachfolgenden Zitat exemplarisch ausgedrückt (bspw. auch 11.m\_59, 22.w\_48):

*„Es war natürlich am Anfang ein bisschen ein Schock, momentan, weil ich gedacht hatte mich trifft das eh nicht, weil ich an sich ein sehr gesunder Mensch bin. Ich habe dann versucht nur mit Ernährungsumstellung das ein bisschen in den Griff zu bekommen. Und ich habe dann verschiedene alternative Wege beschritten und habe festgestellt, nein, es wird nicht besser. [...] Ich suche immer noch nach Alternativen, wie man das in den Griff bekommen könnte. Ich glaube auch es gibt diese Lösungen, aber ich habe sie noch nicht entdeckt, oder übersehen.“ (01.m\_61)*

Zahlreiche InterviewpartnerInnen (bspw. 11.m\_59, 19.w\_41) berichten, dass sie im Zuge der Maßnahmenteilnahme mit der Reduktion von Medikamenten oder Suchtmitteln (Alkohol, Zigaretten) begonnen haben oder notwendige medizinische Eingriffe durchgeführt wurden oder sie solche in Angriff nehmen wollen. Exemplarisch:

*„Wie ich angefangen habe, da habe ich noch Medikamente genommen, jetzt nehme ich gar keine mehr. Das ist mit herinnen so schön gegangen, durch die Arbeit, durch die Leute.“ (15.w\_46)*

Einzelne verweisen dabei auch darauf, dass dies ein Prozess ist, der Zeit und Unterstützung benötigt und würdigen in diesem Zusammenhang die Möglichkeit im SÖB eine Beschäftigung und sozialarbeiterische Begleitung gefunden zu haben (bspw. auch 15.w\_46, 21.w\_38):

*„Und wissen's, und wenn man alles in Betracht zieht, und man muss alles in Betracht ziehen, weil man ist ja nicht nur da, weil man ja vielleicht psychische Probleme hat oder körperliche Probleme oder wer langzeitarbeitslos war etc., man ist ja da, weil man viele Sachen hat, was einen bekümmert. Hm? Und da hat man einfach Zeit und Raum, das in aller Ruhe zu diskutieren, Lösungen zu finden, und so was tut gut. Und das wiederum braucht aber auch Zeit, dass sich das ganze stabilisiert.“ (24.m\_49)*

Insgesamt fühlen sich viele der Befragten stabil genug und in einer Weise – durch das Projektteam, die Arbeit an sich, die gesundheitliche und therapeutische Behandlung und teilweise auch durch die KollegInnen – unterstützt, dass sie also Schritte zu einer Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation setzen und teils auch darüberhinausgehend positive Veränderungen erleben:

*„Mein Leben hat sich sehr positiv verändert. Nicht nur vom Arbeiten her, sondern auch so. Ich habe Sachen erledigt, die ich seit 15, 20 Jahren schleifen hab lassen und einfach die Chance zu kriegen: du bist zwar krank, du bist nicht so fit, trotzdem wir brauchen dich und du bist und du kannst was – das alleine hat mir schon den Mut gegeben, durchzuziehen und durchzubeißen. Ich finde mir hat das eine zweite Chance gegeben.“ (21.w\_38)*

Eine Zuordnung oder gar Hierarchisierung der positiv unterstützenden Einflüsse ist den Befragten jedoch nicht möglich. Verschiedene Lebensbereiche allgemein (Arbeit, Gesundheit, soziale Kontakte, etc.) wie auch einzelne Elemente der Umsetzung im SÖB im Spezifischen stehen in Wechselwirkung zueinander, so dass sie Fragen nach besonders positiv wirkenden Unterstützungen nicht differenziert zu beantworten vermögen. Exemplarisch:

*„Ich wüsste nicht ob das von der Firma ist, oder von der Psychotherapie, oder von allem, weil alles so verkettet ist.“ (10.m\_27)*

In diesem Kontext erscheint auch eine **Unterscheidung zwischen physischer und psychischer Stabilisierung** wesentlich. Während Ersteres, d.h. körperliche Probleme, häufig als wenig veränderbar erlebt werden, nehmen viele Befragte vor allem auf psychischer Ebene Positives wahr (bspw. 03.w\_57, 12.m\_53). So beschreibt beispielsweise eine Interviewpartnerin positive Effekte auf psychischer Ebene durch die Projektteilnahme während körperlich sogar eher eine Verschlechterung wahrgenommen wird – *„Mir kommt es eher so vor, als täte es jetzt mehr weh, als bevor ich hier angefangen habe“ (17.w\_55).*

Insgesamt sind jedenfalls jene InterviewpartnerInnen, welche von einer generell verbesserten gesundheitlichen Situation sprechen (gut jede/r dritte GesprächspartnerIn), abgesehen von einer Person im Projekt Smartwork beschäftigt und sie weisen im Hinblick auf die im Interview genannten gesundheitlichen Probleme kaum (multiple) körperliche Beeinträchtigungen auf. Dabei ist gleichzeitig aber auch zu beachten, wie ein/e Experte/in explizit festhielt, dass psychische Erkrankungen oft durch ein hohes Maß an Instabilität gekennzeichnet sind - *„diverse Symptome, die immer wieder auftauchen können, trotz guter Medikation, und plötzlich kommt eine unvorhersehbare Krankheitsphase“ (Exp.3).*

Eine ExpertIn (Exp.4) regt in diesem Kontext eine intensiviertere **medizinische Begleitung und Testung im Teilnahmeverlauf** an, um Veränderungen während der Arbeit

im SÖB feststellen und dokumentieren zu können und in der Arbeit auch gezielt darauf Bezug nehmen zu können. Während in Triga in der ersten Projektphase drei medizinische Gutachten (Maßnahmenbeginn, -mitte, -ende) vorgesehen waren und nun auf zwei Gutachten umgestellt wird, erfolgt in Smartwork standardmäßig ausschließlich im Rahmen des Arbeitstrainings eine Begutachtung (Exp.1). Eine regelmäßige ärztliche Beobachtung im Projektverlauf erscheint jedenfalls positiv, nicht zuletzt würde dies auch zur Bewertung der Zielsetzung ‚Stabilisierung gesundheitliche Situation‘ wesentliche Informationen liefern können.

Insgesamt sind die bei der überwiegenden Zahl Befragter vorliegenden Beschreibungen von – zumindest in ‚Teilbereichen‘ – **subjektiv erlebten gesundheitlichen Verbesserungen** im Zuge der Projektteilnahme als sehr positiv zu bewerten. Kritisch ist hingegen zu sehen, wie in Kapitel 4 bereits festgehalten, dass diese gesundheitliche Komponente kaum in direkten Zusammenhang mit einer beruflichen (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt gestellt wird. Diese Perspektive ist einem ‚Hier und Jetzt‘ deutlich nachgeordnet. Zum Tragen kommt dabei wohl auch, dass in vielen Fällen die Gesundheit für eine erfolgreiche Beschäftigungsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt nur ein Thema ist, neben dem Alter, der Qualifikation, mangelnder Berufserfahrung etc.

In beiden Projekten berichten auch die befragten ProjektmitarbeiterInnen von guten **Stabilisierungserfolgen** der Transitarbeitskräfte, die allerdings **nicht zwangsläufig nachhaltig** sind. Sowohl bei Triga als auch bei Smartwork wird die *„Gefahr eines Absturzes“* (Exp.5, Exp.3) gesehen, sobald die Projektlaufzeit dem Ende zugeht und eine Anschlussperspektive nicht gegeben ist. Dies betrifft zum Zeitpunkt der Berichterlegung die ersten TransitmitarbeiterInnen und in beiden Projekten wird von konkreten Fällen berichtet, wo gesundheitliche Rückschritte zu beobachten waren. Dies verweist zugleich auf die hohe Bedeutung der sozialpädagogischen Begleitung und Unterstützung im Outplacement-Prozess (siehe Kapitel 5.2.2).

## 6.4 Praxis der Umsetzung – Elemente, Einschätzungen und Wirkungen

Im Rahmen der Umsetzung der SÖBs, konkret durch das Angebot an gesundheitsfördernden und therapeutischen Elementen sowie die inhaltliche und tätigkeitsorientierte Gestaltung der Arbeitsaufgaben und -abläufe, soll Raum und Zeit für eine gesundheitliche Stabilisierung und Verbesserung geboten werden.

### 6.4.1 Beschäftigung im SÖB

#### 6.4.1.1 Tätigkeitsspektrum - individuell angepasste Anforderungen

Die Arbeitsbereiche und die Akquisition der Kundenaufträge müssen, so wird sowohl in den Projektkonzepten als auch in den Gesprächen mit den ExpertInnen betont, sich immer an den Möglichkeiten und Grenzen der einzelnen MitarbeiterInnen orientieren. *„Bewältigbar“* (Exp.2), *„(phasenweise) variable Leistungsmöglichkeiten berücksichtigend“* und *„unterschiedliche Schwierigkeitsgrade“* (Exp.3) sind ‚Schlagworte‘, welche die zentrale Orientierung in der inhaltlich-fachlichen Gestaltung der Arbeit im Betrieb umreißen (siehe auch Kapitel 4.2.1). Dies schließt die Berücksichtigung spezifisch gesundheitlicher Fragen zentral mit ein, wie etwa: Welche Diagnosen lie-

gen vor bzw. wer darf/sollte was (nicht) machen? Welche Medikamente, mit welchen Wirkungen, werden eingenommen?

Auch aus Sicht der Transitarbeitskräfte sind individuell abgestimmte Arbeitsanforderungen ein entscheidender Punkt für ihre subjektiv wahrgenommene Arbeitsfähigkeit im SÖB. Die an sie gestellten Arbeitsanforderungen sind ein, wie es eine Teilnehmerin formulierte, „**schrittweises**, *step by step*“ (15.w\_46) **Heranführen an Arbeit** und **Steigern der Arbeitsanforderungen** (ebenso bspw. 03.w\_57, 23.m\_28). Arbeitsbiographisch stehen dahinter Erfahrungen von körperlich anstrengenden und einseitigen Tätigkeiten sowie Stress und Druck am Arbeitsplatz, welche angesichts der aktuellen psychischen und physischen Probleme als nicht (mehr) bewältigbar eingestuft werden. Exemplarisch:

*„Ich werde nicht rausgeschmissen, ich werde nicht fallen gelassen sozusagen, oder dass man mir noch jemand Druck macht, das ginge überhaupt nicht, weil das genau der Grund ist, warum ich nicht mehr am ersten Arbeitsmarkt sein kann, weil der Druck zu groß war und die Verantwortung und alles.“ (20.w\_57)*

*„Das wirklich gute an dieser Arbeit ist, dass wenn mir jetzt was weh tut, ich kann mich nieder setzen, man kann auch wechseln, ganz egal was für eine Arbeit man gerade macht, was auch sinnvoll ist, dass nicht immer wer die gleiche Arbeit macht, sondern, dass man mal sitzen kann, dass man mal stehen kann und ein jeder eben sagen kann, was und wie es ihm passt.“ (14.w\_55)*

Körperlich machbare Aufgaben, bspw. abwechselnde Körperhaltungen während der Arbeit und Aufgaben ohne zu großen Stress sind also Faktoren, die in den Interviews immer wieder sehr positiv hervorgehoben werden. Kritische Beurteilungen zur gesundheitlichen Machbarkeit der Arbeit im SÖB liegen nur in zwei Fällen vor und betreffen ebenso die zuvor genannten Faktoren. Eine Gesprächspartnerin kritisiert, dass in der Arbeit zu wenig Rücksicht auf die körperlichen Möglichkeiten genommen wird:

*„Weil dadurch, dass ich außer im Sitzen nichts wirklich tun kann, Stehen kann ich nicht recht lange [...] Da wird nicht so die Rücksicht genommen, so wie es versprochen wurde, muss ich schon sagen.“ (13.w\_49)*

Ein anderer Interviewpartner spürt „*schon stark den Leistungsdruck*“ (10.m\_27) und führt dies auf den betriebswirtschaftlichen Anforderungen und die gegenwärtige Personalsituation, konkret auf Krankenstände von mehreren KollegInnen, zurück:

*„Meine Hoffnung ist eben, dass es besser wird, wenn wir wieder mehr Arbeitskollegen haben, oder die leeren Plätze wieder nachbesetzt werden. Damit es dann wieder besser ausgeglichen ist, dass man nicht das Gefühl hat, oder den Druck bekommt so viel zu produzieren, wie es nur irgendwie möglich ist, weil sonst die Firma zusperren muss.“ (10.m\_27)*

#### 6.4.1.2 Arbeitszeit - individuell angepasste Anforderungen

Neben den Tätigkeiten ist die **wöchentliche Arbeitszeit** ein zweiter wesentlicher Faktor, in denen die Projekte ein Eingehen auf die individuellen gesundheitlichen Einschränkungen bzw. eine Steigerung vorsehen. Es besteht in beiden SÖBs die Möglichkeit eine zu Beginn ausgeübte Teilzeitarbeit im weiteren Beschäftigungsverlauf in Richtung Vollzeit zu erhöhen. Die InterviewpartnerInnen, d.h. ExpertInnen wie Transitarbeitskräfte (bspw. 20.w\_57, 13.w\_49), sehen dies als wichtiges Element um die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

*„Ich mach dreißig Stunden, ich arbeite nicht voll. Ich wollte mit dreißig anfangen und die dreißig stabil einmal machen und nicht sagen „ja, ja, jetzt geht's gut, machen wir gleich mehr.“ (15.w\_46)*

Kritische Momente aus Sicht der TeilnehmerInnen sind im Falle einer Teilzeitbeschäftigung im geringeren Verdienst zu sehen (bspw. 12.m\_53, 18.w\_47, siehe auch Kapitel 7.3.2). Auf Projektebene ist die tatsächliche Umsetzung der Erhöhung der Wo-

chenstundenzahl nicht an allen Standorten gegeben (siehe Exp.6): „Praktisch geht das nicht, weil das Budget fehlt. Grundlage ist die Eigenerwirtschaftung, also erst Produktion steigern damit Stunden erhöht werden können“ (ebd.). Angeregt wird hier die Überlegung von Lösungen, da die momentane Regelung gerade an kleinen Standorten schwierig zu realisieren ist.

Von Seiten der TeilnehmerInnen werden neben der wöchentlichen Arbeitszeit mitunter auch Aspekte der **tägliche Arbeitszeit**, Beginn und Dauer, thematisiert. Im Kontext von medizinischer Versorgung (bspw. Katheter wechseln) aber auch tageszeitlichen Leistungsschwankungen und generellem Durchhaltevermögen sind eine ausreichende Zahl und Dauer von Arbeitszeitpausen ein Thema und werden ggf. auch ‚heimlich genommen‘ (12.m\_53):

*„Und da ist Smartwork ein gewisser Schutz, wo man dann sagen kann: ich setz mich hin und ich muss Pause machen – wenn ich was sage, da wird schon drauf geachtet.“ (20.w\_57)*

Thematisiert wird auch die Frage des täglichen Arbeitsbeginns. Wünschen sich manche einen früheren Arbeitsbeginn (bspw. 09.w\_57), würden andere gerne später anfangen (bspw. 07.w\_54). Inwiefern Gleitzeitmodelle realisierbar und im Sinne der Projektzielsetzung einer Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt zielführend sind, wäre mit den Projektverantwortlichen zu klären.

#### 6.4.1.3 Vergleichsweise lange Beschäftigungsdauer

Die beiden Projekte Smartwork und Triga bieten den TeilnehmerInnen eine im Vergleich mit anderen sozialökonomischen Projekten überdurchschnittlich lange Teilnahmedauer – abhängig von ihrem Alter können die TeilnehmerInnen zwei oder drei Jahre als Transitarbeitskräfte beschäftigt werden. Auch wenn in den Projektkonzepten diese außergewöhnlich lange Beschäftigungsdauer nicht explizit begründet wird, kann sie als dritter Faktor der Beschäftigung im SÖB mit Blick auf eine gesundheitliche Stabilisierung gesehen werden (und auch soziale/persönliche Stabilisierung, siehe Kapitel 7). Die gegebene Verweildauer ermöglicht, so die ExpertInnen, eine Stabilisierung wie sie sonst nicht möglich wäre und erlaubt es auch, „Rückschritte“ (Exp.4) aufzufangen. Gleichzeitig ändert die maximale Verweildauer aber auch nichts an der Einschätzung, dass nicht alle Transitarbeitskräfte den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen werden:

*„Viele TAK sind ja durchaus sehr leistungsfähig, aber nicht am Regelarbeitsmarkt.“  
Exp3*

*„Weiterbeschäftigung im Projekt wäre sinnvoll aber nicht möglich. Wenn es um die nächsten Schritte geht, werden die Hürden wieder größer und sichtbar. [...] Gibt's Konstrukte, die ihnen Arbeit ermöglichen?“ Exp.2*

Angebote und Möglichkeiten eines 3. Arbeitsmarktes – Stichwort „Dauerarbeitsplätze“ – werden hier in mehreren Gesprächen als wesentlicher Punkt einer Diskussion über die künftige Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Angebote angesprochen (bspw. Exp.1, Exp.2, siehe auch Kapitel 4.2.3).

Aus Sicht der TransitmitarbeiterInnen bedeutet die lange Verweildauer vorrangig ‚Entlastung‘. Im Vergleich zu anderen Maßnahmen und auch anderen Beschäftigungsprojekten mit einer kürzeren Verbleibsdauer, ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt nicht von Anfang die zentrale Orientierung. Vielmehr können aufgrund der längeren Dauer zunächst **andere, vorrangige Probleme ‚angegangen‘ werden**, insbesondere die Gesundheit, aber auch Fragen der persönlichen Stabilisierung (bspw. finanzielle Stabilität/Schuldenregulierung). So berichtet beispielsweise eine

TeilnehmerIn nach etwa einjähriger Projektteilnahme, dass die Arbeitssuche für sie erst seit etwa einem Monat ein Thema ist, da sie bislang den Fokus auf ihre gesundheitliche Stabilisierung, die Absenkung der Medikation bei gleichzeitiger Austestung ihrer Leistungsfähigkeit legte – und diese Reihenfolge auch die einzig sinnvolle für sie war (15.w\_46). Die lange Teilnahmedauer ermöglicht ein **langsameres Aufbauen**, ein sich-ausprobieren mit verschiedenen arbeitszeitlichen und tätigkeitsbezogenen Konstellationen. Auch ein/e andere InterviewpartnerIn verwendet den Begriff des „austestens“:

*„Es geht nicht von heute auf morgen, du musst auch nicht innerhalb von drei Monaten gleich eine Arbeit haben, du kannst dir Zeit lassen, du kannst wirklich austesten wie und was. Du kannst dich in verschiedenen Bereichen ausprobieren, wenn mal nicht so gut geht - ich habe eine Zeit lang so viel Kopfschmerzen gehabt – da gehst du hin und sagst: ich halts nicht aus, kann ich was anderes machen? Das ist viel wert [...] das ist was, das es im ersten Arbeitsmarkt einfach nicht gibt, da ist einfach: entweder du schaffst das, oder es stehen genug vor der Tür, die einen Job wollen. Es ist schon etwas, wo man sich austesten kann.“ (21.w\_38)*

Wird die lange Verweildauer also als durchwegs positiv für die gesundheitliche und soziale Stabilisierung gesehen, geht damit durchaus auch die Gefahr einher, das Ziel der Entwicklung von beruflichen Perspektiven und die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt oder in Folgemaßnahmen aus den Augen zu verlieren. Gezielte Outplacement-Maßnahmen sind konzeptionell gegen Ende der Beschäftigungsdauer angelegt (siehe Kapitel 5.2.2), für die TransitmitarbeiterInnen das Thema mitunter noch ‚weit weg‘: „bin derweilen versorgt“ (07.w\_54) oder man/frau „möchte jetzt doch noch ein wenig warten“ bis mit der Arbeitssuche begonnen wird (21.w\_38), können als exemplarische Aussagen für eine reaktive Herangehensweise an das Thema der Arbeitssuche am Regelarbeitsmarkt gesehen werden.<sup>14</sup>

## 6.4.2 Gesundheitsangebote im SÖB

Smartwork und Triga bieten begleitend zur Beschäftigung eine breite Palette an Elementen zur Förderung und Unterstützung der psychischen und physischen Gesundheit an. Die zeitliche Inanspruchnahme ist in beiden Projekten, laut Auskunft der ProjektleiterInnen, unterschiedlich geregelt: Während bei Triga pro Transitarbeitskraft zwölf Stunden/Monat für sozialpädagogische Angebote, inklusive Gesundheitsangebote, vorgesehen sind, sieht Smartwork kein bestimmtes Stundenkontingent vor. Eine Abstufung in Abhängigkeit der Arbeitszeit der Transitarbeitskräfte (Teil- oder Vollzeit) wird in keinem SÖB vorgenommen.

Die projektinternen Gesundheitsangebote können dabei nach Standort variieren. Sie werden von den ProjektmitarbeiterInnen und – auch auf Grund zu knapper personeller Ressourcen in den SÖBs selbst (siehe Exp.1) – durch externe Personen umgesetzt. Inhaltlich sind dabei vor allem zu nennen:

---

<sup>14</sup> Inwieweit sich die lange Dauer positiv auf die nachfolgende Erwerbsintegration bzw. die Vermittlungsquote auswirkt, kann für Smartwork und Triga zum Zeitpunkt der Evaluierung aufgrund der Laufzeit noch nicht beurteilt werden (siehe auch Kapitel 3.2). Da keine anderen Beschäftigungsprojekte in Österreich eine so lange Teilnahmedauer ermöglichen, bestehen hier noch keine Erfahrungswerte, weder auf allgemeiner Ebene noch in Bezug auf die spezifische Gruppe der (älteren) Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Auch aus dem Salzburger Projekt für diese Zielgruppe (Regional Personal Pongau, kürzere Teilnahmedauer, siehe Anhang) liegen noch keine diesbezüglichen Befunde vor.

- Angebote zur Steigerung der psychischen Gesundheit (bspw. Umgang mit Stress, Konflikten)
- Entspannungstraining
- Bewegungstraining
- Nordic Walking
- Wirbelsäulengymnastik
- Psychotherapie
- Ernährungsberatung

Diese Gesundheitsangebote sind ein wesentlicher Projektbestandteil um die Zielgruppe älterer, gesundheitlich eingeschränkter Personen wieder fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Sie werden so auch in den Gesprächen mit den ExpertInnen als „wesentlicher Bestandteil“ (Exp.1) thematisiert. Hingegen sprechen die Transitarbeitskräfte in den Interviews die verschiedenen Angebote oft nicht aktiv von sich aus an. In diesen Fällen wird dies erst auf Nachfrage der InterviewerInnen zum Gesprächsgegenstand. Dies steht in einem gewissen Widerspruch zur konzeptionellen Wertigkeit und verweist darauf, dass ungeachtet des großen Stellenwertes von gesundheitlichen Fragen bei den TeilnehmerInnen, in Bezug auf die Angebote im SÖB, der Beschäftigung vorrangiger Stellenwert eingeräumt wird. Gesundheitsangebote sind aus dieser Perspektive ein ‚Extra‘, das durchaus auch divergierend beurteilt wird, wie an den beiden folgenden Zitaten exemplarisch ersichtlich wird. Während die erste Interviewpartnerin eine eher kritische Haltung einnimmt, sind gesundheitliche Angebote für Zweitere eine durchaus positive Bereicherung.

*„InterviewerIn: Ein Schwerpunkt, oder was wir jetzt gar nicht angesprochen haben ist die Gesundheitsschiene. Ein Schwerpunkt liegt ja in der Gesundheitsförderung mit verschiedenen Angeboten. Was für einen Stellenwert hat das für Sie?“*

*InterviewpartnerIn: Meinen Sie die Seminare?“*

*InterviewerIn: Ja, und auch Turnen...“*

*InterviewpartnerIn: Ja, nicht so einen hohen.“ (15.w\_46)*

*„InterviewerIn: Ein anderer Aspekt von dem Projekt, um jetzt nochmal auf die Gesundheit zurückzukommen, das sind die Gesundheitsförderungsangebote. Wie sehen Sie das?“*

*InterviewpartnerIn: Gut, ich bin beim Rückenfit dabei, beim Turnen, das haben wir dreimal in der Woche. Das finde ich gut. Also sich wieder bewusst zu machen, also gesünder zu leben. Weil du gehst nach der Arbeit heim und ich tu nach der Arbeit wirklich nix mehr. Ich bin so froh, wenn ich eine Couch sehe, ja! Mir tut alles so weh, ich könnt nimmer Turnen oder Joggen gehen, nicht einmal dran denken. Und das ist gut da, find ich gut. Auch das Ding hier mit dem Malen habe ich mich angemeldet. Das ist voll cool. Also die Projektdinger, die muss man positiv sehen, da kann man was mitnehmen.“ (16.w\_53)*

Auch aus Sicht der ExpertInnen stoßen die verschiedenen Angebote auf gute Resonanz, bei Teilen aber auch auf einen gewissen Widerstand: „2/3 haben Interesse“ meint etwa eine GesprächspartnerIn (Exp.3). Blickt man auf die Gruppe der TransitarbeiterInnen, die sich in den Interviews eher skeptisch äußern (etwa jede/r Fünfte), wird deutlich, dass verschiedene **Faktoren** zu berücksichtigen sind. Einzelne Personen können aus **gesundheitlichen Gründen** nicht (an allen) Angeboten teilnehmen.

*„Heute war wieder etwas, wo ich, weil ich ja wegen der Hände und so weiter wenig tun sollte, fast gar nichts tun konnte. Ja man soll anwesend sein, aber wenn es nicht geht, dann weiß sie [Anmerkung: Trainerin] ohnehin Bescheid.“ (04.w\_54)*

Andere wiederum erlebten die Teilnahme an solchen Angeboten als einen Stressfaktor (10.m\_27, 15.w\_46) und verspürten auch einen Druck zur Teilnahme:

*„Also, man kann sich einschreiben für den Kurs. Es gibt so fixe Zeiten [...] Ich habe mir für mich das eigentlich unpraktischste herausgesucht. [...] So wird aus dem, was eigentlich eine gute Idee ist, dass man nebenbei Sport macht, wieder eher ein Stress. [...] Vor allem auch... Das sollte ich schon negativ beurteilen, dass man manchmal fast schon gezwungen oder genötigt wird, dass man bei den Kursen mitmacht. Ich habe mir dann einen ausgesucht und bin dann drinnen gesessen und habe mir gedacht, hoffentlich ist der Kurs bald aus. Also ich hatte dann wenig bis gar nichts davon. Eher einen Druck eigentlich.“ (10.m\_27)*

Letztlich beobachten GesprächspartnerInnen bei manchen KollegInnen auch ein generell **geringes** (bspw. 11.m\_59, 18.w\_47) oder „**nachlassendes Interesse**“ (bspw. 09.w\_57), aber auch auf Betriebsebene wird dies von einem Transitmitarbeiter angesprochen:

*„InterviewpartnerIn: Ja da haben sie halt dieses entspannen, turnen, liegen oder was.“*

*InterviewerIn: Machen Sie da mit?*

*InterviewpartnerIn: Ja, am Anfang schon. Dann ist das ein bissl, mit den ganzen Umstrukturierungen, ein bissl abgekommen. Aber jetzt kommt wieder angeblich was.“ (05.m\_54)*

Mehrheitlich werden die Gesundheitsangebote jedoch positiv gesehen. Dabei lassen sich zwei Grundaussagerichtungen in den Interviews identifizieren. Eine Gruppe bilden all jene InterviewpartnerInnen, die von direkten **positiven gesundheitlichen Wirkungen** sprechen. Die Teilnahme an Bewegungseinheiten, Rückengymnastik, Nordic Walking, das Aufzeigen von individuell spezifischen Übungen etc. führt dazu, dass man/frau sich „**fitter fühlt**“ (23.m\_28, ebenso bspw. 02.m\_55, 20.w\_57). Dabei wird Neues (kennen-)gelernt und ausprobiert (s. bspw. folgendes Zitat 22.w\_48) und gemeinsame Aktivitäten in der Gruppe als motivierend erlebt:

*„Ich habe das Walken normalerweise nicht gekannt. Da habe ich mir gedacht, um Gottes Willen. Da habe ich gesagt, ich gehe auch nicht Schifahren. Was soll das mit den Stöcken, ohne Schi? Nein, wie sieht das denn aus. Bis ich das dann einmal... [...] Jetzt weiß ich warum. Weil man trainiert wirklich vom Kopf bis zu den Zehen hinunter, und dann geht man marschieren, tut eigentlich für den ganzen Körper gut.“ (22.w\_48)*

*„Was ich auch sehr gut finde, das muss ich auch sagen, dass man hier die Möglichkeit hat Bewegungstraining zu machen. Da ist... Wenn man zum Beispiel allein zuhause ist, dann hat man vielleicht nicht so ein... Alleine stellt man sich eben nicht so einfach hin, als wenn man das zu fünf oder zu sechst macht. "Ach du, komm, gehen wir eine Runde, oder machen wir Bewegungstraining." Und das ist gut.“ (19.w\_41)*

Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen von Smartwork und Triga geht es dabei wesentlich auch um eine **Stärkung** des allgemeinen **Gesundheitsbewusstseins**, um die Vermittlung von Aktivitäten die über das Projekt hinaus in den Alltag transferiert werden (können) (Exp.4, Exp.5). Eine Zielsetzung die durchaus als gelungen gesehen werden kann, berichtet doch fast die Hälfte der Befragten explizit von Wirkungen in dieser Richtung (bspw. 01.m\_61, 14.w\_55). Sie nehmen Anregungen für zu Hause mit, werden zu Hause (wieder) aktiver oder beschreiben allgemein eine gesteigertes Bewusstsein und höhere Motivation für eine gesündere Lebensführung. Exemplarisch:

*„Oder auch die Bewegungspausen, ja, am Anfang habe ich mich etwas gesträubt, denn wozu? Aber inzwischen mache ich es schon selbst zuhause, weil es gut tut.“ (17.w\_55)*

*„Sport oder Relaxen, wenn man daheim ist, denkt man nicht dran, oder wenn man das nie gehabt hat, ist es so. Aber jetzt weiß ich's, das gibt einem selber eine Freude.“ (08.m\_50)*



## 6.5 Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte

### **GELINGENSAKTOREN – Gesundheitliche Stabilisierung**

- **Zielgruppenspezifische Schwerpunktsetzung entlang diagnostizierter psychischer oder physischer Erkrankungen, bei gleichzeitig integrativer Berücksichtigung aller Erkrankungsformen**

Psychische und physische (diagnostizierte) Erkrankungen und Beeinträchtigungen liegen oft parallel vor. Bei Mehrfachdiagnosen und -beeinträchtigungen sind alle entsprechenden Probleme der Transitarbeitskräfte iS der Zielsetzung einer gesundheitlichen Stabilisierung in den Projekten zu ‚bearbeiten‘ (bspw. in Bezug auf Angebotsspektrum, Außendarstellung & Zielgruppenadressierung).

- **Interdisziplinär qualifizierte Teams & Netzwerke**

SozialpädagogInnen und FachbetreuerInnen benötigen im Umgang mit psychisch und physisch erkrankten Menschen gewisse medizinische Grundlagen. Der Einsatz von interdisziplinär qualifizierten Teams, die über profunde Kenntnisse sowohl betreffend physischer als auch psychischer Erkrankungen verfügen, wäre von Vorteil. Der verstärkte Einsatz von ExpertInnennetzwerken und KooperationspartnerInnen, um individuelle Unterstützungen zu ermöglichen, könnte verstärkt angedacht werden.

- **Tätigkeiten und Arbeitszeit: Konzept eines aufsteigenden Anforderungsgrades**

Die Möglichkeit, sowohl die Arbeitsanforderungen als auch die Arbeitszeit sukzessive zu erhöhen bzw. individuell anzupassen, können als wesentliche Elemente einer schrittweisen (Wieder-)Heranführung an den Arbeitsmarkt gesehen werden, wobei gerade die mehrjährige Verweildauer Räume zur Erprobung eröffnet.

Die Betriebsgröße und Auftragssituation markieren gewisse Grenzziehungen in den individuellen Anpassungsmöglichkeiten. Überbetriebliche Kooperationen zwischen Betrieben des 2. Arbeitsmarktes und die Akquisition von Praktika am 1. Arbeitsmarkt können hier eine Ausweitung der inhaltlichen Spielräume mit sich bringen.

- **Gesundheitsangebote im Rahmen der Beschäftigung: Motivierend und Bewusstsein stärkend**

Gesundheitliche Angebote im Rahmen der Beschäftigung können wesentliche Impulse in Richtung Motivation für gesundheitliche Aktivitäten und Steigerung des Gesundheitsbewusstseins sowie des körperlichen und psychischen Wohlbefindens setzen.

Die Umsetzung von gesundheitlichen Aktivitäten in der Gruppe kann mitunter auch jene motivieren, die sich durch eine eher skeptische Grundhaltung auszeichnen. Die Bandbreite der gesundheitlichen Schwierigkeiten erfordert ein hohes Maß an Flexibilität und Individualität seitens der TrainerInnen.

- **Gesundheitliche Behandlungen im Rahmen der Beschäftigung ermöglichen**

Ein wesentlicher Punkt für die Bereitschaft zur Durchführung medizinischer und therapeutischer Behandlungen kann darin gesehen werden, dass auch nach längeren Krankenständen wieder in das Beschäftigungsverhältnis im SÖB eingestiegen werden kann und Unterbrechungen der Beschäftigungsverhältnisse

möglich sind. Auch wenn diese Regelung mitunter kritische Fragen aufwirft, so ist iS des Projektzieles einer gesundheitlichen Stabilisierung der TeilnehmerInnen die Ermöglichung der Behandlungen und damit ggf. verbundener Genesungsprozesse als wesentlich zu sehen. Begleitend können im Falle von Krankenständen Kontroll- und Begleitmaßnahmen vorgesehen werden (bspw. telefonische Kontakte, Kontakte mit behandelnden Ärzten/innen).

□ **Laufende medizinische Testung im Projektverlauf**

In regelmäßigen Abständen durchgeführte medizinische Untersuchungen während der Arbeit im SÖB könnten wichtige Anhaltspunkte für die Gestaltung der individuellen Anforderungsniveaus und Zusatzangebote sein, ebenso wie dies zur Bewertung der Zielsetzung ‚Stabilisierung der gesundheitlichen Situation‘ wesentliche Informationen liefern würde.

**ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE** (s. näher Kapitel 10)

□ **JobFit - Ansatz zur arbeitsmarktintegrativen Gesundheitsförderung**

(Bundes-)Land: Deutschland

Geschulte und zertifizierte MitarbeiterInnen in Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger setzen Ansatz um. Kernelemente: individuelle Gesundheitskompetenzberatung und Präventionskurse zur multimodalen Stressbewältigung

□ **AmigA-M (Arbeitsförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung)**

(Bundes-)Land: München / Deutschland

Umfassende Verschränkung von Beschäftigung und Gesundheit: Diagnose und Begleitung der Arbeitssuchenden durch ein interdisziplinäres Team (beruflich-soziale FallmanagerIn/ArbeitsvermittlerIn, Arzt/Ärztin, PsychotherapeutIn)

□ **TANDEM (Task force on long Duration unemployment of Elderly People and Mental health)**

(Bundes-)Land: Essen / Deutschland

Förderung der seelischen Gesundheit von langzeitarbeitslosen Menschen über 50 Jahren: bei Verdacht auf psychische Probleme erfolgt eine psychiatrische Diagnostik und ggf. Flankierung durch Beratungsangebote, Behandlungen.

Verschiedene Maßnahmen bieten Gesundheitsangebote an, die aktivieren und motivieren sollen – beispielsweise im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ (2005-2015):

□ **Motivieren durch Aktivieren – Gesundheitsförderung**

(Bundes-)Land: Meißen – Deutschland

Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit über 50-jähriger Arbeitssuchender durch div. Gesundheitsförderung (bspw. Gesundheits- und Ernährungsberatung, Angebote in Kooperation mit ExpertInnen).

□ **Mach´mit - werd´ fit!**

(Bundes-)Land: Osnabrück – Deutschland

Gesundheitsberatung im Jobcenter mit speziell geschulten MitarbeiterInnen und div. Gesundheitsangebote für über 50-jährige Arbeitssuchende (in Kooperation

mit lokalen Sportvereinen).

□ **„Jobs für best!agers“**

(Bundes-)Land: Frankfurt / Darmstadt – Deutschland

Diverse Gesundheitsangebote zur Förderung der Gesundheit von älteren Arbeitslosen und Abfederung sozialer und gesundheitlicher Konsequenzen von Arbeitslosigkeit.

## 7 Handlungsfeld soziale und persönliche Stabilität

### 7.1 Projektziel soziale und persönliche Stabilisierung

Soziale und persönliche Stabilisierung im Sinne des Konzepts der Beschäftigungsfähigkeit referiert hier auf die persönlichen Umstände der TeilnehmerInnen und ihr soziales Umfeld, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Projekts. Neben einer finanziellen Stabilisierung geht es dabei um das persönliche Empfinden von Stabilität, etwa durch eine geregelte Tagesstruktur, aber auch um innere Prozesse in Zusammenhang mit Selbstwert und Wertschätzung. Eine Überschneidung mit gesundheitlicher Stabilität – vor allem in Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen – ist hier stark gegeben (vgl. Kapitel 6).

Im Projektkonzept von Triga kommt dem Begriff der Stabilität in Zusammenhang mit den Projektzielen eine prominente Rolle zu: Die *„Erlangung und Beibehaltung einer kontinuierlichen Arbeitsleistung und Stabilität im Arbeitsalltag“* wird dabei als arbeitsmarktpolitische Interventionsaufgabe festgehalten (Konzept SÖB Triga:12), und als wesentlicher Faktor zur Erreichung des übergeordneten Ziels einer nachhaltigen beruflichen (Re-)Integration wird an erster Stelle mit der Formulierung einer *„stabilen persönlichen, gesundheitlichen, familiären und sozialen Situation“* ein umfassendes Stabilitätskonzept skizziert (ebd.:14). Auch von der Stabilisierung *„sozialer Gesundheit“* ist (neben der psychischen und physischen Gesundheit) in dem Zusammenhang die Rede (ebd.:14, 17). Eine wesentliche Rolle kommt dabei der sozialpädagogischen Begleitung zu, der es – unter anderem – auch um den Schwerpunkt der *„sozialen und persönlichen Zufriedenheit“* geht (ebd.:20)

Bei Smartwork wird auf den Begriff der sozialen und persönlichen Stabilisierung kaum näher eingegangen oder dieser definiert. In Zusammenhang mit dem Betreuungsansatz im SÖB ist von einer *„Verbesserung der persönlichen Gesamtheit“* als Ziel die Rede:

*„Die Betreuung im sozialökonomischen Betrieb folgt einer ressourcenorientierten, ganzheitlichen Sichtweise [...], damit sie eine sukzessive Verbesserung in ihrer persönlichen Gesamtheit erreichen können.“ (Betriebskonzept für SÖB smartwork:41)*

Im Rahmen des Inklusionsplans soll im Lauf des Beschäftigungsverhältnisses mittels der sozialpädagogischen Betreuungsangebote eine *„generelle Stärkung der Selbst- und Sozialkompetenz der TransitmitarbeiterInnen“* erreicht werden und der *„individuelle Handlungsspielraum erweitert werden“* (ebd.:34), was als persönliche Stabilisierung im weiteren Sinn verstanden werden kann.

Von Seiten eines/einer ExpertIn wird in dem Zusammenhang darauf verwiesen, dass ihm/ihr in der Betreuungsarbeit wichtig sei zu vermitteln, dass Arbeit (nur) einer von mehreren Lebensbereichen ist. *„Was macht mich neben Arbeit aus?“* fragt er/sie,

denn „wir haben mehrere Säulen, ich bin Meister meines Lebens. Manches ist nicht zu ändern aber vieles doch, die Transitarbeitskräfte sollen nach dem Projekt gestärkt weiter gehen“ (Exp.6), was als Betonung einer sozialen und persönlichen Stabilität in der Betreuungsarbeit gelesen werden kann.

## 7.2 Subjektive Selbstsicht bezüglich Stabilität

### 7.2.1 Rahmungen der individuellen Situation

Als Themenfelder sozialer und persönlicher Stabilität werden sowohl von den TeilnehmerInnen als auch von den ExpertInnen die Dimensionen Familie/familiäres Umfeld sowie die finanzielle Absicherung angesprochen.

Was die **familiäre Situation** anbelangt, stehen die TeilnehmerInnen in sehr unterschiedlichen Ausgangssituationen. Ihre Erzählungen zeigen, dass Familie je nach Konstellation sowohl als stabilisierender Faktor wie auch als Quelle der Instabilität fungieren kann. Manche TeilnehmerInnen berichten von einer persönlichen Belastung durch eine Trennung (bspw. von PartnerIn und/oder Kindern, zb. „das ist das, was mich sehr mitnimmt“, 21.w\_38; „Weil ich privat so unter Druck gesetzt worden bin, dort eigentlich nur hinaus wollte, ich wollte weg.“ 03.w\_57) oder stark auch durch die Sorge um Arbeit für die Familie, wobei im folgend zitierten Fall viele belastende Beziehungen für die Interviewpartnerin zusammen kommen (s. bspw. auch 13.w\_49)

*„Ja momentan von meinem Sohn die Freundin, die liegt im Sterben. [...] mein Sohn, der ist schon völlig fertig jetzt. [...] Also ich will ihm momentan gar nicht mehr zu mir lassen, weil er mich damit ganz krank macht. [...] Und meine Tochter hat ein anderes Problem, kiffen [...] Sie war verheiratet und der Vater von meinem Enkel hat ihr den Sohn weggenommen. [...] Mein Bruder der war so oft bei mir, weil ich wasche ihm die Wäsche mit. [...] Er ist auch so, er bringt mir immer die schlechte Aura. Er trinkt so viel. [...] Jetzt bin ich inzwischen so weit, dass ich ihn gar nicht mehr anrufe.“ (07.w\_54)*

Auf der anderen Seite können die familiären Strukturen auch Halt geben und Stabilität herstellen, eine Unterstützung darstellen, die Personen stolz machen (bspw. 12.m\_53), Zusammenhalt vermitteln (bspw. 04.w\_54), oder, wie das folgende Zitat zeigt, persönlich aufbauend wirken:

*„Mir geht es sehr gut. Ich habe einen neuen Mann kennengelernt, den habe ich geheiratet, vor zwei Jahren. Der hat mich wieder in die Höhe gebracht, der hat mir wieder gezeigt, was Leben heißt.“ (18.w\_47)*

Als ein weiterer wesentlicher Bestandteil einer persönlichen Stabilität soll hier die **finanzielle Situation** angesprochen werden. Die meisten der befragten TeilnehmerInnen berichten von geringen finanziellen Spielräumen. Krankheit und Arbeitslosigkeit über einen längeren Zeitraum sind eine massive finanzielle Belastung, nicht nur in der Zeit der Erkrankung selbst, sondern auch vor dem Hintergrund, möglicherweise eine längere Phase der Rehabilitation zu benötigen. Aber auch ganz konkrete finanzielle Eingriffe können dadurch möglich werden, wenn bspw. Umbauarbeiten am Haus notwendig werden, um ein Leben im Rollstuhl zu ermöglichen (08.m\_50). Zur Sprache kommen verschiedene Strategien des Umgangs, wie bspw. Abstriche beim Urlaub (bspw. 08.m\_50), günstiges Einkaufen oder die Suche nach günstigen Anbietern von diversen Dienstleistungen (bspw. 07.w\_54), der Rückgriff auf Reserven der Eltern (bspw. 04.w\_54) oder die Nutzung von sozialen Zuschüssen der öffentlichen Hand wie der Wohnbeihilfe (bspw. 03.w\_57).

Die finanzielle Situation ist freilich wesentlich von der Haushaltskonstellation geprägt, und wird zumeist auch in Hinblick darauf reflektiert. Während alleinstehende Perso-

nen zwar einerseits weniger Ausgaben haben und sich auch finanziell niemandem verantwortlich fühlen (müssen) (bspw. 24.m\_49), sind doch die Lebenshaltungskosten für Einzelpersonen mitunter höher als wenn mehrere Einkommen im Haushalt zur Verfügung stehen. Mehrere InterviewpartnerInnen erwähnen, dass ihr/e PartnerIn auch etwas verdient (bspw. 12.m\_53, 09.w\_57), was dem Haushalt größere Handlungsspielräume eröffnet und auch Einfluss auf die finanziellen Anforderungen an die eigene Arbeitsstelle hat, wie eine Gesprächspartnerin formuliert:

*„In der Lage bin ich sicher in einer besseren Lage als meine Kolleginnen, die alleinstehend sind, weil die können nicht sagen „ich kann auf die 100 Euro im Monat verzichten“. [...] also das Finanzielle mit meinem Mann, es würde sich schon ausgeben.“ (14.w\_55)*

Auch die befragten ExpertInnen beobachten hier eine schwierige Situation vieler TeilnehmerInnen. Ein großer Teil habe finanzielle Probleme nach einer langen Krankheitsphase und einer langen Arbeitslosigkeit, oftmals auch verbunden mit Schulden – davon berichten auch mehrere TeilnehmerInnen selbst (bspw. 06.m\_47, 21.w\_38, 22.w\_48). Im Rahmen der Projektteilnahme werde versucht, eine allfällige Schuldensituation in Angriff zu nehmen, etwa durch eine Vermittlung zur Schuldenberatung. Generell wird der Verdienst im Projekt als sehr gering erachtet, nicht zuletzt aufgrund der überwiegend teilzeitigen Beschäftigung, eine BMS-Richtsatzergänzung gehe sich bei vielen gerade knapp nicht aus. Einen gewissen Ausgleich bietet der Kombilohn, den nach Schätzung der ExpertInnen rund jede/r zweite TeilnehmerIn bezieht bzw. beziehen kann (Exp.3, Exp.5; siehe auch Kapitel 7.3.2).

Ein/e ExpertIn verweist auch auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in städtischem und ländlichem Umfeld. Im Raum Linz sind die Lebenshaltungskosten aufgrund höherer Mieten für die TeilnehmerInnen höher. Ausweichmöglichkeiten auf billigere Wohnräume führen relativ weit aus der Stadt hinaus und werfen damit zugleich die Frage der Mobilität bzw. des Autobesitzes auf (Exp.5).

### 7.2.2 Subjektive Zielsetzung/en

Subjektive Leitbilder einer stabilen Lebenssituation – noch unabhängig von den Erfahrungen der Projektteilnahme – beziehen sich überwiegend auf die finanzielle Dimension. Was die Zielsetzungen im Bereich der **finanziellen Stabilität** betrifft, ist als Leitbild vor allem der Wunsch nach Autonomie aus den Gesprächen heraus zu lesen. Insbesondere Frauen betonen den Wert eines eigenen Einkommens und der finanziellen Unabhängigkeit vom Partner (bspw. 14.w\_55, 18.w\_47). Dass die Notstandshilfe keine persönliche sondern eine haushaltsbezogene Leistung ist, macht Frauen hier die autonome Position möglicherweise schwieriger:

*„Ich krieg ja keine Notstandshilfe, weil ich ja verheiratet bin. Und falls das wieder auf mich zukommen sollte, weil..., nein..., das ist für mich..., das kann ich mich überhaupt nicht vorstellen, dass ich abhängig bin vom Partner, vom Partner seinem Geld.“ (09.w\_57)*

Aber nicht nur um Geld für sich selbst zur Verfügung zu haben, sondern auch genau in die andere Richtung, um einen Beitrag zu einem gemeinsamen Haushalt leisten zu können, kommt dem eigenen Erwerbseinkommen ein so zentraler Stellenwert in Zusammenhang mit persönlich erlebter Stabilität zu: „Dass ich auch was, außer die Arbeit zuhause, auch noch finanziell was beitragen kann“ (13.w\_49) ist bspw. einer InterviewpartnerIn ganz wichtig. Ein Gesprächspartner spricht den Aspekt der finanziellen Kontinuität als Bestandteil persönlicher Stabilität an:

*„Was mich daran irrsinnig freut, das ist das Ganze, das Konstante, nicht rauf und runter oder nach Lust und Laune, na heute was kostet die Welt und am nächsten Tag lass ich den Kopf hängen, das gibt's nicht mehr.“ (24.m\_49)*

Einzelne GesprächspartnerInnen werfen an dieser Stelle einen teilweise sorgenvollen Blick in die Zukunft bzw. die Möglichkeiten der Aufrechterhaltung finanzieller Stabilität nach der Projektteilnahme. Dabei geht es um die faktischen Kosten von Anschlussmöglichkeiten an die Projektteilnahme wie einer Ausbildung (10.m\_27), um das befürchtete weitere Sinken der eigenen Leistungsfähigkeit und damit verbundenen finanziellen Einbußen (20.w\_57) und auch generell um die Möglichkeiten der Erlangung eines ‚normalen‘ Einkommens in den nächsten Jahren mit Blick auf die Pensionshöhe (14.w\_55).

Zielsetzungen im Bereich des Empfindens von **persönlicher Stabilität** sind eher unbewusster Natur und daher wohl ungleich schwieriger zu formulieren. Von einigen wenigen Personen wird von Lernerfahrungen gesprochen und daraus gezogenen Schlüssen für die eigene Lebenseinstellung bzw. für die eigene Stabilität (bspw. bezüglich der angestrebten Work-Life-Balance, 23.m\_28; oder der bewussten Absage an Selbstmitleid (15.w\_46) oder Traurigkeit (11.m\_59)). Diese Aussagen zeugen von einer gestiegenen Selbstverantwortung und Eigeninitiative im Vergleich zu früherem Verhalten und können gewissermaßen als erarbeitete Instrumente zur Aufrechterhaltung persönlicher Stabilität gedeutet werden. Deutlich konkreter sind die diesbezüglichen Erwartungen an die Projektteilnahme: Das unmittelbare soziale Umfeld, also die Integration in ein soziales Gefüge durch die Beschäftigung wird von mehreren GesprächspartnerInnen als zentrale Erwartung formuliert (bspw. 22.w\_48, 17.w\_55; als Effekt bzw. Erfahrung aus der Projektteilnahme spielt diese Dimension – ebenso wie die finanzielle Stabilisierung – für viele eine Rolle, vgl. Kapitel 7.3.1 und Kapitel 7.3.2).

## 7.3 Praxis der Umsetzung – Elemente und Einschätzungen

### 7.3.1 Langfristige Beschäftigung

Es ist ein Spezifikum der beiden Pilotprojekte Smartwork und Triga, dass die Verweildauer in der Beschäftigung wesentlich länger ist als in anderen Sozialökonomischen Betrieben. Es sind mehrere Dimensionen dieser langfristigen Beschäftigung, die eine positive Wirkung in Bezug auf die soziale und persönliche Stabilität der TeilnehmerInnen nehmen. Aus den Gesprächen wurden in diesem Kontext die Aspekte „Dienstvertrag“, „eine Aufgabe haben“ und die „lange Dauer“ als wesentliche Säulen sichtbar.

Dass in SÖBs mit einem realen **Dienstvertrag** gearbeitet wird, ist als Faktum an sich für die TeilnehmerInnen nicht zu unterschätzen. Im Gegensatz zu anderen Maßnahmen des AMS – und hier haben mehrere GesprächspartnerInnen schon Erfahrungen gemacht, vor allem in Arbeitstrainingszentren und in diversen Schulungsmaßnahmen – besteht mit dem Dienstvertrag ein Vertragsverhältnis wie am ersten Arbeitsmarkt. Momente wie das Unterschreiben des Dienstvertrags, Lohnzettel in die Hand zu bekommen, Sonderzahlungen zu erhalten etc. schaffen ein anderes Setting als AMS-Maßnahmen. Die TeilnehmerInnen empfinden sich weniger als empfangenden AMS-KundInnen, sondern als aktive und beitragende Menschen – auch wenn das Gehalt objektiv kaum höher oder sogar niedriger als das Arbeitslosengeld oder Schulungsgeld ausfällt. Dieser Aspekt eines regulären Dienstvertrags ist laut der befragten Ex-

partInnen ein „*sehr hoher Reiz und ganz großer Motivator*“ (Exp.4), ein/e andere meint: „*Es geht damit um gesellschaftliche Teilhabe - sagen zu können ‚ich hab eine Arbeit‘ macht viel mit den Personen*“ (Exp.3) im Sinne einer persönlichen und sozialen Stabilisierung. Auch auf Seiten der TeilnehmerInnen wird dieser Moment der Stabilität durch die Teilhabe am Arbeitssystem über einen regulären Dienstvertrag reflektiert:

*„Alleine schon dadurch, dass ich mich hier wertgeschätzt fühle, weil ich einen Dienstvertrag habe, was ich im ATZ nicht hatte. Ich habe ein fixes Einkommen.“ (10.m\_27)*

*„Erstens kann ich mitreden, dass ich auch in eine Arbeit gehe. Sonst sagt man, die sitzt zuhause, muss aufs AMS gehen, das geht mich auch schon an. Oder ich gehe in den Kurs. So kann ich auch sagen, ich gehe in die Arbeit, oder mit dem Urlaub, ich muss mir Urlaub nehmen. Man kann wieder mitreden. Man fühlt sich nicht mehr so "mähhh", man tut eh nichts.“ (17.w\_55)*

Unter der Überschrift „**eine Aufgabe haben**“ können verschiedene Wirkungsrichtungen subsummiert werden. Zum einen geht es um die (Wieder-)Erlangung einer Tagesstruktur und die Herstellung einer (gesellschaftlich akzeptierten) Normalität, wie bereits im vorigen Zitat angedeutet wurde und auch im Folgenden evident wird:

*„Ganz wichtig war mir die Regelmäßigkeit, das Aufstehen. Weil wennst zuhause bist, ob es jetzt zehn oder nicht ist, macht es ja keinen Sinn, nicht? Doch die Regelmäßigkeit schon, du hast jetzt, wie es bei mir ist, von Montag bis Donnerstag und dann ist auch das Wochenende anders, weil dann tut man auch was.“ (15.w\_46)*

Das Erleben, eine (sinnvolle) Aufgabe zu haben und gebraucht zu werden, steht in einem engen Zusammenhang mit Selbstwert und einem positiven Selbstempfinden. Nach langen Phasen der Krankheit und Arbeitslosigkeit haben viele der GesprächspartnerInnen den Glauben daran verloren, in einem sozialen oder allgemein gesellschaftlichen Kontext einen Wert zu haben und etwas beitragen zu können – auch vor dem Hintergrund ihres oftmals schon höheren Alters. An diesem Arbeitsplatz im Projekt machen sie aber die wohltuende Erfahrung, gebraucht zu werden, und dass die Arbeit, die sie leisten können, in einem größeren Kontext von Wert ist („*das Bewusstsein und dass man weiß, man ist was wert und man wird gebraucht*“, 24.m\_49). Die Beschäftigung hat hier also eine persönlich stabilisierende Wirkung, wie die folgenden exemplarisch ausgewählten Zitate veranschaulichen:

*„dass man sich selber auch wieder bestätigen kann, dass man auch noch nicht ganz am Abschiebegleis steht. Ist auch wichtig, find ich, für mich ist es schon wichtig. [...] ich glaub, dass man sich da irgendwann einmal aufgibt, wenn man keine Aufgaben mehr zu bewältigen hat.“ (09.w\_57)*

*„Und da habe ich auch Aufgaben, die ich erledigen kann oder darf...[...] Und einfach das Gefühl, ich werde da gebraucht und es wird auch geschätzt was man macht. Das ist schon viel wert.“ (19.w\_41)*

*„Eigentlich wieder ein wertvolles Mitglied zu sein in der Gesellschaft, wieder seinen Beitrag zu leisten.“ (15.w\_46)*

Einige TeilnehmerInnen sehen ihre tägliche Beschäftigung im Projekt auch als willkommene und wichtige, weil ausgleichende Ablenkung von problematischen Lebens-themen wie gesundheitlichen oder privaten Schwierigkeiten. In der Arbeit ist man beschäftigt, fokussiert seine Gedanken auf die zu bewältigenden Aufgaben und kann damit „*vergessen und nicht so viel daran denken*“ (07.w\_54), was einen zuhause belastet. Die Arbeit „*hat mich sehr abgelenkt von den privaten Problemen*“ (03.w\_57) sagt ein/e TeilnehmerIn beispielsweise. Denn die viele freie Zeit ohne Beschäftigung lässt mitunter zu viel Platz für negative Gedanken(-spiralen), die eine weitere Verschlechterung der Situation mit sich bringen können. Zwei TeilnehmerInnen dazu:

*„Als Ablenkung. Also nicht nur zuhause sitzen und zu trauern, sondern halt als Beschäftigung, es hilft schon. Weil das Verkriechen macht das nicht anders, besser wird's wenn man mit wem reden kann. Und das geht dann, wann man weg muss, raus muss.“ (15.w\_46)*

*„Also, für mich ist die Arbeit einfach ein Ausgleich, nicht zuhause zu sitzen und nicht Däumchen drehen, denn dann kommt das Radl und das tiefe schwarze Loch und das möchte ich auf keinen Fall mehr.“ (21.w\_38)*

In Folge dieser positiven Erfahrungen durch die Beschäftigung, dadurch, eine Aufgabe zu haben und gebraucht zu werden, sprechen mehrere GesprächspartnerInnen von einer (wieder-)gewonnenen (Lebens-)Freude. Sie bringen zum Ausdruck, wie gern sie zur Arbeit gehen, wie beispielsweise die folgende Person:

*„Ja, es hat sich schon etwas für mich verändert. Ich habe einen Job, wo ich jeden Tag herkommen kann. Und ich mit Freude herkomme.“ (18.w\_47)*

Einige InterviewpartnerInnen gehen dabei noch viel weiter, und stellen einen direkten Zusammenhang zu ihrem inneren Befinden her, zu ihrer Grundstimmung und ihrer Lebenseinstellung. Hier werden tiefgreifende Veränderungen in der Haltung zu sich selbst und zum Leben deutlich, wie die folgenden drei Personen ihre Veränderungen durch die Projektteilnahme beschreiben:

*„Es hat sich was verändert. Ich hab mich verändert, ich bin mehr ich selbst wieder geworden.“ (13.w\_49)*

*„Verändert? Ja, sicher, es hat sich im Inneren, da ist mir wieder leichter. Eine Arbeit, wo ich mich glücklich schätze [...] Es war einfach für mich, ich hab kein Leben mehr gehabt und seitdem ich hier bin, leb ich. Jetzt hat alles wieder einen Sinn, der ja früher oder später, wenn du so lange arbeitslos bist, verloren geht. [...] du bist wer anderer und siehst wieder ein Ziel, um doch weiterzukämpfen und wieder im Leben zu stehen.“ (17.w\_55)*

*„Ich blühe wieder auf. [...] Das ist für mich einfach wieder ein normaler Tagesablauf, man steht am Morgen auf, man weiß, man hat eine Arbeit, man verdient wieder sein Geld, man kommt nachhause. ja, dann machst du einfach wieder das woran du Spaß hast. Ich wollte einfach nur eine Beschäftigung. Sonst weiß man nicht was man anfangen soll damit. Man kommt da in so einen Teufelskreis hinein, wenn man keine Arbeit hat. Man kommt nicht mehr hinaus und man wird kontaktscheu. Man sperrt sich dann komplett ein. So war es bei mir. [...] Bei mir ist es einfach wieder schön. Arbeiten gehen macht mir auch einfach Spaß [...] ich bin schon ein lustiger Mensch geworden, gegen früher. Ich kann wieder viel lachen. Und das ist wichtig.“ (22.w\_48)*

Es verwundert nicht, dass viele TeilnehmerInnen dieser Beschäftigung dann auch ein sehr hohes Engagement entgegen bringen und sich gern und stark in die Arbeit einbringen. Auch von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen wird dieser Umstand beobachtet (bspw. auch Exp.1, 5):

*„Die TransitmitarbeiterInnen [...] sind eine Unterstützung bei der Arbeitsorganisation, legen sehr viel Wert auf Arbeitstugenden wie: Pünktlichkeit, Teamfähigkeit und zeigen Engagement Arbeitsaufträge zeitgerecht umzusetzen und – wenn es einmal notwendig ist – länger zu arbeiten.“ (3.Statusbericht für das AMS OÖ zum Beschäftigungsprojekt Triga:21.w\_38)*

Als dritter wesentlicher Aspekt der Beschäftigung im SÖB für die persönliche und soziale Stabilisierung der TeilnehmerInnen ist die **lange Dauer** zu sehen. Primär ist die für sozialökonomische Betriebe überdurchschnittlich lange Beschäftigungsdauer an den gesundheitlichen Anforderungen der Zielgruppe orientiert. Die stabilisierende Wirkung ist aber deutlich auch in einem persönlichen und sozialen Kontext zu sehen, bzw. ist die Grenze hier fließend (vgl. auch Kapitel 6). Ganz wesentlich ist hier aber die verlässliche Planungsperspektive für die TeilnehmerInnen. Vor dem Hintergrund oftmals fragmentierter erwerbsbiographischer Vergangenheiten, dem wiederholten Scheitern an den Arbeitsbedingungen im ersten Arbeitsmarkt, der Teilnahme in kurzzeitigen befristeten arbeitsmarktpolitischen Projekten und mit all dem verbunden auch einer instabilen finanziellen Situation, besteht bei Smartwork/Triga die stabile



Perspektive einer sicheren Beschäftigung über mehrere Jahre – auch in finanzieller Hinsicht:

*„...somit hab ich sehr viel Wechsel gehabt in den letzten Jahren, was mir nicht so gut tut, dieses immer-wieder-neu-anfangen-müssen. Darum bin ich froh, dass ich mit dem Einstieg hier weiß, dass ich bleiben kann, wenn ich es irgendwie schaffe zu arbeiten.“ (20.w\_57)*

*„Und ich habe jetzt endlich Zeit gewonnen, dass ich einfach in einem relativ sicheren Schiff einmal bin. Das tut mir wahnsinnig gut. [Das gibt] finanzielle Absicherung auf alle Fälle.“ (09.w\_57)*

### 7.3.2 Verdienst

Der Verdienst in den Beschäftigungsprojekten wird von den ExpertInnen als eher gering erachtet, bei den TeilnehmerInnen teilen sich die Einschätzungen, abhängig von ihren früheren Beschäftigungen und Einkommen. Während der Lohn für manche vergleichsweise gering oder auch niedriger als das Arbeitslosengeld ausfällt (bspw. 03.w\_57, 15.w\_46), sagen andere, sie hätten noch in keinem anderen Job so viel verdient wie im Projekt (bspw. 16.w\_53, 10.m\_27). Wesentlich ist für viele aber die Regelmäßigkeit und die **Verlässlichkeit** des Einkommens über mehrere Jahre hinweg, wie ein/e GesprächspartnerIn auf die Frage nach dem größten persönlichen Wert der Projektteilnahme antwortet:

*„Naja, schon das Gefühl, ich kann da herein kommen und habe da die Arbeit für diese Zeit gefunden und habe für diese Zeit ein Einkommen. Dass ich weiß, dass jeden Monat etwas kommt, ein Lohn und dass ich etwas dafür tue.“ (04.w\_54)*

Das relativ geringe Einkommen ist in Zusammenhang mit dem hohen Teilzeitanteil zu sehen. Hier entsteht für viele TeilnehmerInnen eine Diskrepanz zwischen den finanziellen Bedarfen und dem Wunsch nach einem vollzeitigen Beschäftigungsausmaß und der tatsächlichen gesundheitlichen Leistungsfähigkeit. Auf diesen Spagat weisen auch ExpertInnen hin (bspw. Exp.4). Ein Teilnehmer erzählt beispielsweise, dass ihm eine Teilzeitanstellung lieber wäre und er zunächst auch 25 Stunden probiert habe, jetzt aber mit 38 Stunden vollzeitig im Projekt tätig ist, weil die hohen Kosten des Pendelns zum Arbeitsplatz sonst nicht zu finanzieren wären (12.m\_53), oder eine andere Teilnehmerin meint *„Ich arbeite aus dem Grund 30 Stunden, weil man mit 25 Stunden, also, da verdienst zu wenig“* (09.w\_57).

Als Weg die Situation etwas zu entspannen, wird nach Möglichkeit ein **Kombilohn** für die TeilnehmerInnen beantragt. Nach Einschätzung der ExpertInnen bezieht etwa die Hälfte der TransitmitarbeiterInnen eine entsprechende Kombilohnbeihilfe des AMS, aber nicht alle erfüllen die Anspruchsvoraussetzungen dafür (Exp.4, Exp.3). Auf Seiten der befragten TeilnehmerInnen sorgen diese individuell unterschiedlichen Fördermöglichkeiten für Irritation (bspw. 05.m\_54, 08.m\_50) und auch die bürokratischen Unklarheiten (konkret Zeitpunkt der Bewilligung für weiteres Jahr) verunsichern manche InterviewpartnerInnen in der Stabilität ihrer künftigen finanziellen Situation (bspw. 04.w\_54. s. auch Pesendorfer 20.w\_57/14.w\_55).

### 7.3.3 Sozialpädagogische Betreuung

Die Betreuung und Begleitung durch eine/n Sozialpädagogin ist ein tragendes Element in vielerlei Hinsicht, nicht zuletzt mit Blick auf die angestrebte persönliche Stabilisierung der Transitarbeitskräfte. Dies wird im Projektkonzept von Triga expliziert:

*„[Es] dient die erste Phase im SÖB im Wesentlichen der Stabilisierung. Auf Basis eines MitarbeiterInnengesprächs werden die dafür notwendigen Schritte festgelegt. Da diese sowohl sozialpädagogische als auch gesundheitspädagogische*

*Themen beinhalten, werden die Gespräche interdisziplinär geführt“ (Konzept SÖB Triga:20.w\_57).*

Hier sind zwei Ebenen voneinander zu unterscheiden. Die eine ist die **objektiv-inhaltliche Ebene sozialer Arbeit**. Der/die Sozialpädagogin arbeitet mit den TeilnehmerInnen auf regelmäßiger Basis an Problemfeldern in verschiedenen Lebensbereichen, je nach individuellem Bedarf. So werden neben den unmittelbar projektbezogenen Aufgabenfeldern der (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt und der gesundheitlichen Stabilisierung auch Themen wie Verschuldung/finanzielle Stabilität (bspw. 21.w\_38), Unterstützung bei diversen Anträgen (bspw. 09.w\_57) und ganz allgemein persönliche Stabilität und Lebensqualität bearbeitet (bspw. 03.w\_57). Auch das Instrument der Gruppengespräche als sozialpädagogischer Aufgabe wird von mehreren TeilnehmerInnen als sicherheitsgebender Faktor wahrgenommen (bspw. auch 01.m\_61, 14.w\_55):

*„Das ist etwas, das mir wirklich... Weil da so viel heraus kommt, da wird das Angestaute... Es kommt zu keinem Streit und nichts, denn man kann es ja heraus lassen. Also das gefällt mir schon wieder.“ (17.w\_55)*

Das sozialarbeiterische Angebot zielt aber auch auf eine **Stärkung der Persönlichkeit**, was bei vielen TeilnehmerInnen auch deutlich ankommt. Unter dem Schlagwort Empowerment sind hier die folgenden Zitate zu lesen, wenn TeilnehmerInnen berichten, wieder mehr Selbstvertrauen zu haben, zu erleben dass sich jemand für sie einsetzt und den Rücken stärkt:

*„Auch die Unterstützung durch die Sachen, die wir gemacht haben mit Selbstwert und der Glaube an sich selbst. Es waren so paar Punkte, die mir die Kraft zum Durchziehen und Machen gegeben haben und im Endeffekt jetzt habe ich das geschafft, was ich immer wollte und ich habe mich gefreut wie ein kleines Kind. Nach so vielen Jahren, hab ich's geschafft.“ (21.w\_38)*

*„Sie [Anm.: die Sozialpädagogin] steht auch recht hinter uns, muss ich ganz ehrlich sagen, was ich ihr auch hoch anrechne, wenn irgendwelche Probleme sind. Es kommt natürlich auch von uns dann zurück. Ich glaube da gibt es keinen, der negativ über sie redet. Das kann ich mir absolut nicht vorstellen.“ (03.w\_57)*

Und schließlich ist für mehrere InterviewpartnerInnen auch die Erfahrung zentral, überhaupt eine **empathische Ansprechperson für jede Art von Problemen** zur Verfügung zu haben. Man könne „zu jedem kommen“ (14.w\_55), er/sie habe als „adäquater Gesprächspartner“ immer „genügend Zeit für ein Gespräch“ (24.m\_49), oder, wie ein/e TeilnehmerIn erzählt:

*„Ich kann kommen mit was auch immer ich will. Das finde ich unheimlich wichtig, dass das nicht einfach auf die Seite gelegt wird. Für uns ist das einfach genau das Thema. Man hat ja ohnehin nicht so viele Personen, denen man sich anvertraut, aber bei ihr ist das gut, weil sie eben auch selbst schon viel erlebt hat. Das war das erste Mal, wo ich mir gedacht habe, ich bin nicht alleine damit.“ (03.w\_57)*

Eine einzige Person äußert sich in diesem Zusammenhang kritisch und erzählt davon, sich in manchen Situationen bzw. von manchen TrainerInnen oder KursleiterInnen nicht ernst genommen gefühlt zu haben und nicht wie eine erwachsene Person mit reichhaltiger beruflicher Erfahrung angesprochen worden zu sein. „Nicht alle“, schränkt sie ein, aber „zeitweise bin ich mir vorgekommen als wäre ich fünf Jahre alt und hätte noch nie eine Schule gesehen“ (17.w\_55) kritisiert sie.

#### 7.3.4 Arbeitssetting – KollegInnen und FachbetreuerInnen

Die Beschäftigung in den Projekten findet in einem sozialen und mehr oder weniger stark kooperativen Setting statt. Die „Förderung der sozialen Integration“ durch die Arbeitssettings ist auch eine explizite Anforderung und Zielsetzung in den beiden Projektkonzepten.

Aus Sicht der befragten TeilnehmerInnen spielt dieser Aspekt des **sozialen Kontakts** mit anderen Menschen – den KollegInnen und den FachbetreuerInnen – als förderliches Element mit Blick auf ihre soziale Stabilität eine wichtige Rolle. Zunächst ist hier die Einbindung in ein soziales Gefüge an sich zu nennen. „Das Umfeld ist gut, und das ist ganz wichtig“, meint ein/e Interviewte/r, „das sind ganz wichtige Menschen für mich geworden“ (20.w\_57), „man lernt neue Leute kennen“ (17.w\_55) ein/e andere/r. Mehrere betonen, dass sie gern unter Leuten sind (bspw. 03.w\_57, 13.w\_49), einige sprechen von entstandenen Freundschaften (bspw. 12.m\_53, 09.w\_57), andere von einem Zusammenhalt fast wie einer Familie (bspw. 08.m\_50, 11.m\_59).

Was konkret auch als stabilisierendes im Sinn von erbauliches Element dieses Arbeitssettings erlebt wird, ist das Erfahren von individuellem Lob, Anerkennung und Wertschätzung für die eigene Person sowie für die erbrachte Arbeitsleistung (bspw. 24.m\_49, 17.w\_55, 01.m\_61). Auch das gemeinsame Arbeiten an großen Herausforderungen ist für einige eine sehr wertvolle Erfahrung, der gemeinsame Erfolg lässt den sozialen Zusammenhalt steigen und gibt dem/der einzelnen ein gutes Gefühl („man fühlt sich einfach besser“, 19.w\_41):

*„oder zB eine Woche insgesamt zusammen viel Arbeit, das ist sehr schwer ein bisschen, nicht viel, aber gottseidank viele Leute helft zusammen, miteinander, das ist gut, ein Punkt der gut ist“ (02.m\_55)*

Schließlich ist auch die Zusammensetzung der Gruppe für einige ein Aspekt, der das Umgehen mit der eigenen Situation erleichtert. Man sieht die Probleme der KollegInnen, und das hilft dabei, die eigenen Betroffenheiten zu relativieren (15.w\_46), lässt ein gewisses Verständnis für die eigenen (vielleicht täglich unterschiedlichen) Befindlichkeiten erwarten (24.m\_49) und gibt auch die Möglichkeit, selbst anderen zu helfen:

*„Und habe es auch mitgekriegt, dass es anderen auch nicht so rosig geht. Weil man sich manchmal denkt, mir geht es so hundsmiserabel, ja ist gar nicht so schlecht. [...] der Austausch ist es. Und wir helfen auch recht, muss ich sagen. Z.B [...] Wenn einer wiederum ein Tief hat, dann versuchen wir, dass wir ihn rausbringen.“ (13.w\_49)*

Es ist aber auch zu sehen, dass die Teamsituation im Arbeitssetting durchaus **Konfliktpotential** birgt – wie in jeder Situation sozialer Interaktion. Zahlreiche TeilnehmerInnen und auch ExpertInnen berichten von Streitsituationen, sowohl auf inhaltlich-sachlicher Ebene als auch auf persönlicher Ebene. Ein/e ExpertIn charakterisiert die soziale Situation insofern als herausfordernd, als viele Transitarbeitskräfte auf Grund ihrer Berufsbiographien und nicht zuletzt auch aufgrund ihrer psychischen Erkrankungen in sozialen Situationen gewisse Schwierigkeiten haben. So sei die Arbeit in einer großen lauten Betriebshalle mit vielen KollegInnen für viele eine große soziale Herausforderung, da sie Sozialphobien, Ängste etc. haben (Exp.3). Eine für alle zufriedenstellende Arbeitssituation zu schaffen, verlange teilweise die Moderation der FachbetreuerInnen und SozialpädagogInnen.<sup>15</sup>

Vielfach gehe es dann um persönliche Konflikte zwischen einzelnen Personen, und auch die ‚Anekdoten‘ verschiedener GesprächspartnerInnen zeichnen ein nicht ganz so harmonisches Bild aller Gruppensituationen, wie es die einleitend dargestellten

---

<sup>15</sup> In der Praxis entsteht in dem Zusammenhang die Frage, wie weit in konflikthafte Situationen von Seiten der Führungspersonen proaktiv eingegriffen werden solle oder ob – wie in einem ‚normalen‘ Betriebssetting – auf die Konfliktlösungskompetenzen der Betroffenen gesetzt werden solle und man erst bei Einforderung einer Unterstützung aktiv werden solle, vgl. auch Kapitel 4.3

subjektiv erlebten positiven Effekte nahe legen. Da wird von „*dicker Luft*“ (09.w\_57) berichtet, von „*aufhussen*“ und „*auslachen*“ (07.w\_54), von „*geschnitten werden*“ (04.w\_54) und „*betrogen fühlen*“ (04.w\_54), von deutlicher „*Ungleichbehandlung*“ bzw. „*Narrenfreiheit*“ für manche KollegInnen (17.w\_55). Auch Kritik an der Arbeitseinstellung mancher KollegInnen wird an mehreren Stellen laut (bspw. 05.m\_54; siehe auch Kapitel 4.2.3)

Insgesamt aber sind die Erzählungen von positiven Erfahrungen in dem sozialen Arbeitssetting getragen. „*Streitereien, ja ist logisch dass es die gibt, das ist ganz normal*“ (08.m\_50), resümiert hierzu ein/e Befragte pragmatisch.

## 7.4 Gelingensfaktoren & Ansätze / Elemente anderer Projekte

### GELINGENSAKTOREN - soziale und persönliche Stabilität

#### □ **Arbeitsintegration auf Basis eines regulären Dienstvertrags**

Die reguläre Beschäftigung mittels eines Dienstvertrags stellt für die TeilnehmerInnen einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitswelt her – dies allein ist für viele in ihrer persönlichen Stabilisierung bzw. ihrem Bestreben, „einen Fuß in den Arbeitsmarkt zu bekommen“ ein wichtiger Bestandteil ihrer Teilnahme.

#### □ **Verlässliches existenzsicherndes Einkommen trotz Teilzeitbeschäftigung**

Die finanzielle Sicherheit, die durch ein geregeltes Einkommen entsteht, ist ebenfalls ein wesentliches stabilisierendes Moment. Aufgrund der gesundheitlichen Verfasstheit werden überwiegend Teilzeitbeschäftigungen realisiert, und hier fällt das Einkommen oftmals gering aus, um die finanziellen Bedarfe zu decken (insbesondere wenn dieses das einzige Haushaltseinkommen bildet). Die Nutzung anderer Beihilfen (insb. Kombilohnmodelle, ev. BMS) bildet hier eine Ausgleichsmöglichkeit. Dabei ist die sozialarbeiterische Unterstützung wesentlich (Kenntnis von Fördermöglichkeiten, Unterstützung bei Antragstellung).

#### □ **Sozialpädagogische Begleitung zur Stärkung der Persönlichkeit**

Neben den objektiven Inhalten der begleitenden Betreuung (Bewerbungsunterstützung, Gesundheitsberatung, etc.) haben auch die ‚weichen‘ Aspekte der Betreuung Gewicht. Eine Ausrichtung am Empowerment der TeilnehmerInnen, damit der (Wieder-)Erlangung von Selbstsicherheit, ein Gewinn an Autonomie und Handlungsspielräumen, das Erfahren von Wertschätzung und Anerkennung, etc. sind Aspekte, die der persönlichen Stärke und Stabilität zutragen.

#### □ **Sozialpädagogische Begleitung als stabilisierende Beziehungsarbeit**

Mit dem/der SozialpädagogIn steht den TeilnehmerInnen eine Ansprechperson für diverse persönliche Problemlagen zur Verfügung. Diese Verfügbarkeit eines Gesprächspartners/einer Gesprächspartnerin bewirkt vielfach das Gefühl, „nicht allein zu stehen“ und erfüllt auf diesem Weg eine wichtige sozial stabilisierende Funktion.

#### □ **Arbeitssetting als Raum für das Erleben sozialer Integration**

Mit langer Krankheit und Arbeitslosigkeit verbindet sich oft ein Rückzug aus sozialen Settings. Die Beschäftigung in einem Team von KollegInnen, der tägliche Kontakt mit anderen Menschen, wird von vielen TeilnehmerInnen als wichtiger

und persönlich stabilisierender Umstand der Beschäftigung wahrgenommen. Verschiedene Betriebsgrößen bieten hier verschiedene Vor- und Nachteile.

## ANSÄTZE / ELEMENTE ANDERER PROJEKTE

### □ **AktivA – Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit: ein ressourcenorientierter Trainingsansatz**

(Bundes-)Land: Deutschland

Der in Deutschland in zahlreichen Qualifizierungsangeboten von Beschäftigungsmaßnahmen integrierte Ansatz vermittelt Arbeitssuchenden kognitiv-behaviorale Kompetenzen zur Bewältigung von Erwerbslosigkeit. Im Rahmen eines viertätigen Trainings werden durch speziell geschulte ProjektmitarbeiterInnen Trainings u.a. in den Bereichen Zeitmanagement, soziale Kompetenzen, Problemlösetechniken und Stressbewältigung durchgeführt.

Zahlreiche Projekte in Europa setzen auf **Netzwerke von Arbeitssuchenden**, teils auch als **generationenübergreifende Ansätze**. Solche Ansätze können als ein interessanter **Beitrag zur sozialen Integration** (Teilhabe, Stärkung Selbstwert, etc.) gesehen werden, gehen aber auch darüber hinaus indem Weiterbildungsaspekte damit verbunden sind, etwa durch einen Wissenstransfer zwischen den einzelnen TeilnehmerInnen, oder parallel Angebote zur Erstellung von Kompetenzbilanzen (s. auch Fact Sheet XIII im Anhang) angeboten werden.

#### **Ausgewählte Beispiele:**

### □ **Talent 55+**

(Bundes-)Land: Niederlande

„55+ Lernnetzwerke“ (bis zu 15 Personen im Alter 55 bis 60 Jahre; 10 Meetings/Person): Gemeinsame Aktivitäten und gegenseitige Unterstützung bei Arbeitssuche. Vor Eintritt in ein „55+ Lernnetzwerk“ kann ein Kompetenztest absolviert werden.

### □ **Jobseeker Clubs**

(Bundes-)Land: Frankreich

Wöchentliche Meetings über 3 Monate von durchschnittl. rd. 10 älteren Arbeitssuchenden: Aktivierung und Motivation der Arbeitssuchenden durch gemeinsame Suchaktivitäten.

### □ **„Alt und Jung in Schwung“**

(Bundes-)Land: Oberfranken / Deutschland

Ältere und jüngere Arbeitssuchende fanden sich zu einer fachlichen Partnerschaft – einem Tandem – zusammen: Beschäftigung (im Rahmen einer Übungsfirma), Weiterbildung und Bewerbungsaktivitäten sollten zu gegenseitigem voneinander lernen in (über-)fachlicher Hinsicht führen und die Beschäftigungsfähigkeit steigern.

## 8 Handlungsfeld Qualifikationen und Kompetenzen

### 8.1 Projektziel Stärkung von Qualifikationen und Kompetenzen

Mit der Zielsetzung der Vermittlung der TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt eng verbunden sind Fragen der Qualifikation und Kompetenzen. In beiden SÖB-Konzepten wird dies auch explizit angesprochen und als wichtiger Teil der Arbeit gesehen. So definiert Smartwork als Erfolgsfaktoren u.a., dass die TransitmitarbeiterInnen neue Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, einzelne nach Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ausbildung beginnen oder fortsetzen oder mit einer Schulungsmaßnahme starten (siehe Betriebskonzept SÖB Smartwork:44). Entsprechende Zielvereinbarungen und Schritte sollen bereits während des Arbeitstrainings im Rahmen des **Inklusions- bzw. Entwicklungsplanes** erarbeitet werden (ebd. S. 33ff). Aus ExpertInnensicht ist dies ein wichtiger Bestandteil und soll künftig (noch) stärker betont werden (Exp.1, Exp.4). Bislang war auf Grund der personellen Situation bzw. Relation von SozialarbeiterInnen und Transitarbeitskräften eine durchgängige Implementierung kaum möglich. Mit der seit 2015 verbesserten personellen Ausstattung kann nun lt. InterviewpartnerInnen (Exp.1) ein verstärktes Augenmerk darauf gelegt werden.

Im Betriebskonzept von Triga werden persönliche und berufliche Kompetenzen im Kontext der Faktoren für eine erfolgreiche berufliche (Re-)Integration angeführt (siehe Konzept SÖB Triga:15). So genannte Anpassungsqualifizierungen (z.B. Sprachkurs, EDV-Grundkenntnisse, Auffrischung schulischer Kenntnisse) können und sollen im Rahmen der Arbeit im SÖB organisiert werden, aber auch Fragen der beruflichen (Um-)Orientierung und damit verbundener Qualifizierungsbedarfe werden als Bestandteil der Arbeit mit den TransitmitarbeiterInnen definiert (ebd.:16). Basis dafür stellen MitarbeiterInnengespräche dar, in denen ein individueller Zielfahrplan vereinbart werden soll (ebd.: 20). Laut Interviews werden Weiterbildungsfragen in diesem Rahmen teilnehmerInnenspezifisch aufgegriffen.

ExpertInnen beider SÖBs betonen in den Interviews vielfältige Qualifizierungsbedarfe vor dem Hintergrund individuell sehr unterschiedlicher Ausgangspositionen (Exp.1-Exp.5). Ziel müsse das Herausarbeiten und Dokumentieren der fachlichen und persönlichen Kompetenzen sein - *„Was hab ich alles geschafft, was gelernt? hervorholen, festhalten, dokumentieren, auch informell erworbene Kompetenzen. Das fördert und steigert das Selbstbewusstsein, weil die Leute vieles im Zuge ihrer Erkrankung ins Eck verdrängt haben“* (Exp.3). Darauf aufbauend können weitere Qualifizierungsschritte überlegt werden, wobei hier individuelle Rahmungen (Alter der Personen, finanzielle Ressourcen) aber auch strukturelle Faktoren (bspw. Weiterbildungsangebote, finanzielle Möglichkeiten des SÖB zur Förderung von Weiterbildungen) zu bedenken sind (siehe Kapitel 8.4).

Die folgenden Darstellungen basieren auf den Einschätzungen und Wahrnehmungen der TeilnehmerInnen selbst sowie der ProjektmitarbeiterInnen zum Themenkomplex Qualifikationen und Kompetenzen. Dabei wurde der Analyse ein umfassender Qualifikations- und Kompetenzbegriff zu Grunde gelegt:

- Formalqualifikation - Welche schulischen Abschlüsse haben die TransitmitarbeiterInnen?

- Fachliche Kompetenzen - Welche beruflich/fachlichen Kompetenzen haben die TransitmitarbeiterInnen? Welche Kompetenzen haben Sie sich im Laufe ihrer Berufsjahre erworben?
- Kompetenzen im weiteren Sinne - Über welche Grundkompetenzen - personale, sozial-kommunikative, aktivitäts- und handlungsorientierte Kompetenzen<sup>16</sup> verfügen die TeilnehmerInnen?

## 8.2 Ausgangssituation – Reflexionen zur Qualifikations- und Kompetenzsituation der TeilnehmerInnen

Die TransitmitarbeiterInnen in Triga und Smartwork verfügen mehrheitlich über ein **geringes formales Bildungsniveau** (siehe auch Pesendorfer 2014). Von den hier befragten Personen haben gut die Hälfte (13 von 24 Personen) einen Pflichtschulabschluss als höchsten Ausbildungsgrad. Bei Frauen überwiegt die Pflichtschule deutlich (neun von 14 Frauen). Fünf Frauen haben eine Lehre abgeschlossen, in einem Fall wurde der Lehrabschluss im Alter von 50 Jahren nachgeholt.

Bei Männern nimmt die Lehrausbildung einen vergleichsweise wichtigeren Stellenwert ein: fünf von zehn Befragten haben eine Lehre absolviert. Vier Befragte haben keine über die Pflichtschule hinausgehende formale Ausbildung und ein Befragter hat eine Matura absolviert.

In Einzelfällen zählen also durchaus auch formal höherqualifizierte Personen zum MitarbeiterInnenkreis, der Schwerpunkt liegt aber deutlich im Bereich Geringqualifizierter. Der jeweilig gegebene Bildungshintergrund, aber auch die beruflichen Biographien, stellen nicht nur eine unterschiedliche Ausgangsbasis für weiteres Lernen dar, sondern markieren auch unterschiedliche Weiterbildungsbedarfe und Zugänge zu Bildung, etwa im Sinn von Wertigkeiten oder subjektiv erlebter Realisierbarkeit (Exp.3, Exp.5).

Von Seiten der TransitmitarbeiterInnen wird die Bildungssituation wiederholt im Kontext ihrer beruflichen Biographien thematisiert. Dabei stehen berufliche Ausbildungen und fachliche Qualifikationen und Kompetenzen im Vordergrund. Die Bandbreite ist hier durchaus weit und umfasst verschiedene Situationen:

- Das Fehlen einer beruflichen Ausbildung, welche die Arbeitsmarktperspektiven einengt(e) (bspw. auch 18.w\_47)
 

*„Ich habe auch keinen Beruf lernen dürfen. Ich habe sofort zu arbeiten anfangen müssen. Meine erste Arbeit war die YX Fabrik, und da hab ich gleich 1000 Schilling Kostgeld herlegen müssen.“ (07.w\_54)*
- Erlernen eines Berufes, der nie oder lange Jahre nicht ausgeübt wurde (bspw. auch 03.w\_57)
 

*„Ich war in der [Firma XY] tätig 17 Jahre, war bei der Reinigung und gelernt habe ich Friseurin.“ (04.w\_54)*
- Verlust einer langjährig ausgeübten beruflichen Tätigkeit (bspw. auch 22.w\_48)
 

*„War zuerst elf Jahre selbständig als mir eine riesen Lieferforderung umgefallen ist, hab das ganze Haus verloren und die ganze Werkstatt und hab dann so richtig nimmer weiter gewusst. Hab dann eine Umschulung gemacht als technischer Zeichner.“ (06.m\_47)*

---

<sup>16</sup> Siehe dazu bspw. Kompetenz-Atlas nach John Erpenbeck, Volker Heyse und Horst Max: [www.competenzia.de](http://www.competenzia.de)

- Umschulungen, um einen Arbeitsplatz zu finden (bspw. auch 06.m\_47, 11.m\_59)
 

*„Ich hab's noch versucht, hab noch Ausbildungen gemacht, ich hab noch zur Heimehelferin eine Ausbildung gemacht, war dann ein Dreivierteljahr, fast ein Jahr eingesetzt. Es hat mir auch Spaß gemacht, in der mobilen Betreuung hab ich da gearbeitet. War schön für mich, weil ich alte Menschen sehr gern hab und... aber es war mir dann doch eben zu viel“ (20.w\_57)*
- Ausübung verschiedenster beruflicher Tätigkeiten im ersten und zweiten Arbeitsmarkt, begleitet vom Erwerb unterschiedlichster Kompetenzen
 

*„Ich meine, ich habe viel gemacht. Ich bin gelernter Einzelhandelskaufmann und habe wie gesagt im Geschäft Erfahrung und im Verkauf, auch im Außendienst mehr als ein Jahrzehnt Erfahrung, dann Lagertätigkeit natürlich, Produktion, auch Produktionsleitung.“ (01.m\_61)*

*„Gut das erste war Tapezierer, das zweite war Fliesenleger. [...] Und ansonsten: Hilfstätigkeiten. Im Bau, in der Gastronomie, im Handel. Also eins muss ich sagen: faul war ich nie, nicht? Aber ich hab schon über 30 verschiedene Arbeitsstellen hab ich schon. Leicht. [...] Und ich war schon in ein paar Projekten auch bei der YX, und es hat mir gut getan“ (24.m\_49)*

Eine geringe schulische Qualifikation, das Fehlen einer beruflichen Ausbildung oder die Nicht-Ausübung einer solchen Ausbildung, das Tätigsein in verschiedenen (oft) geringqualifizierten beruflichen Segmenten oder generell wenig, unterbrochene oder lang zurückliegende Arbeitserfahrungen markieren die beruflichen Biographien vieler GesprächspartnerInnen. Damit einhergehen Defizite in fachlichen Qualifikationen, aber auch im Bereich von „Grundarbeitsfähigkeiten wie pünktlich wohin kommen, sich abmelden“ (Exp.4) oder sozial-kommunikative Kompetenzen im Umgang in einem Team:

*„Die Betriebsgröße ist für viele eine große soziale Herausforderung: haben Ängste, Sozialphobien, Lärmempfindlichkeit, keine Stressresistenz und sitzen in einer Halle mit 70 Nähmaschinen. Da gibt's viel Konfliktpotential, jene mit Sozialphobie müssen am Rand sitzen“ (Exp.3)*

### 8.3 Subjektiv wahrgenommene Qualifikations- und Kompetenzperspektiven

Die gegebene Qualifikations- und Kompetenzsituation ist, wie im Kapitel zuvor skizziert, als ein wesentlicher (Mit-)Hinderungsgrund für eine erfolgreiche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu sehen. Wie nehmen die TransitmitarbeiterInnen diesbezügliche Handlungsspielräume und -perspektiven wahr?

Analysiert man die Interviews, so wird deutlich, dass Weiterbildung außerhalb des SÖBs (siehe dazu Kapitel 8.4, sowie auch Kapitel 5.1.2) für einige Personen durchaus eine Option darstellt. Auf Seiten der befragten TeilnehmerInnen werden **Arbeitsstiftungen** als Anschlussoption nach Projektende angeführt (bspw. 19.w\_41, 24.m\_49), aber auch eine **Lehrausbildung** wird von mehreren, relativ jungen TeilnehmerInnen angesprochen (bspw. 10.m\_27, 19.w\_41, 23.m\_28):

*„Weil ich glaube, dass der sinnvollere Weg ist, dass ich jetzt noch eine Lehre mache. Weil es jetzt vom Alter her noch geht mit 27. Umso älter ich werde umso schwieriger wird es, dass ich genommen werde. Dass ich da noch einmal einen frischen Start mache.“ (10.m\_27)*

*„Also zurzeit denke ich eher viel an die Zukunft, was ich noch machen will. Da ist meistens Lehre vorhanden. Ich habe schon einen Beruf gelernt, aber das war nicht das Richtige. Also einen handwerklichen Beruf. Und... Wir haben jetzt die Chance durch eine andere Stiftung, dass wir da etwas Anderes, etwas Neues lernen können ab Dezember. Und das ist was mich am meisten beschäftigt, was will ich machen. Ich weiß es eben nicht. [lacht]“ (23.m\_28)*



Einzelne TeilnehmerInnen würden auch gerne vorhandenes Wissen und Kompetenzen **auffrischen** und erweitern (bspw. auch 04.w\_54):

*„Auffrischungen wären sicher interessant, aber ich hab eine gute Grundbasis. Ich habe eine Ausbildung gemacht, aber Auffrischung schadet gar nicht. Überhaupt im Computerzeitalter ist man schnell mal hinten.“ (06.m\_47)*

Andere wiederum setzen sich mit **Ausbildungsmöglichkeiten** und -optionen auseinander ohne Ziele, Pläne oder Inhalte (bislang) näherhin konkretisiert zu haben:

*„Ausbildung weitermäßig weiß ich nicht genau wie und was, wäre natürlich schon eine Option“ (15.w\_46)*

**Voraussetzung** für eine allfällig nachfolgende Aus- oder Weiterbildung ist aus Sicht der Projektverantwortlichen eine Stabilisierung der Lebenssituation (Exp.3). **„Grenzen“** einer Weiterbildung müssen etwa in der **gesundheitlichen Situation** der TransitmitarbeiterInnen gesehen werden (Exp.6) oder wie es ein Teilnehmer ausdrückt *„Was dazulernen - Bereitschaft wäre schon, aber es geht einfach nicht, weil ich selber nicht weiß, was ich mir merk, was ich mir nicht merk“ (05.m\_54)*. Aber auch das - in den meisten Fällen höhere - **Alter** der TransitmitarbeiterInnen kann als Begrenzung gesehen werden: *„Aufgrund des Alters ist abzuwägen was macht Sinn. Die Bereitschaft, sich noch einmal auf die Schulbank zu setzen ist bei einem Teil gegeben, aber nicht bei der Masse.“ (Exp.2)*. Auch einzelne Transitarbeitskräfte meinen, dass sich Weiterbildungsinvestitionen in ihrem Alter nicht mehr lohnen würden (bspw. auch 24.m\_49):

*„Kurs glaub ich nicht, dass das noch recht viel bringt für die Zukunft, für den Arbeitsmarkt, weil da ist ja bei mir sowieso schon der Zug abgefahren [...] Das ist ja eigentlich schade ums Geld und um die Zeit“ (09.w\_57)*

**Finanzielle Kosten** einer Bildungsteilnahme stellen angesichts der meist eher bescheidenen Einkommenssituation der TransitmitarbeiterInnen eine weitere Belastung dar. Weiterbildung scheitert oft, so ein/e Experte/in, *„nicht am Wollen der Leute, sondern an der Kohle“ (Exp.5)*. Finanzielle Mittel für Qualifizierungen im Rahmen der Beschäftigung im SÖB sind dabei vorgesehen, aber – im Falle von Triga – *„eingeschränkt“ (Exp.2)* oder – im Falle von Smartwork – auf Grund der personellen Engpässe resp. defizitärer Ressourcen um auf Weiterbildungsbedarfe näher einzugehen, *„bislang nicht ausschöpfbar“* gewesen (Exp.1). Vorgeschlagen wird in diesem Kontext etwa die Gewährung von Schulungsgeldern durch das AMS (Exp.5) oder die Budgetierung eines fixen Weiterbildungsbudgets pro Transitarbeitskraft, das SÖB-intern bedarfsorientiert eingesetzt werden kann (Exp.5, Exp.7).

Seitens der Transitarbeitskräfte bestehen diesbezüglich eingeschränkte Erwartungen an das AMS. Erstens weil die Chance auf die Finanzierung von längerfristigen und damit teureren Ausbildung als gering gesehen wird (06.m\_47). Zweitens weil kürzere *„08.m\_50/15.w\_46“ (17.w\_55)* Kurse wenig Nutzen am Arbeitsmarkt erbringen:

*„Einmal habe ich einen Kurs gemacht, das war Lagerfachkraft und Lagersystem, glaub ich. Ja, hilft auch nicht. Jeder sagt, sie haben kein Praktikum, sie haben keine Praxis, was will ich mit dem. Dass ist so wie die Staplerfahrer, wenn man einen Staplerschein macht und keine Praxis hat, nimmt dich keiner.“ (05.m\_54)*

Wie im vorigen Zitat angeklungen sollte die **berufliche Verwertbarkeit** klar sichergestellt sein.<sup>17</sup> Zumal eine Ausbildung noch kein Garant für verbesserte Arbeitsmarktchancen ist: Eine Teilnehmerin erzählte von ihrer Erfahrung, dass das Nachholen

---

<sup>17</sup> vgl. bspw. auch Schmatz S., Wetzel P. (2013): Beschäftigungsfähigkeit und Schulungswilligkeit von Erwerbspersonen ab 45 Jahren in Oberösterreich, Wien.

eines beruflichen Ausbildungsabschlusses für sie mehr ein Hindernis als eine Wiedereinstiegshilfe darstellte:

*„Was mir eigentlich immer ein bisschen Kopfzerbrechen macht, ist was passiert wenn ich nicht mehr hier herinnen bin. Weil in der ersten Arbeitswelt, man hat keine Chance mehr. Ich hab mit 50 schon einen Lehrabschluss nachgemacht damit ich da eine Chance hätte, es war umsonst von der Arbeitswelt her. Ich habe das im Einzelhandel gemacht und dann hat es geheißen: Ma gelernt haben Sie es auch.“ (17.w\_55)*

## 8.4 Praxis der Umsetzung – Elemente und Einschätzungen

Die Stärkung der Qualifikation und Kompetenzen der TransitmitarbeiterInnen ist Zielsetzung in beiden Projekten. Dabei geht es nicht nur um bildungsbezogene Anschlussperspektiven nach der Beschäftigung im SÖB (siehe Kapitel 8.3) sondern auch um Qualifizierungsangebote (bspw. EDV, Sprachen) und die Stärkung von Kenntnissen und Fertigkeiten während der laufenden Beschäftigung.

Während der Aufbauphase der Betriebe lag der Fokus darin, *„den Betrieb wirtschaftlich voran zu bringen“* (Zwischenbericht Smartwork). Vor diesem Hintergrund nahmen arbeitsplatzbezogene Einschulungen bzw. Qualifizierungen für den Arbeitsplatz wesentlichen Raum ein. Weitere Schulungsangebote (z.B. Excel und Word Kurse) wurden lt. Smartwork in der ersten Phase für einzelne MitarbeiterInnen angeboten. Triga (Zwischenbericht Triga) verweist darauf, dass bei Personen, die bereits länger beschäftigt sind, die Thematik von Qualifikationen und Kompetenzen stark im Zusammenhang mit dem Outplacementbereich stehen, also Persönlichkeits- und Bewerbungstrainings, die Reflexion konkreter beruflicher Einsatzgebiete, Berufsbilder etc. umgesetzt wurden.

Zum Zeitpunkt der Interviews, d.h. einige Monate nach dem letzten Zwischenbericht der beiden SÖBs, verweisen die befragten ProjektmitarbeiterInnen auf die Notwendigkeit, künftig einen **stärkeren Fokus auch auf Weiterbildungsfragen** zu legen. Dies betrifft im Falle von Smartwork die individuellen Entwicklungspläne und deren verstärkte Integration in den gesamten Projektverlauf. Dies betrifft aber auch die Frage der Rahmenbedingungen: *„Von der Zeit her können wir alles ermöglichen, aber leider nicht vom Geld“*, so ein/e MitarbeiterIn von Triga und sieht die Ermöglichung von Qualifizierungen für die Transitarbeitskräfte als eine *„nötige Verbesserung“* im Projektkonzept (Exp.5). Konkreter Bedarf wird beispielsweise im Bereich von EDV-Schulungen (*„anerkanntes (klarerweise kostenpflichtiges) Zertifikat von einer Bildungsinstitution“*) oder dem Erwerb eines Führerscheins gesehen, weil *„Mobilität schafft Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, dann schaut die Welt anders aus!“* (ebd.).

Vor dem Hintergrund der weiterbildungsspezifischen Schwerpunktsetzungen in der ersten Phase der wirtschaftlichen Tätigkeit überrascht es auch nicht so sehr, dass das Thema Weiterbildung bzw. Umsetzung von Weiterbildungsaktivitäten abseits tätigkeitsspezifischer Anforderungen im SÖB bei den TransitmitarbeiterInnen häufig wenig Wahrnehmung erfährt. Exemplarisch eine Teilnehmerin, die während des Gespräches ihr Interesse an EDV-Kursen zum Ausdruck bringt:

*„InterviewerIn: Ist Weiterbildung ein Thema hier im Projekt? Dass man sagt, wer würde sich gerne weiterbilden?“*

*InterviewpartnerIn: Ich denke, wenn die Zeit dann näher ist [Anmerkung: Ende Beschäftigungsverhältnis], dass man dann schon vielleicht... Aber das wissen sie glaube ich eh, weil man das am Anfang auch angesprochen hat, was man sonst noch für Interessen hätte, oder machen würde. Und ich habe ja diese Kurse vorgelegt, die ich gemacht habe.“ (04.w\_54)*

Weiterbildung ist in Folge wesentlich auf den **Erwerb von fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten** im Rahmen der **konkret ausgeübten Tätigkeiten im SÖB** (bspw. Nähen, Kleben) fokussiert und wird dabei durchgängig als positiv und bereichernd beschrieben. Für die TeilnehmerInnen stellen die Tätigkeiten häufig neue Arbeitsfelder dar. Im Vordergrund steht dabei die Erweiterung fachlicher Kompetenzen, also neue Fähigkeiten gewonnen zu haben, und damit auch Neues über sich selbst gelernt zu haben:

*„Wie gesagt eben, beim AMS ist im Vertrag gestanden: Näherei. Und ich hab ma gedacht: geh leckomio! Des is nix für mich, wieder nix. Ja und jetzt entwickle ich mich langsam zu einer Näherin, hätte ich auch nicht geglaubt.“ (16.w\_53)*

Vereinzelt lässt sich über die konkrete Tätigkeit auch eine **Erweiterung der beruflichen Perspektiven** erkennen, etwa wie die folgenden GesprächspartnerInnen, die meinen:

*„[Es ist] für mich interessant, dass man auch später, auch wenn es mich früher nicht interessiert hat, umsatteln kann. Und dass man auch... Interessen ändern kann. Das hätte ich mir eigentlich früher nicht so vorstellen können [...] Da habe ich einfach die Möglichkeit gehabt, dass ich das ausprobieren kann. Wo ich dann selbst drauf gekommen bin, ja, das liegt mir ja eigentlich auch.“ (19.w\_41)*

*„Ich hätte auch nie gedacht, dass ich das so gut kann, weil handwerklich hätte ich eigentlich gedacht bin ich nicht so gut“ (23.m\_28)*

Insgesamt erscheint aber der Blickwinkel, dass die angebotenen Tätigkeiten auch die Perspektivenentwicklung der TeilnehmerInnen befördern soll, eher zweitrangig. Die Bereitstellung unterschiedlicher Einsatzfelder und Tätigkeitsbereiche wird auch seitens der ProjektmitarbeiterInnen vorrangig unter den Überschriften gesundheitliche Stabilisierung (siehe Kapitel 6) und Kompetenzerweiterung reflektiert und die lange Dauer der Beschäftigung steht eher im Kontext einer persönlichen/sozialen Stabilisierung (siehe Kapitel 7). In diesem Kontext ist auch, wie auch in Kapitel 4.2.1 angemerkt, die marktliche Anschlussfähigkeit der erworbenen fachlichen Kompetenzen im SÖB zu reflektieren. Während die Nachfrage beispielsweise nach Reinigungskräften konstant hoch ist, ist die Textil- und Bekleidungsbranche in Österreich, somit Arbeitsplätze für NäherInnen, ZuschneiderInnen etc., seit Jahren stagnierend bzw. rückläufig.

Zu erwähnen ist, dass in Triga ein spezifischer Ansatz einer **Personalentwicklungsmaßnahme** - „von der TAK zur VorarbeiterIn“ - entwickelt wurde. Hierbei wird auf eine Kombination von fachlicher Qualifizierung und Erwerb von Schlüsselqualifikationen gesetzt (bspw. MitarbeiterInnen-Führung, Konfliktmanagement). Die Umsetzung dieses Ansatzes erfolgt auch in Form einer Kooperation des SÖB mit einer geschützten Werkstätte (siehe Zwischenbericht Triga, Exp.2, Exp.6). Ausgewählte Personen werden dabei auf einem höheren Anforderungsniveau eingesetzt. Das Feedback und die Zufriedenheit, so zwei GesprächspartnerInnen die eine entsprechende Tätigkeit ausüben, fällt sehr positiv aus (ebenso 01.m\_61):

*„Und in der Abteilung bin ich Vorarbeiterin. Mir gefällt das, ich muss etwas Verantwortung übernehmen, zusehen, dass das alles läuft, in Bewegung bleiben und mit vielen Leuten reden. Ich bin da total zufrieden.“ (03.w\_57)*

Konkrete Wünsche in Bezug auf (externe) Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses im SÖB äußert kein/e der befragten Transitarbeitskräfte. Nur ein/e Befragte/r regt an, mitunter anfallende Stehzeiten für Qualifizierungsangebote oder Betriebsbesichtigungen zu nützen (09.w\_57).

Im Bereich der **Grundkompetenzen** ist aus Sicht der ExpertInnen Empowerment, die Befähigung zu selbstverantwortlichem Handeln und eigenverantwortlichem Agieren wesentlich (s. bspw. Exp.3,4). Positive Wirkungen dieser Richtung werden von den TransitmitarbeiterInnen – sieht man von den zuvor zitierten VorarbeiterInnen (01.m\_61, 03.w\_57) ab – nur vereinzelt angesprochen (24.m\_49, bspw. auch 20.w\_57). Deutlich mehr Raum nehmen sozial-kommunikative Kompetenzen ein. Wie in Kapitel 7 ausführlich thematisiert, wird auch immer wieder von Konflikten im Team berichtet – als direkt Betroffene/r oder aus einer beobachtenden Position. In den allermeisten Fällen erleben die Befragten dies als belastende Momente in ihrem Arbeitsalltag. Einzelne reflektieren sich bzw. ihre Teamfähigkeit selbst durchaus kritisch und sehen, dass sie Teamfähigkeit (wieder-)erlernen müssen (bspw. auch 10.m\_27):

*„Und ich hab auch lang ein Problem gehabt, ich war immer mein eigener Chef, [...] Und das ist hier ein Team und das bin ich nicht gewohnt gewesen. Und da habe ich lang gehadert, jetzt bin ich zufrieden und es geht schön langsam.“ (16.w\_53)*

Der Erwerb und die Stärkung von Grundkompetenzen oder informellen Kompetenzen sind neben fachlichen Aspekten wesentlich, um bei der Stellensuche und an einem künftigen Arbeitsplatz dauerhaft erfolgreich zu sein. Kenntnisse und Erfolge in dieser Hinsicht festzuhalten, ist daher ein wichtiger Zugang und basierend auf der AMS-Bundesrichtlinie ‚Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozial-ökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)‘ seit neuestem verpflichtend.<sup>18</sup>

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus den geführten Gesprächen mit verschiedenen AkteurInnen im Handlungsfeld ‚Qualifikationen und Kompetenzen‘ der Eindruck entsteht, dass dies in der bisher gut 2-jährigen Projektumsetzung durch eine gewisse Kluft zwischen Anspruch und Realisierung gekennzeichnet ist. Die Notwendigkeit eines verstärkten Augenmerkes auf entsprechende Fragen und Aktivitäten wird von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen klar zum Ausdruck gebracht. Auf Seiten der überwiegenden Zahl der Transitarbeitskräfte stehen die Arbeit an sich und ein damit verbundener fachlicher und tätigkeitsspezifischer Kompetenzaufbau unverkennbar im Vordergrund.

## 8.5 Gelingensfaktoren<sup>19</sup>

<b>GELINGENSAKTOREN – Qualifikationen und Kompetenzen</b>
<p><b>□ Individuelle Entwicklungspläne mit Kompetenzfeststellung und Zielvereinbarungen</b></p> <p>TeilnehmerInnen bringen unterschiedliche Qualifikationen und (über-)fachliche Kompetenzen mit. Am Beginn der Teilnahme mittels individueller Entwicklungspläne oder MitarbeiterInnengespräche den Status Quo zu erheben und Weiter-</p>

<sup>18</sup> Siehe: AMS-Bundesrichtlinie ‚Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozial-ökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP)‘ - BGS/AMF/0722/9921/2014, Inkrafttreten: 1.November 2014

<sup>19</sup> Zu Ansätzen / Elementen anderer Projekte sei auf zwei Maßnahmen verwiesen, die u.a. Kompetenzbilanzen für die Zielgruppe Älterer anbieten: Talent 55+ (s. Fact Sheet X im Anhang) und ein Projekt im Rahmen der ‚Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen‘ (s. Fact Sheet XIII im Anhang).

bildungsziele zu vereinbaren, ermöglicht eine individuell basierte Unterstützung.

Dabei sind arbeitsplatzspezifische (über-)fachliche Kompetenzen zu berücksichtigen, aber auch die Abklärung von Möglichkeiten und Chancen von darüberhinausgehenden Weiterbildungen abzuklären.

□ **Weiterbildungsaktivitäten: Finanzielle Sicherstellung und unterstützende Begleitung**

Für eine erfolgreiche Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis am ersten Arbeitsmarkt ist eine gute Ausstattung mit persönlichen und beruflichen Kompetenzen wichtig. Die finanzielle Sicherstellung von Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen des SÖB scheint wesentlich und könnte kalkulatorisch auf einem Weiterbildungsbudget pro Person basieren, welches im Rahmen der Umsetzung bedarfsorientiert zum Einsatz gelangen kann. Darüber hinaus ist die sozialarbeiterische Unterstützung der TeilnehmerInnen wesentlich (Kenntnis und Unterstützung in Bezug auf Weiterbildungsangebote, Fördermöglichkeiten, etc.).

□ **Transparente Darstellung gegebener (über-)fachlicher Kompetenzen**

Am Arbeitsmarkt sind sowohl fachliche als überfachliche Kompetenzen von hoher Bedeutung. Die transparente Darstellung der vorhandenen, aber auch aller während der Beschäftigung erworbenen und gestärkten Kompetenzen, ist seit dem laufenden Jahr in SÖBs und GBPs grundsätzlich vorgesehen und sollte eine Unterstützung der Transitarbeitskräfte bei der Arbeitsplatzsuche darstellen.

## 9 Fazit

Gesundheitliche Probleme sind nicht nur eine große persönliche Belastung für die Betroffenen, sondern auch ein wesentliches Hemmnis bei der Arbeitssuche insbesondere für ältere Langzeitarbeitslose. Zugleich nimmt aber die Wahrscheinlichkeit schwerwiegender und chronischer Erkrankungen im Alter zu. Um die Arbeitsmarktchancen von älteren Arbeitssuchenden mit gesundheitlichen Einschränkungen – und dadurch auch ihre Möglichkeiten zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – zu erhöhen, bedarf es Ansätze zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, die explizit auch die gesundheitliche Situation von Arbeitslosen berücksichtigen und den Prozess der Arbeitsmarktentfernung unterbrechen und die Perspektive einer Rückkehr eröffnen.

Mit **Triga und Smartwork** wurden in Oberösterreich zwei **Pilotmaßnahmen** implementiert, die eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit in umfassender Weise adressieren. Erste Erfahrungen wurden seit Beginn der Umsetzung im Jahr 2013 gesammelt, es finden **laufend Weiterentwicklungen** statt und die Ergebnisse dieser Evaluierung sollen hierzu einen Beitrag liefern.

Der vorliegende Bericht basiert auf einem qualitativen Zugang, konkret auf offenen Interviews mit ProjektmitarbeiterInnen und Transitarbeitskräften. Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse **gute Erfahrungen im Bereich der Stabilisierung** der TransitarbeiterInnen. Dies betrifft sowohl die gesundheitliche Seite als auch – eng damit verbunden – die soziale und persönliche Stabilisierung. Als wesentlicher Stabilitätsfaktor wird dabei die relative lange Verweildauer in Beschäftigung gesehen. Kompetenzerweiterung und/oder Qualifizierung waren in der bisherigen Laufzeit stark auf tätigkeitsspezifische Aspekte fokussiert und sollen künftig mehr Aufmerksamkeit erfahren.

Die Entwicklung von **Arbeitsmarktperspektiven** ist als **vergleichsweise schwieriger** Punkt zu sehen, weil bei den Transitarbeitskräften, ungeachtet ihrer grundlegenden Erwerbsorientierung, nicht viel Optimismus auf einen erfolgreichen (Wieder-)Einstieg besteht. Negative Erfahrungen und oftmals multiple Vermittlungshindernisse (neben Alter und gesundheitlichen Problemen beispielsweise auch geringe Qualifikation, wenig Berufserfahrung, eingeschränkte soziale Kompetenzen, finanzielle, familiäre und soziale Probleme, eingeschränkte Mobilität, etc.) schränken die (wahrgenommenen) Chancen auf dem Regelarbeitsmarkt maßgeblich ein.

Konkrete Vermittlungsergebnisse sind zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch nicht vorhanden. Inwieweit sich etwa auch die lange Dauer positiv auf die nachfolgende Erwerbsintegration bzw. die Vermittlungsquote auswirkt – Ziel sind im Jahr 2015 20% bei Triga und 25% bei Smartwork – kann für beide Angebote zum Zeitpunkt der Evaluierung aufgrund der Laufzeit von bis zu drei Jahren noch nicht beurteilt werden.

Basierend auf den Erfahrungen und Einschätzungen der SÖB-MitarbeiterInnen und Transitarbeitskräften wurden im Rahmen dieses Berichtes verschiedene sog. **Gelingensfaktoren** formuliert. Diese umfassen sowohl Faktoren, mit denen in der Projektlaufzeit bislang positive Erfahrungen gemacht wurden, als auch solche, wo die bisherige Projektimplementation Lücken und Bedarfe aufzeigt. Sie adressieren verschiedene Elemente einer Projektstruktur und -umsetzung mit der Zielsetzung der Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit älterer gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitssuchender. Diese Faktoren des Gelingens, welche in den einzelnen Kapiteln näher

nachzulesen sind, lassen sich grob zusammenfassend wesentlich durch das Erzielen einer Balance in verschiedener Hinsicht charakterisieren – einer Balance zwischen:

- sozialpädagogischem und wirtschaftlichem Auftrag vor dem Hintergrund gesundheitsbezogen eingeschränkt möglicher Tätigkeiten der meist älteren TransitmitarbeiterInnen
- langer Projektlaufzeit, die freispielt vom Druck der Jobsuche am ersten Arbeitsmarkt, die der gesundheitlichen und sozialen Stabilisierung dient, und der Aufrechterhaltung und Bearbeitung von Fragen der beruflichen Anschlussperspektiven
- Balance zwischen psychischen und/oder physischen Problemen und anforderungsgerechten Tätigkeiten und Tätigkeiten mit aufsteigenden Anforderungsgraden, die neben weiteren Angeboten zur Kompetenzerweiterung in (über-)fachlicher Perspektive beitragen.

## 10 FACT SHEETS: (Inter-)Nationale Projekte für die Zielgruppe Ältere mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

### 10.1 AMS-Maßnahmen in den österreichischen Bundesländern

#### I. Beschäftigung und Vermittlung in der GWS, Salzburg

<b>Ziel</b>	<input type="checkbox"/> Abklärung der Voraussetzungen für berufliche Integration <input type="checkbox"/> Praktische Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung <input type="checkbox"/> Vermittlung von TeilnehmerInnen in den freien Arbeitsmarkt
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Menschen mit unklaren Vermittlungshandicaps (vorwiegend Langzeitarbeitslose aus der Reha-Abteilung, Erwerbsminderung auf unter 50%) Alter im Schnitt 40+, aber keine formale Beschränkung
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<input type="checkbox"/> Vorbereitungsphase/Arbeitserprobung: Arbeitsdiagnostik und produktionsnahe Abklärung = sehen, ob Möglichkeit über Transitbeschäftigung in Produktionen der GWS zu Arbeitsmarktintegration führen kann – testpsychologische arbeitsdiagnostische Abklärung > kann auch als Abklärungsmaßnahme einzeln in Anspruch genommen werden > Rückmeldung an AMS-BeraterIn über Ergebnis der Testungen (Leistungsfähigkeit, kognitives Leistungsvermögen, ...) <input type="checkbox"/> Transitbeschäftigung in GWS: Diverse Tätigkeiten, Textilbereich, Lackiererei, ... Hauptraum Salzburg Stadt Einstieg laufend möglich, sobald jemand ausscheidet.
<b>Anzahl der Plätze</b>	<input type="checkbox"/> Vorbereitungsphase/Arbeitserprobung 4-5 Plätze = 45 Teilnahmen/Jahr <input type="checkbox"/> Transitbeschäftigung in GWS 12 Plätze
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	<input type="checkbox"/> Vorbereitungsphase/Arbeitserprobung max. 4 Wochen <input type="checkbox"/> Transitbeschäftigung in GWS max. 1 Jahr mit dem Ziel Integration in den ersten Arbeitsmarkt
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	Laufend
<b>Finanzierung / Budget</b>	AMS
<b>Träger</b>	Geschützte Werkstätten Integrative Betriebe Salzburg GmbH
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Abklärungsphase wurde intensiver, und die Rückmeldung an die RGSen wird positiv gesehen – Ergebnisse sind für BeraterInnen eine gute Basis, um andere Wege zu gehen, können so gezielt mit KundIn weiterarbeiten. Gerade bei der ZG wissen die BeraterInnen sehr oft nicht, was sie tun können. Beschäftigungsphasen sind für die TN wertvoll Integrationsrate von 40% wird im Schnitt erreicht.
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	Herr Lametschwandtner 0664-80910565 m.lametschwandtner@gws.at
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.gws.at/leistungen/projekte/beschaeftigung-und-vermittlung/">http://www.gws.at/leistungen/projekte/beschaeftigung-und-vermittlung/</a>



## II. Chance B - SÖBs, Steiermark

<b>Ziel</b>	Ziel der Schulung in den Betrieben ist, die Transitzkräfte möglichst gut auf ihre anschließende Beschäftigung in Jobs am freien Arbeitsmarkt vorzubereiten
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	„ <b>Arbeitsmarktferne</b> “; Ältere (ca. 60% sind über 45) mit gesundheitl. Problemen sind eine ZG neben anderen (auch Langzeitarbeitslose, WiedereinsteigerInnen etc.); tendenziell schwierigere TN als andere SÖBs, zuletzt aber weil Umstellung der Finanzierung/Kürzung können nur noch ‚Fittere‘ aufgenommen werden Grundsätzlich muss für Zuweisung Arbeitsfähigkeit gegeben sein
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<b>Klass. Transitbeschäftigung</b> - SÖB, BBE, outplacement, unbegrenzte Nachbetreuung. „Transplacement“ als Durchlaufsystematik für verschiedene Phasen <b>Tätigkeitsbereiche:</b> Küche-Restaurant-Essenzustellung; Garten; Näherei-Reinigung-Bügeln <b>@ Gesundheit:</b> große Struktur > therapeutisches Institut im Haus > Arbeitsplatzabklärung gemeinsam mit TherapeutInnen Enge Vernetzung mit Psychiatrie, Konsiliarärzten/innen; verstehen sich als Schnittstelle
<b>Anzahl der Plätze</b>	2014: 16 Regelplätze (Dauer 8 Monate) + 3 Plätze 50+ (Dauer 5 Monate) > ca. 25 Zugänge pro Jahr;
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	Max. 1 Jahr; durchschnittlich 9 Monate Lohnkostenzuschuss des Landes (LandesbehindertenG) kann seit 2015 nicht mehr bezogen werden
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	laufend
<b>Finanzierung / Budget</b>	AMS-finanziert, 30-35% Eigenerwirtschaftung. (Letztzahlen: Eigenerwirtschaftung 348.000, AMS Förderung 824.000)
<b>Träger</b>	Chance B Gruppe (Gemeinnützige GmbH), die einzelnen SÖBs sind GmbHs
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Anteil TN im Alter 50+ schon immer hoch, wichtige ZG neben anderen In letzten Jahren mehr Budgetmittel für ZG 50+ -> da auch Chance B gefördert -> dadurch steigender Anteil  Vermittlung/outourcing – „Arbeitsberatung“= rel. große Struktur (40 BeraterInnen), TN werden von verschiedenen Projekten (zb ATZ) zugebucht. Eigenes Personal (2 Personen + Leitung) für SÖB outplacement zuständig; intensive Koppelung SÖB mit Arbeitsberatung zentral; TN werden sehr gut mit Unternehmen vernetzt  Erfolgsrate: Zahlen st. 2008 verfügbar: Erfolgsrate 1. AM schwankt zw. 30% und 46%. Zahlen nach Alter auf Grund geringer TN-Zahl nicht verfügbar
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	Norbert Glieder, Leitung Sozialökonomische Betriebe der CHANCE B Telefon: 03112/4911 – 1077
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.chanceb.at/index.php?seitenId=8&amp;leistungenId=46">http://www.chanceb.at/index.php?seitenId=8&amp;leistungenId=46</a>

### III. Come Back Arbeitsplatzcoaching 50+ (BBE), Vorarlberg

<b>Ziel</b>	Unterstützung der beruflichen Integration und die Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse der zu beratenden und betreuenden Personen in Form einer Arbeitsassistentz
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	vorgemerkte, arbeitsuchende Personen der Generation 50+
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p>Ø 15 Einzelberatungsstunden und 10 Gruppencoaching Stunden</p> <p><b>Arbeitsplatzcoaching:</b> Beratungen für den/die TeilnehmerIn als auch für den Betrieb mittels Methoden des Coaching, Mediation und Case Management sowie Netzwerkarbeit mit den SystempartnerInnen zur Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses (zb Qualifizierungsplan, Abklärung und Bearbeitung von Problemstellungen)</p> <p><b>Workshops zu div. Themen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gesundheit, Ernährung und Fitness (Bedeutung von Arbeit und Gesundheit am Arbeitsplatz (körperlich, psychisch und sozial), Stressbewältigungsstrategien, Mobbing/Burnout, ...)</li> <li><input type="checkbox"/> Bewerbung (Coaching des Bewerbungsverhaltens, Vorbereitungs- und Simulationstrainings, EDV Basis Training, Analyse von Dienstzeugnissen, Inseratengestaltung, Argumentationslinien Gender Mainstreaming, Diversity und "productive ageing ...)</li> <li><input type="checkbox"/> Persönlichkeit und Sozialkompetenz (Kommunikation und Konfliktmanagement, Körpersprache, Körperhaltungen und Hygiene, Motivationstrainings, Zeit- und Selbstmanagement,...)</li> </ul>
<b>Anzahl der Plätze</b>	Keine Information
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	Durchschnittlich: 6 Monate, max. 12 Monate
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	01.03.2015 – 29.02.2016
<b>Finanzierung / Budget</b>	Keine Information
<b>Träger</b>	aqua mühle frastanz – soziale dienste gGmbH
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Hilfsinstrument für BeraterInnen – wenn sie jemand dieser ZG haben, können sie die Person ‚weiterreichen‘, dort erfolgen notwendige Abklärungen (Richtung Qualifizierungsberatung, was im individuellen Falle notwendig ist, auch Arbeitsplatzcoaching zur Beschäftigungssicherung)
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	AMS LGS Reinhard Bauer 05574 - 691-80700

#### IV. Gemeindenahe Beschäftigung, Tirol

<b>Ziel</b>	Wiedereingliederung langzeitarbeitsloser, arbeitsmarktferner und älterer Personen
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Seit Jänner 2015 ausschließlich Personen im Alter 50 Jahre und mehr – zuvor ZG: 35 Jahre und mehr Langzeitarbeitslosigkeit
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	Eingliederungsbeihilfe für AG öffentl. Hand. Dem jeweiligen Dienstgeber werden für maximal acht Monate 80 Prozent der Lohnkosten ersetzt. Gefördert werden vollversicherungspflichtige Arbeitsplätze bei AG der öffentl. Hand (Gemeinden, bspw. Bauhof), gemeindenahe Dienstgeber (bspw. Sozialvereine), kommunale Unternehmen, Einrichtungen der Kirchen, Wohlfahrtsverbände (Caritas, Volkshilfe, Hilfswerk, Diakonie, Lebenshilfe etc), sowie Sport- und Kulturvereine, sofern sie nicht gewinnorientiert sind. Spez. Förderung in Richtung Beschäftigungsfähigkeit (Gesundheit, Qualifikation, Soziales, ...) wird nicht angeboten
<b>Anzahl der Plätze</b>	Pro Jahr 200 TN
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	Max. 8 Monate Eingliederungsbeihilfe
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	Projekt gibt es seit vielen Jahren (2009). Maßnahme ist eine Erweiterung und regionale Fortführung der österreichweiten Aktion 4000.
<b>Finanzierung / Budget</b>	2013: AMS finanziert 76,7% (1,7 Mio); Land Tirol finanziert 13,3% (AMS Geschäftsbericht)
<b>Träger</b>	AMS in Kooperation mit Land Tirol
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	St. Umstellung ZG mit Jänner 2015 etwas ‚schleppende‘ Inanspruchnahme, dzt. Öffentlichkeits- und Aufklärungsarbeit zur Neufokussierung.  Änderung der ZG bedeutet tw. auch Neuorientierung betreffend Arbeitsplätzen/Tätigkeitsbereichen. Bspw.: Rückmeldung aus Gemeinden, dass TN nicht – wie früher – am Bauhof eingesetzt werden können, da körperl. Verfassung zu schlecht  An sich in den letzten Jahren sehr gute Erfahrungen.
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	AMS LGS Förderabteilung: Mag. Christian Schaur 0512 - 584664-934 Ansprechpersonen in RGSen lt. Produktblatt

<b>STEIERMARK: GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTE GEMEINDEKOOPERATION (GEGKO)</b>	
<b>Ziel</b>	Langzeitbeschäftigungslose Personen können für Gemeinden arbeiten, ohne dass dadurch Personalkosten entstehen
<b>Zielgruppe</b>	sehr arbeitsmarktferne Personen (keine Mobilität, keine Arbeitserfahrungen...); Alter oder Gesundheit kein spez. Zugangskriterium
<b>Zugangsvoraussetzungen</b>	Keine weitere Spezifizierung
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	Zielrichtung: Unterstützung von <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> TN durch befristete Beschäftigung und sozialpädagogische Betreuung, Stabilisierung und Bewährung in Arbeits-Realsituation</li> <li><input type="checkbox"/> Gemeinden und gemeindenahe Einrichtungen bei Bewältigung ihrer Arbeiten und in sozialpolitischer Arbeit und Verantwortung befristeter Dienstvertrag (meistens 3 Monate) mit GEGKO, Beschäftigung aber in Gemeinde oder gemeindenahe Einrichtung</li> </ul> Einsatzbereiche bspw. Grünraumpflege, Bau- und Wirtschaftshof, Reinigungsarbeiten, Soziale Hilfsdienste, Büroarbeiten 38h, Teilzeit möglich Flächendeckendes Gemeindekooperationsnetzwerk
<b>Anzahl der Plätze</b>	Keine Information
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	max. 1 Jahr, de facto TN Dauer durchschnittlich 3 Monate; Leute schaffen tw. nicht mehr als 2, 3 Monate Beschäftigung am Stück
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	Lfd seit 2009
<b>Finanzierung / Budget</b>	AMS und Land Steiermark; Gemeinden leisten einen Beitrag von € 360.-/Monat und Vollzeitstelle
<b>Träger</b>	GEGKO ist ein gemeinnütziger Verein und steht für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte GemeindeKOoperation
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	gute Erfolge: tw. Übernahmen durch die Gemeinden; tw. Wechsel in SÖB (quasi Vorbereitung auf SÖB)
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.ams.at/stmk/service-arbeitsuchende/arbeitsuche/geschaefsstellen/adressen/18833">http://www.ams.at/stmk/service-arbeitsuchende/arbeitsuche/geschaefsstellen/adressen/18833</a> <a href="http://www.gegko.at/">http://www.gegko.at/</a>
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	AMS LGS Förderabteilung Mag. Helmut Willegger; 0316 - 7081-400 GEGKO Projektleitung Thomas Schubernigg 0664/8845 4117

## V. Profil – Beratung (BBE), Vorarlberg

<b>Ziel</b>	Begleitung bei Wiedereingliederung in Arbeitsmarkt (BBE) Ist eine neue Chance, die Arbeitsfähigkeit praktisch zu prüfen
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Personen mit gesundheitlichen Erkrankungen, Befund der Gesundheitsstrasse Keine expliziten. TN haben i.d.R. lange AMS Karriere.
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p>Träger von Beschäftigungsprojekten haben „Simulationsarbeitsplätze“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Praktisch: man schaut sich an, ob Gutachten der Praxis standhält, wie ist das wirklich mit den 15 kg heben, gehen, stehen, etc.</li> <li><input type="checkbox"/> Begleitet durch ArbeitsmedizinerIn, Beurteilung gemeinsam mit ArbeitsanleiterIn und Case ManagerIn (CM) <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Clearing und Festlegung des Arbeitsbereiches</li> <li><input type="checkbox"/> CM: Motivationstraining, Krisenintervention, Netzwerkarbeit (externe Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, Therapiestationen, gesundheitliche Beratungsstellen) sowie KoordinatorIn des Abklärungsprozesses, Beihilfen (Arbeitsplatzausstattung etc.), Im Idealfall Vermittlungsarbeit</li> <li><input type="checkbox"/> Regelmäßige Teambesprechungen zw. KundIn, ArbeitsmedizinerIn, CM und ArbeitsanleiterIn (Verlauf, Krisen, gesundheitlicher Allgemeinzustand, Krankenstandsverhalten, Arbeitsplatzadaptionen)</li> </ul> </li> <li><input type="checkbox"/> Abschlussbericht geht zurück an AMS BeraterIn, der/die entscheidet wie weiter. Eintritt in SÖB ist Möglichkeit, wenns nicht stimmt, wird neuer Antrag auf Gutachten gestellt</li> </ul> <p>AMS weist KlientIn einem Träger zu, der klärt ab, ob Profil-Projekt sinnvoll/möglich, andernfalls Zuweisung zu anderem Träger.</p> <p>Umsetzung seit 2014, Adaptionen 2015</p>
<b>Anzahl der Plätze</b>	Ca. 100
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	9 Wochen
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	01.03.2015 - 29.02.2016 Umsetzung seit 2014, Adaptionen 2015
<b>Finanzierung / Budget</b>	AMS
<b>Träger</b>	1 Träger (aqua mühle frastanz soziale dienste gGmbH) mit 4 Subpartnern (ABF, Caritas, Integra, Kaplan Bonetti)
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<p>Die Träger sind in Vbg ‚große player‘, mit sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, da gibt es Potential für verschiedene Simulationsarbeitsplätze, bei einzelnen Trägern etwas unterschiedlich.</p> <p>Ist ein Instrument, das den Trägern zur Verfügung steht, sind sozusagen zusätzliche Plätze im SÖB.</p>
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	AMS LGS Förderabteilung Reinhard Bauer 05574 - 691-80700

## VI. Regional Personal Pongau, Salzburg

<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Steigerung der psychosozialen, kognitiven, körperlichen Kompetenzen und der Arbeitsrealität</li> <li><input type="checkbox"/> Wiederherstellung, Aufrechterhaltung tagesstruktureller Realitäten</li> <li><input type="checkbox"/> Persönliche und berufliche Sinnfindung, Lebensperspektiven</li> <li><input type="checkbox"/> Ziel Vermittlungsquote 40% (3 Monate nach Ende)</li> </ul>
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	<p>Ältere Arbeitssuchende mit gesundheitlichen Einschränkungen und Schwierigkeiten bei der Integration in 1.Arbeitsmarkt &gt; überwiegend 50+ Art der gesundheitlichen Einschränkung ist weit gefasst. Generell mehr körperliche Einschränkungen, Substanzabhängigkeiten sind ausgeschlossen.</p> <p>Keine formalen Voraussetzungen außer Arbeitsmarktferne und gesundheitliche Einschränkung.</p> <p>Im Clearinggespräch genaue Abklärung</p>
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p><b>Verlauf</b>, idealtypisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Clearinggespräch (bei Träger): Besprechung aller vorliegender Diagnosen, ev. fehlende Befunde werden nach Möglichkeit im Projektverlauf nachgeholt.</li> <li><input type="checkbox"/> Vorbereitungsphase 11 Wo: Abklärung der gesundheitlichen Seite</li> <li><input type="checkbox"/> Arbeitserprobung: 2 Monate</li> <li><input type="checkbox"/> SÖBÜ – beim Praktikumsgeber einsteigen, Schwächere können im SÖB (eigene Werkstätten) verbleiben; max. Verweildauer 9 Monate, Integrationsziel bleibt</li> </ul> <p><b>Arbeitszeit</b> flexibel je nach individ. Bedarf. Ziel ist Vollzeit, gesundheitlich abgestimmt, 20-40h/Woche</p> <p><b>Tätigkeitsbereiche (bisherige Betriebe):</b> SalzburgAG, Geopark, Turmöl, Tischlerei</p> <p><b>Thema Gesundheit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> PsychologInnen begleitend: Abtestung/Diagnostik zu Beginn, Feststellung des Bedarfs, durchgehende Begleitung.</li> <li><input type="checkbox"/> Kooperation ASKÖ – 1-2x pro Woche Schulungseinheiten in der Turnhalle oder Outdoor, abgestimmt auf die Gruppe (Rückenfit, Nordic Walking, Infogespräche und Tipps für Zuhause, ...)</li> </ul>
<b>Anzahl der Plätze</b>	<p>Jährlich 3 Einstiege mit 14-16 Plätzen in Vorbereitungsphase Plan/Ziel: Übertritt von 75% von AT&gt;SÖBÜ (andere Möglichkeit bspw. ATZ)</p> <p>SÖBÜ 15 Plätze bzw. 30 Teilnahmen pro Jahr</p> <p>Derzeit (erste Gruppe, hat im Sept. 2014 begonnen und endet Ende März 2015): noch 8 TAK, davon 3 im SÖB und 5 in Überlassung. Andere wurden bereits vermittelt.</p>
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	Max. 9 Monate als TransitmitarbeiterIn
<b>Laufzeit</b>	Bis Ende 2015, mehr oder weniger auch ein Pilot
<b>Finanzierung / Budget</b>	AMS
<b>Träger</b>	Pro mente
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<p>Allgemeine Einschätzung, dass es gut läuft. Vermittlungsquote Ziel 40%, erste TeilnehmerInnen hören Ende März auf, Vermittlungsquoten noch nicht zu eruieren.</p> <p>Erfahrung: einleitende Abklärung in gutem Setting ist entscheidend, um Möglichkeiten und Anforderungen genau zu prüfen und um Betrieb und KundIn gut zusammen zu bringen.</p> <p>Bei den Budgetkürzungen der nächsten Jahre ist Weiterführung bzw. Ausbau fraglich</p>
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	<p>Frau Mag. Korn, 0662/880524-110</p> <p>Margret.korn@promentesalzburg.at</p>
<b>weitere Informationen</b>	<p><a href="http://www.promentesalzburg.at/index.php/angebot/betreuungsangebote/arbeitsrehabilitation/regional-personal-pongau/was-ist-regional-personal-pongau.html">http://www.promentesalzburg.at/index.php/angebot/betreuungsangebote/arbeitsrehabilitation/regional-personal-pongau/was-ist-regional-personal-pongau.html</a></p>

## VII. Stufenmodell der Integration, Niederösterreich

<b>Ziel</b>	Vermittlung in 1.AM, alle Angebote haben Transitfunktion
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	<p>KundInnen, die intensive und individuell angepasste Unterstützung benötigen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Arbeitsmarktferne und arbeitsentwöhnte Personen (LZAL)</li> <li><input type="checkbox"/> BMS-, ALG/NH-BezieherInnen</li> <li><input type="checkbox"/> Jugendliche ohne Perspektiven, verhaltensauffällige Jugendliche</li> <li><input type="checkbox"/> nicht- und dequalifizierte Personen</li> <li><input type="checkbox"/> Gesundheitlich (physisch, psychisch, geistig) Beeinträchtigte (z.B. IP-Neu, Suchtkranke)</li> <li><input type="checkbox"/> Ältere mit langer Arbeitslosigkeit</li> </ul> <p>&gt; AUCH jene mit gesundheitlichen Einschränkungen          Ältere (45+) ca. 40%, begünstigte Behinderte ca. 10%</p>
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p>Ist eine Verkettung von Einzelinstrumenten (Beratungsstelle, Arbeitstraining, Kurs, SÖB, GBP)</p> <p>Stufen müssen nicht von Anfang bis Ende durchlaufen werden, Clearing am Beginn klärt, was möglich ist. Durchlässig in beide Richtungen. (einzelne Stufen können neuerlich durchlaufen werden)</p> <p>Festgelegt sind Maximaldauern pro Stufe</p>
<b>Anzahl der Plätze</b>	<p>Seit 2013 rund 1.000 Eintritte ins Stufenmodell (Clearing)</p> <p>8 Beschäftigungsprojekte haben 281 Transitplätze</p>
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	In den Stufen verschieden
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	Pilotprojektstatus, begonnen 2013
<b>Finanzierung / Budget</b>	<p>2014: 16,1 Millionen Euro, davon 10,7 Millionen AMS und jeweils 1,2 Millionen Land NÖ und Bundessozialamt; Rest Eigenerwirtschaftung (AMS NÖ news 22.1.2014)</p>
<b>Träger</b>	<p>Seit 2013: GESA und TRANSJOB.</p> <p>Seit 2014 6 weitere: Arge Chance, fairwurzelt, Landschaftspflege, lebm&amp;buntex, Phönix Ostarrichi, unida services</p>
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<p>Probephase, work in progress. Verwaltungsrat hat mal diese Pilotierung genehmigt</p> <p>stundenweise betreute Beschäftigung ist neues Angebot angesichts der Beobachtung einer schwächer werdenden Klientel/ZG [Anm.: stundenweises Angebot gibt's auch in der stmk: stundenweise niederschwellige Beschäftigung SNB in Beschäftigungsbetrieben, im Rahmen Beschäftigungspakt STEBEP)</p> <p>hoher Vernetzungsgrad mit weiteren spezialisierten Einrichtungen und Fachpersonal in der Region</p>
<b>Ansprechperson, Kontakt</b>	<p>AMS LGS Förderabteilung: Barbara Bernhart, 01-53136-501</p> <p>Evaluierung durch prospect</p>

### 10.2 Ausgewählte Maßnahmen in anderen EU-Staaten

Die folgenden – im Überblick – dargestellten Maßnahmen aus anderen EU-Staaten stellen ausgewählte Projekte dar. Inhaltlicher Ansatzpunkt der Recherchearbeit war die Frage nach Maßnahmen, insb. im Bereich der Beschäftigung, die gezielt auf die bei Triga/Smartwork bestehende Zielgruppe älterer Arbeitssuchender mit gesundheitlichen Einschränkungen fokussieren.

Dabei ist vorweg festzuhalten, dass nicht in allen EU-Ländern solche spezifische Maßnahmen zu finden waren. Ein Ergebnis das sich mit jenem des European Social Policy Network deckt, welche im Rahmen eines Berichtes zu Frage „Integrated Support for the Long-term Unemployed“ (2015) in der EU festhalten:

*„Long-term unemployment is more frequent within the age ranges of 45+ and 55+. However, specific employment policies or social policies targeted at older employees are not to be found everywhere in Europe. More than one third of the 35 countries analysed in the present report apply the same policy instruments to fight short- or long-term unemployment whatever the age of the unemployed person<sup>20</sup>.“*

Bestehen spezifische Ansätze, so kommen wiederum unterschiedlichste Instrumente – nationale, EU-kofinanzierte (bspw. im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF)) – zum Einsatz (vgl. bspw. EEO 2012). Legistische Maßnahmen etwa im Bereich des Pensionsrechtes oder der Arbeitslosenversicherung stehen neben Instrumenten, die auf die Vermeidung von Altersdiskriminierung zielen oder primär versuchen das Bewusstsein für die Frage der Beschäftigung Älterer mit gesundheitlichen Einschränkungen zu heben (bspw. Older Workers Champion, UK<sup>21</sup>). Eine Vielzahl an Ansätzen richtet sich dabei an ArbeitgeberInnen und hier nicht zuletzt an altersgerechte Adaptierungen von Arbeitsbedingungen (bspw. Seniorpakker in Dänemark, The Professional Experience Fund, Belgien).

Andere Instrumente versuchen Netzwerke und Kooperationen aufzubauen (etwa ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnentreffen in verschiedenen Formen wie bspw. Speed-Datings, Netzwerke von Arbeitssuchenden) oder über finanzielle Anreizsysteme die Beschäftigungsintegration dieser Zielgruppe im 1. Arbeitsmarkt zu forcieren (bspw. in-work benefits - vgl. EEPO 2014).

Im vorliegenden Kontext interessieren hingegen vor allem aktive arbeitsmarktpolitische Projekte und Ansätze für ältere Arbeitslose mit einem Schwerpunkt auf Beschäftigung und Förderung der gesundheitlichen Beschäftigungsfähigkeit abseits des Regelarbeitsmarktes. Zudem sollen diese Ansätze *im Vergleich zu Triga/Smartwork* einen *innovativen konzeptionellen Zugang* oder zumindest *innovative Elemente* beinhalten.

Die folgend skizzierten Maßnahmen basieren auf einer Internetrecherche, dabei wurden nationale Websites (bspw. Arbeitsmarktverwaltungen), Informationen von internationalen Organisationen (bspw. EU (ESF, PES to PES), OECD, Eurofonds) und projekt- und maßnahmenspezifische Informationsquellen (bspw. [www.perspektive50plus.de](http://www.perspektive50plus.de), [www.age-platform.eu](http://www.age-platform.eu), [www.careerandage.eu](http://www.careerandage.eu), [www.gesundheitliche-chancengleichheit.de](http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de)) berücksichtigt.

---

<sup>20</sup> Genannt werden: the Nordic countries (DK, IS, NO, SE), as well as the UK, LV, LI, CH, SK, IT, MK, CY, MT, TR.

<sup>21</sup> Vgl. [www.gov.uk/government/news/fundamental-reform-to-fight-ageism-in-the-workplace-older-workers-scheme-to-tackle-age-discrimination](http://www.gov.uk/government/news/fundamental-reform-to-fight-ageism-in-the-workplace-older-workers-scheme-to-tackle-age-discrimination)



## I. ema50plus - Bamberg/Deutschland

<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Vermittlung älterer Arbeitssuchender durch individuell ausgerichtetes Eingliederungsmanagement</li> <li><input type="checkbox"/> Stufenmodell in Abhängigkeit Situation Arbeitssuchender</li> </ul>
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Arbeitssuchende über 50 Jahre</li> <li><input type="checkbox"/> Leistungsbezug des SBG II</li> </ul>
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p><b>Umsetzung in 4 Teilprojekten:</b>  <b>Ema:</b> zielt auf arbeitsmarktnahe Arbeitssuchende, die durch ein differenziertes Profiling, bedarfsgerechte und individuelle Qualifizierungsangebote und weitere Inhalte, z.B. aus dem Bereich Gesundheit, unterstützt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Teilnahmedauer i.d.R. 6 Monaten</li> <li><input type="checkbox"/> individuell ausgerichtetes Eingliederungsmanagement mit folgenden Inhalten: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Differenziertes Profiling unter besonderer Beachtung der Berufs- und Lebenserfahrung</li> <li><input type="checkbox"/> Clearing und Perspektivenplanung</li> <li><input type="checkbox"/> Bedarfsgerechte Beratung, Unterstützung und Betreuung von Teilnehmern</li> <li><input type="checkbox"/> Gesundheitsmanagement</li> <li><input type="checkbox"/> Weiterleitung an Fachdienste</li> <li><input type="checkbox"/> Erarbeitung eines verbindlichen Aktionsplans</li> <li><input type="checkbox"/> Bedarfsgerechte, individuelle Qualifizierung für einen konkreten Arbeitsplatz (z.B. Bewerbungstraining, EDV, soziale Kompetenzen)</li> <li><input type="checkbox"/> Möglichkeit zum e-Learning in Lerninseln</li> <li><input type="checkbox"/> Betriebliche und überbetriebliche Arbeitserprobung, Praktika und Assessments</li> <li><input type="checkbox"/> Stabilisierung der persönlichen Rahmenbedingungen, Vermittlung an Fachdienste</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Neue Ziele:</b> individuelle Teilnahmedauer von 12 Monaten. Arbeitsmarktfremdere Gruppe (bspw. gesundheitliche Einschränkungen, mangelnde Mobilität)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Profiling</li> <li><input type="checkbox"/> Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten</li> <li><input type="checkbox"/> Integrationsangebote durch z.B. Praktika</li> </ul> <p><b>Impuls:</b> individuelle Teilnahmedauer von 24 Monaten. Langzeitarbeitslose mit multiplen Problemlagen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Standortanalyse</li> <li><input type="checkbox"/> Unterstützung im Bewerbungsprozess</li> <li><input type="checkbox"/> Bedarfsabhängige individuelle Förderung</li> <li><input type="checkbox"/> Nutzen weiterer Angebote des ema 50 plus Projektes: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> (psychosoziale Beratung)</li> <li><input type="checkbox"/> Aktionstage</li> <li><input type="checkbox"/> Teilprojekt „Lebe“ zur besseren Einschätzbarkeit der körperlichen und psychischen Leistungsfähigkeit</li> </ul> </li> </ul> <p><b>„Lebe - Leistung beweisen“:</b> Ziel: umfassendes Bild über die tatsächliche Einsatzfähigkeit der Arbeitssuchenden: über 55-Jährigen, die gesundheitliche und/oder psychische Einschränkungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> viertägige Analysephase einschließlich eines Tests zur Evaluation der funktionellen Leistungsfähigkeit</li> <li><input type="checkbox"/> eine Woche Praktikumsakquise</li> <li><input type="checkbox"/> zwei Wochen Erprobungspraktikum</li> <li><input type="checkbox"/> gemeinsames Abschlussgespräch mit den Teilnehmerinnen und begleitenden Experten (aus Pädagogik, Psychologie und Medizin)</li> </ul>

	<input type="checkbox"/> Nach der Teilnahme an „Lebe – Leistung beweisen“ verbleiben die Teilnehmer im Beschäftigungspakt ema 50plus und werden dem jeweils am besten zu ihren Voraussetzungen passende Teilprojekt zugewiesen.
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	St. 2005
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
<b>Träger</b>	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Ema, Neue Ziele: Vermittlungsquote 50%
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.ema-50plus.de">www.ema-50plus.de</a>

## II. AmigA-M (Arbeitsförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung) – München/Deutschland

<b>Ziel</b>	<input type="checkbox"/> Nachhaltige berufliche Wiedereingliederung <input type="checkbox"/> Verbesserung der Gesundheit und Integrationsfähigkeit der Arbeitslosen
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Ältere Langzeitarbeitslose (> 50 Jahre) mit vermittlungsrelevanten gesundheitlichen und/oder psychosozialen Einschränkungen und ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<input type="checkbox"/> Bereitstellung von Unterstützungs- und Beratungsleistungen aus Beschäftigungsförderung (bspw. Bewerbungstraining, Gruppenaktivierung, Kompetenzbilanz, Qualifizierung) und Gesundheitsförderung (bspw. ambulante Psychotherapie, Suchtberatung, Rückenschule, medizinische Behandlung, Rehabilitation) <input type="checkbox"/> Besonderheit: Enge Verzahnung von Maßnahmen der Arbeitsvermittlung mit gesundheitsbezogenen Maßnahmen, die auf Basis einer ausführlichen Diagnostik (medizinische, psychologische und berufsbezogene) auf die individuellen Bedürfnisse der KundInnen angepasst werden. <input type="checkbox"/> Diagnose und Begleitung durch ein interdisziplinäres Team (beruflich-soziale FallmanagerIn/ArbeitsvermittlerIn, Arzt/Ärztin, PsychotherapeutIn) <input type="checkbox"/> Aufgaben der GesundheitsexpertInnen (MedizinerInnen und PsychotherapeutInnen) sind eine ausführliche Diagnostik und damit die Bereitstellung von Entscheidungshilfen für den/die FallmanagerIn, und die Vermittlung von weitergehenden Hilfen und die Betreuung der KundInnen im Prozess. <input type="checkbox"/> Die einzelnen Maßnahmen und Unterstützungsleistungen werden im Fallmanagementteam abgestimmt, um eine integrierte und ganzheitliche Betreuung zu ermöglichen.
<b>Anzahl der Plätze</b>	Keine Information
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	idR 6 Monate, bei Bedarf länger
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	2009-2010
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005-2015)
<b>Träger</b>	<input type="checkbox"/> ARGE München Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung München GmbH
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<p>Gemischtes Bild der Wirksamkeit:</p> <input type="checkbox"/> kleine bis mittlere Effekte für Kriterien psychischer Gesundheit <input type="checkbox"/> kleine Effekte auf die physische Gesundheit <input type="checkbox"/> kleine Effekte arbeitsmarktrelevante Aspekte (Re-Integration in Arbeit: 25%; aber keine relevanten Unterschiede zu einer untersuchten Kontrollgruppe ohne entsprechende Unterstützung) <input type="checkbox"/> sehr kostenintensiv
<b>weitere Informationen</b>	<p><a href="http://www.klinikum.uni-muenchen.de/Institut-und-Poliklinik-fuer-Arbeits-Sozial-und-Umweltmedizin/de/forschung/arbeitsgruppen/AMPA/forschung/abgeschlossen/AMIGA-M.html">www.klinikum.uni-muenchen.de/Institut-und-Poliklinik-fuer-Arbeits-Sozial-und-Umweltmedizin/de/forschung/arbeitsgruppen/AMPA/forschung/abgeschlossen/AMIGA-M.html</a></p> <p><a href="http://www.lgl.bayern.de/gesundheitsversorgung/informationsplattform_versorgungsforschung/akteure/imuasoumw_schwpkt1_projekt1.htm">www.lgl.bayern.de/gesundheitsversorgung/informationsplattform_versorgungsforschung/akteure/imuasoumw_schwpkt1_projekt1.htm</a></p> <p>Herbig, B./Glaser, J./Angerer, P. (2012): Alt, krank, arbeitslos, chancenlos? Ergebnisse einer randomisierten Kontrollstudie zur Wirksamkeit einer kombinierten Gesundheits- und Arbeitsförderung bei älteren Langzeitarbeitslosen (AmigA-M), Bundesgesundheitsblatt 2012: 55, S.970–979.</p> <p>Kupka, Peter (2012): Bildung als Gesundheitsressource im Zusam-</p>

menhang arbeitsmarktintegrativer Interventionen. In: 79. Dt. Fürsorgetag: Ohne Bildung keine Teilhabe: Von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter. Dokumentation. Hg. vom Vorstand des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V., Berlin.

### III. Projekte JobFit - Ansatz zur Gesundheitsförderung Arbeitsloser, Deutschland

<b>Ziel</b>	Verbesserung der Gesundheit und damit der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitssuchenden durch die Verknüpfung von Gesundheits- und Arbeitsmarktförderung
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Arbeitslose, insbesondere Langzeitarbeitslose, die noch keine gesundheitlichen Einschränkungen aufweisen und in ein Eingliederungsangebot des Sozialgesetzbuch II eingebunden sind.</li> <li><input type="checkbox"/> Zugang erfolgt über Bildungs- und Beschäftigungsträger, bei denen geschulte und zertifizierte Mitarbeiter (Sozialarbeiter, Pädagogen, Psychologen, u.a.) Beratungsgespräche und Präventionskursmodule durchführen.</li> </ul>
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p>Kernelemente des JobFit-Ansatz sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> individuelle Gesundheitskompetenzberatung</li> <li><input type="checkbox"/> Präventionskurs zur multimodalen Stressbewältigung als Bestandteil arbeitsmarktlicher Eingliederungsmaßnahmen</li> </ul> <p>Schulung von MitarbeiterInnen für Qualifizierungs- und Beschäftigungsträger</p>
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	„JobFit Regional“ gilt in Deutschland als erstes Modellprojekt zur Erprobung einer arbeitsmarktintegrativen Gesundheitsförderung, das von November 2004 bis Juni 2006 im Bundesland Nordrhein-Westfalen von neun Beschäftigungs-, Bildungs- und Qualifizierungsträgern in sieben Städten erprobt wurde.
<b>Finanzierung / Budget</b>	Gemeinsame Finanzierung durch SGB II-Träger und die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<p>Deutliche Verbesserung der Vermittlungs- und Integrationschancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Senkung von Maßnahmenabbrüche</li> <li><input type="checkbox"/> deutliche Reduktion der Krankmeldungen</li> <li><input type="checkbox"/> übereinstimmend positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit der TN</li> <li><input type="checkbox"/> Erfolge durch gesundheitsfördernde Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Zunahme der sportlichen Aktivität</li> <li><input type="checkbox"/> häufig ausgewogener Ernährung</li> <li><input type="checkbox"/> signifikante Zunahme sozialer Aktivitäten</li> <li><input type="checkbox"/> Verbesserungen bei Gesundheitsbeachtung und Gesundheitszustand</li> <li><input type="checkbox"/> Reduktion psychosozialer Beschwerden</li> <li><input type="checkbox"/> Besserer Umgang mit Stressbelastung durch die Arbeitslosigkeit</li> <li><input type="checkbox"/> Verknüpfung von Gesundheitsförderung und Arbeitsmarktintegration vorantreiben</li> </ul> </li> </ul>
<b>weitere Informationen</b>	<p><a href="http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/gesundheitsfoerderung-bei-arbeitslosen/transfer-qualitaetsentwicklung/projektentwicklung/jobfit/">www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/gesundheitsfoerderung-bei-arbeitslosen/transfer-qualitaetsentwicklung/projektentwicklung/jobfit/</a></p> <p>BKK Bundesverband (Hg) (2010): JobFit-Leitfaden. Verknüpfung von Gesundheits- und Arbeitsmarktförderung, Essen.</p> <p>Kupka, Peter (2012): Bildung als Gesundheitsressource im Zusammenhang arbeitsmarktintegrativer Interventionen. In: 79. Dt. Fürsorgetag: Ohne Bildung keine Teilhabe: Von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter. Dokumentation. Hg. vom Vorstand des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V., Berlin.</p>

#### IV. AktivA - Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit: ein ressourcenorientierter Trainingsansatz, Deutschland

<b>Ziel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Stärkung der psycho-sozialen Ressourcen von Erwerbslosen</li> <li><input type="checkbox"/> Erhalt der Handlungsfähigkeit</li> <li><input type="checkbox"/> Vermittlung von Bewältigungskompetenzen</li> <li><input type="checkbox"/> Unterstützung bei der Umsetzung gesundheitsförderlichen Verhaltensweisen während der Erwerbslosigkeit</li> <li><input type="checkbox"/> Verringerung der gesundheitlichen Beschwerden von Erwerbslosen</li> </ul>
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	<p>Erwerbslose (altersunabhängig)</p>
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p>AktivA ist ein Qualifizierungsangebot und Gesundheitsförderungsprogramm für Erwerbslose. Mittels eines ressourcenorientierten Trainingsansatzes werden kognitiv-behaviorale Kompetenzen zur Bewältigung von Arbeitslosigkeit vermittelt.</p> <p>Das Training bietet den TeilnehmerInnen eine Systematik, anhand derer sie gesundheitsförderliche Potenziale in verschiedenen Lebensbereichen analysieren und selbst Optimierungsmöglichkeiten entwickeln können.</p> <p>Das Programm stärkt die Handlungskompetenz der Teilnehmer/innen beispielsweise durch die Anwendung systematischer Problemlösetechniken und ermöglicht damit eine Einflussnahme auf das unmittelbare Lebensumfeld.</p> <p>Elemente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> psychologische Trainingsbausteine in den Bereichen</li> <li><input type="checkbox"/> Zeitmanagement, soziale Kompetenzen und Techniken zur Problemlösung und Stressbewältigung</li> <li><input type="checkbox"/> psychosoziale Interventionsansätze auf die Lebenssituation</li> <li><input type="checkbox"/> von Erwerbslosen übertragen</li> <li><input type="checkbox"/> keine Vermittlungseffekte im Vordergrund, stattdessen</li> <li><input type="checkbox"/> Verarbeitung von Misserfolgserlebnissen</li> </ul> <p>In der Schulung (idR 4 Tage), die sich aus 4 Bausteinen zusammensetzt, werden folgende Themen behandelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Tag 1: Aktivitätenplanung TeilnehmerInnen Dokumentation von Aktivitäten. Analyse der Balance zwischen notwendigen und angenehmen Aktivitäten, zwischen körperlichen und geistigen Aktivitäten sowie individuellen und gemeinsamen Aktivitäten. Erarbeitung konkreter Veränderungsmöglichkeiten für den Trainingszeitraum.</li> <li><input type="checkbox"/> Tag 2: Konstruktives Denken TeilnehmerInnen hinterfragen ihre Denkweisen, prüfen diese auf ihren Wahrheitsgehalt und ihre Nützlichkeit und nehmen gegebenenfalls Veränderungen vor. Nützlichkeit wird daran gemessen, ob das Denken bei der Verwirklichung von Zielen und Wünschen behilflich ist. Als Voraussetzung sind die TeilnehmerInnen gefordert, ihre eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen.</li> <li><input type="checkbox"/> Tag 3: Soziale Kompetenzen und soziale Unterstützung Einübung folgender Bausteine: 1. Durchsetzen von Recht, 2. Herstellen neuer Kontakte, die mit der Lebensphase der Arbeitslosigkeit kompatibel sind (z.B. finanziellen Möglichkeiten), 3. Erhalt und Verbesserung bestehender Beziehungen durch Verständigung über die Ansprüche und Gefühle. Thematisierung von Wahrnehmen, Annehmen und Geben von sozialer Unterstützung.</li> <li><input type="checkbox"/> Tag 4: Systematisches Problemlösen Initieren von Zielfindungsprozessen. Übungen zur Steigerung der Konzentration und Kreativität. Methoden zur Erarbeitung von Lösungsansätzen. Die gesammelten Lösungsansätze werden nach Zielerreichungsgrad und Umsetzbarkeit geordnet, es werden Ver-</li> </ul>

	<p>verantwortlichkeiten festgelegt und Unterstützer gesucht. Es werden Techniken zum Überwinden von Hindernissen und zum Umgang mit Misserfolgen vermittelt.</p> <p>Bundesweite Multiplikator/innen-Schulungen zur Verbreitung von AktivA (Vereine, Projekte, etc.). AktivA ist in verschiedenen Qualifizierungsangeboten von Beschäftigungsmaßnahmen nach SGB-II integriert.</p>
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	St. 2006
<b>Träger</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> TU Dresden, Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie: Entwicklung des AktivA- Programms, Evaluation und Qualitätssicherung</li> <li><input type="checkbox"/> Organisation der AktivA-Multiplikator/innenschulungen ab Oktober 2011 über <a href="http://aktiva.wissensimpuls.de/">http://aktiva.wissensimpuls.de/</a></li> </ul>

<p><b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b></p>	<p>Verringerung der psychischen und körperlichen Beschwerden bei Aktiva TeilnehmerInnen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> in kurzfristiger Perspektive,</li> <li><input type="checkbox"/> als auch in einer Follow-Up Untersuchung drei Monate nach dem Training, was als Hinweis auf eine nachhaltig positive Wirkung zu sehen ist.</li> <li><input type="checkbox"/> Bei einer ebenfalls untersuchten Kontrollgruppe ohne entsprechende Unterstützung konnten keine entsprechenden Verbesserungen festgestellt werden.</li> </ul> <p>Die Selbstwirksamkeitserwartung, die wahrgenommene soziale Unterstützung und die sozialen Beschwerden der Trainingsteilnehmer/innen verbessern sich ebenfalls im Trainingszeitraum, allerdings kommt es in der Kontrollgruppe zu ähnlichen Effekten. Dies wird von den EvaluatorenInnen als ein Hinweis gelesen, dass Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, in denen sich die meisten der UntersuchungsteilnehmerInnen befanden, generell einen Selbstwert stabilisierende und sozial integrative Qualität aufweisen.</p>
<p><b>weitere Informationen</b></p>	<p><a href="http://aktiva.wissensimpuls.de/">http://aktiva.wissensimpuls.de/</a></p> <p><a href="http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/gesundheitsfoerderung-bei-arbeitslosen/transfer-qualitaetsentwicklung/projektentwicklung/aktive-bewaeltigung-von-arbeitslosigkeit-aktiva/">www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/gesundheitsfoerderung-bei-arbeitslosen/transfer-qualitaetsentwicklung/projektentwicklung/aktive-bewaeltigung-von-arbeitslosigkeit-aktiva/</a></p> <p>Rothländer, Katrin/Richter, Peter (2009): Gesund und mittendrin trotz Erwerbslosigkeit?! Ansätze zur Förderung der psycho-sozialen Gesundheit. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 6   2009.</p> <p>Mühlpfordt, Susann/Rothländer, Katrin/Richter, Peter (2012): Gesundheitsförderung bei älteren Langzeitarbeitslosen, in: Public Health Forum 20 Heft 74 (2012).</p>



## V. TANDEM - TAsk force oN long Duration unemployment of Elderly People and Mental health, Deutschland

<b>Ziel</b>	Förderung der seelischen Gesundheit von langzeitarbeitslosen Menschen über 50 Jahren
<b>Zielgruppe 7 Zugangsvoraussetzungen</b>	ältere Langzeitarbeitslose mit psychischen Beeinträchtigungen Personen im ALG II Bezug
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Training Jobcoaches zum Thema ‚Seelische Gesundheit‘</li> <li><input type="checkbox"/> Weitervermittlung Arbeitssuchende bei Hinweisen auf psychische Probleme an Tandem-Projektteam</li> <li><input type="checkbox"/> Psychiatrische Diagnostik (bis zu 4 Terminen)</li> <li><input type="checkbox"/> Interventionen bei bestehenden Probleme</li> <li><input type="checkbox"/> Fallbezogene gemeinsame Arbeit von Jobcoaches und Tandem-Projektteam</li> </ul>
<b>Anzahl der Plätze</b>	Nicht fixiert
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	Nicht fixiert - Zur Beurteilung von Veränderungen und zur langfristigen Unterstützung werden die KlientInnen 12 Monate nach dem ersten Termin erneut zu einem Gespräch eingeladen
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	st. 2008
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005-2015)
<b>Träger</b>	Kooperationsprojekt des LVR-Klinikums Essen mit dem Essener KomET-Projekt (KOMpetenz, Erfahrung, Tatkraft)
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Erreichen einer „psychiatrieferne“ Zielgruppe: Bei 96% der untersuchten KlientInnen* wurden psychische Störungen diagnostiziert. 85% nutzten bis zum Untersuchungszeitpunkt keine psychiatrischen Behandlungsangebote.</li> <li><input type="checkbox"/> Kompetenz der Jobcoaches (KomET): moderate Verbesserung im Umgang mit seelischen Erkrankungen</li> <li><input type="checkbox"/> Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt sollten durch psychiatrische Diagnostik- und Beratungsangebote flankiert werden, um besonderen Belastungen älterer Langzeitarbeitsloser mit psychischen Störungen gerecht zu werden.</li> </ul>
<b>weitere Informationen</b>	<p><a href="http://www.komet-essen.de">www.komet-essen.de</a></p> <p>C. Steil , B. Meiler , I. Wiesten , J. Wiltfang , B. Kis (2013): TANDEM (TAsk force oN long Duration unemployment of Elderly People and Mental health) Implementierung eines institutionsübergreifenden Modellprojektes für ältere Langzeitarbeitslose – Darstellung der Projektprozesse &amp; der Inanspruchnahme, in: Das Gesundheitswesen 01/2013; 75(8-9).</p>

\* Bei 238 von ca. 2.000 Personen (12%), die an KomET teilnahmen wurde eine Teilnahme an Tandem empfohlen, 181 Personen nahmen dies an. Zeitraum: 1. September 2009 bis 31. Oktober 2010

## VI. MC2 Experience @ Work, Belgien

<b>Ziel</b>	Co-Sourcing älterer ArbeitnehmerInnen
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Das Projekt wird mit Unterstützung großer Unternehmen betrieben, und hat den befristeten Austausch von erfahrenen Beschäftigten auf der Basis von Co-Sourcing zwischen den beteiligten Firmen zum Ziel. Dafür wurde eine Plattform geschaffen, die es Arbeitskräften über 50 Jahre ermöglicht, mit unterschiedlichen Unternehmen zu arbeiten, obwohl nur bei einem Dienstgeber ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Dieses Projekt war einer der 10 Finalisten im European Social Innovation Award 2014.</li> <li><input type="checkbox"/> Vorteile für die Unternehmen: Höhere Produktivität durch optimalen Einsatz von Fachkräften; Vermittlung von Fachkräften für befristete Projekte</li> <li><input type="checkbox"/> Vorteile für die Beschäftigten: Finanzielle Anreize für befristete Tätigkeiten; erhöhte Anerkennung und gesteigertes Selbstwertgefühl durch den vollen Einsatz der individuellen Kompetenzen.</li> </ul>
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	st. 2014
<b>Finanzierung / Budget</b>	Keine Informationen
<b>Träger</b>	HazelHeartwood
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Keine Informationen
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.experienceatwork.be/">www.experienceatwork.be/</a> <a href="http://www.age-platform.eu/">www.age-platform.eu/</a> <a href="http://socialinnovationcompetition.eu/404">http://socialinnovationcompetition.eu/404</a>

## VII. Motivieren durch Aktivieren – Gesundheitsförderung, Deutschland

<b>Ziel</b>	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit durch Gesundheitsförderung
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Arbeitssuchende über 50 Jahre Leistungsbezug des SBG II
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<input type="checkbox"/> Angebote von Gesundheitsförderungskursen in Zusammenarbeit mit der Hochschule Lausitz: Rückenschule, Nordic Walking, Entspannungstechniken,... <input type="checkbox"/> Durchführung von Aktionstagen zu Mobilität und Gesundheit <input type="checkbox"/> Beteiligung an der Sächsischen Gesundheitswoche <input type="checkbox"/> Gesundheitsberatung durch Krankenkassen und Apotheken (u.a. Messung von Gesundheitswerten) <input type="checkbox"/> Ernährungsberatung <input type="checkbox"/> Vorstellung von Kursangeboten der Volkshochschule und von Sportvereinen des Kreissportbundes <input type="checkbox"/> Frühlingswanderung
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	Start 2011
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005-2015)
<b>Träger</b>	Jobcenter Meißen
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<input type="checkbox"/> Verbesserung des körperlichen Wohlbefindens und des Gesundheitsbewusstseins <input type="checkbox"/> Gestärkte Selbstkompetenz und Teamfähigkeit <input type="checkbox"/> Ausbau sozialer Kontakte <input type="checkbox"/> Motivation zu gesundheitssportlicher Bewegung <input type="checkbox"/> Verbesserung der Integrationsfähigkeit: 20 % der Teilnehmer/-innen gelang der Wiedereinstieg in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis
<b>weitere Informationen www</b>	<a href="http://www.perspektive50plus.de/fileadmin/user_upload/medien/publikationen/130712_Broschuere_zum_Jahrestreffen.pdf">www.perspektive50plus.de/fileadmin/user_upload/medien/publikationen/130712_Broschuere_zum_Jahrestreffen.pdf</a> <a href="http://www.kreis-meissen.org/6459.html">www.kreis-meissen.org/6459.html</a>

## VIII. Mach´mit - werd´ fit!, Deutschland

<b>Ziel</b>	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit durch Gesundheitsförderung
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Arbeitssuchende über 50 Jahre Leistungsbezug des SBG II
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<input type="checkbox"/> Gesundheitsberatung im Jobcenter mit speziell geschulten MitarbeiterInnen <input type="checkbox"/> div. Kursangebote <input type="checkbox"/> Gruppenangebote in Kooperation mit Sportvereinen
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	Start 2013
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005-2015)
<b>Träger</b>	Jobcenter Osnabrück
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Keine Informationen
<b>weitere Informationen www</b>	<a href="http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/praxisdatenbank/machmit-werdfit/">www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/praxisdatenbank/machmit-werdfit/</a> <a href="http://www.ssb-osnabrueck.de/index.php/1002/Mach___mit_-_werd___fit_">www.ssb-osnabrueck.de/index.php/1002/Mach___mit_-_werd___fit_</a>

## IX. „Jobs für bestlagers“, Deutschland

<b>Ziel</b>	<input type="checkbox"/> Förderung der Gesundheit von Arbeitslosen <input type="checkbox"/> Abfederung sozialen und gesundheitlichen Konsequenzen von Arbeitslosigkeit
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Arbeitssuchende über 50 Jahre Leistungsbezug des SGB II
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<input type="checkbox"/> Spez. Vermittlungsfachkräfte in Arbeitsagenturen für Zielgruppe <input type="checkbox"/> Analyse von Stärken und Potenzialen <input type="checkbox"/> Seminarreihe „Fit und Aktiv mit Gesundheitsförderung“ für Personen über 50 Jahre: Vermittlung von Informationen über die allgemeine Gesundheit und im speziellen bei den Themen Ernährung, Bewegung, Entspannung und soziale Unterstützung/Netzwerke <input type="checkbox"/> Spez. Kursangebote (bspw. IT 50plus) <input type="checkbox"/> Kreative Projekte und gemeinschaftliche Aktivitäten zur Förderung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (bspw. Chor-Workshop)
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	2009-2015
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005-2015)
<b>Träger</b>	Rhein-Main-Jobcenter GmbH, Jobcenter Darmstadt
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Keine Informationen
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.best-agers.de/">http://www.best-agers.de/</a> <a href="http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/">http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/</a>

## X. Talent 55+, Niederlande

<b>Ziel</b>	Aktivierung von älteren Arbeitssuchenden
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Arbeitssuchende im Alter von 55 – 60 Jahre
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<input type="checkbox"/> Kompetenztest <input type="checkbox"/> 55+ Lernnetzwerke (bis zu 15 Personen): Ziel gemeinsame Aktivitäten / Unterstützung bei Arbeitssuche <input type="checkbox"/> Unterstützung durch spez. qualifizierte PES-Coach
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	10 Meetings pro Person
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	Start 2007 ‚Action Plan Talent 45+‘; seit 2010 Fokussierung auf die Altersgruppe 55+
<b>Träger</b>	UWV WERKbedrijf (Dutch public services employment organisation)
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<input type="checkbox"/> Aktivierung und Motivation Arbeitssuchende <input type="checkbox"/> kosteneffizient <input type="checkbox"/> TeilnehmerInnen im Netzwerk haben viermal höhere Wahrscheinlichkeit auf Arbeitsplatz als Nicht-TeilnehmerInnen (Re-Integrationsrate 2012: 30%)
<b>weitere Informationen</b>	<p><a href="http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=20&amp;langId=en&amp;mode=advancedSubmit&amp;year=0&amp;country=0&amp;type=0&amp;advSearchKey=pesolderworkers&amp;orderBy=docOrder">http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=20&amp;langId=en&amp;mode=advancedSubmit&amp;year=0&amp;country=0&amp;type=0&amp;advSearchKey=pesolderworkers&amp;orderBy=docOrder</a></p> <p>OECD (2014a): Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age, OECD Publishing.</p> <p>European Commission (2012): Peer Review ‘PES and older workers’ - Netherlands</p> <p>[<a href="http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&amp;catId=105&amp;newsId=1300&amp;furtherNews=yes">http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&amp;catId=105&amp;newsId=1300&amp;furtherNews=yes</a>]</p>

## XI. Jobseker Clubs, Frankreich

<b>Ziel</b>	Aktivierung von älteren Arbeitssuchenden
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	Arbeitssuchende im Alter von 50 Jahren und mehr
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<input type="checkbox"/> Jobseker Clubs bieten in wöchentlichen Meetings - gemeinsame Aktivitäten / Unterstützung bei Arbeitssuche <input type="checkbox"/> Teilweise werden ‚Clubs‘ für bestimmte Gruppen angeboten (bspw. Geringqualifizierte)
<b>Anzahl der Plätze</b>	Durchschnittlich 10 Personen / Club
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	3 Monate
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	
<b>Finanzierung / Budget</b>	
<b>Träger</b>	Pôle emploi
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Aktivierung und Motivation Arbeitssuchende
<b>weitere Informationen</b>	<p>European Commission (2012): Peer Review ‘PES and older workers’ - Netherlands</p> <p>[<a href="http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&amp;catId=105&amp;newsId=1300&amp;furtherNews=yes">http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&amp;catId=105&amp;newsId=1300&amp;furtherNews=yes</a>]</p>

## XII. „Alt und Jung in Schwung“, Deutschland

<b>Ziel</b>	Gegenseitiges voneinander lernen älterer und jüngerer Arbeitssuchender in (über-)fachlicher Hinsicht
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	langzeitarbeitslose Frauen und Männer über 50 Jahre und junge Langzeitarbeitslose unter 25 Jahren
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Älterer und jüngerer Arbeitssuchende formen eine fachliche Partnerschaft (Tandem)</li> <li><input type="checkbox"/> Durch gemeinsame Weiterbildung, voneinander lernen die Chancen auf (Wieder-)Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt verbessern.</li> <li><input type="checkbox"/> TeilnehmerInnen hatten die Möglichkeit sich zwischen einer Fachqualifizierung im gewerblich-technischen Bereich oder im kaufmännisch-verwaltenden Bereich zu entscheiden. Eine Phase mit selbstorganisiertem Lernen in einem Lerncenter komplettierte die Projektarbeit.</li> <li><input type="checkbox"/> Übungsfirma Autohaus – Restaurierung alte Autos</li> </ul>
<b>Anzahl der Plätze</b>	24 TeilnehmerInnen
<b>Teilnahmedauer für die TN</b>	7 Monate
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005-2015)
<b>Träger</b>	ARGE JobCenter Lichtenfels, Bildungsträger P&S
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	<p>Vermittlungsquote nach Abschluss des Projektes: Rund 44 Prozent in Beschäftigung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Bessere Vermittlung bei jüngeren Arbeitssuchende.</li> <li><input type="checkbox"/> Bei Älteren gelang es die oftmals aufgekommenen Frustrationen umzudrehen und auch im Rahmen einer intensiven Nachbetreuung ein „Jetzt erst Recht“-Gefühl aufzubauen. Im Nachgang des Projektes konnten noch weitere ältere Langzeitarbeitslose eine Beschäftigung finden.</li> </ul>
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.50plus-in-oberfranken.de">www.50plus-in-oberfranken.de</a>

### XIII. Kompetenzbilanz, Deutschland

<b>Ziel</b>	Erstellung einer Kompetenzbilanz mit Arbeitssuchenden über 50 Jahren mit unklaren Perspektiven und multiplen Problemen
<b>Zielgruppe / Zugangsvoraussetzungen</b>	<p>Arbeitssuchende über 50 Jahre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> die unklare Berufsperspektiven haben,</li> <li><input type="checkbox"/> die aus diversen Gründen (gesundheitliche Probleme, zu lange aus dem Beruf heraus, fehlende Qualifizierung) ihre bisherigen Berufe nicht mehr ausüben können,</li> <li><input type="checkbox"/> die aufgrund ihrer langen Arbeitslosigkeit nur wenig Selbstsicherheit und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen haben,</li> <li><input type="checkbox"/> die unrealistische Vorstellungen haben und</li> <li><input type="checkbox"/> ihr Profil nicht klar darstellen können.</li> </ul> <p>Leistungsbezug des SBG II</p>
<b>Umsetzungselemente, Instrumente</b>	<p>Mit einer sozialpädagogischen Fachkraft werden in 5-6 Einzelberatungen folgende Themen bearbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Rückblick auf die eigene Biographie, bisher erworbene Stärken und Kompetenzen</li> <li><input type="checkbox"/> Rückblick auf bisherige Tätigkeiten/Aufgaben (beruflich/privat)</li> <li><input type="checkbox"/> Selbst- und Fremdeinschätzung</li> <li><input type="checkbox"/> Berufsperspektiven (Konkretisierung der Ziele, Hindernisse, Schritte zur Zielerreichung und Überwindung der Hindernisse)</li> <li><input type="checkbox"/> Wege in den Arbeitsmarkt (Netzwerke nutzen, etc.)</li> </ul>
<b>Laufzeit des Projekts/der Maßnahme</b>	St. 2005
<b>Finanzierung / Budget</b>	Im Rahmen des Bundesprogramms "Perspektive 50plus - Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen" des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005-2015)
<b>Träger</b>	Jobcenter München
<b>Erfahrungen und Einschätzungen zur Wirksamkeit, Schwierigkeiten, ...</b>	Positive Erfahrungen in allen Perspektiven (s. Zielgruppe)
<b>weitere Informationen</b>	<a href="http://www.kompaqt.de/">http://www.kompaqt.de/</a>

## 11 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	SÖB Triga: Wirkungsebenen	8
Abbildung 2:	SÖB Smartwork: Durchlauf der TransitmitarbeiterInnen durch das Projekt	9

## 12 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zielformulierungen und Erfolgsfaktoren in den Projektkonzepten	11
Tabelle 2:	Sozialstatistischer Überblick zu den InterviewpartnerInnen	14



## Ausgewählte Literaturhinweise

- Barslund, Mikkel (2015): Extending Working Lives: The Case of Denmark, Ceps Working Document No. 404  
[[http://aei.pitt.edu/61621/1/WD404\\_MB\\_Extending\\_Working\\_Lives\\_-\\_Denmark\\_MOPACT\\_final.pdf](http://aei.pitt.edu/61621/1/WD404_MB_Extending_Working_Lives_-_Denmark_MOPACT_final.pdf)]
- BKK Bundesverband (Hg.): (2010): JobFit-Leitfaden: Verknüpfung von Gesundheits- und Arbeitsmarktförderung, Essen.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): „Gute Praxis“ in den Beschäftigungspakten. Jahrestreffen zum Bundesprogramm „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“, Berlin.
- EEO (2012): Employment Policies to Promote Active Ageing 20.w\_5712.m\_53, EEO Review, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- EEPO (2014): Stimulating job demand: the design of effective hiring subsidies in Europe - EEPO Review, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- ESF AGE (2012): ESF Age Network Working Group I Report: Good Practice Examples on Sustainable Employability and Workability drawn from across Europe, [[esfage.isfol.it/mod/file/download.php?file\\_guid=2421](http://esfage.isfol.it/mod/file/download.php?file_guid=2421)]
- European Commission (2012): Peer Review ‘PES and older workers’, May 2012. [<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=105&newsId=1300&furtherNews=yes>]
- European Social Policy Network (2015): Integrated Support for the Long-term Unemployed. A study of national policies. Report written by Denis Bouget, Hugh Frazer, Eric Marlier, Ramón Peña-Casas and Bart Vanhercke. Draft Report.
- Herbig, B./Glaser, J./Angerer, P. (2012): Alt, krank, arbeitslos, chancenlos? Ergebnisse einer randomisierten Kontrollstudie zur Wirksamkeit einer kombinierten Gesundheits- und Arbeitsförderung bei älteren Langzeitarbeitslosen (AmigA-M), Bundesgesundheitsblatt 2012: 55, S.970–979.
- Knoll, Ingrid (2012): Gesundheitsförderung als Chance. Erfahrungen im Bundesprogramm „Perspektive 50plus“, Berlin.
- Kupka, Peter (2012): Bildung als Gesundheitsressource im Zusammenhang arbeitsmarktintegrativer Interventionen. In: 79. Dt. Fürsorgetag: Ohne Bildung keine Teilhabe: Von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter. Dokumentation. Hg. vom Vorstand des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V., Berlin.
- Kupka, Peter (2012): Bildung als Gesundheitsressource im Zusammenhang arbeitsmarktintegrativer Interventionen. In: 79. Dt. Fürsorgetag: Ohne Bildung keine Teilhabe: Von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter. Dokumentation. Hg. vom Vorstand des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V., Berlin.
- Mühlpfordt, Susann/Rothländer, Katrin/Richter, Peter (2012): Gesundheitsförderung bei älteren Langzeitarbeitslosen, in: Public Health Forum 20 Heft 74 (2012).
- OECD (2014): Ageing and Employment Policies: France 2014:Working Better with Age, OECD Publishing.

- OECD (2014a): Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age, OECD Publishing.
- Pesendorfer, Christian (2014): Evaluation der Pilotprojekte „Triga“ und „Smartwork“ in OÖ, 1. und 2. Zwischenbericht, Linz.
- Rothländer, Katrin/Richter, Peter (2009): Gesund und mittendrin trotz Erwerbslosigkeit?! Ansätze zur Förderung der psycho-sozialen Gesundheit. Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 6 | 2009.
- Sonnet, Anne (2014): Recent changes in employment policies and workplace practices contributing to longer working lives. Presentation in the Workshop ‚Delivering longer working lives and higher retirement ages‘, organised jointly by the EC and the OECD, Brussels, 12.m\_53-13.w\_49 November 20.w\_5714.w\_55. [<http://ec.europa.eu/social>]
- Steil, C./Meiler, B./Wiesten, I./Wiltfang, J./Kis, B. (2013): TANDEM (TAsk force oN long Duration unemployment of Elderly People and Mental health) Implementierung eines institutionsübergreifenden Modellprojektes für ältere Langzeitarbeitslose – Darstellung der Projektprozesse & der Inanspruchnahme, in: Das Gesundheitswesen 01/2013; 75(8-9).