



Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension

Triga & Smartwork

KURZFASSUNG

Im Auftrag des
Arbeitsmarktservice Oberösterreich

Projektleitung L&R Sozialforschung:
Susanne Schmatz, Petra Wetzel



Wien, Juli 2015

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Landesgeschäftsstelle
A-4020 Linz, Europaplatz 9
Tel: +43 732 6963-0

1 Einleitung

Im Jahr 2013 wurden im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich zwei Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte (SÖB) gestartet, welche gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitssuchende ansprechen:

- **Smartwork** richtet sich an Personen mit psychischen Beeinträchtigungen (Projektträger pro mente)
- **Triga** fokussiert auf Personen ab 45 Jahren¹ mit physischen Beeinträchtigungen und eingeschränktem Bildungspotenzial (Projektträger FAB)

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 somit 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, aber auch sozialer, qualifikatorischer und fachlicher Perspektive angestrebt.

Die beiden Projekte stellen dafür befristete Transitarbeitsplätze mit einer vergleichsweise langen Teilnahmedauer zur Verfügung. Die maximale Beschäftigungsdauer beträgt für bis zu 50-jährige Personen zwei Jahre, für über 50-jährige Personen drei Jahre.²

Die vorliegende qualitative Evaluierungsarbeit war als **Begleitevaluation** angelegt. So ließen sich für gewisse Fragen, an allen voran den Vermittlungserfolg, zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine statistischen Aussagen treffen. Im Zentrum stand vielmehr die Beleuchtung verschiedener Aspekte dieser Projekte aus Sicht der beteiligten Personengruppen (TeilnehmerInnen, ProjektmitarbeiterInnen).³ **Ziel** war es, die **Sicht-, Handlungsweisen und Erfahrungen** dieser Personengruppen zu erheben und damit ein vertiefendes Verständnis zu den Projekten zu erlangen. Über die Ableitung wesentlicher Gelingensfaktoren wurden Impulse für die weitere Entwicklung von Ansätzen für die Zielgruppe generiert, ergänzt durch Elemente und Ansätze anderer Projekte im nationalen wie internationalen Kontext.

Neben Literatur- und Dokumentararbeiten (projektinterne Dokumente, Recherche nationaler wie auch internationaler Ansätze zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gesundheitlich eingeschränkter älterer Arbeitssuchender⁴) wurden qualitative Interviews mit den folgenden Personengruppen geführt:

- **ExpertInnen - ProjektleiterInnen und TrainerInnen** von Triga und Smartwork: telefonische leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews (Projektleiter n=2, TrainerInnen n=4).

¹ Mit Mai 2015 wurde die Altersgrenze auf 50 Jahre angehoben.

² Im Frühjahr 2015, nach Abschluss der Erhebungsarbeiten im Rahmen der begleitenden Evaluierung, erfolgte betreffend Triga eine Neuorientierung: Künftig ist hier eine Beschäftigungsdauer von maximal bis zu einem Jahr möglich. 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.

³ Die quantitativen Eckdaten waren nicht Gegenstand dieser Erhebung, sondern werden in einem eigenen Evaluierungsbericht aufbereitet. Siehe dazu: Pesendorfer, Christian (2014): Evaluation der Pilotprojekte „Triga“ und „Smartwork“ in OÖ, 1. und 2. Zwischenbericht, Linz.

⁴ Eine Aufbereitung dieser Ansätze liegt dem Endbericht bei.

- **TeilnehmerInnen:** je 12 face-to-face Interviews in den beiden Projekten. Der qualitative Interviewansatz folgte im Groben der Methode des problemzentrierten Interviews, allerdings mit einem noch weicherem, biographieorientierten Zugang.

Basierend auf der Analyse dieses qualitativen Datenmaterial zeigten sich verschiedene inhaltlichen Schwerpunkte: Ein Schwerpunkt ist als ‚Reflexionen zur Projektstruktur‘ gefasst und thematisiert Herausforderungen in Bezug auf Projektaufbau, -konzeption und -perspektiven. Daneben lassen sich vier verschiedene **Handlungsfelder**, die allesamt **Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit** adressieren, als die zentralen Themenbereiche fassen (s. näher nachfolgend):

- **Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven**
- **Gesundheitliche Stabilisierung**
- **Soziale und persönliche Stabilität**
- **Qualifikationen und Kompetenzen**

2 Handlungsfelder

Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven

Die Ausgangssituation am Arbeitsmarkt ist für die Zielgruppe von Triga und Smartwork schwierig. Die beiden individuellen Merkmale Alter und Gesundheit (körperlich und/oder psychisch) schränken die Chancen auf dem Regelarbeitsmarkt maßgeblich ein. Darüber hinaus spielen bei vielen auch weitere Faktoren eine Rolle, wie bspw. eine lange persönliche Arbeitsmarktfremde oder geringe formale Bildung. Die vorrangige Arbeitsmarktorientierung ist aber die Aufnahme einer Erwerbsarbeit: etwa die Hälfte der befragten TeilnehmerInnen bringt dies zum Ausdruck. Gut ein Drittel orientiert sich an der Pension, der Rest thematisiert im Interview keine Alternativen zum Status Quo der Arbeit im SÖB. Die realen Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme im ersten Arbeitsmarkt werden jedoch insgesamt skeptisch gesehen.

Gelingensfaktoren:

- **Bedarfsorientierte sozialpädagogische Begleitung**
Die individuellen Problemlagen der Transitärbeitskräfte (TAK) verlangen nach unterschiedlich intensiven und unterschiedlich gearteten sozialarbeiterischen Interventionen. Auf dem Weg zur Erreichung einer persönlichen Stabilität – als wichtige Voraussetzung für eine nachfolgende Erwerbsintegration – sind bei den TAK verschiedene Lebensbereiche zu bearbeiten. Flexibilität bezüglich inhaltlicher Schwerpunkte (Gesundheit, Schulden, etc.) und der Intensität des Coachings (von proaktiv bis ‚nur zur Verfügung stehen‘) sind wesentlich.
- **Lange Beschäftigungsdauer im SÖB als wichtiger Faktor der Stabilisierung**
Die lange Projektlaufzeit spielt frei vom Druck der Jobsuche am ersten Arbeitsmarkt und dient der Stabilisierung der TAK. Bisherige Einschätzungen von Projekt- und TransitmitarbeiterInnen dazu sind weitgehend positiv. Mit der langen Dauer sind aber auch ‚kritische‘ Momente verbunden, da dies die Gefahr einer gewissen Verdrängung des Themas über weite Strecken der Teilnahmedauer in sich birgt. Die Legung eines klaren Fokus auf Instrumente zur strukturierten und von Beginn an begleitenden Bearbeitung von Arbeitsmarktperspektiven (bspw. im Rahmen von individuellen Entwicklungsplänen) scheint in Folge wesentlich.

□ **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, die Vermittlung von Praktikumsplätzen 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 TAK – in der bisherigen Projektumsetzung nicht im Vordergrund. Gezielte und intensivere Aktivitäten sind hier künftig geplant.

Gesundheitliche Stabilisierung

In beiden Projekten nimmt die gesundheitliche Stabilisierung eine zentrale Rolle ein und wird in Form unterschiedlicher gesundheitsfördernder und therapeutischer Unterstützungsangebote umgesetzt. Stabilisierung wird dabei nicht nur im Sinne einer Genesung oder Verbesserung der gesundheitlichen Situation gesehen, sondern - abhängig von der individuellen gesundheitlichen Ausgangssituation - ist es auch als Erfolg anzusehen, wenn die TAK lernen, mit ihren Einschränkungen umzugehen, dass sie sich (wieder) an Arbeitssituationen gewöhnen oder dass ihre Belastbarkeitsgrenzen angehoben werden.

Die Beschäftigung in den beiden Betrieben zeigt dabei positive Effekte. Sowohl die TAK als auch die ExpertInnen sehen förderliche Wirkungen insbesondere auf der psychischen Ebene, während hingegen auf der körperlichen Ebene faktische Verbesserungen seltener zu erwarten sind.

Gelingensfaktoren:

□ **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‘.

□ **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, ist von Vorteil. Die Gewährleistung individueller Unterstützungen für die einzelnen TeilnehmerInnen kann durch den Einsatz von ExpertInnennetzwerken und KooperationspartnerInnen gelingen.

□ **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 geförderten 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.

□ **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.

Soziale und persönliche Stabilität

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. Die verschiedenen in diese Richtung wirkenden Umsetzungselemente (s.u.) werden weitgehend positiv gesehen und sowohl von den TeilnehmerInnen als auch den ExpertInnen werden positive Effekte in Richtung einer sozialen Stabilisierung gesehen.

Gelingensfaktoren:

□ **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 zu gering aus, um die finanziellen Bedarfe zu decken. Die Nutzung anderer Beihilfen (insb. Kombilohnmodelle, ev. BMS, Kostenbeteiligung durch die Pensionsversicherungsanstalt im Einzelfall) 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, das Erfahren von Wertschätzung und Anerkennung, etc. sind Aspekte, die der persönlichen Stärke und Stabilität zutragen.
- **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.

Qualifikationen und Kompetenzen

Mit der Zielsetzung der Vermittlung der TeilnehmerInnen in den ersten Arbeitsmarkt eng verbunden sind Fragen der Qualifikation und Kompetenzen. ExpertInnen beider SÖBs betonen vielfältige Qualifizierungsbedarfe vor dem Hintergrund individuell sehr unterschiedlicher Ausgangspositionen. Entsprechende Zielvereinbarungen und Schritte sollen bereits während des Arbeitstrainings, welches der Beschäftigung im SÖB vorgelagert ist, im Rahmen von Inklusions- bzw. Entwicklungsplänen erarbeitet werden.

Zum augenblicklichen Zeitpunkt besteht allerdings eine gewisse Kluft zwischen Anspruch und Realisierung. Während der Aufbauphase der Betriebe lag der Fokus auf dem wirtschaftlichen Funktionieren der Projekte, und vor diesem Hintergrund nahmen arbeitsplatzbezogene Einschulungen bzw. Qualifizierungen wesentlichen Raum ein. Für die Zukunft sehen die ProjektmitarbeiterInnen die Notwendigkeit eines verstärkten Augenmerkes auf Weiterbildungsfragen im weiteren Sinne.

Gelingensfaktoren:

- **Individuelle Entwicklungspläne mit Kompetenzfeststellung und Zielvereinbarungen**

TeilnehmerInnen bringen unterschiedliche Qualifikationen und (über-)fachliche Kompetenzen mit. Am Beginn der Teilnahme mittels individueller Entwicklungspläne oder MitarbeiterInnengespräche den Status Quo zu erheben und Weiterbildungsziele 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**

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 von Weiterbildungsangeboten, 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 TAK bei der Arbeitsplatzsuche darstellen.

Herausforderungen auf Ebene der Projektstruktur

Neben den vier inhaltlichen Arbeitsfeldern (s.o.) ist auch die Reflexion von Projektstrukturen wesentlich für eine erfolgreiche Arbeit. In den Gesprächen mit den ProjektmitarbeiterInnen über die bisherigen Umsetzungserfahrungen kamen dabei verschiedene Aspekte zur Sprache, die für das Gelingen von Relevanz sind:

□ **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 TAK**

Die projektformige Organisation der Arbeit (Auftragsarbeiten) kann Zeiten unterschiedlicher Anforderungsintensität mit sich bringen. Dabei ist einerseits darauf zu achten, keine Überforderung für die TeilnehmerInnen zu schaffen (bspw. körperliche Anforderungen der Arbeiten), andererseits ist zu überlegen, wie Stehzeiten im Sinne der Projektzielsetzungen systematisch genutzt werden können (bspw. Weiterbildungen vor Ort, Gesundheitsangebote). Auch Kooperationen mit anderen Standorten/Einrichtungen können helfen, Auftragsspitzen und Unterauslastung auszugleichen.

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

Vor dem Hintergrund, dass ungeachtet aller gesetzten Maßnahmen in den SÖBs doch auch immer wieder TAK 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 bspw. 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 TAK berücksichtigen und dabei gleichzeitig auf dem Arbeitsmarkt gefragte fachliche Qualifikationen vermitteln, erscheint als wichtige künftige 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% gilt als Projekterfolg.⁵ 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 Dauerarbeitsplätze wäre zu diskutieren.

⁵ Vermittlungsquote von 30% im Jahr 2013-2014, ab 2015 in Triga 20% und bei Smartwork 25%.