

Neue Wege der Nachbetreuung für Wiener sozial-ökonomische Betriebe

Am Beispiel zweier Wiener Beschäftigungsbetriebe

Martina Etlinger-Höller

Diplomarbeit
eingereicht zur Erlangung des Grades
Magistra(FH) der Sozialwissenschaften
an der Fachhochschule St. Pölten
im Juli 2006

Erstbegutachter:
DSA Mag. Christian Tuma

Zweitbegutachter:
Dr. Tom Schmid

Diplomarbeit

**Neue Wege der Nachbetreuung für Wiener sozial-
ökonomische Betriebe – am Beispiel zweier
Beschäftigungsbetriebe**

Fachhochschule St. Pölten

ausgeführt zum Zwecke der Erlangung des akademischen Grades

Mag.a (FH) der Sozialwissenschaften

An der Fachhochschule St. Pölten

von

Martina Etlinger-Höller

SA051004

Begutachter:

DSA Mag. Christian Tuma

Zweitbegutachter:

Dr. Tom Schmid

St. Pölten, am

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere, dass

- ich diese Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.
- ich dieses Diplomarbeitsthema bisher weder im Inland noch im Ausland einen Begutachter / einer Begutachterin zur Beurteilung oder in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Diese Arbeit stimmt mit der vom Begutachter beurteilten Arbeit überein.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift

Zusammenfassung

Das Ziel dieser Diplomarbeit war es die Notwendigkeit für Nachbetreuung von ehemaligen KlientInnen von sozial-ökonomischen Betrieben zu analysieren und die Aufgaben und Anforderungen für ein Nachbetreuungsmodell darzustellen.

Zu Beginn wird eine Analyse über europäische und österreichische Arbeitsmarktdaten gegeben. Dieser Teil berücksichtigt auch Definitionen der gebräuchlichen Begriffe. Fakten über sozial-ökonomische Betriebe (so genannte SÖB) und ihre KlientInnen (Transitarbeitskräfte oder TAK) werden beschrieben.

Die folgende empirische Forschung besteht aus einer qualitativen und einer quantitativen Forschung. Hauptthemen der qualitativen Forschung sind:

1. Erfahrungen und Meinungen der BeraterInnen. Hauptergebnis ist, dass professionelle Strukturen zusammen mit der freiwilligen Teilnahme grundlegend für den Erfolg einer Nachbetreuung sind. Eine detaillierte Beschreibung eines professionellen Modells ist inkludiert.

2. Zwei Beispiele von ausgewählten Betrieben, um verschiedene Beratungsmodelle in der Praxis zu zeigen

3. Interviews. 3 Interviews wurden mit 3 Wiener Arbeitsmarktexperten geführt und ein Leitfadeninterview mit einer ehemaligen TAK. Die Interviews mit den Fachleuten dienen einer allgemeinen Beschreibung der lokalen Arbeitsmarktsituation, einer professionellen Einschätzung und Ausblick zu zukünftigen Trends am Arbeitsmarkt.

Das Leitfadeninterview möchte die Sichtweisen und Erfahrungen einer ehemaligen TAK darstellen, diese werden in Bezug zur Sozialarbeit gestellt. Ich habe Unvollständigkeit von sozialarbeiterischen Themen in Kauf genommen, um mich auf das biografische Beispiel zu konzentrieren.

Die quantitative Forschung basiert auf einem Fragebogen und führt zu 3 Ergebnissen:

1. ehemalige TAK brauchen ein Nachbetreuungsmodell nachdem sie die Arbeit in einem sozial-ökonomischen Betrieb beendet haben
2. Die Beratung soll unabhängig und außerhalb des SÖB stattfinden
3. Zusätzlich zur Beratung wird der Zugriff auf Infrastruktur wie Computer, Internet und Telefon gewünscht

Abstract

Summary of the thesis in English

“New ways of counselling for Viennese social-economic enterprises - based on the example of two companies”

The goal of this diploma thesis is to analyse the necessity of counselling for former clients of social economic enterprises and the tasks and challenges of a counselling model.

In the beginning an analysis of the European labour market data and the Austrian employment market situation is given. This part also provides definitions of the terminology used. Facts about social economic enterprises (so called SÖB) and their clients (transitworkers or TAK) are described.

The following empirical research consists of a qualitative and a quantitative research. Major topics of the quality research are:

1. Experiences and Opinions of counselling staff. The main conclusion is that a professional structure in combination with participation based upon client's free will is elementary for successful counselling. A detailed description of a professional structure model is included.
2. Two samples of selected social economic enterprises to demonstrate different models of counselling practice
3. Interviews. Three interviews were conducted with Viennese labour market experts and one textbook interview with a former TAK. The interviews with subject matter experts provide a general description of the local employment situation and a professional interpretation and outlook to future trends.

The textbook interview generated biographical views and experiences that are put into relation to social work topics. I have accepted incompleteness of social work topics in order to focus on the biographical example only.

The quantitative data analysis is based upon a questionnaire and leads to 3 conclusions:

1. Former TAK need a counselling model after having finished working in a social economic enterprise.
2. Counselling should be located independently and separately from the SÖB.
3. In addition to counselling access to infrastructure such as computers, internet and telephone is required.

Inhalt

1	Einleitung	7
2	Die methodische Herangehensweise.....	9
2.1	Forschungskonzeption für qualitativen und quantitativen Teil.....	9
2.1.1	Begriffsklärung und Definitionen zur Forschungsfrage	10
2.2	Methoden der Forschung.....	11
3	Fakten zum Thema Langzeitarbeitslosigkeit	14
3.1	Recht auf Arbeit	14
3.2	Arbeitslosenzahlen in Europa und Österreich	15
3.3	Daten zu Langzeitarbeitslosigkeit und Beschäftigungsprojekte in Wien .	16
3.4	Begriffsklärung und Definition von Arbeitslosigkeit	18
4	Qualitativer Teil der empirischen Arbeit	20
4.1	Qualitativer Teil - Unterschiedliche Perspektiven der Forschung.....	20
4.2	Die BeraterInnen im SÖB – ein „Märchen“ entsteht.....	21
4.2.1	Durchführung des „Märchens“:	21
4.2.2	Auswertung des „Märchens“ mittels Feinstrukturanalyse	22
4.2.3	Hypothesenbildung aufgrund des „Märchen“ - Textes	24
4.2.4	Zusammenfassung der Ergebnisse des „Märchens“	26
4.3	Vorstellung zweier Beschäftigungsbetriebe – „Med Tech Plus“ und „VH-Box“	27
4.3.1	Auswahl und Zugang zu den zwei Betrieben	27

4.3.2	Zusammenfassung der Vorstellung der beiden SÖB.....	30
5	Quantitativer Teil der empirischen Arbeit - Befragung ehemaliger TAK.....	32
5.1	Eigene These und Begriffsdefinition	32
5.2	Auswahl der Befragten.....	33
5.3	Entwicklung des Fragebogens und die Fragestellung	33
5.4	Pretest des Fragebogens.....	34
5.5	Durchführung der Befragung	35
5.6	Auswertung des Fragebogens	36
5.7	Ergebnisse der Auswertung.....	36
5.7.1	Dauer der Arbeitslosigkeit vor dem SÖB	36
5.7.2	Dienstverhältnis nach SÖB.....	37
5.7.3	Wunsch nach Verlängerung des SÖB Dienstverhältnisses	37
5.7.4	Unterstützung nach SÖB	38
5.7.5	Vorteile der Arbeit im SÖB.....	39
5.7.6	Möglichkeit einer längeren Beschäftigung im SÖB für TAK.....	39
5.7.7	Möglichkeiten der Nachbetreuung nach einem SÖB	40
5.7.8	Relevante Vermittlungshemmnisse	40
5.7.9	Wo möchten Sie, dass eine Nachbetreuung stattfindet?	41
5.7.10	Form der Nachbetreuung und Ressourcen.....	42
5.7.11	Alter und Ausbildungsstand der Befragten:	43
5.8	Zusammenfassung quantitativer Teil	44

6	Sozialarbeiterische Aspekte anhand eines Interviews	45
6.1	Interview mit einer ehemaligen TAK von der VH- Box – Ein Fallbeispiel	45
6.1.1	Der Zugang zu einem SÖB – eine aufregende Sache	45
6.1.2	Glücklich einen Job zu haben	46
6.1.3	Ein Betrieb mit befristetem Ende	46
6.1.4	Körperliche Einschränkung – eines von vielen Vermittlungshemmnissen.....	47
6.1.5	„Ich habe Schulden gehabt, nächstes Jahr bin ich schuldenfrei!“	47
6.1.6	Die erste und die zweite Familie	48
6.1.7	Nachbetreuung – für Frau Mader bleibt die Familie	48
6.1.8	„so bin ich glücklich, mir geht es gut“	49
6.2	Die Aspekte aus dem Interview für die Soziale Arbeit.....	49
6.2.1	Die Auswahl der TAK in einem SÖB.....	49
6.2.2	Vermittlungshemmnisse reduzieren.....	50
6.2.3	Outplacement – Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt	50
6.3	Zusammenfassung des Interviews.....	51
7	Anforderungen an eine Nachbetreuung	52
7.1	Ablaufmodell einer Nachbetreuung.....	52
7.2	Aufgaben einer Nachbetreuung	53
7.2.1	Klare Rahmenbedingungen	53
7.2.2	Soziale Kontakte.....	54

7.2.3	Eigenmotivation fördern.....	54
7.2.4	Breite Beraterkompetenz	55
7.2.5	Bewerbungscoaching	55
7.2.6	Sozialcoaching.....	55
7.2.7	Outplacement	56
7.2.8	Pflege und Erhaltung der fachlichen Kompetenz	57
7.3	Chancen und Risiken der Nachbetreuung	58
7.3.1	Exkurs: „Transconsult“ ein Vermittlungsmodell.....	58
7.3.2	Maßnahmenmix – eine Qualitätsverbesserung für TAK	60
7.3.3	Neue Messung der Vermittlung nach SÖB	61
7.3.4	Neue Chancen für die Umsetzung einer Nachbetreuung	62
7.3.5	Realisierung eines Nachbetreuungsmodells aus AMS Sicht	63
7.4	Zusammenfassung der Anforderungen an eine Nachbetreuung	64
8	Schlussenteil.....	65
8.1	Zukunft und Entwicklungen am Arbeitsmarkt.....	65
8.2	Fazit.....	66
9	Literaturverzeichnis.....	68
10	Tabellenverzeichnis.....	71
11	Abkürzungsverzeichnis.....	72
12	Anhang	74

1 Einleitung

Zu Beginn meiner Forschungsarbeit habe ich mich mit dem Thema Langzeitarbeitslosigkeit und deren Ursachen auseinandergesetzt. Beschäftigungsbetriebe für ehemals Langzeitarbeitslose sind ein Feld, indem ich mich bereits seit fünf Jahren, als Sozialarbeiterin und Outplacerin, bewege.

Durch meine Kenntnis des Umfeldes und der Organisationsstrukturen von sozial-ökonomischen Betrieben (SÖB), ist mir der Zugang zu den beteiligten Umwelten bekannt. Die gesammelten Erfahrungen in der Arbeit mit Klienten in sozial-ökonomischen Betrieben und die Diskussion Seitens des Fördergebers AMS haben mich bestärkt, mich mit dem Thema „Nachbetreuung für Wiener sozial-ökonomische Betriebe“ auseinanderzusetzen.

Zuerst muss man die Erfolgsmessung in sozial-ökonomischen Betrieben kennen, um auf die Schwierigkeit der Zielerreichung für manche TAK hinzuweisen. Die Messung des Erfolges, am fast alleinigen Ziel der Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt, ist ein möglicher Grund für das „Scheitern“ vieler TAK. Hinsichtlich dieser Messung kommt die Diplomarbeit von Wolfgang Iro „Maßnahmen zur Re-Integration arbeitsloser Problemgruppen in den ersten Arbeitsmarkt“ zu dem Schluss, dass ca. 30% der TeilnehmerInnen von Beschäftigungsmaßnahmen, die Integration in 1. Arbeitsmarkt nicht erreichen und von diesen 30% die Nachhaltigkeit, im Sinne der Dauer einer Beschäftigung, unzureichend beobachtet wird (vgl. Iro (2005), S. 57).

Meine Diplomarbeit beginnt mit der Forschungskonzeption und der Vorstellung der Methodik.

Das Kapitel „Fakten zum Thema Langzeitarbeitslosigkeit“ soll ins Thema einführen. Die Frage nach dem „Recht auf Arbeit“ wird diskutiert. Europäische und österreichische Arbeitslosenzahlen werden genannt. Daten zu Beschäftigungsprojekten in Wien und die Definition von Arbeitslosigkeit sind ausführlich beschrieben.

Der empirische Teil der Forschung teilt sich in einen qualitativen und einen quantitativen Teil.

Der qualitative Teil beginnt mit der Befragung der BeraterInnen in SÖB und ist in Märchenform verfasst. Die Auswertung und Zusammenfassung der Ergebnisse sind Bestandteil des Kapitels. Weiters werden zwei Beschäftigungsprojekte vorgestellt, um einen Eindruck der vielfältigen Tätigkeiten von sozial-ökonomischen Betrieben zu bekommen. Mögliche Formen der Nachbetreuung von TAK werden hier ausführlich diskutiert.

Der quantitative Teil beschäftigt sich mit der Entwicklung eines Fragebogens und der Durchführung der Befragung ehemaliger TAK in einem SÖB. Die Auswertung wurde mittels Auswertungsprogramm durchgeführt, was eine graphische Darstellung erleichterte.

Anhand eines beschriebenen Fallbeispiels einer ehemaligen TAK eines Beschäftigungsbetriebes leite ich, die sich daraus ergebenden Tätigkeitsbereiche für die Soziale Arbeit, ab.

Die Anforderungen und Aufgaben an eine Nachbetreuung sind ein weiteres wichtiges Kapitel. Durch ein abgebildetes Modell sind hier sehr klare Abläufe und Inhalte einer Nachbetreuung dargestellt.

Anschließend gehe ich auf die Chancen und Risiken der Nachbetreuung ein. Durch die Neuerungen der Erfolgsmessung für Wiener SÖB ist die Chance auf Realisierung eines Nachbetreuungsmodells gestiegen. Mit Herrn Wolfgang Richter (AMS) habe ich ein Experteninterview geführt, um die Wahrscheinlichkeit einer Einführung eines Nachbetreuungsmodells aus AMS Sicht zu diskutieren.

Der Schlussteil widmet sich Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Hierbei kommen Herr Heimo Rampetsreiter (DSE Wien) und Herr Konradin Barta (VH Box), mit denen ich jeweils ein Experteninterview geführt habe, zu Wort. Meine persönliche Sicht der Entwicklung am Arbeitsmarkt ist hier ebenfalls wieder zu finden. Ziel dieser Forschung ist es, ein Nachbetreuungsmodell zu entwerfen, um vielfältigere Angebote für die Zeit nach einem SÖB schaffen zu können. Im abschließenden Fazit werden die einzelnen Schritte und das Ziel der Forschung überprüft.

2 Die methodische Herangehensweise

2.1 Forschungskonzeption für qualitativen und quantitativen Teil

Auswahl und Zugang zu den Forschungssubjekten

Mein Zugang zu den Forschungssubjekten ist durch meine 5 jährige Berufserfahrung in einem sozial-ökonomischen Betrieb (hier kurz SÖB genannt) gegeben. Es gibt in Wien 31 SÖB, die vom AMS (Arbeitsmarktservice) und dem ESF (europäischer Sozialfonds) finanziert sind und deren Ziel es ist Langzeitbeschäftigungslose¹ am so genannten 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Weitere 3 SÖB sind über Gelder des BSB (Bundessozialamt für Wien, NÖ und Burgenland) finanziert. Um in einem SÖB mit BSB Förderungen Zugang zu haben, ist es erforderlich der Zielgruppe der „Begünstigten Behinderten“² anzugehören. Das Thema Nachhaltigkeit in SÖB beschäftigt mich schon seit längerem, weil es bisher in der Praxis keine gute Lösung für eine weiterführende Beratung für TAK nach einem SÖB gibt. Der Auftrag des AMS an SÖB lautet, einen Tag nach dem SÖB, zu evaluieren. D. h. man prüft mit Stichtag ein Tag nach dem SÖB, ob jemand eine Beschäftigung hat. Der Evaluierungszeitraum bei den SÖB mit BSB Förderung erstreckt sich über 6 Monate nach dem SÖB. Deshalb möchte ich zwei Beschäftigungsbetriebe mit unterschiedlichen Zielgruppen und Konzepten in meiner Arbeit vorstellen (siehe Kapitel 4.1.5). Wenn man einen SÖB ohne Vermittlung verlässt, kommt man wieder zum AMS und hier beginnt aus meiner Sicht die Schwierigkeit. Man lässt ein Arbeitsjahr in einem SÖB mit sehr dichten Beratungs- und Jobfindungsangeboten hinter sich. Mit einem Tag ist man von diesen Unterstützungsmodellen ausgeschlossen und wieder beim AMS, wo die Weiterbegleitung sowie der Zugang zu neuen Informationsmedien reduziert sind.

¹ Langzeitbeschäftigungslose sind, nach Definition des AMS, Personen, die ein Jahr arbeitslos gemeldet sind, ohne den Arbeitslosenbezug mehr als 62 Tage zu unterbrechen

² Eine Behinderung von 50% muss über Feststellbescheid oder Einstufung vorhanden sein

Außerdem haben die TAK sehr oft auch zu Hause nicht diese Möglichkeiten, d.h. kein PC, kein Internetanschluss, teilweise kein Telefon,...All diese Medien sind in einem SÖB relativ leicht zugänglich. SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen unterstützen die TAK auch bei der Informationssammlung (Insertensuche, Informationsrecherche, Bewerbungsunterlagen....).

Meine Forschungsfrage lautet:

„Wie könnte eine Nachbetreuung nach einem Beschäftigungsprojekt aus unterschiedlichen Perspektiven aussehen? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?“

2.1.1 Begriffsklärung und Definitionen zur Forschungsfrage

Hier werde ich die Begriffe, die sich in meiner Forschungsfrage wieder finden genauer eingrenzen. Meine Forschung bezieht - wie unter Kapitel 4.1. näher ausgeführt - sehr unterschiedliche Personengruppen ein.

Beschäftigungsprojekte bedeutet hier vor allem sozial-ökonomische Betriebe, aber auch andere Beschäftigungsprojekte, die sich dem 2. Arbeitsmarkt laut unten stehender Definition, zugehörig fühlen. Das Ziel von Beschäftigungsprojekten ist arbeitslose Menschen in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren. Hierfür ist es meiner Ansicht nach zuerst notwendig, sich der Definition Arbeitsmarkt anzunähern, um den Unterschied 1. und 2. Arbeitsmarkt zu erkennen.

Definition von Arbeitsmarkt:

„Der **Arbeitsmarkt** ist ein Markt (Ökonomie) und bezeichnet das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften in einer Volkswirtschaft. Es wird unterschieden nach einem **1. Arbeitsmarkt**, der den betriebswirtschaftlich begründeten Bedarf nach Arbeitskräften (Arbeitsplatzangebote) von Unternehmen (Arbeitgeber) mit einer Nachfrage geeigneter freier Arbeitskräfte (Arbeitnehmer) zusammenführt und einem **2. (staatlich geförderten) Arbeitsmarkt**, der über arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zusätzliche Anreize für Arbeitgeber schafft, Arbeitsplätze anzubieten, um damit einen Marktausgleich von Angebot und Nachfrage herbeizuführen.“ (www.wikipedia.de, Feb. 2006)

Aus dieser Definition geht klar hervor, dass sozial-ökonomische Betriebe dem 2. Arbeitsmarkt zugehörig sind mit dem Ziel, die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen auf den 1. Arbeitsmarkt zu erreichen. In der Diplomarbeit „*Maßnahmen zur Re-Integration arbeitsloser Problemgruppen in den ersten Arbeitsmarkt*“ schreibt Wolfgang Iro vom programmierten Scheitern am (einzigen)

evaluierten Erfolgsindikator der Vermittlung, dass „je nach Lesart ca. 30%“ (zit.n. Hofer (2002), S. 214), „bestenfalls zwischen 30 und 50%, der Teilnehmer (vorläufig) der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt“ (zit. n. Galuske (1993)) gelingt. „Angesichts tatsächlich realisierbarer Vermittlungsquoten bedeutet dies mehrheitlich für bis zu 70% der Teilnehmer ein vorprogrammiertes Scheitern.“ ...“auch wenn die Soziale Arbeit durchaus evaluierbare Subziele formuliert und erreicht. Diese Leistungen können offiziell nicht als Erfolg ins Treffen geführt werden.“ (Iro (2005), S. 57) Wolfgang Iro schreibt weiters von der „Vorbereitung auf eine vielleicht nie stattfindende Hoffnung“ (zit.n. Galuske (1993))

Ich selbst habe in einer Arbeitsgruppe zum Thema „jobready“ und der möglichen Erfolgsmessung gearbeitet. Selbst dieses Kriterium scheint nun, von Seiten der Fördergeber, gestrichen zu werden, da diese die Messbarkeit anzweifeln. Wurde bisher innerhalb eines Jahres eine langzeitarbeitslose Person auf den 1. Arbeitsmarkt vorbereitet und als „jobready“ bewertet, galt dies als Erfolg³. Auf die ab April 2006 gültigen Kriterien der Erfolgsmessung werde ich im Abschlussteil der Arbeit noch näher eingehen.

Nach Abklärung der wichtigen Begrifflichkeiten und Definitionen, werde ich nun die gewählten Methoden meiner Forschung erläutern.

2.2. Methoden der Forschung

Ich habe mich für einen Methodenmix entschieden, da ich möglichst unterschiedliche Perspektiven in das Forschungsvorhaben einbeziehen wollte. Dadurch ist das Forschungskonzept sowohl in einen qualitativen Teil als auch in einen quantitativen Teil gegliedert. Theoretische Grundlagen der qualitativen und quantitativen Forschung habe ich beim Forschungsprozess berücksichtigt.

Qualitativer Teil

Beim qualitativen Teil meiner Forschung bin ich nach dem Prinzip der zirkulären Strategie vorgegangen (vgl. Lamnek (2005), S. 195). Dabei habe ich im

³ „jobready“ als Erfolgskriterium ist laut AMS mit April 2006 kein gültiges Kriterium mehr

Forschungsfeld bei den BeraterInnen begonnen und durch offenes Codieren⁴ ein Kategoriensystem hergestellt. Diese Kategorien werden in einem eigenen Kapitel analysiert und beschrieben. Ziel dieser strukturierten Inhaltsanalyse ist es, eine eindeutige Zuordnung vom - aus der Märchensammlung mit den BeraterInnen resultierenden - Textmaterial zu den von mir definierten Kategorien, zu ermöglichen. (vgl. Mayring (1990), S. 88)

Das „Märchen“ habe ich mittels Feinstrukturanalyse nach Froschauer und Lueger (2003) auf folgenden Ebenen der Interpretation durchgeführt und analysiert.

Ebene der Interpretation	Sinndimension
Paraphrase (Alltagsverständnis, Inhaltsangabe, Antwortselektion)	Alltagsweltliche Bedeutung
Intention, Funktion für die befragte Person (Strategie)	Subjektiver Sinn
Latente Bedeutung (Handlungsmuster, Denkmuster, Bedingungen, Konsequenzen, Strukturen)	Objektiver Sinn
Rollenverteilung (Interaktion, Zuschreibungen, Systemdynamik)	Praktischer Sinn

(1) Quelle: (Froschauer, Lueger (2003), S. 119)

Folgende Interpretationsschritte lassen sich nach Froschauer und Lueger anhand der Ebenen der Interpretation als Fragestellungen formulieren:

- a) Welche **vordergründige Information** liegt der Sinneinheit zugrunde? Alltagsverständnis der Sinneinheit?
- b) Welche **Funktionen** könnte die Äußerung für die befragte Person haben bzw. welche **Intentionen** könnten dazu geführt haben? Was will die befragte Person erreichen und worauf will sie hinweisen?
- c) Welche **latenten Momente** könnten der Sinneinheit zugrunde liegen und welche **objektiven Konsequenzen für Handlungs- und Denkweisen** (bzw ein spezifisches System) könnten sich daraus ergeben?

⁴ „Beim offenen codieren werden die Daten analytisch aufgeschlüsselt,...“ ...d.h. vom Text aus, werden sukzessive Konzepte entwickelt, die schließlich als Bausteine für ein Modell genutzt werden können (Flick, Kardorff, Steinke (2000), S. 477)

- d) Welche **Rollenverteilung** ergibt sich aus der Sinneinheit? Wie lassen sich AkteurInnen (Personen, Gruppen, Organisationen, Institutionen, Allgemeinheit, InterviewerInnen etc.) beschreiben und wie grenzen sie sich voneinander ab?
(Froschauer, Lueger (2003), S. 224)

Außerdem habe ich drei ExpertInneninterviews geführt und diese als Literatur zur Untermauerung verschiedener Argumente zu Entwicklungen und Trends am 2. Arbeitsmarkt verwendet.

Weiters habe ich ein Leitfadeninterview mit einer ehemaligen TAK von der VH-Box⁵ durchgeführt. Dieses Interview habe ich als biografische Darstellung ausgearbeitet, um einen Einblick in mögliche Tätigkeiten der Sozialen Arbeit in einem Beschäftigungsbetrieb zu ermöglichen.

Alle Interviews habe ich auf Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert.

Die Vorstellung zweier sozial-ökonomischer Betriebe ist als Praxisteil zu verstehen, um zwei unterschiedliche Wiener Modelle zu veranschaulichen. Wie im Anschluss ein Nachbetreuungsmodell anknüpfen kann, wird hier diskutiert.

Quantitativer Teil

Der quantitative Teil folgt einer linearen Strategie. Das bedeutet, dass zu Beginn der Forschung die Entwicklung einer These steht, die zum Schluss evaluiert wird. Die Begrifflichkeiten der These werden näher ausgeführt, die Auswahl der Befragten und die Fragestellung sind die nächsten Schritte. Weiters wird die Durchführung der Befragung näher beschrieben und die Auswertung der Ergebnisse grafisch aufbereitet. 20 ehemalige TAK wurden mittels Fragebogen befragt und die Resultate wurden mit dem Software-Programm GrafStat 2002 ausgewertet.

⁵ VH-Box, Volkshilfe Box ein Beschäftigungsbetrieb für behinderte Personen, werde ich unter Kapitel 4.3 noch präsentieren

3 Fakten zum Thema Langzeitarbeitslosigkeit

Als Einstieg möchte ich mit einigen ausgewählten Definitionen, Begriffsbestimmungen und Basisliteratur zu Arbeitslosigkeit beginnen.

3.1 Recht auf Arbeit

Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (vom 16. Dez. 1966), Die Unterzeichnerregierungen, Mitglieder des Europarates besagt in Teil III/Artikel 6:

- (1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht auf Arbeit, welches das Recht jedes Einzelnen auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit zu verdienen, umfasst, und unternehmen geeignete Schritte zum Schutze dieses Rechts.
 - (2) Die von einem Vertragsstaat zur vollen Verwirklichung dieses Rechts zu unternehmenden Schritte umfassen fachliche und berufliche Beratung und Ausbildungsprogramme sowie die Festlegung von Grundsätzen, Maßnahmen und Verfahren zur Erzielung einer stetigen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung und einer produktiven Vollbeschäftigung unter Bedingungen, welche die politischen und wirtschaftlichen Grundfreiheiten des Einzelnen schützen.
- (1) Quelle: Europarat, <http://conventions.coe.int>

Mit diesem Artikel möchte ich das Recht auf Arbeit auf europäischer Ebene thematisieren. Im Gegensatz zur Aussage dieses Artikels, wird dieses Menschenrecht im Moment vielen arbeitslosen Menschen verwehrt bzw. können sie aufgrund sehr hoher Arbeitslosenzahlen nicht frei wählen, welche Arbeit sie zu welchen Bedingungen annehmen. Im zweiten Absatz sind die umfassenden Schritte, für fachliche und berufliche Beratung und Ausbildungsprogramme, zu denen die Vertragsstaaten verpflichtet sind, erwähnt.

In diese Kategorie fallen auch die SÖB und die so genannten TAK (Transitarbeitskraft), letztere müssen gemäß den derzeit bestehenden Regelung des AMS, ehemals langzeitbeschäftigungslos gewesen sein, um Zugang zu einem SÖB zu erhalten.

Es vergeht kaum eine Woche, in der das Thema Arbeitslosigkeit nicht im Interesse der Medien und Öffentlichkeit steht. Die Arbeitslosenzahlen sind so hoch wie schon lange nicht und Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sind aufgrund des gedämpften Wirtschaftswachstums schwer umsetzbar. Der Kurier betitelt in seiner Ausgabe vom 03. Februar 2006 „*Klirrende Kälte am Arbeitsmarkt*

– Inklusive Schulungen schon über 380.000 Menschen auf Jobsuche/Bauwirtschaft besonders betroffen“. Der Standard schreibt „Kursmaßnahmen helfen nur der Statistik – Speziell bei Langzeitarbeitslosen werde die Statistik durch Kursmaßnahmen geschönt.“ Weiter steht in diesem Artikel „Dabei käme es zu Absurditäten wie in Oberösterreich, wo zu Beginn dieses Jahrtausends die statistische Quote der Langzeitarbeitslosen derart gedrückt worden sei, dass es faktisch keinen einzigen mehr gegeben habe.“ Mit solchen Äußerungen wird das AMS immer wieder konfrontiert. Kernpunkt der Kritik ist, dass Schulungen und Maßnahmen - und dazu gehören auch sozial-ökonomische Betriebe - die statistische Zahl der Langzeitarbeitslosen verfälschen.

3.2 Arbeitslosenzahlen in Europa und Österreich

Nach den von eurostat⁶, dem Statistischen Amt der Europäischen Union errechneten Arbeitslosenquoten⁷, gab es für Österreich im Jahresdurchschnitt 2005 eine Arbeitslosenquote von 5,2%. Im Vergleich dazu lag der Durchschnitt der EU 25 bei 8,7% (vorläufiger Wert). Für Österreich werden die Mikrozensusdaten von der „Statistik Austria“ und die monatlichen Registerdaten des AMS zur Berechnung der Arbeitslosigkeit verwendet. Die höchsten Arbeitslosenquoten innerhalb der europäischen Gemeinschaft haben Polen (17,9%), die Slowakische Republik (16,4%) und Griechenland (10,0%). Unter den Ländern mit den niedrigsten Arbeitslosenquoten befinden sich Irland (4,3%), Großbritannien (4,6%) und die Niederlande (4,7%). Das bedeutet, dass Österreich hier im oberen Drittel mit geringen Arbeitslosenzahlen liegt und auch die Arbeitslosenquote unter dem europäischen Durchschnitt von 8,7% ist. Das steht im Widerspruch zur oben erwähnten Berichterstattung. Trotz der guten Arbeitslosenzahlen im EU-Vergleich, hat die Arbeitslosenquote nach österreichischer Berechnung⁸ im Jahr 2005 um 0,2

⁶ EUROSTAT, vom 18.1.2006, Daten Jahresdurchschnitt 2005 und 2004 *Ausnahmen: 1) vorläufiger Wert für 2005* (Basis: durch Umfragen ermittelte arbeitslose und beschäftigte Personen)

⁷ Arbeitslosenberechnung nach Eurostat: Arbeitssuchende durch selbständig und unselbständige Erwerbstätige + Arbeitssuchende (Badelt (2001), S.189)

⁸ Arbeitslosenberechnung nach AMS: Vorgemerkte Arbeitslose durch unselbständig Erwerbstätige + vorgemerkte Arbeitslose (Badelt (2001), S. 188)

Prozentpunkte auf 7,2% zugenommen. Die höchsten Arbeitslosenquoten hatten Wien (9,7%), das Burgenland (9,9%) und Kärnten (8,2%). Die niedrigsten Quoten gab es in Oberösterreich (4,7%), Salzburg (5,1%) und Tirol (5,8%). Außer in Tirol und Vorarlberg war die Arbeitslosenquote der Männer höher als jene der Frauen.

**Arbeitslosenquoten nach Bundesländern
im Jahr 2005**

	Arbeitslosenquote (%)			Veränderung zum Vorjahr (in %-Punkten)		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Burgenland	8,4%	9,5%	9,0%	+ 0,3%	+ 0,4%	+ 0,3%
Kärnten	7,9%	8,4%	8,2%	+ 0,4%	+ 0,1%	+ 0,2%
Niederösterreich	7,2%	7,6%	7,4%	+ 0,3%	+ 0,2%	+ 0,3%
Oberösterreich	4,6%	4,7%	4,7%	+ 0,2%	+ 0,3%	+ 0,2%
Salzburg	4,9%	5,3%	5,1%	+ 0,0%	+ 0,0%	+ 0,0%
Steiermark	6,9%	7,6%	7,3%	+ 0,3%	+ 0,4%	+ 0,3%
Tirol	5,9%	5,8%	5,8%	+ 0,3%	+ 0,3%	+ 0,3%
Vorarlberg	7,3%	6,2%	6,7%	+ 0,6%	+ 0,6%	+ 0,6%
Wien	8,1%	11,3%	9,7%	+ 0,0%	- 0,1%	- 0,1%
ÖSTERREICH	6,8%	7,6%	7,2%	+ 0,2%	+ 0,2%	+ 0,2%

Quelle: (2) Folder auf AMS Homepage „001_Rückblick2005.doc“ von eurostat

3.3 Daten zu Langzeitarbeitslosigkeit und Beschäftigungsprojekte in Wien

Im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Monate Jan. bis Dez. 2005 waren in Wien rund 41.397 Personen langzeitbeschäftigungslos (LZBL). Max.: Apr. 42.164; Min.: Dez. 40.744. Der Bestand der Langzeitarbeitslosen mit einer Vormerkdauer von mehr als 12 Monaten sank im Vergleich zum Vorjahr deutlich (-8.525 bzw. - 41,8%). Im Jahr 2005 lag die Arbeitslosigkeit behinderter Personen durchschnittlich bei 28.537. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das eine Abnahme um 324 bzw. 1,1%. Der Anteil der behinderten Personen an der Gesamtarbeitslosigkeit betrug damit 11,3%.

Jan. bis Dez. 2005 ⁹	Alle SÖB und GBP	SÖB und GBP mit BSB-Kofinanzierung
Anzahl Projekte	31	3
Anzahl Transitarbeitsplätze	815	113
Anzahl Transitdienstverhältnisse ¹⁰	2.098	279
Eintritte	1.085	143
Erfolgsrelevante Austritte ¹¹	716	96
Durchschnittlicher Transitpersonalstand	745	101
DV-Antritt unmittelbar nach Austritt aus dem Projekt	225	31

Quelle: (3) Wolfgang Richter, Service f. Arbeitskräfte, AMS Wien, LGS Wien

In Wien gibt es 34 sozial-ökonomische Betriebe (SÖB und GBP (gemeinnützige Beschäftigungsprojekte)). Davon sind 3 SÖB vom Bundessozialamt mitfinanziert und beschäftigen die Zielgruppe der begünstigbaren Personen¹². In den SÖB ohne BSB Förderung können bei Vollausslastung 815 TAK (Transitarbeitskräfte) beschäftigt werden, in den SÖB mit BSB Förderung bestehen 113 TAK- Plätze. Es gab in den SÖB ohne BSB Finanzierung 2.098 Transitdienstverhältnisse wovon 225 einen Arbeitsplatz direkt nach dem SÖB, also unmittelbar nach Austritt hatten. Bei den SÖB mit BSB-Förderung gibt es von 279 Transitdienstverhältnissen 31 direkt vermittelte Personen. Anhand des durchschnittlichen Transitpersonalstandes wird ersichtlich, dass es auch Beschäftigungsprojekten, trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit, nicht möglich ist, alle freien Transitarbeitsplätze zu besetzen.

⁹ Alle Werte auf ganze Zahlen gerundet. Es sind nur Daten jener Projekte enthalten, die im angegebenen Zeitraum im SÖB-/GBP-Controlling (SÖB-/GBP-Erfolgssdarstellung) des AMS Wien enthalten waren. Also jene nicht, die im Jahr 2005 neu gestartet wurden (2 Projekte).

¹⁰ „Im Zeitraum Jan. bis Sep. 2005 gab es xy Transitdienstverhältnisse, die mindestens 1 Tag andauerten.“

¹¹ Ohne Austritte mit Status Pension, Karenz, Sonstiges und ohne Abbrüche in den beiden ersten Monaten.

¹² meint Personen, die einen Feststellungsbescheid von 50% vom BSB bekommen würden, sich aber keinen ausstellen lassen müssen

3.4 Begriffsklärung und Definition von Arbeitslosigkeit

„Arbeitslosigkeit ist hingegen ein **genuin ökonomisches Phänomen**, das soziale bzw. materielle Probleme nach sich zieht.“ (Badelt (2001), S.185) Zumeist wird der Begriff „Arbeit“ mit „Erwerbsarbeit“ assoziiert, also als Arbeit gegen unmittelbare Entlohnung definiert. Es gibt neben der Erwerbsarbeit auch andere Arbeitsformen, für die zumeist keine eigene ökonomische Lebensgrundlage geschaffen werden kann. Dies können Arbeiten im privaten Bereich (Hausarbeit, Familienarbeit...) oder in Form von Ehrenamtlichkeit sein. Erwerbsarbeit stellt somit für den Großteil unserer Gesellschaft die zentrale Einkommensquelle und damit die ökonomische Lebensgrundlage dar. *„Erwerbsarbeit bedeutet auch gesellschaftliche Teilhabe und bestimmt damit wesentlich die Rolle des Menschen in der Gesellschaft. Arbeitslosigkeit bringt nicht nur ein ökonomisches Risiko, sondern auch ein unmittelbares soziales Risiko, das sich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit massiv verstärkt.“*...*„Viele Arbeitslose haben mit schwer wiegenden psychischen und sozialen Problemen zu kämpfen. Gekündigt und arbeitslos zu werden, ist meistens ein Schockerlebnis.“* (Badelt (2001), S. 186) Weiters schreibt Badelt von einem *„persönlichen Gefühl der Niederlage“* das sich in Zukunftsängsten, Gefühlen der Überflüssigkeit und Langeweile ausdrückt. Die familiären und sozialen Beziehungen sind einer besonderen Belastung ausgesetzt und können zu vielschichtigen Problemen, wie Alkoholismus, Obdachlosigkeit, Gewalt in der Familie oder Kriminalität führen. (vgl. Badelt (2001), S. 187)

Definition und Faktoren f. die Verarbeitung von Arbeitslosigkeit:

„Nach dem alltäglichen Verständnis der Wirtschafts- und Sozialpolitik sind Personen arbeitslos, die als unselbstständige Arbeitskräfte gegen Entlohnung arbeiten möchten bzw. können und keinen Arbeitsplatz finden.“ (Badelt (2001), S. 186)

Nach dieser Definition von Arbeitslosigkeit werde ich noch einige Faktoren, die die Verarbeitung von Arbeitslosigkeit laut Wolski-Prenger und Rothard erheblich beeinflussen, nennen:

- Alter und Geschlecht (bzw. Familienrolle der Arbeitslosen)
- Den Gesundheitszustand
- Die Dauer der Arbeitslosigkeit
- Das Ausmaß der finanziellen Belastungen
- Die Berufsorientierung
- Das allgemeine Aktivitätsniveau
- Die >persönliche Verwundbarkeit< als Ausdruck einer Disposition, mit belastenden Situationen weniger leicht fertig zu werden
- Die Unterstützung durch die unmittelbare soziale Umwelt, die soziale Schichtzugehörigkeit und anderes. (zit.n. Brinkmann/Wiedemann (1994) (Wolski-Prenger/Rothard (1996), S. 95)

Diese Faktoren wirken sich ebenfalls in unterschiedlichem Ausmaß auf die TAK und deren Verarbeitung der Arbeitslosigkeit aus.

Nach der Definition von Arbeitslosigkeit und den angeführten Bedingungen und Gegebenheiten am Arbeitsmarkt in Europa und Österreich, kommt arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Konzepten eine besondere Bedeutung zu. Das Thema der Nachbetreuung, als ein mögliches Konzept der längerfristigen und nachhaltigeren Begleitung von ehemals Langzeitarbeitslosen nach Beschäftigungsprojekten, werde ich in den nächsten Kapiteln näher beschreiben. Zunächst erscheint es mir wichtig mein Forschungsvorhaben näher auszuführen.

4 Qualitativer Teil der empirischen Arbeit

4.1 Qualitativer Teil - Unterschiedliche Perspektiven der Forschung

Mein Ziel ist, aus verschiedenen Perspektiven der Betroffenengruppen, Ideen für neue Konzepte für die Nachbetreuung in SÖB zu entwickeln. Dafür ist es notwendig, zuerst die Betroffenengruppen zu Wort kommen zu lassen.

Die 1. „Forschungsgruppe“ sind ehemals langzeitbeschäftigungslose Personen, die in einem SÖB einen befristeten Arbeitsplatz bekommen haben. Mein Interesse gilt vor allem den TAK und der Frage, welche Unterstützungen und Hilfestellungen nach einem SÖB für sie hilfreich oder wünschenswert gewesen wären. Diese Befragung werde ich mittels Fragebogen bei Med Tech Plus durchführen (siehe 2. Teil: quantitativer Forschungsprozess). Bei der VH-Box werde ich eine ehemalige Mitarbeiterin, im Rahmen eines Leitfadenterviews, befragen. Dieses Interview wird im Kapitel 6.1 analysiert und im Kapitel 6.2 unter dem Gesichtspunkt sozialarbeiterischer Aspekte beleuchtet.

Die 2. „Forschungsgruppe“ sind die BeraterInnen in SÖB, hier arbeiten meist SozialarbeiterInnen, OutplacerInnen und PersonalentwicklerInnen. Dabei sind jene Kräfte in der Praxis angesprochen, die professionell jeden Tag mit dem Thema Nachhaltigkeit in mannigfaltiger Form zu tun haben. Diese Gruppe möchte ich mittels schriftlicher Befragung einbeziehen (siehe nächstes Kapitel 4.2. Die BeraterInnen im SÖB – ein „Märchen“ entsteht)

Die 3. „Forschungsgruppe“ besteht aus zwei sozial-ökonomische Betrieben in Wien, die VH-Box und Med Tech Plus. Ich werde deren unterschiedliche Fördermodelle und Konzepte vergleichen. Die VH-Box hat als Zielgruppe Menschen mit Behinderung (50% begünstigbar), Med Tech Plus hat die Zielgruppe der langzeitbeschäftigungslosen Menschen (ein Jahr beim AMS arbeitslos gemeldet). Dadurch gibt es auch unterschiedliche Fördergeber. Bei der VH-Box das AMS und das BSB, bei Med Tech Plus das AMS und den ESF. Ich werde mit dem Leiter von der VH-Box, Herrn Konradin Barta, ein Interview führen, um seine Erfahrungen mit ein zu beziehen. Bei Med Tech Plus bestimmen meine

Praxis die Recherche, da ich dort als Sozialarbeiterin beschäftigt bin (siehe Kapitel 4.3).

Die 4. „Forschungsgruppe“ sind Fördergeberstellen sind das AMS, das BSB und der ESF (europäische Sozialfonds). Den DSE (Dachverband sozialer Einrichtungen) möchte ich ebenfalls erwähnen, da er eine wesentliche Schnittstelle zwischen Beschäftigungsbetrieben und Fördergebern darstellt. Mit einem AMS Vertreter, Herrn Wolfgang Richter, dem Vorsitzenden des DSE, Herrn Heimo Rampetsreiter, werde ich ExpertInneninterviews führen, um Entwicklungen, Überlegungen und bestehende Strategien zum Thema Nachhaltigkeit und zukünftige Entwicklungen in SÖB zu erfahren. Die Ergebnisse werde ich in diese Arbeit einfließen lassen.

Im nächsten Kapitel werde ich die Entstehung des „Märchens“, das unter Einbindung der BeraterInnen in SÖB erarbeitet wurde, näher beschreiben.

4.2 Die BeraterInnen im SÖB – ein „Märchen“ entsteht

Hier werde ich die Vorgehensweise für den Forschungsprozess in der Gruppe der BeraterInnen im SÖB näher ausführen. Die gewählte Methode ist nach Froschauer und Lueger (2003) durchgeführt und im Kapitel 2.2 näher beschrieben.

4.2.1 Durchführung des „Märchens“:

„Es war einmal...“ – So begann ich einen Text, den ich mit der Bitte diesen weiterzuführen per e-mail verschickte. Ich wollte, ähnlich dem narrativen Interview, eine zum Erzählen anregende Einleitung formulieren. Das Ziel war die InterviewpartnerInnen zu motivieren, Ihre Erfahrungen schriftlich mitzuteilen. Im Anschreiben des e-mail machte ich auf den Zweck und den wichtigsten Punkt „Nachbetreuung nach SÖB“ aufmerksam. Die Auswahl und die Vorinformation der Befragten erfolgten bei unseren regelmäßigen AGSÖB-Treffen (Arbeitsgemeinschaft SÖB - Vernetzung auf Sozialarbeiter- und Outplacementebene) und die Kontakte, die ich durch meine Tätigkeit bei MedTech Plus geknüpft habe.

Nach Ablauf einer Woche und nochmaliger Erinnerung hatten von 19 ausgewählten Befragten 9 geantwortet. Da ich die Form der Datenerhebung in

einem AG SÖB Treffen zuvor angekündigt hatte und ich die betreffenden Personen kenne, war ich überrascht über die geringe Rücklaufquote. Ein Grund dafür könnte der Zeitpunkt (Semesterferien) sein oder auch, dass das gewählte Thema keine Aktualität/Priorität für die BeraterInnen in den Beschäftigungsprojekten hatte.

4.2.2 Auswertung des „Märchens“ mittels Feinstrukturanalyse

Zuerst wählte ich einen Textausschnitt aus dem zuvor gesammelten Material, um diesen anhand der Ebenen der Interpretation - wie im Methodenkapitel (siehe 2.2.) beschrieben - zu analysieren, um so auf geeignete Kategorien zu kommen.

Ausschnitt aus Textmaterial „Märchen“- Sammlung:

9...dass sie sich nicht mit der Arbeitssuche beschäftigen müssen. Am liebsten wäre ihnen, 10 wenn ihnen jemand ein passendes Jobangebot servieren würde... Hauptsächlich sind sie 11 damit beschäftigt, ihren Alltag neu zu gestalten und die letzte Arbeitsstelle, den SÖB, 12 hinter sich zu lassen. Möglicherweise fehlt ihnen der Kontakt zum/r einen oder anderen 13 Kollegen/-in, einzelne treffen einander von Zeit zu Zeit. Einige sind froh, den Tag wieder 14 selbst gestalten zu können, einzelne haben endlich wieder Zeit, private Arbeiten (sprich 15 Pfusch) wieder annehmen zu können.

		Interpretation	Kategorien
Paraphrase	„Dass sie sich nicht mit der Arbeitssuche beschäftigen müssen“	Möchten gar nicht arbeiten, möchten Zeit für andere Dinge haben	Freizeit/Arbeitszeit
Intention, Funktion für die befragte Person (Strategie)	Ist sauer auf die MitarbeiterInnen, die vermittelt werden sollen und die eigentlich gar nicht wollen; möchte sich den Ärger Luft machen; muss sich gegenüber ihren/seinen Betrieb rechtfertigen „Wieso er/sie noch keine Leute vermittelt hat“	- Arbeit suchen, heißt sich mit Arbeit beschäftigen - Eigenmotivation fördern - Rückhalt der eigenen Arbeitsstelle und KollegInnen notwendig	Motivation
Latente Bedeutung	zeigt damit, dass er/sie wüsste wie er/sie eine Arbeit fänden, ihre/seine zu Vermittelnden jedoch kein Interesse daran finden; gegenüber eigenen Betrieb „Ich würde ja mehr vermitteln, aber, wenn die Arbeitssuchenden sich nicht mit der Arbeitssuche beschäftigen“	- außer mir hat eh keiner Interesse an der Vermittlung - keine Rückendeckung von Betrieb	Erfolge und Misserfolge
Rollenverteilung	Ich bin derjenige/diejenige, der/die euch vermitteln kann, wenn ihr mich nur lässt	Machtverhältnis zwischen Vermittler und zu Vermittelnden	Machtverhältnis

Nun werde ich die oben erwähnten und von mir in der Folge noch hinzugefügten Kategorien systematisieren und nach Textpassagen suchen, die diese bestätigen oder widerlegen.

Kategorie n	Textpassagen
Freizeit/ Privatheit	„Einige sind froh, den Tag wieder selbst gestalten zu können, einzelne haben wieder Zeit, private Arbeiten (sprich Pfusch) wieder annehmen zu können.“ – „einige stellen mehr oder weniger offen fest, dass sie sich nach einem einjährigen „Ausflug“ in die Arbeitswelt eigentlich lieber wieder ins „Privatleben“ zurück ziehen, sich mit ihren Kindern, Ehemännern und nicht-beruflichen Eigeninteressen befassen möchten.“ - „Einige sind schon erfreut über das Ende, über eine kurze Pause nach aktivem Bewerben in der Endphase mit aller Lust und Frust,...“
Arbeitszeit /Tagesstru ktur	„Vielen fehlt die vorgegebene Tagesstruktur und es wäre fein für sie, wieder fixe Termine und Aufgaben zu haben.“ - Die Umstellung von einer Vollzeitätigkeit – also tagtäglichem Zusammensein/ -arbeiten – auf „Vollzeitarbeitslosigkeit“ ist sicherlich manchmal sehr krass.“
Motivation	„Wichtig ist jedenfalls, dass ein großer Anreiz durch das Angebot gegeben ist, da ansonsten die Motivation, den Privatbereich zu verlassen, fehlen könnte. Denn: mehr als zwei, drei Mal können sich die wenigsten selbst motivieren, eine Nachbetreuung in Anspruch zu nehmen.“ – „Sie sehen uns als „Arbeitsplatz-Beschaffer“, auf den sie sich verlassen und es ist sehr schwer, ihre Eigeninitiative zu wecken.“ – „Ich habe bisher die Erfahrung gemacht, dass fast alle die „Nachbetreuungsvereinbarung“ einhalten, wenn sie beim Ausstieg eine wollten“ –
Erfolge und Misserfolg e	„..., dass die TAK, die keine Arbeit gefunden haben, sehr enttäuscht sind und nach unserer Erfahrungen das Angebot der Nachbetreuung auch nur in Ausnahmefällen in Anspruch nehmen. Wenn man sie anruft, empfinden sie es sogar als lästig.“ - „habe die Idee, dass es vielleicht gerade bei den Personen, die keinen „Erfolg verbuchen“ konnten, weil diese ja irgendwie vom Gefühl her (Gruppendynamik, die impliziten und expliziten Projekterwartungen,...) mit einem „nicht bestanden/nicht genügend“ gehen müssen und deshalb nach meiner bisherigen Erfahrung dazu tendieren, den Kontakt abreißen zu lassen.“
Macht- verhältnis	„unser Verdacht ist, dass sie meinen, dass wir, genauso wie das AMS, es doch nicht geschafft haben, ihnen einen Arbeitsplatz zu vermitteln.“-
Soziale Kontakte	„Das könnte ein Gruppentreffen mit früheren KollegInnen – am besten an einem neutralen Ort (nicht dem SÖB) – sein, wo sie sich austauschen können.“ – „regelmäßige Treffen mit anderen ehemaligen MitarbeiterInnen, damit der Kontakt erhalten bleibt.“ – „...aber nach zwei bis vier Wochen fehlt die Struktur bietende Umgebung, der Kontakt zu Gleichgesinnten, die Zusammenarbeit vor allem (Kaffee trinken kann man/frau ja mit anderen auch). Diese wären sicherlich erfreut über koordinierte Kommunikations-/ Austauschmöglichkeiten, wie regelmäßige Treffen bzw. eine Form der Nachbetreuung.
Rahmenbe dingungen	„..., wofür sie geeignete Rahmenbedingungen brauchen (Zeit, Raum, Infrastruktur, kleine Gruppen, Gruppenleitung) – „Weiterhin Inserate und Jobangebote zu bekommen und diese mit anderen besprechen zu können“ „Einige wünschen sich Nachbetreuung und nehmen sie dann auch aktiv an. „wir bieten auf freiwilliger Basis und bedarfsorientiert“ - „zumal sich die Nachbetreuung bisher meist auf ca. durchschnittlich ca. 3-4 telefonische Kontakte beschränkt hat (manchmal auch ein persönliches Gespräch)“ - „Ich denke, dass es eine wichtige Funktion haben kann, wenn eine bisherige Bezugsperson, sprich hier DSA, „Bindeglied auf dem Weg zum nächsten Schritt“ sein kann, auch oder gerade in Fällen, in denen keine unmittelbare Vermittlung in einen Job oder Folgemaßnahme möglich ist.“ – „Ich denke, dass Nachbetreuung auf jeden Fall zeitlich (und eben inhaltlich) klar abgesteckt sein sollte.“ - „Mit dem Austritt aus dem Betrieb beginnt tatsächlich eine neue Phase und finde, dass macht es methodisch auch sinnvoll, die

	Betreuung relativ kurzfristig in andere Hände zu geben. Zu klären wäre, in welcher Form die gemachten Erfahrungen und das „Fallwissen“ der neuen Bezugsperson,... zur Verfügung gestellt werden soll und kann ... oder inwiefern es auch gut ist, wenn ein neues, unbeschriebenes Blatt aufgeschlagen wird...“ – „wie Transconsult seine Arbeit aufgenommen hat. Was ich so gehört habe, war dieses Modell durchaus erfolgreich und wurde nicht mangels Erfolg eingestellt. Transconsult hat aber meines Wissens nur den Teil Outplacement abgedeckt. Für mich sollte NB jedoch auch bzw. in manchen Fällen vor allem psychosoziale Begleitung, das temporär befristete weitere Beziehungsangebot sein“ – „Günstig wäre es, eine ca. einjährige Nachbetreuung anzubieten mit wöchentlichen Treffen für Bewerbungskoaching, Sozialcoaching, zur Pflege/ Erhaltung der fachlichen Kompetenz und zum Erhalten von in ihrer Wirkung nicht zu unterschätzenden Sozialkontakten.“
Selbstwertgefühl	„Eine weitere Betreuung, damit sie sich nicht wie fallen gelassen fühlen.“ – „Mir scheint, d. es für viele ausreichend ist, das sie wissen, sie können sich rühren, wenn Bedarf besteht, da geht es um das Gefühl, dass das Betreuungsverhältnis nicht sofort abgeschnitten ist, eine Art „Sicherheitsnetz“ für den Fall der Fälle. Es gibt auch was, dass da jemand an ihrer Entwicklung interessiert ist“ – „Manche fühlen sich doch noch nicht (Kompetenz-)reif für den 1.Arbeitsmarkt, trauen sich den Einstieg aus diversen Gründen noch nicht zu oder hadern mit ihrem Berufsbild und wünschen sich erst einmal noch eine gute Portion Weiterbildung.“

Nach dieser Systematisierung der Kategorien und der Zuordnung von geeigneten Textpassagen aus dem Märchentext bekommt man ein vollständigeres Bild über die vielseitigen Aussagen aus der Sicht der BeraterInnen in SÖB. Nun möchte ich im nächsten Abschnitt Hypothesen generieren, die sich aus dem Textmaterial ableiten und auf meine Forschungsfrage gerichtet sind.

4.2.3 Hypothesenbildung aufgrund des „Märchen“ - Textes

Zuerst muss ich feststellen, dass in einigen SÖB bereits Nachbetreuung in informeller Form, (ohne offiziellen Arbeitsauftrag des AMS) angeboten wird. Ein/e BeraterIn formulierte dies so: *„Ich habe bisher die Erfahrung gemacht, dass fast alle die „Nachbetreuungsvereinbarung“ einhalten, wenn sie beim Ausstieg eine wollten“*. Es geht aus diesen Märchentexten hervor, dass man nur über Freiwilligkeit und über professionelle Rahmenbedingungen die Akzeptanz einer Nachbetreuung bei ehemaligen TAK bekommt.

Ebenso wichtig ist die Stärkung des Selbstwertgefühles der TAK, damit jene, die es nicht geschafft haben, der Arbeitsplatzsuche weiterhin nachgehen und sich mit ihren Problemen aktiv auseinandersetzen. Weiters wird im Text auf *„die impliziten und expliziten Projekterwartungen,...“* und deren Bewertung durch die TAK mit einem *„bestanden/nicht genügend“* hingewiesen. Hier sind die Erwartungen der

SÖB und der Fördergeber an den Erfolg der Vermittlung angesprochen. Es zählt nach einem Jahr SÖB die Vermittlung als fast alleiniges Kriterium. Obwohl die SÖB viele andere Aufgaben erfüllen, die jedoch von Fördergeberseite her nicht oder nur sehr wenig gewertet werden. Diese Erwartungen werden an die TAK weitergegeben. Das führt dazu, dass jene, die einen Arbeitsplatz haben „bestanden“ haben. Jene, die weiterhin arbeitslos sind, haben subjektiv das Gefühl mit „nicht genügend“ abgeschlossen zu haben. Durch die Nachbetreuung wird die Zeit, in der jemand Erfolg oder Misserfolg haben kann verlängert. Das Gefühl des Versagens kann sich wiederholen.

Im Text kommt auch immer wieder die passive Haltung zum Ausdruck, die einige TAK einnehmen: *„Sucht ihr mir einen Job, ihr seid die Profis, die „Arbeits-Beschaffer“.* Diese Einstellung in eine aktive Haltung zur Arbeitssuche und Eigenverantwortung umzuwandeln, ist wahrscheinlich der schwierigste Teil bei der Unterstützung von Arbeit suchenden Menschen. Es gilt *„Ihre Eigeninitiative zu wecken“.*

Nachbetreuung ist ein Ort, an dem soziale Kontakte, die man zu ehemaligen KollegInnen aufgebaut hat, weiter gepflegt werden können. Ein/e BeraterIn formulierte dies so: *„Das könnte ein Gruppentreffen mit früheren KollegInnen sein – am besten an einem neutralen Ort (nicht im SÖB)“.* Hier wird eine externe Stelle für die Nachbetreuung favorisiert. Ein neutraler Ort, mit neuem Nachbetreuungsangebot und neuen Beratungspersonen ist erwünscht. „Transconsult“¹³ war ein ähnliches Modell, das allerdings wiederum nur am Erfolg der Vermittlung gemessen wurde. Ein/e BeraterIn schrieb: *„Transconsult hat aber meines Wissens nur den Teil Outplacement abgedeckt. Für mich sollte NB jedoch auch bzw. in manchen Fällen vor allem psychosoziale Begleitung, das temporär befristete weitere Beziehungsangebot sein.“.* Auf dieses Modell und die Gründe für die Schließung seitens des AMS, werde ich im Abschlussteil eingehen.

¹³ Transconsult - ein auf rein Vermittlung abzielendes Nachbetreuungsmodell, wurde 2002 eingestellt (Quelle: Experteninterview mit Wolfgang Richter, Nov. 2005)

Die Rahmenbedingungen dieser Nachbetreuungsstelle sind ebenfalls ein wichtiges Kriterium. Zeit, Raum, Infrastruktur, kleine Gruppen und Gruppenleitung müssen in einem Konzept festgelegt sein. Der Zugang zu Inseraten und Jobangeboten soll Bestandteil des Angebots sein. *„Günstig wäre es, eine ca. einjährige Nachbetreuung anzubieten mit wöchentlichen Treffen für Bewerbungscoaching, Sozialcoaching, zur Pflege/Erhaltung der fachlichen Kompetenz und zum Erhalten von, in ihrer Wirkung nicht zu unterschätzenden, Sozialkontakten.“*

„Mit dem Austritt aus dem Betrieb beginnt tatsächlich eine neue Phase“. Unklar ist wie diese an ein Jahr SÖB anknüpfen kann und wie das „Fachwissen“¹⁴ an die nächste beratende Stelle übermittelt werden kann. Die Frage ist, ob eine unvoreingenommene Beratung besser ist.

4.2.4 Zusammenfassung der Ergebnisse des „Märchens“

Das Ziel dieses Kapitels war es, die Meinungen und Erfahrungen von BeraterInnen in Beschäftigungsprojekten zu dokumentieren und zu analysieren. Dies wurde durch die Methode der Interpretation und die daraus entstehende Kategorienbildung veranschaulicht. Die Ergebnisse dieses Abschnittes lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Damit ein Nachbetreuungsangebot von den TAK akzeptiert wird, müssen - aus Sicht der BeraterInnen - folgende Kriterien für die Aufgaben der Nachbetreuung sichergestellt sein:

- Freiwilligkeit
- Kein Erfolgsdruck
- Klare Rahmenbedingungen (Zeit, Dauer, Inhalt, Ziel,...)
- Soziale Kontakte fördern
- Eigenmotivation fördern
- Breite Beraterkompetenz:
 - Bewerbungscoaching
 - Sozialcoaching
 - Outplacement
 - Pflege/Erhaltung der fachlichen Kompetenz

¹⁴ „Fachwissen“ meint die Erfahrungen und Fortschritte die TAK innerhalb des SÖB machen

Diese Punkte werde ich im Kapitel 7.2 Aufgaben einer Nachbetreuung noch näher beschreiben.

Falls die Nachbetreuung außerhalb der SÖB in einer eigenen Beratungsstelle stattfindet, muss das „Abholen“ der TAK vom SÖB sichergestellt sein.

Weiters werde ich zwei Wiener Beschäftigungsbetriebe vorstellen, um einen Einblick in die Tätigkeitsbereiche und den Aufbau von SÖB zu gewähren. Die unterschiedlichen Angebote einer Nachbetreuung und deren Anknüpfung sind ebenfalls Thema des nächsten Kapitels.

4.3 Vorstellung zweier Beschäftigungsbetriebe – „Med Tech Plus“ und „VH-Box“

Nun stelle ich, wie mein Diplomarbeitstitel „Neue Wege der Nachbetreuung für sozial-ökonomische Betriebe – am Beispiel zweier Beschäftigungsbetriebe“ bereits sagt, die Beschäftigungsbetriebe „Med Tech Plus“ und „VH-Box“ vor.

4.3.1 Auswahl und Zugang zu den zwei Betrieben

Bei der Auswahl der Betriebe habe ich darauf geachtet zwei unterschiedliche Beschäftigungsprojekte zu wählen. Ich wollte einen SÖB mit der Zielgruppe der begünstigten Personen und einen mit der Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen vorstellen. Somit sind die Förderstellen und auch die Konzepte und Ziele unterschiedlich. Ich habe mich für Med Tech Plus entschieden, weil ich in diesem SÖB mit der Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen arbeite. Als Beispiel für einen Betrieb mit begünstigten Personen habe ich die VH-Box gewählt, da diese unter anderem bereits ein Modell für die Nachbetreuung in der Praxis umgesetzt hat¹⁵. Ich verwende eine Tabelle, um eine leichtere Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

¹⁵ VH-Box bietet die Nachbetreuung innerhalb ihrer Räumlichkeiten freiwillig an, weil sie von Seiten des Fördergebers, den BSB, an einer 3-monatigen Dauer der Vermittlung innerhalb von 6 Monaten nach SÖB gemessen werden; wird von ca. 50% der TAK in Anspruch genommen

Vorstellung von Med Tech Plus und VH Box:

Thema	VH Box	Med Tech Plus
Förderstellen Träger	- BSB, Bundessozialamt f. Wien NÖ und Burgenland - AMS – Arbeitsmarktservice Wien über Individualförderung der TAK, - Träger - Volkshilfe Wien	- AMS (Arbeitsmarktservice Wien) - ESF (europäischer Sozialfonds) - Träger – Verband Wiener Volksbildung Wien
Zielgruppe	- Menschen aus dem Kreis der begünstigten oder begünstigbaren Behinderten (mind. 50% Behinderung) - mindestens 1 Tag arbeitslos gemeldet - österreichische oder EU-Staatsbürgerschaft - Alter: 18 – 60 Jahre	- Status LZBL-Langzeitbeschäftigungslos (ein Jahr arbeitslos ohne 62 Tage Unterbrechung) - Alter: 21 – 60 Jahre
Anzahl Schlüsselkräfte - SK	13 SK 5 Kernteam 8 (ehemalige TAK) Fachanleiter	7 SK 5 Kernteam 2 Fachanleiter, Assistenz
Anzahl der TAK befristetes Arbeitsverhältnis	30 TAK (18 Frauen, 12 Männer) DV 3 Mo befristet – Clearing DV 9 Mo befristet	18 TAK (4 Frauen, 14 Männer) DV befristet auf ein Jahr
Ausbildung der TAK	Ausbildungsstand ist sehr gering: Großteils: ASO (allgemeine Sonderschule) Hauptschule ohne Berufsausbildung abgebrochene Lehre	Ausbildungsstand relativ hoch: (Stand 2005) 6 Pflichtschulabschluss 11 abgeschlossene Lehre 2 Fachschule 6 Matura oder höhere Ausbildung
Vermittlungsziel	- 40% direkte Vermittlung - 3 Monate Nachhaltigkeit (Verbleib im Job) - 6 Monate Nachbetreuungszeit - 12 Personen, in einem sozialversicherungsrechtlichen DV mind. 20 Stunden - 2 Personen dürfen am 2. Arbeitsmarkt vermittelt werden	- 30% direkte Vermittlung (seit April 2006 gültig)
Eigenerwirtschaftung	20%	20 %
Tätigkeitsbereiche	- 3 Geschäftlokale für Verkauf - Aufstellen der roten VH-Boxen für Altkleidersammlung - Sortierung der Ware im Betrieb - Abholung und Lagerung der Ware	- Recycling und Reparaturbetrieb von medizinischen Altgeräten für unterversorgte Regionen - Recycling und Abholung - Reparaturabteilung - Lager - Bürobereich

Angebot für TAK	- Beruf zu erproben - Grenzen auszutesten - Arbeitserfahrung sammeln, - neue Berufsfelder zu erproben, - Arbeitstugenden – falls notwendig – zu erlernen - Unterstützung bei der Lösung sozialer Probleme - Unterstützung beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt	- Praxis bekommen - Unterstützung bei sozialen Problemen - Bewerbungcoaching - Qualifizierungsberatung - Unterstützung bei der Suche eines Praktika - Unterstützung bei der Jobsuche
Nachbetreuung	- maximal 6 Monaten - freiwillig - 3 Monate Unterstützung bei der Arbeitsuche - max. 3 Monate Begleitung im neuen Beschäftigungsverhältnis - Beratung und Unterstützung Behördenwegen, Schuldenregulierung,...	- einmonatige Nachbetreuung - telefonische Kontakte - Inserate per e-mail

Auf den ersten Blick wirkt die vergleichende Darstellung sehr homogen. Ich möchte auf die unterschiedlichen Nachbetreuungskonzepte, die sich aufgrund unterschiedlicher Vorgaben der Förderstellen und daraus resultierenden unterschiedlichen Vermittlungszielen ergeben, hinweisen. Die VH-Box hat die Möglichkeit Firmen, Förderungen für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen, anzubieten. Förderungen sind bei Med Tech Plus nach aktuellem Stand nicht möglich. Das Nachbetreuungsmodell der VH-Box ist auf die unterschiedliche Erfolgsmessung zurückzuführen. Die Nachbetreuung wird in den Räumlichkeiten der VH-Box angeboten und von den dortigen BeraterInnen durchgeführt. Diese wird freiwillig von ca. 50% der ehemaligen TAK¹⁶ in Anspruch genommen. Bei MedTech Plus hat die Nachbetreuung nur sehr geringen Umfang. TAK haben die Möglichkeit eine einmonatige informelle Hilfestellung in Anspruch zu nehmen.

Diese zwei Betriebe zeigen, dass es in der Landschaft der SÖB sehr unterschiedliche Konzepte gibt. Die Nachbetreuung als Teil des Konzeptes, wird nur in einzelnen Projekten als integrativer Bestandteil angeboten. Ein

¹⁶ Bei Cafe Max, ebenfalls ein BSB finanziertes Beschäftigungsprojekt wird eine Nachbetreuung von 6 Monaten angeboten; ca. 80% der TAK nützen dieses Angebot (Info von AG SÖB Sitzung, Pool 7, April 2006)

Nachbetreuungskonzept, mit neuen Aufgaben und Inhalten, das als eigenständige Phase an die Zeit nach dem SÖB anschließt, ist - soweit mir bekannt - nur in BSB finanzierten Betrieben gegeben. Die Nachbetreuung findet zumeist durch die ehemaligen BeraterInnen der SÖB und in den Räumlichkeiten der Betriebe statt.

In einer Studie des AMS über *„die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in Österreich“* wird von der Intensivierung der Nachbetreuung durch das AMS geschrieben, damit *„die friktionslose Weiterbeschäftigung nach Förderende als ein entscheidendes Kriterium für die Stabilisierung der Erwerbskarriere“* (Fehr-Duda, Lechner, Neudorfer, Reiter, Riesenfelder (1996), S.71) ermöglicht wird. *„Gelingt der Übergang von einem geförderten in ein nichtgefördertes Dienstverhältnis nicht, sind die Maßnahmenabsolventen meist längere Zeit arbeitslos.“* (Fehr-Duda, Lechner, Neudorfer, Reiter, Riesenfelder (1996), S.71) Eine rechtzeitige Kontaktaufnahme der BetreuerIn des AMS mit der Trägereinrichtung oder mit der geförderten Person wird als wesentlich angesehen. Nach dem SÖB sollte die TAK nicht *„arbeitslos gemeldet sein ohne Anschlussphase“*...*„Die wiederholte Arbeitslosigkeit nach der Maßnahme könnte durch das rechtzeitige Einsetzen der Nachbetreuung gegen Ende in vielen Fällen vermieden werden.“*(Fehr-Duda, Lechner, Neudorfer, Reiter, Riesenfelder (1996), S. 72)

4.3.2 Zusammenfassung der Vorstellung der beiden SÖB

Ziel dieser Vorstellung war die Darstellung zweier Wiener Beschäftigungsbetriebe mit unterschiedlichen Fördermodellen und Tätigkeitsbereichen.

Die Gegenüberstellung in der Tabelle zeigt die Unterschiede der SÖB in den Tätigkeits- und Aufgabenbereichen. Auf der einen Seite Altkleider sortieren als Mittel zur Erreichung der Eigenerwirtschaftung, auf der anderen Seite Medizintechnik/Recycling als Aufgabengebiet und zum Zwecke des Gelderwerbs. Aus dem Geschäftsfeld eines SÖB kann man zum Teil die Anforderungen an die TAK und deren erforderliche Berufsvoraussetzungen ableiten.

Es gibt eine große Bandbreite zwischen Niederschwelligen und Höferschwelligen SÖB. Die Zielgruppen sind ebenfalls sehr unterschiedlich definiert.

Daraus ergeben sich große Unterschiede beim Zugang zum SÖB aber auch in Bedürfnissen der TAK¹⁷ im Anschluss an einen SÖB.

Eine Nachbetreuung ist bisher nur bei BSB finanzierten Projekten oder in informeller Form, aber nicht als offizieller Auftrag von Seiten des AMS, gegeben. Eine Nachbetreuung außerhalb des SÖB findet nicht statt. Den Anschluss nach einem Jahr SÖB ohne Jobvermittlung stellt derzeit das AMS und der/die jeweilige BeraterIn der Regionalgeschäftsstelle (RGS) dar. Damit die TAK diese Anschlussphase, durch einen Pool von Unterstützungsmaßnahmen, optimal nützen kann, ist eine rechtzeitige Übergabe und Kontaktaufnahme mit der weiter begleitenden Nachbetreuungsstelle notwendig.

Der zweite Teil der empirischen Forschung, der quantitative Teil, beschäftigt sich mit den Bedürfnissen der ehemaligen TAK in einem SÖB.

¹⁷ Am Beispiel von ABZ Office Wien, die Frauen im Bürobereich direkt in den Unternehmen während Kranken- oder Urlaubsvertretungen zum Einsatz bringen, sind MS- Office Kenntnisse Voraussetzung, wobei dies in Niederschweligen SÖB oft von „Null“ an mit den TAK erarbeitet werden muss. (Info vom AG-SÖB Treffen, Pool 7, April 2006)

5 Quantitativer Teil der empirischen Arbeit - Befragung ehemaliger TAK

Die Durchführung der Interviews von ehemaligen TAK mittels Fragebogen werde ich in den nächsten Kapiteln ausführlich beschreiben.

5.1 Eigene These und Begriffsdefinition

Wie im Methodenkapitel, unter Punkt 2.2 bereits festgestellt, steht zu Beginn einer quantitativen Forschung eine These. Mein Interesse gilt vor allem den Bedürfnissen der TAK. Was brauchen TAK, um die Zeit nach dem SÖB gut bewältigen zu können?

Meine These lautet:

„Ehemalige TAK wünschen sich eine Form der Nachbetreuung. Aufgrund vorhandener Vermittlungshemmnisse ist der Bedarf nach geeigneten Nachbetreuungsmodellen gegeben.“

Begriffsklärung:

Vermittlungshemmnisse sind in diesem Bereich klar definiert. Ich gehe aufgrund der Praxis und den Erfahrungen von ExpertInnen im sozial-ökonomischen Bereich von der Annahme aus, dass TAK in SÖB Vermittlungshemmnisse und somit einen erhöhten Bedarf an Unterstützungsmodellen im Sinne von erforderlicher Nachbetreuung, haben.

Relevante Vermittlungshemmnisse aus der Praxis mit Arbeitslosen:

- Wohnungslosigkeit
- Schulden
- Psychische Krankheit
- Physische Krankheit
- Suchtproblem
- Zugehörigkeit zum „Kreis der begünstigten Behinderten“ (mind. 50% Feststellungsbescheid)
- Lange Arbeitslosigkeit
- Kurze Dienstverhältnisse
- Viele Dienstverhältnisse in Beschäftigungseinrichtungen
- Betreuungspflichten (Kinder, kranke Angehörige)
- Eingeschränkte Mobilität
- Niedriger Schulabschluss (Pflichtschule und darunter)
- Hoher Schulabschluss (Matura, Diplom)
- Alter

Bedeutung von Nachbetreuungsmodellen:

Unter „Nachbetreuungsmodellen“ verstehe ich die Betreuung und Beratung nach einem SÖB. Zielgruppe sind diejenigen, die nicht in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis nach dem SÖB gelangt sind. Zum Beispiel jene, die noch weitere Unterstützung benötigen, um Ihre Vermittlungshemmnisse zu reduzieren.

5.2 Auswahl der Befragten

Durch meine berufliche Praxis ist mein Zugang zu dem erforschten Personenkreis erleichtert. Ich arbeite in einem SÖB und kenne daher viele ehemalige MitarbeiterInnen. Die Auswahl der Befragtengruppe habe ich wie folgt getroffen: Ich konzentrierte mich auf einen SÖB und auf den Zeitraum des Jahres 2005. Alle TAK die innerhalb dieses Zeitraums im SÖB beschäftigt waren, haben den Fragebogen bekommen. Ausgenommen waren jene, die vorzeitig das Dienstverhältnis mit dem SÖB gelöst haben. In diesem Fall gehe ich von der These aus, dass der SÖB nicht die geeignete Maßnahme war und somit Überlegungen über mögliche Nachbetreuungsmodelle für diese Zielgruppe nicht hilfreich wären.

5.3 Entwicklung des Fragebogens und die Fragestellung

Anhand der Hypothesenbildung zu Beginn und meiner Literatur- und Feldrecherche mittels Befragung von SozialarbeiterInnen und LeiterInnen in SÖB entwickelte ich einen Fragebogen.

Bei der Formulierung der Fragen habe ich mich an den Faustregeln der Frageformulierung in den „Methoden der empirischen Sozialforschung“ (Atteslander (2003), S. 173 ff.) orientiert. Den Fragebogen habe ich mit dem Software-Programm GrafStat 2002 erstellt, was eine spätere Auswertung erleichterte. Ich habe sehr viele geschlossene Fragen, oder Fragen, die anhand von Skalen beantwortet werden können, entwickelt. Das erhöht die Messbarkeit der Aussagen. „Außerdem sind offene Fragen oft schwerer auszuarbeiten als geschlossene“ (Pilshofer (2001), S. 14)

Einige relevante Fragen, die bei der Erstellung des Fragebogens berücksichtigt worden sind, werde ich hier dokumentieren.

Wo? möchten Sie, dass eine Nachbetreuung stattfindet?

- Nachbetreuung im SÖB
- Nachbetreuung außerhalb des SÖB
- Eigene Beratungsstelle für ehemalige Mitarbeiter aus SÖBs
- Keine eigene Nachbetreuung
- Wie bisher AMS Meldung und dortige Weiterberatung

Was? Soll die Beratung beinhalten?

- Coaching bei Vorstellungsgesprächen
- Unterstützung bei der Inseratensuche
- Unterstützung beim Formulieren der Bewerbungsunterlagen
- Unterstützung bei der Weiterentwicklung
- Information über Weiterbildung

Welche? Ressourcen möchten sie gerne nützen können?

- Telefon
- Internet
- Computer
- Kuverts und Briefpapier, Marken

Aus den bisherigen Überlegungen ergeben sich folgende Fragen, die im Fragebogen Antwort finden sollen:

- Gibt es überhaupt einen Bedarf für eine Nachbetreuung?
- Welche Vermittlungshemmnisse bestehen, um auf den 1. Arbeitsmarkt zu kommen?
- Welche Form der Nachbetreuung wird bevorzugt?
- Wo soll diese stattfinden?
- Welche Ressourcen wollen die TAK nützen?

5.4 Pretest des Fragebogens

Den entwickelten Fragebogen habe ich mittels Pretest geprüft, indem ich ihn einer kleinen Gruppe von TAK im Rahmen einer Testsituation ausfüllen ließ. Meine Instruktion dazu lautete auf Verständlichkeit, Sinnhaftigkeit, die Dauer und Schlüssigkeit der Fragen zu achten.

Die Rückmeldungen zu diesen vier Kriterien waren durchwegs positiv. Die Zeit wurde mit ca. 20 min. für deutschsprachige Personen angegeben. Personen mit unzureichenden Deutschkenntnissen benötigten ca. 40 min. zur Beantwortung. Dies ist ein wichtiger Faktor, da die Wahrscheinlichkeit den Fragebogen auszufüllen, mit der Zunahme der dafür benötigten Zeit, abnimmt. Die Formulierungen wurden größtenteils verstanden und als schlüssig erlebt. Ich ließ die Rückmeldungen in die Entwicklung des Fragebogens einfließen.

5.5 Durchführung der Befragung

Den erstellten Fragebogen schickte ich per Post mit einem Anschreiben und einem adressierten und mit Marke versehenen Rückkuvert an die ausgewählte Personengruppe (20 ehemaligen TAK). Das Anschreiben diente dazu, den Rückfluss der Fragebögen maximal zu steigern. Dazu war es auch vorteilhaft die Zielpersonen persönlich zu kennen.

Das Anschreiben sollte, wie im Leitfaden „Wie erstelle ich einen Fragebogen“ nach Pilshofer beschrieben, folgende Mindeststandards enthalten:

- Eine knappe Vorstellung Ihrer Person bzw. Einrichtung
- Die grobe Fragestellung dahinter und eventuell eine Erklärung, was auf Basis dieser Befragung erarbeitet werden soll
- Einen Ausdruck dessen, dass Ihnen jeder Fragebogen wichtig und wertvoll ist, und dass sie die jeweilige Person befragen, weil sie einen gewissen Expertenstatus hat und sie Ihre Meinung für eventuelle Verbesserungen etc. benötigen
- Eine Bitte um ehrliche Antworten und die Versicherung, dass es keine „richtigen“ und „falschen“ Antworten gibt
- Eine Zusicherung der Anonymität, falls Sie diese auch ehrlich und absolut gewährleisten können
- Einen Dank dafür, dass sich die angesprochene Person für die Bearbeitung Zeit nimmt

(Pilshofer (2001), S. 12)

5.6 Auswertung des Fragebogens

Die Befragung habe ich in einem ausgewählten SÖB durchgeführt. Bei der Auswertung der Fragebögen ist zuerst die Rückflussquote von Bedeutung. Ich habe von 20 ausgesendeten Fragebögen 12 ausgefüllt zurück bekommen. Das ergibt eine Rückflussquote von 60%. Ein Fragebogen konnte nicht zugestellt werden, weil der Adressat verzogen war. Dies ist ein zufrieden stellendes Ergebnis für meine Forschungsfrage das den weiteren Forschungsprozess ermöglicht.

5.7 Ergebnisse der Auswertung

Für den Aufbau der Ergebnisse verwendete ich folgende Struktur:

Fragestellung - Fakten oder Grafik – Aussagen

5.7.1 Dauer der Arbeitslosigkeit vor dem SÖB

Fakten:

- 1 TAK war weniger als ein Jahr arbeitslos. Das entspricht einer Ausnahme für den Zugang zum SÖB.
- 6 TAK waren länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet
- 3 TAK waren zwischen zwei und vier Jahren arbeitslos gemeldet
- 2 TAK waren mehr als sechs Jahre arbeitslos

Aussagen:

- Von 12 TAK waren 9 TAK weniger als 4 Jahre arbeitslos gemeldet
- 2 TAK können als lange (mehr als 6 Jahre) abstinent vom Arbeitsmarkt bezeichnet werden
- Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit vor dem SÖB beträgt ca. 5 Jahre

5.7.2 Dienstverhältnis nach SÖB

Fakten:

- 6 TAK hatten direkt nach dem SÖB ein DV am 1. Arbeitsmarkt (3 lösten noch während des Probemonats das DV und 3 hatten zum Zeitpunkt der Befragung ein aufrechtes DV)
- Nach dem SÖB fanden 2 TAK eine Arbeit (1 nach 3 Monaten, 1 nach einem Jahr)

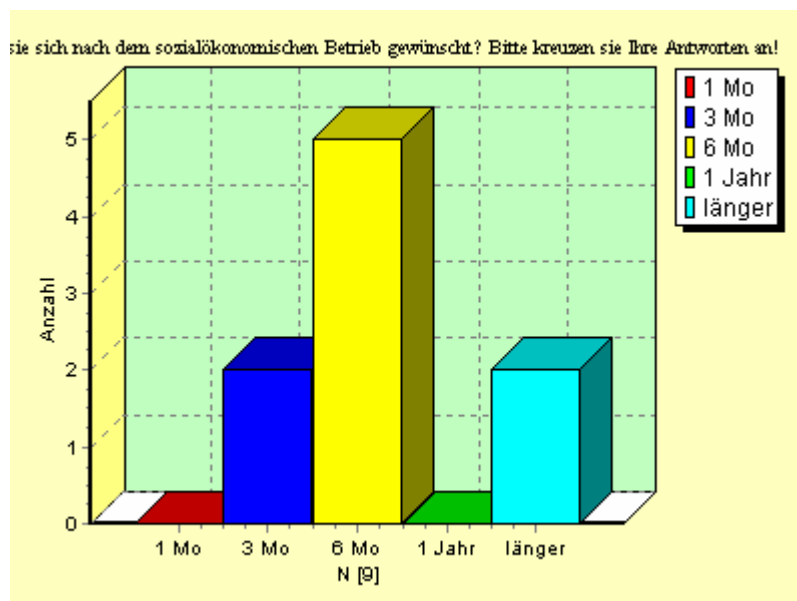
Aussagen:

- Von 6 TAK, die ursprünglich ein Dienstverhältnis nach dem SÖB hatten, hatten 3 TAK zum Zeitpunkt der Befragung kein aufrechtes Dienstverhältnis mehr
- 2 TAK konnten zu einem späteren Zeitpunkt ein Dienstverhältnis antreten

5.7.3 Wunsch nach Verlängerung des SÖB Dienstverhältnisses

Grafik:

- Verlängerung des Dienstverhältnisses mit dem SÖB um 6 Monate wird mehrheitlich gewünscht
- Verlängerung des Dienstverhältnisses mit dem SÖB um 3 Monate und Verlängerung um mehr als 1 Jahr werden jeweils von der gleichen Anzahl der Befragten gewünscht



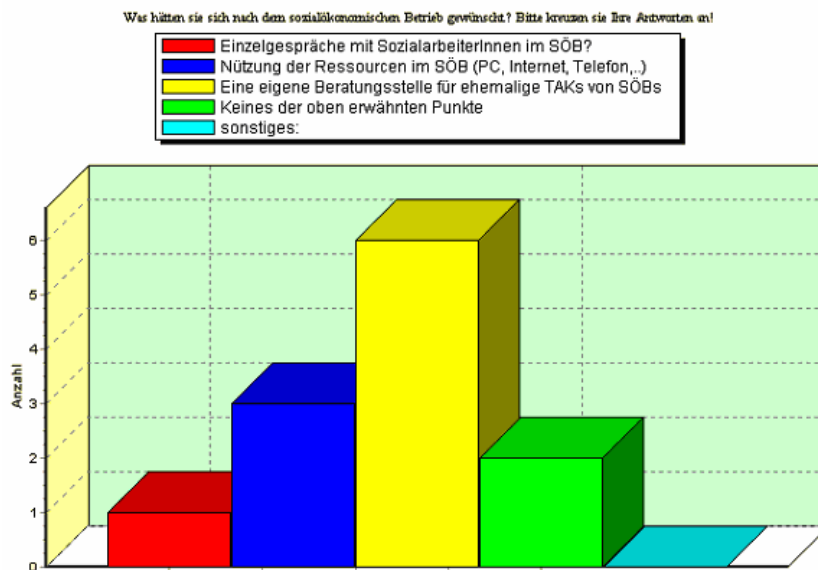
Aussagen:

- 9 von 12 TAK haben diesen Punkt bewertet
- eine einmonatige Verlängerung sowie eine einjährige Verlängerung des Dienstverhältnisses mit dem SÖB ist nicht gewünscht
- eine sechsmonatige Verlängerung des Dienstverhältnisses mit dem SÖB ist von der Mehrheit der Befragten gewünscht

5.7.4 Unterstützung nach SÖB

Grafik:

- Diese Frage wurden von Allen bewertet
- Von 6 TAK wird eine „eigene Beratungsstelle für ehemalige TAK“ befürwortet
- Für 4 TAK ist eine „Nutzung der Ressourcen im SÖB (PC, Internet, Telefon,...)“ interessant
- 5 TAK haben der „Begleitung im Job“ gewünscht
- 1 TAK wünscht sich „Gespräche mit den SozialarbeiterInnen im SÖB“



Aussagen:

- 6 TAK wünschen sich eine eigene Stelle, wo sie betreut und beraten werden können
- der Wunsch nach der „Nutzung der Ressourcen“ kommt klar zum Ausdruck
- „Die Begleitung im Job“ ist kaum relevant

5.7.5 Vorteile der Arbeit im SÖB

Grafik:

- Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich
- Mit 8 Antworten entfielen die meisten Nennungen auf „ArbeitskollegInnen“ und die „Hilfe bei der Arbeitssuche“
- 7 Nennungen entfielen auf „fachlichen Qualifizierung“, „Praxis“ und „Sinn“
- 3 bzw. 4 Nennungen entfielen auf „persönliche Reifung“ und „Gelderwerb“

Welche Vorteile hatte die Arbeit in einem sozialökonomischen Betrieb für Sie?

Nennung	Anzahl
fachliche Qualifizierung	7
Arbeitskollegen	8
persönliche Reifung	3
Vorbereitung auf die nächste Arbeitsstelle	5
Berufsorientierung	5
Praxis	7
Spaß	6
Sinn	7
Gelderwerb	4
Beratung	6
Hilfe bei der Arbeitssuche	8
Summe	66

Aussagen:

- Bei der Frage nach dem Vorteil einer Anstellung im SÖB wurde der Gelderwerb mit wenigen Punkten bewertet
- Ein möglicher Grund kann sein, dass SÖB ein niedriges Lohnschema haben
- Allerdings geben gerade TAK sehr oft „finanzielle Probleme“ als Vermittlungshemmnis an
-

5.7.6 Möglichkeit einer längeren Beschäftigung im SÖB für TAK

Fakten:

- 7 TAK finden es für manche Ihrer KollegInnen hilfreich, länger im SÖB beschäftigt zu sein, 2 TAK finden dies nicht hilfreich
- 6 TAK finden es für sich persönlich hilfreich, länger im SÖB beschäftigt zu sein. 3 TAK finden dies nicht hilfreich, 2 TAK antworteten mit „bin mir nicht sicher“ und einer enthielt sich bei dieser Frage der Stimme

Aussagen:

- Die Meinung überwiegt, dass es für andere hilfreicher gewesen wäre im SÖB länger beschäftigt zu sein
- Die Mehrheit der TAK hält eine Verlängerung für sinnvoll

5.7.7 Möglichkeiten der Nachbetreuung nach einem SÖB**Fakten:**

- insgesamt wurden 14 Wertungen abgegeben
- 9 TAK möchten „im SÖB“ nach betreut werden
- 5 TAK möchten „außerhalb in eigener Beratungsstelle“ nach betreut werden
- keine TAK will „wie bisher zum/r AMS-BeraterIn“

Aussagen:

- Auffällig ist, dass von den 12 Befragten keiner die Möglichkeit „wie bisher zum AMS“ zu kommen um dort betreut zu werden, genannt hat
- Meine These ist, dass das AMS nicht die gewünschten Ressourcen und die gewünschte Beratung für die TAK anbieten kann
- Die Möglichkeit im SÖB nach betreut zu werden wird favorisiert. 5 TAK geben an, die Nachbetreuung in einer eigenen Beratungsstelle außerhalb der SÖB erhalten zu wollen
- Es sollte den TAK die Möglichkeit gegeben werden, bei einer externen Beratungsstelle Hilfestellung in Anspruch zu nehmen. Die TAK wünschen eine unvoreingenommene Beratung bei der ihre Vorgeschichte nicht bekannt ist

5.7.8 Relevante Vermittlungshemmnisse**Grafik:**

- Mehrfachnennungen waren möglich
- Das „Alter“ ist das meist genannte Vermittlungshemmnis
- Es folgt „lange Arbeitslosigkeit“ und „kurze Dienstverhältnisse“
- 2 Nennungen erfolgten bei dem Punkt „Zugehörigkeit zum Kreis der begünstigten Behinderten“
- 1 Nennungen entfiel auf jeweils „psychische Krankheit“, „Schulden“, „viele Dienstverhältnisse in Beschäftigungsbetrieben“, „eingeschränkte Mobilität“ und „niedriger Schulabschluss (Pflichtschule und darunter)“

- Folgende Punkte wurden nicht genannt: „Betreuungspflichten“, „Suchtproblem“, „physische Krankheit“ und „Wohnungslosigkeit“

Welches der folgenden Vermittlungshemmnis(se) treffen auf sie zu (Mehrfachnennungen möglich)?

Nennung	Anzahl
☐ Wohnungslosigkeit	0
☐ Psychische Krankheit	1
☐ Schulden	1
☐ Suchtproblem	0
☐ Physische Krankheit	0
☐ Zugehörigkeit zum "Kreis der begünstigten Behinderten" (mind. 50% Feststellungsbescheid)	2
☐ Lange Arbeitslosigkeit	6
☐ Kurze Dienstverhältnisse	4
☐ Viele Dienstverhältnisse in Beschäftigungseinrichtungen	1
☐ Betreuungspflichten (Kinder, kranke Angehörige)	0
☐ Eingeschränkte Mobilität	1
☐ Niedriger Schulabschluss (Pflichtschule und darunter)	1
☐ Alter	8
☐ Hoher Schulabschluss (Matura, Diplom)	2
Summe	27

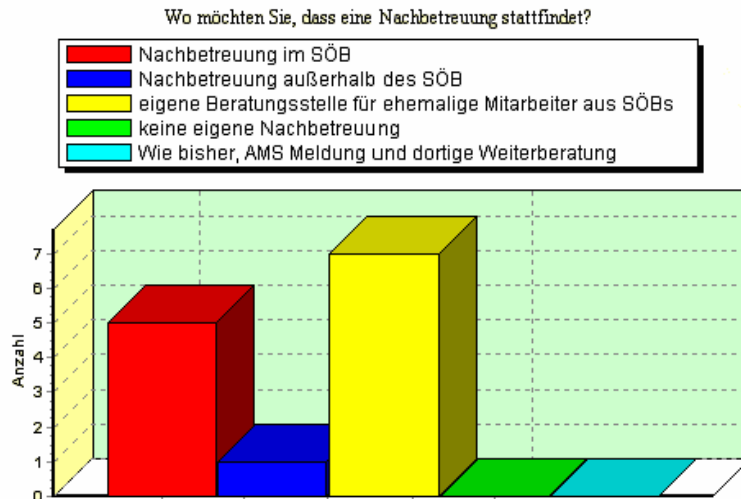
Aussagen:

- Markant ist, dass hier sehr „weiche“ Kriterien, wie Alter, lange Arbeitslosigkeit oder kurze Dienstverhältnisse als Vermittlungshemmnisse am häufigsten genannt wurden
- Hemmnisse die sich auf die Person der TAK bzw. deren Lebensumstände beziehen werden nicht gerne beantwortet
- Die 12 Befragten nannten insgesamt 27 Vermittlungshemmnisse. Im Schnitt sind das 2,25 Vermittlungshemmnisse/ TAK

5.7.9 Wo möchten Sie, dass eine Nachbetreuung stattfindet?

Grafik:

- 7 TAK möchten eine „eigene Beratungsstelle für ehemalige MitarbeiterInnen“
- 6 TAK möchten eine „Nachbetreuung im SÖB“
- 1 TAK möchte eine „Nachbetreuung außerhalb des SÖB“
- keine Nennung finden „Keine eigene Nachbetreuung“ und „wie bisher, AMS Meldung und dortige Weiterberatung“



Aussagen:

- Die Antworten auf diese Frage sind deckungsgleich zu den Antworten auf die Frage „Welche Möglichkeiten der Nachbetreuung soll es geben?“
- Wenig Akzeptanz finden die Punkte „keine eigene Nachbetreuung“ und „Meldung beim AMS wie bisher“. Das lässt den Schluss zu, dass die TAK eine Nachbetreuung wünschen
- Eine „eigene Beratungsstelle für ehemalige TAK“ wird der Möglichkeit „im SÖB nach betreut“ vorgezogen

5.7.10 Form der Nachbetreuung und Ressourcen

Grafik:

- Bei den „sachlichen Ressourcen“ entfielen die meisten Nennungen auf „Internet“, gefolgt von der Benützung des „Computers“ und des „Telefons“
- Bei der „Form der Nachbetreuung“ steht an erster Stelle die „Information über Weiterbildung“
- Gleich auf sind die „Unterstützung bei der Inseratensuche“ und „Bewerbung“
- Ressourcen wie „Kuverts, Briefpapier und Marken“ sowie „Coaching bei Vorstellungsgesprächen“ wird am seltensten genannt

Welche sachlichen Ressourcen möchten Sie gerne nützen?

Nennung	Anzahl
Telefon	7
Internet	11
Benützung des PCs	9
Kuverts, Briefpapier u. Marken	4
Sontiges:	3
Summe	34

Welche Form der Nachbetreuung möchten Sie?

Nennung	Anzahl
Coaching bei Vorstellungsgesprächen	4
Unterstützung bei der Inseratensuche	6
Unterstützung bei der Bewerbung	6
Information über Weiterbildung	8
Summe	24

Aussagen:

- Bei den „sachlichen Ressourcen“ sehe ich die, in der Einleitung aufgestellten These bestätigt, dass TAK beschränkten Zugang zu Infrastruktur wie Internet, Computer u. s. w. haben
- Wichtig für TAK nach dem SÖB ist es die Möglichkeiten zu schaffen, die Zugang zu diesen Ressourcen erleichtern
- Bei der „Form der Nachbetreuung“ liegt die Information über Weiterbildung vorne
- Unterstützung wird vor allem bei Inseratensuche und bei Bewerbung gewünscht

5.7.11 Alter und Ausbildungsstand der Befragten:

Geschlechter: 2 Frauen, 10 Männer

Alter der TAK: 9 TAK 31 – 55 Jahre
2 TAK 21 – 30 Jahre
1 TAK 55 – 60 Jahre

Ausbildungsstand der TAK:

- 4 TAK haben eine „abgeschlossene Lehre“
- 3 TAK haben eine „Kurzausbildung“ gemacht
- 2 TAK haben einen „Hochschulabschluss“
- 1 TAK hat eine „Fachschule“ abgeschlossen,
- 1 TAK die „Lehre abgebrochen“
- 1 TAK die „Hauptschule“ besucht

Nach dieser Auswertung der Fragebögen, werde ich zu einem weiteren interessanten Kapitel überleiten. Das Interview einer ehemaligen TAK bei der VH-Box und die sozialarbeiterischen Aspekte in einem SÖB stehen im Mittelpunkt des

nächsten Kapitels, wo es um die Zeit in und nach einem SÖB geht. Zuvor noch die Zusammenfassung der Ergebnisse vom quantitativen Teil der Befragung der ehemaligen TAK.

5.8 Zusammenfassung quantitativer Teil

Durch die Befragung der TAK mittels Fragebogen in einem ausgewählten Betrieb wurden die Bedürfnisse und Wünsche der TAK nach einem SÖB dokumentiert.

Die wesentlichsten Bedürfnisse und Wünsche lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Wunsch nach Nachbetreuung
- Der Wunsch Ressourcen nutzen zu können (diese sind nach dem SÖB oftmals nicht leicht zugänglich)
- Der Wunsch nach einer Nachbetreuung im SÖB oder in einer eigenen Beratungsstelle
- Der Wunsch nach Verlängerung im SÖB

Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor einen SÖB ist für den weiteren Verlauf der Erwerbsbiographie im und nach SÖB entscheidend.

Die zu Beginn dieses Kapitels aufgestellte These, dass sich ehemalige TAK eine Form der Nachbetreuung wünschen, ist damit hinreichend belegt. Dass der Bedarf aufgrund vorhandener Vermittlungshemmnisse gegeben ist, kann bei dieser Form der Auswertung nicht eindeutig festgestellt werden.

Das Alter der TAK in SÖB ist je nach Zielgruppe unterschiedlich. Bei Med Tech Plus liegt das Alter der meisten TAK zwischen 31 und 55 Jahren. SÖB sind für die Zielgruppe der „älteren“ Arbeitslosen, Personen die 45 Jahre oder älter sind (45+), eine Möglichkeit für den Wiedereinstieg ins Berufsleben oder dienen dazu um Zeiten bzw. eine Anwartschaft für die Pension zu erreichen.

Jetzt kommen wir zum nächsten Kapitel, wo die Erfahrungen einer betroffenen TAK und ihre „Geschichte“ im Mittelpunkt der Erzählung stehen. Daraus werde ich Aufgaben für die Soziale Arbeit ableiten.

6 Sozialarbeiterische Aspekte anhand eines Interviews

Nun werde ich eine ehemalige TAK von der VH- Box zu Wort kommen lassen und die biographischen Aspekte aus dem Interview mit Themen der Sozialen Arbeit verbinden. Dabei erhebe ich keinen Anspruch auf Vollständigkeit der Themen der Sozialen Arbeit in einem SÖB, sondern möchte bewusst, jene Teilaspekte beleuchten, die mir wesentlich erscheinen.

6.1 Interview mit einer ehemaligen TAK von der VH- Box – Ein Fallbeispiel

Das Interview habe ich in den Räumlichkeiten der VH- Box geführt, weil Frau Mader (Name geändert, 54 Jahre) nicht wollte, dass es in ihrem häuslichen Umfeld geführt wird. Ich habe die Daten anonymisiert.

6.1.1 Der Zugang zu einem SÖB – eine aufregende Sache

Frau Mader beschreibt in ihrer einleitenden Erzählung, wie sie von der VH- Box erfahren hat. Sie ist der Meinung Glück gehabt zu haben, weil sie nicht wusste, dass es eigene Beschäftigungsbetriebe für Menschen mit Behinderung gibt. „Mit dem Schein vom AMS“ meint sie die Zuweisung vom AMS, die notwendig ist, um in einem Beschäftigungsprojekt aufgenommen zu werden.

„Ich habe das gekriegt vom Arbeitsamt, ich war in der Arbeitslosen und habe eine Arbeit gesucht und habe aber leider keine bekommen unter dieser Zeit habe ich aber einen Betreuer gehabt, der war sehr nett, der hat gesagt, „ja, ich hätte was für sie“ bei der Volkshilfe Box, aber ich habe nicht gewusst, was das ist, Volkshilfe Box „Was ist das Bitte? Und er hat gesagt, die Volkshilfe Box ist ein Projekt für Behinderte, Gewand aussortieren, Verkauf, ich habe gesagt: „Ich nehme alles, ich nehme jede Arbeit, es im mir wurscht was!“ Da bin ich dann hergekommen mit dem Schein vom AMS“

Aufregung vor Antritt der neuen Arbeitstelle und der Herausforderung war bei Frau Mader die erste Reaktion. Das ist zu Beginn einer neuen Arbeitstelle ein durchaus verbreitetes Gefühl. Hierbei spielt sicher auch die bevorstehende Veränderung eine Rolle. Die Frage „Kann ich den Job schaffen?“ und Versagensängste vermengen sich mit dem Wunsch wieder einer Beschäftigung nachzugehen.

„natürlich war ich aufgeregt, ist eh klar, ich habe nicht gescheit reden können, vor lauter Aufregung, ich habe mir nur gedacht, „Bitte nimmst mich“, ich brauche die Arbeit“

6.1.2 Glücklich einen Job zu haben

Frau Mader war glücklich, als sie den Job bekam und voller Hoffnung aber auch Ungewissheit. Sie fand durch KollegInnen und Vorgesetzte, Menschen in deren Gegenwart sie sich wohl fühlte, sozusagen eine 2. Familie und einen regelmäßigen Austausch und ein soziales Netz. Sie hatte nun eine Arbeit, wo zwischendurch auch gelacht werden durfte.

„Zum Glück habe ich dann den Termin bekommen, das ich anfangen kann. Mein Gott war ich glücklich,..."

„...aber wir haben zwischendurch immer gearbeitet, auch wenn wir gelacht haben oder Schmach geführt haben, wir haben immer gearbeitet..."

Die Beschäftigung in einem Projekt brachte für Frau Mader fixe Strukturen. Wie sie im Interview formulierte, stellt für Frau Mader der regelmäßige Tagesablauf mit vorgegebenen Terminen und Aufgaben, eine wesentliche Hilfe dar, um den Unterschied zwischen Tag und Nacht zu bemerken.

„...das war auch ein bisschen eine Abwechslung, ich bin arbeiten gegangen, ich bin in der Früh arbeiten und in der Nacht heim, das war für mich super, weil ich gerne da gearbeitet habe, jetzt bin ich arbeitslos, was soll's!"

6.1.3 Ein Betrieb mit befristetem Ende

Frau Mader hat sich so wohl gefühlt in der VH-Box, dass sie am liebsten bis zur Pension geblieben wäre. Ein Wunsch, der vor allem bei älteren TAK vermehrt geäußert wird. Frau Mader ist eine Mitarbeiterin, die Ihre Arbeit gerne macht. In einem Betrieb am 1. Arbeitsmarkt hätte Frau Mader keine Chance mehr, wie wir noch unter den gesundheitlichen Einschränkungen lesen können. Auf dieses Phänomen möchte ich im Abschlussteil der Arbeit noch eingehen. Es gibt eine Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema „Dauerarbeitsplätze in SÖB“ beschäftigt.

„aber leider ist das nur ein Projekt, das für jeden Behinderten die Chance gibt, leider ist es nicht länger gegangen, ich wäre gerne bis zur Pension geblieben, leider, ist leider nicht gegangen“

6.1.4 Körperliche Einschränkung – eines von vielen

Vermittlungshemmnissen

Eine Aufgabe von SÖB ist es, Vermittlungshemmnisse, die bereits im Verlaufe des quantitativen Teiles beschrieben sind, zu mindern. Ein häufiges Vermittlungshindernis stellen körperliche Einschränkungen dar. Diese sind manchmal nur durch ärztliche Therapien oder - wie im Fall bei Frau Mader - durch regelmäßige Operationen in den Griff zu bekommen.

„Hüften, jetzt muss ich dann wieder operieren gehen, dann bekomme ich das Gelenk rein, ich habe das Gelenk drinnen, das hält ca. 10 – 15 Jahren, und 5 Jahre dauert es noch bis zur Operation, dann bekomme ich das Gelenk rein, dass immer drinnen bleibt, ja das ist das neue, am Anfang habe ich ein Platte mit 3,5 Schrauben gehabt, und das hat nach einem Jahr aus sein müssen und jetzt spür ich wieder, habe ich wieder seit ein paar Tagen so Schmerzen in der Hüften, deswegen habe ich 50% Behinderung.“

„...ich bin zwar viel im Spital gewesen, mit der Hüfte bin ich dreimal operieren gewesen, dann mit der Schilddrüse, dann habe ich den schweren Autounfall gehabt, deswegen ist die Hüfte auch kaputt, ich habe eine schwere Gehirnerschütterung gehabt, Beckenprellung, 20 cm den Kopf offen, Blutergüsse, da habe ich geglaubt mich gibt es nicht mehr, von hier (zeigt unterhalb der Brust) bis runter habe ich mich nicht mehr rühren können...“

6.1.5 „Ich habe Schulden gehabt, nächstes Jahr bin ich schuldenfrei!“

Frau Mader ist, wie viele ehemals Langzeitarbeitslose, mit ihrem Geld immer nur knapp ausgekommen. Sie hat sich nichts gegönnt und alles für Ihre Kinder ausgegeben. Bei der VH- Box hatte sie die Möglichkeit, in Begleitung der dortigen Sozialarbeiterin, in den Privatkonkurs zu gehen. Somit ist sie nächsten Sommer 2007 schuldenfrei und dieser Tag wird ein Festtag im Leben von Frau Mader.

„...wenn ich die Schulden noch weiter gehabt hätte, weil die Zinsen rennen, alleine die Zinsen, die hätten mich umgebracht, ich glaube, die hätten mich umgebracht...“

„...und nächstes Jahr im Juni bin ich schuldenfrei, das muss gefeiert werden, das wird groß gefeiert, die Frau Nüchtern und ich, da bekommt sie ein schönes Geschenk von mir und extra gehen wir fein essen...“

6.1.6 Die erste und die zweite Familie

Beim Interview mit Frau Mader ist das Thema Familie ein immer wiederkehrendes. Bei näherem Hinsehen merkt man jedoch, dass die erste Familie bei Frau Mader aus ihrer Tochter, ihrer Enkelin und ihrem Schwiegersohn besteht. Über ihre Zwillingsskinder, die in Wien leben, möchte sie nicht sprechen. Bei ihrer Herkunftsfamilie gibt es ebenfalls Lücken im Kontakt zu ihren Geschwistern. Der Vater ist früh verstorben und mit der Mutter hat sie sich nicht gut verstanden. Mit der zweiten Familie meint Frau Mader die VH-Box. Sie besucht diese regelmäßig und wird auch zur Weihnachtsfeier eingeladen.

„Das ist meine 2. Familie hier, weil Eltern habe ich keine mehr, die sind beide schon gestorben, das ist für mich die 2. Familie und mein Kind und mein Enkel und mein Schwiegersohn, das ist meine 1. Familie“

„aber die einzige Firma wo ich mich nur „am Besten“ gefühlt habe, dass war wie eine Familie bei uns, ich werde jedes Jahr noch eingeladen zur Weihnachtsfeier, immer noch, werde ich jedes Jahr eingeladen, super, ich bin froh, dass ich die Leute hier habe, das ist super,...“

6.1.7 Nachbetreuung – für Frau Mader bleibt die Familie

Frau Mader hat, 5 Jahre nach ihrem Ausscheiden, immer noch regelmäßigen Kontakt zur VH-Box. Sie besucht ihre „Mädels“ und meint damit die Schlüsselkräfte, die SozialarbeiterInnen, den Leiter und die Werkstättenleiterin. Diese sind ihre „Mädels“ auf die sie sich bis heute verlassen kann. Frau Nüchtern ist die Sozialarbeiterin, die für Frau Mader zuständig war. Bis heute lässt sich Frau Mader von ihr beraten. Frau Mader kann sich eine Nachbetreuung nur im SÖB vorstellen, weil sie dort die Kontaktpersonen kennt und somit viel Wissen und vor allem Vertrauen vorhanden ist.

„...ich komme einmal in der Woche immer da her, Wenn der Barta mich sieht, sagt er „Grüß Sie Frau Mader!“ ich sage „Grüß Sie Herr Barta, habens schon eine Arbeit für mich?“ (lacht) Er sagt ja wissen sie eh Frau Mader, wenn ich könnte, würde ich sie eh nehmen, sage ich, „ja, ich weiß es eh, ich möchte sie ja nur sekkieren“, (lacht)“

„...dadurch, wird es für mich immer diese Firma geben, solange ich bin, werde ich immer hier herkommen...“

„...habe ich es hier immer viel lieber gehabt, weil ich habe die Leute gekannt, ich weiß, wie sie reagieren, sie wissen, wie ich reagiere, na, so lange ich da war habe ich schon viel gelernt, ich habe mit der Frau Nüchtern über alles reden können, wenn ich Probleme gehabt habe, bin ich immer zu ihr gegangen, sie hat mir auch überall geholfen, muss ich sagen, das würde ich nur hier machen, wo anders kann ich es mir nicht vorstellen,...“

6.1.8 „so bin ich glücklich, mir geht es gut“

„Früher bin ich oft daheim gesessen und habe geweint, wenn die Kinder geschlafen haben“. Für Frau Mader hat sich das Leben mit der VH- Box gewendet. Sie ist zufrieden geworden. Sie konnte hier über ihre Probleme sprechen, wie sie es zuvor nur selten konnte. Jetzt ist sie glücklich. Das einzige was sie möchte, ist wieder in der VH- Box arbeiten, aber sie weiß, dass das nicht möglich ist.

„...so kann ich nichts sagen, ich habe eine schöne Wohnung ich habe eine Katze zu Hause, so bin ich glücklich, mir geht es gut, das einzige hier, aber das weiß ich, dass das nicht mehr geht, jetzt habe ich die Pension eingereicht, jetzt bin ich abgewiesen, jetzt mach ich es nächstes Jahr wieder,...“

„...es ist alles anders, alles, früher war es, wie soll ich sagen, früher war ich sicher viel verzweifelter, wie ich hier angefangen habe, war das alles wie weg geblasen, früher war ich viel verzweifelt, ich habe nicht aufgegeben, weil ich gewusst habe ich habe Kinder, das habe ich nicht, aber ich bin oft daheim gesessen und habe geweint, wenn die Kinder geschlafen haben, mein Gott habe ich kein Glück, aber wie ich die Arbeit hier bekommen habe, hat sich das alles geändert,...“

6.2 Die Aspekte aus dem Interview für die Soziale Arbeit

6.2.1 Die Auswahl der TAK in einem SÖB

Der Zugang zu einem SÖB ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft und wurde, durch die Einführung der Kontingente¹⁸ seitens des AMS, erschwert. Lange Evidenzhaltungen und eine schwierigere Besetzung der offenen TAK-Plätze sind die Folge. Die BeraterInnen in SÖB führen, mit den vom AMS zugewiesenen Personen, Vorstellungsgespräche, um die Eignung für eine offene TAK-Stelle beurteilen zu können.

¹⁸ Kontingente sind seit 2004 ein Bestandteil des Fördervertrages; Kontingente definieren die Anzahl der zu vergebenen TAK – Plätze je SÖB nach RGS in Wien

6.2.2 Vermittlungshemmnisse reduzieren

Eine wesentliche Aufgabe der BeraterInnen in SÖB ist die Beseitigung oder Minderung von Vermittlungshemmnissen. Diese Vermittlungshemmnisse habe ich bereits bei der Entwicklung des Fragebogens unter Punkt 5.1.1 beschrieben.

Im Interview mit Frau Mader werden zwei Vermittlungshemmnisse angesprochen: Schulden und körperliche Erkrankung.

Die **Schuldenregulierung** ist ein Teil der professionellen Arbeit mit TAK in SÖB. Vielfach wird in diesem Bereich mit anderen professionellen Einrichtungen kooperiert. Oftmals werden Vorarbeiten zur Schuldenregulierung gemacht, um die Weiterbearbeitung bei der Schuldnerberatungsstelle zu erleichtern. Zeit, ist hier oft ein wesentlicher Faktor, da ein Jahr für eine vollständige Schuldenregulierung sehr kurz ist. Zusätzlich ist die Schuldenregulierung auf Basis eines regulären Einkommens erschwert, da das Dienstverhältnis im SÖB befristet ist.

Körperliche Erkrankung ist ein häufig auftretendes Problem. Viele TAK haben Bandscheibenprobleme oder können ihren ursprünglich erlernten Beruf aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nicht mehr ausüben.

Eine weitere Aufgabe für die BeraterInnen in SÖB ist es, die TAK mit ihren körperlichen Defiziten zu konfrontieren, um ein realistisches Berufsziel zu erarbeiten. Dies ist oftmals ein schwieriger Prozess, da niemand gerne über seine Defizite spricht und Betroffene oft der Überzeugung sind, im bisherigen Beruf noch Möglichkeiten und Chancen zu haben. Dabei ist es wesentlich, dass ArbeitsanleiterInnen und BeraterInnen im SÖB eng zusammenarbeiten, um die Arbeitsfähigkeit und die sozialen Stärken einer TAK realistisch einzuschätzen.

6.2.3 Outplacement – Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt

Der Vermittlung der TAK auf den 1. Arbeitsmarkt kommt seit einigen Jahren immer größere Bedeutung zu. Da die Vermittlungsaktivität nicht Kernkompetenz von SozialarbeiterInnen ist, haben sich viele BeraterInnen in SÖB in den Bereichen Firmenakquisition und Outplacement professionell schulen lassen.

Angebote des Outplacements:

- Bewerbungstraining
- Einzelberatung
- Bewerbungskoaching
- Qualifizierungsberatung
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Verbindungsstelle und Kontaktaufnahme zu Firmen (z. B. Schnupperpraktika oder Jobs)

Zum **Leistungsbereich „Unterstützung bei der Arbeitssuche“** gehören folgende konkrete Unterstützungsschritte:

- Unterstützung beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen
- Coaching bei Vorstellungsgesprächen
- Direktansprache der Personalverantwortlichen in Wirtschaftsbetrieben
- Recherche und Selektion der Inserate

Nach Beschreibung einiger Aufgabengebiete der Sozialen Arbeit in SÖB werde ich diese und das Interview der ehemaligen TAK im nächsten Kapitel zusammenfassen.

6.3 Zusammenfassung des Interviews

Dieses Kapitel arbeitet die Aufgaben für die Soziale Arbeit, anhand der individuellen Situation einer ehemaligen TAK, aus.

Im Fall von Frau Mader, kann man erkennen, dass es für einige TAK keine realistische Perspektive gibt, eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu erhalten. Ich stelle folgende Behauptung auf: Hätte Frau Mader diesen SÖB nicht gefunden, wäre sie wahrscheinlich nie wieder in Beschäftigung gewesen. Sie hätte viele Unterstützungsangebote, die sie von Ihrer BeraterIn und dem Team von der VH-Box bekommen hat, nicht in Anspruch nehmen können. Sie hat „Glück gehabt“ wie sie es selbst so formulierte.

Die sozialarbeiterischen Tätigkeiten kann man nur fragmentarisch betrachten. Sie sollen einen Einblick in die Themenbereiche der Sozialen Arbeit in einem SÖB geben. Die eigentliche Hauptaufgabe, Vermittlungshemmnisse zu reduzieren, um für den 1. Arbeitsmarkt vermittelbar zu sein, war Schwerpunkt dieser Betrachtung.

Nach dieser sehr persönlichen Darstellung einer ehemaligen TAK werde ich nun auf die Anforderungen an eine Nachbetreuung eingehen.

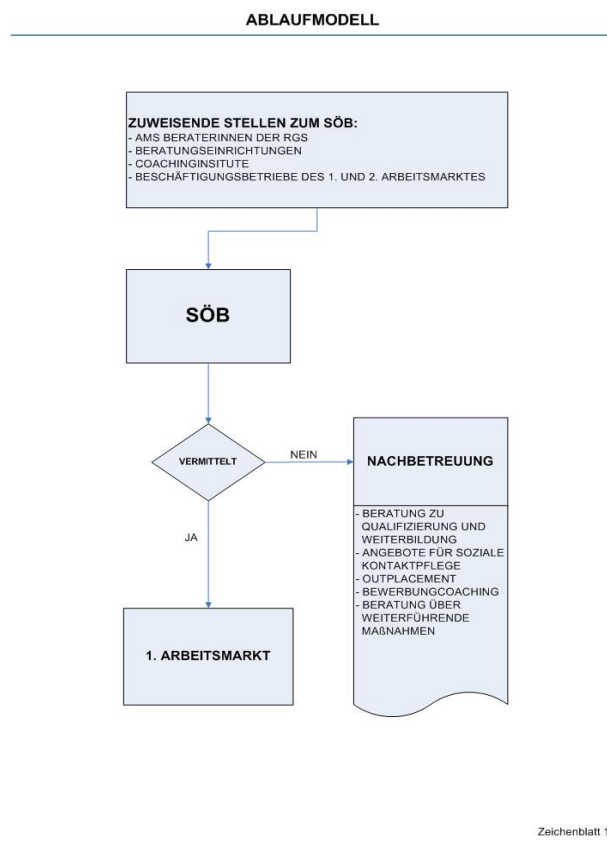
7 Anforderungen an eine Nachbetreuung

Vorerst werde ich unter Einbindung der bisherigen Erhebungen ein Modell der Nachbetreuung skizzieren.

Danach werde ich, wie bei der Hypothesenbildung auf Basis des „Märchens“ (Punkt 4.2.3) bereits beschrieben, die Aufgaben einer Nachbetreuung nach einem Beschäftigungsprojekt genau definieren. Die ersten Punkte sind selbsterklärend und darum werde ich sie nicht konkret ausführen. So habe ich im Rahmen des Forschungsprozesses bereits ausgeführt, dass eine Nachbetreuung nur freiwillig und möglichst nicht alleinig am Erfolgskriterium der Vermittlung gemessen werden soll.

7.1 Ablaufmodell einer Nachbetreuung

Ich werde unter Einbeziehung der bisherigen Ergebnisse ein Ablaufmodell der Nachbetreuung darstellen, in das die nachstehend aufgezählten Aufgaben einer Nachbetreuung, eingearbeitet sind. Die Nachbetreuung soll ein Anschlussmodell nach SÖB darstellen, um vielfältige Angebote für die TAK zu ermöglichen.



7.2 Aufgaben einer Nachbetreuung

7.2.1 Klare Rahmenbedingungen

„Klar“ meint eine möglichst eindeutige Eingrenzung im Sinne von Zeit, Dauer, Inhalt und Ziel einer Nachbetreuung. Für ehemals arbeitslose Personen sind gerade diese vier Faktoren wesentlich, weil mancher während der Dauer der Arbeitslosigkeit wenig fixe Termine und viel Zeit hat. Marie Jahoda schreibt in Ihrem Buch „Die Arbeitslosen von Marienthal“ von der Zeit als „tragisches Geschenk“.

„Wer weiß, mit welcher Zähigkeit die Arbeiterschaft seit den Anfängen ihrer Organisation um die Verlängerung der Freizeit kämpft, der könnte meinen, dass in allem Elend der Arbeitslosigkeit die unbegrenzte freie Zeit für den Menschen doch Gewiss sei. Aber bei näherem Zusehen erweist sich diese Freizeit als tragisches Geschenk.“ (Jahoda (1938), S. 83)

Die **Dauer** einer Nachbetreuung muss begrenzt sein. Falls die Nachbetreuung, wie bei der VH- Box der Fall, im SÖB stattfindet, ist eine sechsmonatige Nachbetreuung als sinnvoll anzusehen. Die letzten zwei Monate der SÖB Zeit sollen auch für den Übergang in die sechsmonatige Nachbetreuungszeit genutzt werden. Findet die Nachbetreuung in einer eigenen Beratungsstelle nach dem SÖB, wie es im Modell „Transconsult“ der Fall war, statt, sind 6 – 12 Monate, abhängig vom Beratungsangebot, anzunehmen.

Der **Inhalt** der Beratung zielt auf die unten angeführte breite Beraterkompetenz ab. Eine Beratungsstelle nach einem SÖB sollte für alle Belange eine professionelle Beratung bieten, egal ob es, um eine weiterführende Maßnahme, finanzielle oder psychische Probleme, das Pflegen der sozialen Kontakte, Qualifizierung oder die Vermittlung, geht. Außerdem soll die Nutzung der Ressourcen, wie im quantitativen Teil der Befragung erhoben, möglich sein.

Ziel der Nachbetreuung soll also nicht allein die Vermittlung sein, sondern wie unten beschrieben, soll eine breite Beraterkompetenz angeboten werden. Es soll Ziel sein für die KlientInnen das beste Ergebnis zu erreichen d.h. das Ziel kann an der individuellen Zufriedenheit der KlientInnen und an der Beratung und der Qualität des Angebotes für die individuellen Bedürfnisse der TAK gemessen werden.

7.2.2 Soziale Kontakte

Die sozialen Kontakte können in einer externen Beratungsstelle angeboten werden. Ähnlich einer Selbsthilfegruppe können Treffen organisiert werden, wo die TAK ihre Erfahrungen und Probleme bei der Arbeitssuche untereinander austauschen. Ehemalige TAK können MentorInnen für Ihre TAK- KollegInnen sein. Exkursionen zu Firmen und Infoabende können abgehalten werden. Für einen ersten Eindruck über die möglichen Angebote, die sozialen Kontakte zu pflegen, sollte diese Aufzählung genügen.

7.2.3 Eigenmotivation fördern

Die Eigenmotivation fördern oder wecken ist vermutlich eine der schwierigsten Herausforderungen in der Arbeit mit TAK. Das ständige Motivieren von AnleiterInnen oder SozialarbeiterInnen sehe ich als wichtige Voraussetzung, um die Motivation der TAK zu aktivieren. Eigenmotivation ist dann möglich, wenn Selbstvertrauen gegeben ist. Durch die vielen Rückschläge, mit denen ehemals Langzeitarbeitslose konfrontiert sind, ist es sehr schwierig die Motivation zu erhöhen.

Arbeitslose Menschen müssen sich daran gewöhnen, dass es im Moment „nichts langfristiges“ gibt. Sennett beschreibt dies in „Der flexible Mensch“ wie folgt: *„Nichts Langfristiges“ desorientiert auf lange Sicht jedes Handeln, löst die Bindungen von Vertrauen und Verpflichtung und untergräbt die wichtigsten Elemente der Selbstachtung.*“ (Sennett (2006), S. 38)

„Der Aufbau von realistischen Haltungen ist eine der Gradwanderungen, die es bei der Unterstützung von Langzeitarbeitslosen zu bewältigen gilt.“ (Zempel, Bacher, Moser (2001), S. 126) schreiben Zempel, Bacher und Moser weiter.

Im Interview mit Konradin Barta spricht er von der Eigenmotivation als Einstellung, ohne die es schwer möglich ist, eine Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt zu schaffen.

„...die Einstellung „Ich kann nichts machen!“ und „Das ist nun mal so!“ also die Eigenmotivation ist da sehr reduziert und ohne Eigenmotivation wird keine Vermittlung möglich sein, das haben wir immer gemerkt, egal wie schlecht oder wie gut qualifiziert die Transitarbeitskräfte sind, oder, wenn die Leute hoch motiviert sind, ja, dann finden sie ungleich leichter eine Arbeit.“ (Konradin Barta, Feb. 2006)

Die Eigenmotivation fördern ist also eine wichtige Aufgabe während der Zeit im SÖB und auch anschließend als Bestandteil eines Nachbetreuungskonzeptes. Nun werde ich auf die breite Beraterkompetenz eingehen. Dabei bezieht sich breit auf die Abdeckung möglichst vieler Klientenbedürfnisse.

7.2.4 Breite Beraterkompetenz

Die breite Beraterkompetenz soll dadurch gekennzeichnet sein, dass in der Nachbetreuung mehrere Bereiche und Kompetenzen angeboten werden. ExpertInnen aus untenstehenden Bereichen sollen Beratungspersonen für ehemalige TAK sein.

7.2.5 Bewerbungcoaching

Fragen der Lebensgestaltung werden in Zukunft erhöhter Bedeutung zukommen, da Phasen ohne Arbeit, in fast jeder Arbeitsbiographie wieder zu finden sein werden, wie dies bei Zempel, Bacher und Moser geschrieben steht.

„Angesichts der Vermutung, dass Phasen ohne Erwerbsarbeit in westlichen Industriegesellschaften in Zukunft Kennzeichen einer üblichen Berufs- und Lebensbiographie sein werden, weist die Auseinandersetzung mit der Situation von langzeiterwerbslosen demzufolge Fragen der Lebensgestaltung hin, die generell für die zukünftige Arbeitsgesellschaft von Interesse sein werden.“ (Zempel, Bacher, Moser (2001), S. 127)

Bei Langzeitarbeitslosen ist es bereits Realität, dass sich Arbeitszeiten mit Arbeitslosenzeiten im Lebenslauf abwechseln. Diese Tatsache ist oft ein Hindernis, um am 1. Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Deshalb kommt dem Bewerbungcoaching und einer ständigen Reflexion mit der beruflichen Lebensbiographie eine steigende Bedeutung zu.

7.2.6 Sozialcoaching

Sozialcoaching bedeutet die Möglichkeit bei sozialen, psychischen oder physischen Problemen eine Anlaufstelle zu haben, wo man kompetente Beratung zu diesen Themen erhält. Es gibt eine Fülle von Faktoren, die sich belastend auf die Arbeitslosigkeit auswirken.

Einige davon haben Wolski-Prenger und Rothardt wie folgt beschrieben:

- Reduziertes Einkommen
- Einschränkungen im Hinblick auf soziale Kontakte und Freizeiterlebnisse
- Verringerte Möglichkeiten, seine Fähigkeiten einzusetzen und zu entwickeln
- Ansteigen psychisch unangenehmer und bedrohlicher Erfahrungen, z. B. durch wiederholte Ablehnungen von Bewerbungen
- Zukunftsungewissheit und anderes“
(Wolski-Prenger/Rothardt (1996), S. 95)

Durch Verlust des Arbeitsplatzes lassen sich folgende langfristige, d.h. zu chronischen Erkrankungen führende, Effekte auf die körperliche und psychische Gesundheit nach Wolski-Prenger/Rothardt beschreiben:

- Veränderungen des Blutdrucks und des Körpergewichtes, Störungen des vegetativen Nervensystems, Schwächung des Immunsystems
- Anstieg von Nervosität, Ängstlichkeit, Gereiztheit und depressiven Verstimmungen, Konzentrations- und Schlafstörungen
- Erhöhung des Zigaretten-, Alkohol- und Tablettenkonsums
- Zunahme psychosomatischer Erkrankungen (Magen-Darm-Erkrankungen, asthmatische Beschwerden, Rücken- und Kopfschmerzen, Gelenkrheumatismus)
- Zunahme von Suiziden und Suizidgefährdungen. (zit. n. Klink (1989), S. 69) Gegenüber Beschäftigten weisen Arbeitslose eine bis zu zwanzigfach häufigere Rate von Selbstmord oder Selbstmordversuchen auf (zit. n. Kieselbach (1992), S. 51)
(Wolski-Prenger/Rothardt(1996), S. 95)

Um nach dem SÖB nicht in ein „Loch“ zu fallen, wo es plötzlich kein Netz an Unterstützung gibt, stellt das Sozialcoaching die Möglichkeit eines Auffangnetzes dar.

7.2.7 Outplacement

„Der Schwerpunkt von Outplacementberatung liegt neben der sachlichen und emotionalen Begleitung in der professionellen Beratung bei der beruflichen Neuorientierung von Mitarbeitern. Outplacement geht deshalb weit über ein reines Bewerbungstraining hinaus. Das Ziel von Outplacementmaßnahmen ist es, die von Personalabbau betroffenen MitarbeiterInnen noch vor bzw. in direktem Anschluss an den Verlust der Maßnahme in eine neue Beschäftigung zu transferieren.“ (Zempel/Bacher/Moser (2001), S. 326)

Outplacement ist ein relativ neuer Begriff in Zusammenhang mit der Sozialen Arbeit und meint - im Rahmen eines SÖB - die Vermittlung von ehemals Langzeitarbeitslosen auf den 1. Arbeitsmarkt. Dieser Begriff lässt sich geschichtlich gesehen bis in das Jahr 1917 zurückführen, und wurde damals für Heimkehrer aus den Kolonien geprägt, um diesen zu einer Beschäftigung zu verhelfen (vgl. Smith (1993), S. 202)

Um Outplacement erfolgreich durchzuführen, ist ein genaues Arbeiten notwendig. Man muss sehr akribisch die Fähigkeiten und Stärken der zu Vermittelnden sammeln und kennen, um diese dann am 1. Arbeitsmarkt erfolgreich anbieten zu können. Dieses so genannte „matching“ funktioniert nur, wenn man wie ein/e ÜbersetzerIn, einerseits genau versteht, was die Arbeit suchende Person will und kann und andererseits weiß, was der/die ArbeitgeberIn will und braucht. Nur dann kommt es zu gelungenen, dauerhaften Vermittlungserfolgen für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.

Dazu ist es nötig die KlientInnen sehr gut zu kennen. Diese kennen zu lernen ist in einem SÖB leicht möglich, da man täglich mit den TAK zusammen arbeitet und somit sehr gut ihre Fähigkeiten aber auch ihre Schwächen, positiv formuliert „Lernfelder“, kennt.

Wenn die Nachbetreuung in einer externen Stelle stattfindet, braucht es ein Abholen der TAK aus dem SÖB und auch ein Gespräch mit den dortigen OutplacernInnen und ArbeitsanleiterInnen, um dieses angesammelte Wissen mitnehmen zu können und nicht ganz bei „Null“ anfangen zu müssen.

7.2.8 Pflege und Erhaltung der fachlichen Kompetenz

Die Pflege und die Erhaltung der fachlichen Kompetenz beziehen sich auf den Umstand, dass man bei längerer Arbeitslosigkeit den fachlichen Anschluss an die Arbeitswelt schneller verliert, als wenn man in den Arbeitsprozess integriert ist. Im Kapitel 6 „Langzeiterwerbslosigkeit“ schreibt Gisela Mohr, dass der Verlust von Arbeit auch immer mit dem Verlust von Kompetenzen, von Lern- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten einhergeht.

„Geht man davon aus, dass mit beständigen technologischen Weiterentwicklungen heutzutage vor allem ein Lernen „on the job“, d. h. in der Arbeitstätigkeit, stattfindet, dann bedeutet der Verlust der Erwerbstätigkeit auch immer einen Verlust von Lern- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten (mit Ausnahme jener meist monotonen, repetitiven und anforderungsarmen, damit auch lernarmen „Restarbeitsplätze“, die auch nach technologischen Erneuerungen erhalten bleiben oder gar neu entstehen). Bedenkt man die „Halbwertszeit“ moderner Computerprogramme, dann kann eine Erwerbslosigkeit von drei Jahren bereits eine bedeutsame Lücke erzeugen. Qualifizierungsangebote.....können hier nur bedingt einen Ersatz leisten, da die praktischen Fragestellungen in der betrieblichen Praxis immer nur simuliert werden können, mithin „Transferlücken“ entstehen.“ (Zempel, Bacher, Moser, (2001), S. 118)

Nach dieser ausführlichen Aufzählung der Aufgaben der Nachbetreuung und der Darstellung des Modells, werde ich auf die Chancen und Risiken einer Nachbetreuung eingehen.

7.3 Chancen und Risiken der Nachbetreuung

Auf die Chancen und Risiken der Nachbetreuung möchte ich eingehen, indem ich das Modell „Transconsult“ und die möglichen Gründe für das Scheitern herausarbeite, damit der nächste Versuch der Einführung eines Nachbetreuungsmodells nicht an den gleichen Ursachen scheitert. Das Konzept „Transconsult“ war, aus meiner Sicht, ein durchaus geeignetes Nachbetreuungsmodell.

Als Chance sehe ich im Moment vor allem, dass viel in Bewegung ist. Das AMS legt neue Maßstäbe bei der Messung des Erfolges für SÖB (unter Kapitel 7.3.4 näher ausgeführt). Das könnte die Chance für die Umsetzung eines Nachbetreuungsmodells erhöhen.

Der Maßnahmenmix bedeutet eine wesentliche Qualitätsverbesserung für TAK. Die Chancen der neuen Erfolgsmessung für SÖB, werde ich ebenfalls thematisieren. Zuerst noch einen Exkurs zum Modell „Transconsult“ als Vermittlungsmodell im Anschluss an den SÖB.

7.3.1 Exkurs: „Transconsult“ ein Vermittlungsmodell

„Transconsult“ war ein Vermittlungsmodell, das 2002¹⁹ vom AMS eingestellt wurde. Wie bereits im Kapitel 4.1.3, Hypothesenbildung aufgrund des „Märchens“, erwähnt, werde ich die Gründe für die Schließung und die Aufgaben dieses Modells näher beschreiben.

Als möglicher Grund für das Scheitern von „Transconsult“ wurde von Herrn Wolfgang Richter vom AMS angegeben, dass sich die SÖB bei der Vermittlung zu sehr auf „Transconsult“ verlassen hatten und somit das Gesamtergebnis an Vermittlungen unverändert blieb.

¹⁹ Information von Wolfgang Richter, LGS Wien, April 2006

Auch die Tatsache, dass das ausschließliche Ziel die Vermittlung war, könnte ein Grund für das Scheitern sein. So schreiben Zempel, Bacher und Moser zum einzigen gemessenen Erfolgskriterium der Vermittlung, dass die Gefahr steigt, dass nur jene die Chance auf einen Einstieg in den Arbeitsmarkt bekommen, die eine bessere Vermittlungschance haben. Aus diesem Grund habe ich mich für ein breites Aufgabengebiet innerhalb des Nachbetreuungsmodells entschieden.

„..., so stellt sich die Frage, was Kriterium für den Erfolg sein kann. Die bereits genannten Forschungsbefunde legen nahe, nicht allein in der Wiedervermittlung ein Erfolgskriterium zu sehen. Unter dem Druck dieses Erfolgskriteriums würde die Gefahr steigen, dass lediglich solche Erwerbslosen Chancen haben, von Maßnahmen zu profitieren, für die ohnehin eine bessere Wiedervermittlungschance besteht. Trube und Luschei (2000) fordern eine Erweiterung auf qualitative Zielkriterien und eine Evaluation, die auch Informationen enthält über Bedingungen von Erfolg und Misserfolg.“ (Zempel, Bacher, Moser (2001), S. 125)

Die Grundidee von Transconsult war, dass es effizienter ist, eine zentrale Anlaufstelle für die Vermittlung von TAK zu haben, um die Kompetenz der Vermittlung, das Outplacement, zu bündeln. Heimo Rametsreiter hat dies wie folgt beschrieben.

„Die Grundidee war: Es macht mehr Sinn eine Einheit zu haben, die sich nur auf die Arbeitsvermittlung und auf das Aufstellen von Arbeitsplätzen und die Kontakte zu Unternehmen kümmert, weil diese auch anders wahrgenommen wird. Die Unternehmen haben dann eine Stelle, die wissen, wenn sich die rühren, dann geht es um Vermittlungsarbeit, und es rühren sich nicht 20 oder 30 Leute in Wien, und auch relativ unkoordiniert, wir haben den Vorteil gehabt, wir waren ein Büro mit 4 MitarbeiterInnen, da haben wir uns einfach unter einander ausgetauscht,...“ (Rametsreiter, März 2006)

Ein immer wiederkehrendes Problem bei der Vermittlung von TAK ist, dass man nur eine geringe Anzahl von Personen hat, die zur Vermittlung bereit stehen. Bei der Kontaktaufnahme zu Firmen, die eine freie Stelle angeboten haben, entspricht möglicherweise keiner, der im SÖB beschäftigten TAK, den Anforderungen. Die Kommunikation mit OutplacernInnen in anderen SÖB erfolgt teilweise, jedoch ist sie nicht koordiniert sondern bleibt jedem/r OutplacernIn überlassen. Eine Plattform, wo sich die TAK präsentieren können und wodurch die Auswahl für die Unternehmen steigt, wird von Seiten der OutplacernInnen immer wieder gefordert.

Heimo Rampetreiter ist davon überzeugt, dass das Modell Transconsult erfolgreich geworden wäre. Seiner Meinung war die Laufzeit für eine Evaluierung zu kurz. Das Modell wollte er mit freiwilligen psychologischen Testverfahren erweitern sowie der Möglichkeit - wie bei den Arbeitskräfteüberlasser (AKÜ) - die

ehemaligen TAK an Unternehmen zu verleasen. Zu diesem Zeitpunkt gab es bereits einen Entwurf vom Berufsförderungsinstitut (bfi) für das Modell „jobtransfer“²⁰, dass diese Möglichkeit der Arbeitskräfteüberlassung bereits integriert hatte.

Der Eindruck entsteht, dass das Modell Transconsult durchaus sinnvoll war und ergänzt um einige Aufgaben und Angebote für die TAK auch noch immer sein könnte. Inwieweit können bestehende Modelle für die Arbeitskräftevermittlung - wie „jobtransfer“- oder Modelle für die Arbeitsplatzsuche - wie der Waff „personalfinder“ - Anschlussmaßnahmen an SÖB darstellen? Es bedarf nicht zwingend der Einführung einer eigenen Beratungsstelle, wenn bestehende Angebote, die gleichen Aufgaben erfüllen können. Die Nachbetreuungsstelle kann eine Clearing-Schnittstelle zwischen SÖB und weiteren Maßnahmen sein und könnte durchaus im Rahmen des AMS angesiedelt werden.

7.3.2 Maßnahmenmix – eine Qualitätsverbesserung für TAK

AKÜ könnten als mögliche Anschlussmaßnahmen für SÖB genannt werden. Man kann noch einen Schritt weitergehen und die Öffnung sämtlicher Kursangebote für TAK sowie diverse ineinander greifende Maßnahmen, ohne Vorbedingung einer erneuten Anwartschaft, diskutieren.

*„Ja, das ist generell ein Thema, es gibt wie gesagt diese Kursmaßnahmen, Arbeitstraining, Berufsorientierung, SÖB, GBP, Arbeitskräfteüberlassungen, es gibt verschiedene Maßnahmen für Langzeitarbeitslose, was ich als Problem sehe, dass nicht wirklich gut überlegt ist, wie diese Maßnahmen auch ineinander greifen bzw. wie ich sie überhaupt miteinander mischen kann.“
(Rampetsreiter, März 2006)*

Dies ist natürlich eine Herausforderung an die bestehenden Rahmenbedingungen des AMS und der Träger. Viele dieser Maßnahmen sind bei unterschiedlichen Trägern angesiedelt und an bestimmte Zugangsbestimmungen geknüpft, wodurch ein Wechsel von einer in eine andere passende Maßnahme oft ausgeschlossen ist. Durch Kategorisierung, wie es Herr Heimo Rampetreiter im Gespräch nennt, werden Langzeitarbeitslose den Maßnahmen zugewiesen, die es derzeit gibt oder die die freie Plätze haben und nicht jenen, die am Besten für sie passen würden.

²⁰ jobtransfer ist ein Wiener SÖB mit dem Zweck der Arbeitskraftüberlassung

„Da muss man sich ein bisschen verabschieden von den Kategorisierungen der Leute und auch mit den Zugangsrichtlinien zu verschiedenen Maßnahmen, das halte ich für problematisch. Die Kategorisierung ist ein Versuch einer Einteilung der Arbeitslosen im Sinne einer Verwaltung. Welche Leute sind wie lange schon arbeitslos? Welche Bezüge kriegen sie? Und werden dann zugeteilt zu irgendwelchen Maßnahmen, die Langzeitarbeitslosen sind halt SÖB oder Kurse, aber das Ziel sollte sein, dass ich schaue, Was die Person wirklich braucht? Welchen Weg braucht sie zu einem dauerhaften Arbeitsplatz? Und dann darf es kein Thema mehr sein, dass ich nach einem Arbeitstraining nicht in einen SÖB darf oder nach einem SÖB in eine Arbeitskräfteüberlassung, weil sie ja auch die gleiche Zielgruppe betreuen müssen, nämlich Langzeitarbeitslose und dann sagt er, naja jetzt hat er eh schon einen SÖB gehabt jetzt kann er nicht in die Arbeitskräfteüberlassung obwohl es eigentlich vom Inhalt, von der Aufgabe her eher ein Schritt näher zum 1. Arbeitsmarkt wäre, das müsste durchlässiger werden und klarer werden.“(Rampetsreiter, März 2006)

Aus Gründen der Aktualität möchte ich im nächsten Kapitel auf wesentliche Veränderungen bei der Erfolgsmessung für SÖB eingehen, da diese eine veränderte Vermittlungsstrategie für TAK und die Forderung nach Ressourcen für ein Nachbetreuungsmodell mit sich bringen.

7.3.3 Neue Messung der Vermittlung nach SÖB

Seit April 2006 ist seitens der Landesgeschäftsstelle (LGS) Wien eine neue Bemessung der Vermittlung für SÖB in Kraft getreten. Diese Messung geht von der am Anfang des Forschungsprozesses kritisierten Messung, nämlich dem Kriterium ein Tag nach SÖB, weg und zielt auf eine nachhaltigere Vergleichsmessung. Im Gespräch mit Herrn Roman Richter im November 2005 erzählte er mir, dass die nachhaltigere Messung in SÖB für das AMS ein aktuelles Thema ist. Die Schwierigkeit, die Herr Richter bei der Erfolgsmessung von Vermittlungen sieht, ist die Herstellung eines Kausalzusammenhanges: Woran erkennt das AMS, ob ein Dienstverhältnis durch einen SÖB zustande gekommen ist oder durch eine TAK? (Richter, Nov. 2005) Eine Gegenüberstellung der alten und aktuellen Messung scheint sinnvoll. Durch die neue Erfolgsmessung ist die Chance auf Umsetzung eines Nachbetreuungsmodells gestiegen.

Alte Messung: Ein Tag nach SÖB wird gewertet, ob jemand ein Dienstverhältnis hat. Kriterien wie jobready, Therapie, Qualifizierung, Karenz und Pension zählen ebenfalls zum Erfolg. Eine zweimonatige Probezeit im SÖB ist vorgesehen, ab diesen Zeitpunkt zählen alle TAK für die Messung des Erfolges.

Neue Messung: Es wird nur die Vermittlung in ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt gewertet. Der Zeitraum von 4 Monaten vor und 4 Monate nach SÖB wird verglichen und bewertet. 7 Tage Probezeit sind vorgesehen.

Änderungen: Es zählen bei dieser neuen Messung nur Dienstverhältnisse, die keine Einstellbeihilfe erhalten. Die verlängerte Probezeit von vorher 2 Monaten wurde auf 7 Tage im SÖB reduziert. Verlängerung des SÖB-Dienstverhältnisses aus sozialen Gründen (2x 6 Monate) oder wirtschaftlichen Gründen (1x 6 Monate) wurde ersatzlos gestrichen.

7.3.4 Neue Chancen für die Umsetzung einer Nachbetreuung

Der Umsetzung einer Nachbetreuung kommt, aufgrund dieser neuen Messung des Erfolges nach einem SÖB, eine größere Bedeutung zu. Diese neue Messung ist seit April 2006 gültig. Meiner Einschätzung nach wird in der Förderperiode 2006 eine neunmonatige Beobachtungsphase von Seiten des AMS durchgeführt und nach dieser wird dieses neue Messinstrument evaluiert. Anschließend, nach der Wirkung dieses neuen Instrumentes in der Praxis, werden Nachjustierungen möglich sein.

Hier kommen die Nachbetreuungsmodelle ins Spiel. Aus meiner Sicht sind in der Praxis drei Szenarien eines Nachbetreuungsmodells realistisch.

Das **erste Szenario** spielt sich in den SÖB direkt ab, wo es personelle Aufstockungen geben kann, um die Nachbetreuung qualitativ professionell durchzuführen. Ein Zeitraum von 6 Monaten ist hierfür als angemessen und Ziel führend anzusehen.

Das **zweite Szenario** spielt sich in einer externen Nachbetreuungsstelle ab, die für einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten Nachbetreuung anbietet. Diese Nachbetreuungsstelle kann sich in den Räumen des AMS befinden. Ähnlich wie bei der Reha-Beratung in Wien, wo eine eigene Beratungszone beim AMS für Reha- KlientInnen umgesetzt wurde, könnte der zweite Weg sein, eigene Beratungszonen für ehemalige TAK in den RGS einzurichten,.

Das **dritte Szenario** ist rasch umsetzbar, indem man bereits existierende Maßnahmen evaluiert, um festzustellen, wie sie mit Ihren derzeitigen Zielen und Inhalten an SÖB anschlussfähig sind. Hier möchte ich zwei Beispiele nennen:

Als erstes Beispiel ist der Waff „personalfinder“, der beim AMS arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldete Personen wiedervermittelt oder diese durch Maßnahmen wie das „Cluster Support Programm“, über eine Höherqualifizierung zu einer neuen Arbeitsstelle verhilft, zu nennen.

Als zweites Beispiel möchte ich die AKÜ anführen. Diese sind inhaltlich und fachlich eine gedankliche Weiterentwicklung im Anschluss an den SÖB und verleasen Mitarbeiter an Unternehmen. Zielgruppe der AKÜ können TAK nach einem Jahr SÖB sein, deren Vermittlungshemmnisse bearbeitet und reduziert wurden.

Die Einschätzung auf Realisierung eines Nachbetreuungsmodells aus Perspektive des AMS ist das Ziel des nächsten Kapitels.

7.3.5 Realisierung eines Nachbetreuungsmodells aus AMS Sicht

Die Realisierung und Umsetzung eines Nachbetreuungsmodells ist, wie mir Wolfgang Richter vom AMS berichtete, aus Sicht des AMS ein Thema. Die Landesdirektion Wien hat sich im April 2006 mit Strategiefragen auseinandergesetzt. Eine davon war das Thema Nachbetreuung in SÖB.

Es sind hier allerdings noch keine Entscheidungen gefallen, wie und wo die Nachbetreuung stattfinden soll. Aufgrund der geänderten Erfolgsmessung ist es aus Sicht des AMS denkbar Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Es ist fraglich, ob es mehr Ressourcen für eine Nachbetreuung geben wird oder ob es zu einer Umschichtung der vorhandenen Ressourcen kommt. Nachbetreuung ist eines von vielen Themata und es ist nicht einschätzbar in welcher Reihenfolge diese abgearbeitet werden können.

Das Thema „Ressourcen für die Nachbetreuung“ steht auf der Tagesordnung der nächsten Klausur des DSE Wien. Das deutet daraufhin, dass das ein Thema auf LeiterInnenebene ist und von dort auf AMS Ebene kommuniziert wird.

Mehr konnte Herr Richter zum Thema „Nachbetreuung nach SÖB“ nicht sagen, da es noch keine konkreten Umsetzungsvorschläge seitens des AMS gibt.

7.4 Zusammenfassung der Anforderungen an eine Nachbetreuung

Zu Beginn dieses Kapitels steht ein Modell der Nachbetreuung. Die Aufgaben der Nachbetreuung sind ausführlich beschrieben. Diese sind aus dem Ergebnis des „Märchens“ mit den BeraterInnen entstanden.

Weiters wird in diesem Abschnitt auf die Chancen und Risiken der Implementierung einer Nachbetreuung eingegangen. „Transconsult“ wird vorgestellt. Dies war ein Modell der Nachbetreuung mit dem Ziel der Vermittlung. Die Forderung nach Zugang zu sämtlichen Kursmaßnahmen nach einem SÖB wird gestellt. Die gestiegene Chance auf Realisierung einer Nachbetreuung und die Perspektive des AMS sind ebenfalls Inhalt dieses Kapitels.

8 Schlussteil

8.1 Zukunft und Entwicklungen am Arbeitsmarkt

Die Entwicklungen am Arbeitsmarkt und der Arbeitslosenzahlen sieht Heimo Rampetsreiter nicht rosig. Die Arbeitslosenzahlen werden gleich bleiben und der Arbeitsmarkt wird sich weiter in Richtung „Billigjobs“ und „Mac-Jobs“ entwickeln.

„Es wird zunehmend eine große Gruppe von Arbeitsverhältnissen geben, die schlecht verdienen, Es wird eine kleine Anzahl von Leuten geben, die sehr gut verdienen wird, aber auch sehr viele „hackeln“ müssen, dazwischen wird es halt immer weniger, klassische, normale, halbwegs Existenz sichernde Arbeitsverhältnisse geben,...“ (Heimo Rampetreiter, März 2006)

Konradin Barta sieht unsere Gesellschaft zum Thema Arbeit in ein paar Jahrzehnten in eine 2/3 Gesellschaft geteilt. Ein Drittel wird arbeiten und zwei Drittel werden keine Arbeit haben. *„...und was das für das soziale Gefüge für eine soziale Spannung bedeuten kann, das kann sich jeder vorstellen,...“* (Konradin Barta, Feb 2006) Nach Ansicht von Herrn Barta werden innerhalb dieser 30% der arbeitenden Bevölkerung, Menschen mit Behinderung *„sicher nicht dabei sein, sie gehören nicht zu den Gewinnern“*. (Barta, Feb. 2006)

Herr Barta meint weiter zur Frage über die Zukunft der SÖB, dass diese weniger werden. Er glaubt, dass es in den nächsten 1,5 Jahren zu einer Bereinigung am 2. Arbeitsmarkt kommen wird. Ein Grund liegt in der 1/3 Finanzierung des europäischen Sozialfonds (ESF), die nach 2006 für SÖB wegfallen wird. Das bedeutet, dass 30 – 40% eingespart werden müssen und nicht alle SÖB werden 1/3 der Kosten reduzieren können. Die Tendenz ist, laut Barta, weg vom 2. Arbeitsmarkt hin zur Integration direkt am 1. Arbeitsmarkt.

Meiner Ansicht nach wird sich die Arbeitsmarktsituation nicht dramatisch verschlechtern. Ein großes Problem in den nächsten Jahrzehnten innerhalb der EU wird die demographische Entwicklung und die sich daraus ergebende Überalterung sein. Dieses Phänomen ist ohne Zuwanderung bei derzeitigen europäischen Geburtenraten nicht abwendbar.

Die Flexibilisierung der Arbeitskräfte wird sich verstärken. Da stimme ich Herrn Rampetsreiter zu. In einigen Jahren wird es durchaus „normal“ sein, dass sich Arbeit suchende Personen am europäischen Arbeitsmarkt orientieren und bewerben. Es werden hier Perspektiven entstehen, die im Moment noch nicht denkbar sind. Diese Entwicklung ist für mich allerdings nicht negativ. Sie eröffnet vielseitige Optionen und kulturelle Chancen. Die Grenzen werden, zumindest innerhalb des europäischen Arbeitsmarktes, verschwimmen. Inwiefern sich das für unsere TAK positiv auswirkt, kann ich nicht vorhersagen. Es ist klar, dass zu viel Veränderung und Flexibilisierung am Arbeitsmarkt für die Mehrheit der TAK nicht zu bewältigen ist.

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, um der wachsenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, ist eine Möglichkeit für die sich die Europäische Kommission und das Europaparlament ausgesprochen haben. In einem Bericht heißt es dazu es sei *„wichtig, die Entstehung zweier voneinander abgegrenzter Gruppen in der Gesellschaft zu verhindern – einer Gruppe von Menschen, die eine feste Anstellung haben, und einer Gruppe von Menschen ohne eine solche. Eine derartige Entwicklung würde zu einer sozialen Spaltung führen und längerfristig die Grundlagen der demokratischen Gesellschaft zerstören.“*(Rifkin (1996), S. 160)

8.2 Fazit

Mein Zugang zu diesem Thema war durch meine berufliche Praxis gegeben. Den direkten Kontakt zu den TAK und den BeraterInnen habe ich als nützlich für meinen Forschungsprozess empfunden. Dadurch kannte ich die Ansprechpersonen und relevanten Umwelten in SÖB.

Die Entscheidung meinen Forschungsprozess in einen qualitativen und einen quantitativen Teil zu trennen, hat sich als sehr effizient herausgestellt. Dadurch konnte ich einerseits die Bedürfnisse der TAK an eine Nachbetreuung quantifizieren und andererseits die Erfahrungen der BeraterInnen in SÖB, der Arbeitsmarktexperten und einer ehemaligen TAK qualitativ einarbeiten.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem qualitativen Teil:

Die Einbindung der BeraterInnen war mir wichtig, weil sie mit den TAK professionell zusammenarbeiten und dadurch wissen, was diese am Anschluss an einen SÖB brauchen. Was die Inhalte und Form eines Nachbetreuungsmodells betrifft, war diese Gruppe maßgebend. Der regelmäßige Austausch mit einigen BeraterInnen während des Forschungsprozesses hat mir geholfen, meine Thesen und Sichtweisen ständig zu überprüfen.

Die Vorstellung zweier Beschäftigungsprojekte spiegelt die unterschiedlichen Organisationsformen von SÖB wider und bietet eine Möglichkeit sich mit der Frage zu beschäftigen, wie ein Nachbetreuungsmodell an die SÖB Struktur andocken kann.

Das Interview einer ehemaligen TAK von der VH-Box stellte ich in Form einer biographischen Erzählung dar. Dieses Interview habe ich bewusst wenig interpretiert, um die persönlichen Lebensthemen dieser TAK ins Rampenlicht zu stellen. Die Tätigkeiten der Sozialen Arbeit in einem SÖB habe ich daraus abgeleitet.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus dem quantitativen Teil:

Die Befragung der ehemaligen TAK mittels Fragebögen war die Möglichkeit die Bedürfnisse der TAK eines SÖB zu erfahren. Ich habe mich für diese Form der Datenerhebung entschieden, um quantifizierbare Aussagen zu erhalten. Der Entwicklung des Fragebogens kam eine wesentliche Bedeutung zu. Die Ergebnisse flossen in die Entwicklung eines Nachbetreuungsmodells ein.

Auf die Chancen und Risiken der Implementierung eines Nachbetreuungsmodells und die veränderte Erfolgsmessung in SÖB ging ich ausführlich ein. Diese neue Messmethode erhöht die Chance auf Umsetzung eines Modells aus Sicht des AMS und der SÖB.

Aus meiner Sicht stellt ein Nachbetreuungsmodell eine Qualitätsverbesserung für die TAK, die SÖB und das AMS dar. Es wird eine Form der Nachbetreuung angeboten werden müssen um den zukünftigen Anforderungen an die Begleitung von TAK, gerecht zu werden.

9 Literaturverzeichnis

Badelt, Christop; **Trukeschitz**, Birgit. 2001. Grundzüge der Sozialpolitik/Sozialpolitik in Österreich 2. Auflage Manz Verlag Wien

Flick, Uwe; **von Kardorff**, Ernst; **Steinke**, Ines (Hg.).2002. Qualitative Forschung, Ein Handbuch, Rowohlt Taschenbuch Verlag

Fehr-Duda, Helga; **Lechner**, Ferdinand; **Neudorfer**, Peter; **Reiter**, Walter; **Riesenfelder**, Andreas.1996. Die Effektivität arbeitsmarktpolitischer Beschäftigungsmaßnahmen in Österreich, Ergebnisse einer Wirkungsanalyse der „Aktion 8000“, Hrg. AMS Österreich, Wissenschaftsverlag Wien

Froschauer, Ulrike; **Lueger**, Manfred.2003. Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Wien

Galuske, Michael.1993. Das Orientierungsdilemma. Jugendberufshilfe, sozialpädagogische Selbstvergewisserung und die modernisierte Arbeitsgesellschaft, KT-Verlag, Bielefeld

Hofer, Konrad.2002. Helfen wollen und die Welt verändern. Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern, ÖGB Studien und Berichte, ÖGB Verlag, Wien

Iro, Wolfgang.2005. Maßnahmen zur Re-Integration arbeitsloser Problemgruppen in den ersten Arbeitsmarkt - Dilemmata, Paradoxien und Transintentionen bei der Umsetzung eines unmöglichen Ziels aus der Perspektive der „Inklusionsarbeit“, Diplomarbeit im Hauptfach Soziologie FernUniversität Hagen

Jahoda, Marie, **Lazarsfeld**, Paul F., **Zeisel**, Hans.1938. Die Arbeitslosen von Marienthal - Ein soziologischer Versuch, Edition Suhrkamp Verlag

Luschei, Frank/ **Trube**, Achim.2000. Evaluation und Qualitätsmanagement in der Arbeitsmarktpolitik – Einige systematische Vorüberlegungen und praktische Ansätze zur lokalen Umsetzung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 3/2000. S 533 – 546

Rifkin, Jeremey.1996. Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Aus dem Englischen von Thomas Steiner – 4. Auflage – Frankfurt/Main; New York, Campus Verlag

Sennett, Richard.2006. Der flexible Mensch, BvT Berliner Taschenbuch Verlags GmbH, Berlin, Originalausgabe erschien 1998, S. 38

Smith, M. 1993. Outplacement - Die menschliche Seite des Personalabbaus. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 37, April

Wolski-Prenger, Friedhelm; Rothardt, Dieter.1996. Soziale Arbeit mit Arbeitslosen, Beratung, Bildung, Selbstorganisation, Edition Sozial Beltz

Zempel, Jeannette; **Bacher**, Johann; (Hrsg.) **Moser**, Klaus.2001. Erwerbslosigkeit, Ursachen, Auswirkungen und Interventionen, Psychologie Sozialer Ungleichheit 12, Leske + Budrich, Opladen

Sekundärliteratur:

Atteslander, Peter.2003. Methoden der empirischen Sozialforschung, Verlag de Gruyter, Berlin, Aufl.10,

Software-Programm **GrafStad 2002** (Ausgabe 2001/Vers.2.03) erzeugt. Ein Programm v. Uwe W. Diener 5/2002.

Pilshofer, Birgit. 2001. Wie erstelle ich einen Fragebogen? Ein Leitfaden für die Praxis, Wissenschaftsladen Graz, Institut für Wissens- und Forschungsvermittlung 2. Auflage, Jänner 2001

Lamnek, Siegfried. 2005. Qualitative Sozialforschung, Lehrbuch, Weinheim/Basel

Mayring, Philipp.1990. Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu qualitativem Denken - 1. Auflage München, Psychologie-Verlags Union

Internet:

Definition Recht auf Arbeit: Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), vollständige Fassung samt Zusatzprotokollen; Quelle: Europarat, <http://conventions.coe.int>, Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 16. Dez. 1966, Teil III Artikel 6

Definition Arbeitsmarkt, www.wikipedia.de , Jänner 2005

Experteninterviews:

- DSA Wolfgang Richter

AMS, LGS-Wien, Service für Arbeitskräfte
Interview am 18.11.2005, 11:30 – 12:30

- Herr Konradin Barta

Leiter der VH-Box, Modecenterstr. 10, 1030 Wien, Volkshilfe Wien
Interview am 27.01.2006, 12:30 – 13:30

- DSA Heimo Rampetsreiter

Bundesgeschäftsstelle der Volkshilfe, Auerspergstraße 4, 1010 Wien
Interview am 10.03.2006, Zeit 8:30-10:00

Leitfadeninterview:

- Frau Mader (Name geändert)

ehemalige TAK bei der VH-Box, VH Box, Modecenterstr. , 1030 Wien
Interview am 25. März 2006, 9:30 – 10:30

10 Tabellenverzeichnis

- (1) Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred.2003. Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Wien, S. 119
- (2) EUROSTAT, Daten Jahresdurchschnitt 2005 u. 2004,
www.ams.or.at , Jänner 2006
- (3) Folder auf AMS Homepage www.ams.or.at „001_Rückblick2005.doc“
von Eurostat
- (4) Daten bezüglich SÖB/GBP: Richter, Wolfgang , Service f. Arbeitskräfte,
LGS Wien, Jänner 2006

AMS Daten Rückblick 2005 auf www.ams.or.at , Februar 2006

11 Abkürzungsverzeichnis

TAK - Transitarbeitskraft

SÖB – sozial-ökonomischer Betrieb

GBP – gemeinnützige Beschäftigungsprojekte

LZBL – langzeitbeschäftigungslos

AKÜ – Arbeitskräfteüberlasser

WAFF – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

AMS – Arbeitsmarktservice

LGS – Landesgeschäftsstelle

RGS - Regionalgeschäftsstelle

BSB – Bundessozialamt

ESF – europäischer Sozialfonds

AG SÖB - Arbeitsgemeinschaft sozial-ökonomischer Betriebe

VH- Box – Volkshilfe Box, Beschäftigungsbetrieb

Med Tech Plus – Medizin Technik, SÖB

DV - Dienstverhältnis

Danksagung

Ich bedanke mich bei nachstehenden Personen und Institutionen für die hilfreiche Unterstützung meiner Forschungsarbeit:

Wolfgang Richter, AMS Wien, Landesgeschäftsstelle

Konradin Barta, VH-Box, Wien

Andrea Krebs, VH-Box, Wien

Einer ehemaligen TAK Frau Mader, VH-Box, Wien

Heimo Rampetsreiter, DSE-Wien

AG SÖB KollegInnen für die Mitarbeit beim Märchen

KollegInnen bei Med Tech Plus

ganz besonders bei meiner Familie

12 Anhang

Fragebogen zur Befragung von ehemaligen TAKS

1. Wie lange waren Sie vor dem sozialökonomischen Betrieb arbeitslos?

- | | |
|--|--|
| ☐ Unter 1em Jahr | ☐ Zw. 4 u. 6 Jahren |
| ☐ Über 1em Jahr | ☐ über 6 Jahre |
| ☐ Zw. 2 u. 4 Jahren | |

2. Hatten sie nach dem sozialökonomischen Betrieb ein Dienstverhältnis?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ☐ ja | ☐ nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

3. wenn ja, Wie lange hat ihr Dienstverhältnis gedauert?

- | | |
|--|--|
| ☐ im Probemonat beendet | ☐ 1 Jahr |
| ☐ zw. 2 + 4 Monate | ☐ länger als ein Jahr |
| ☐ zw. 4 + 7 Monate | ☐ länger als 2 Jahre |

4. wenn nein, Hatten sie zu einem späteren Zeitpunkt ein Dienstverhältnis?

- | | |
|--|---|
| ☐ Nach 1 em Monat | ☐ Nach 7 Monaten |
| ☐ Nach 3 Monaten | ☐ Nach 1 em Jahr |

5. Was hätten sie sich nach dem sozialökonomischen Betrieb gewünscht? Bitte kreuzen sie Ihre Antworten an! Eine Verlängerung im SÖB? wenn ja wie lange?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 1 Mo | 3 Mo | 6 Mo | 1 Jahr | länger |

6. Was hätten sie sich nach dem sozialökonomischen Betrieb gewünscht? Bitte kreuzen sie Ihre Antworten an!

- | | |
|---|---|
| ☐ Einzelgespräche mit SozialarbeiterInnen im SÖB? | ☐ Keines der oben erwähnten Punkte |
| ☐ Nützung der Ressourcen im SÖB (PC, Internet, Telefon,..) | ☐ sonstiges: |
| ☐ Eine eigene Beratungsstelle für ehemalige TAKs von SÖBs | |

7. Was hätten sie sich nach dem sozialökonomischen Betrieb gewünscht? Eine Begleitung bei der Arbeitslosigkeit? wenn ja wie lange?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 1 Mo | 3 Mo | 6 Mo | 1 Jahr | länger |

8. Was hätten sie sich nach dem sozialökonomischen Betrieb gewünscht? Eine Begleitung im Job? wenn ja wie lange?

☐

1 Mo

☐

3 Mo

☐

6 Mo

☐

1 Jahr

☐

länger

9. Welche Vorteile hatte die Arbeit in einem sozialökonomischen Betrieb für Sie?

☐ fachliche Qualifizierung

☐ Spaß

☐ Arbeitskollegen

☐ Sinn

☐ persönliche Reifung

☐ Gelderwerb

☐ Vorbereitung auf die nächste Arbeitsstelle

☐ Beratung

☐ Berufsorientierung

☐ Hilfe bei der Arbeitssuche

☐ Praxis

10. Welchen Sinn hat Arbeit für Sie?

☐ Arbeit bedeutet für mich vor allem Gelderwerb

☐ ich möchte den AMS-Bezug neu berechnet bekommen

☐ ich arbeite um mich zu qualifizieren

☐ ich schätze Teamarbeit

☐ mir ist die Anerkennung durch Kollegen wichtig

☐ ich erfreue mich an der Erzeugung von Produkten

☐ mir ist die Anerkennung durch Vorgesetzte wichtig

☐ mir ist eine sinnvolle Tätigkeit wichtig

☐ ich möchte Pensionszeiten erreichen

☐ mir ist eine spaßvolle Tätigkeit wichtig

11. Was meinen Sie, wäre es für manche KollegInnen hilfreich gewesen länger in einem sozialökonomischen Betrieb beschäftigt sein zu können?

☐

ja

☐

nein

☐

bin mir nicht sicher

12. Wäre es für Sie persönlich hilfreich gewesen länger im SÖB beschäftigt zu sein?

☐

ja

☐

nein

☐

bin mir nicht sicher

13. Was meinen Sie, gibt es ehemalige KollegInnen für die eine Dauerstelle (z.B. zur Überbrückung bis zur Pension) hilfreich gewesen wäre?

☐

ja

☐

nein

☐

bin mir nicht sicher

14. Was meinen Sie, welche der folgenden Möglichkeit der Nachbetreuung sollte es nach einem sozial-ökonomischen Betrieb geben?

- | | |
|--|--|
| ☐ wie bisher zum AMS-Berater | ☐ außerhalb in einer eigenen Anlaufstelle |
| ☐ Möglichkeit geben im SÖB nach betreut zu werden | |

15. Was meinen Sie, sollte es mehr oder weniger sozialökonomische Betriebe in Wien geben?

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ |
| weniger | mehr | weiß nicht |

16. Welches der folgenden Vermittlungshemmnis(se) treffen auf sie zu (Mehrfachnennungen möglich)?

- | | |
|---|--|
| ☐ " Wohnungslosigkeit | ☐ " Kurze Dienstverhältnisse |
| ☐ " Psychische Krankheit | ☐ " Viele Dienstverhältnisse in Beschäftigungseinrichtungen |
| ☐ " Schulden | ☐ " Betreuungspflichten (Kinder, kranke Angehörige) |
| ☐ " Suchtproblem | ☐ " Eingeschränkte Mobilität |
| ☐ " Physische Krankheit | ☐ " Niedriger Schulabschluss (Pflichtschule und darunter) |
| ☐ " Zugehörigkeit zum "Kreis der begünstigten Behinderten" (mind. 50% Feststellungsbescheid) | ☐ " Alter |
| ☐ " Lange Arbeitslosigkeit | ☐ " hoher Schulabschluss (Matura, Diplom) |

17. Stimmen Sie der These zu: je mehr Vermittlungshemmnisse jemand hat, desto schwieriger ist es einen Job zu bekommen.

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ |
| stimmt | stimmt nicht | kann ich nicht sagen |

18. Stimmen Sie der These zu: je länger jemand nach einem SÖB arbeitslos ist, desto eher braucht er/sie eine Nachbetreuung.

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ |
| stimmt | stimmt nicht | kann ich nicht sagen |

19. Stimmen Sie der These zu: Je länger jemand arbeitslos, desto mehr Vermittlungshemmnisse hat er/sie.

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | ☐ | ☐ |
| stimmt | stimmt nicht | kann ich nicht sagen |

20. Wo möchten Sie, dass eine Nachbetreuung stattfindet?

- | | |
|--|---|
| ☐ Nachbetreuung im SÖB | ☐ keine eigene Nachbetreuung |
| ☐ Nachbetreuung außerhalb des SÖB | ☐ Wie bisher, AMS Meldung und dortige Weiterberatung |
| ☐ eigene Beratungsstelle für ehemalige Mitarbeiter aus SÖBs | |

21. Welche Form der Nachbetreuung möchten Sie?

- | | |
|---|--|
| ☐ Coaching bei Vorstellungsgesprächen | ☐ Unterstützung bei der Bewerbung |
| ☐ Unterstützung bei der Inseratensuche | ☐ Information über Weiterbildung |

22. Welche sachlichen Ressourcen möchten Sie gerne nützen?

- | | |
|--|---|
| ☐ Telefon | ☐ Kuverts, Briefpapier u. Marken |
| ☐ Internet | ☐ Sonstiges: |
| ☐ Benützung des PCs | |

23. Demografische Daten: Geschlecht

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| ☐ weiblich | ☐ männlich |
|-----------------------------------|-----------------------------------|

24. Alter:



25. Ausbildungsstand:

- | | |
|--|--|
| ☐ Volksschule | ☐ Höhere Bundeslehranstalt ohne Abschluss |
| ☐ Hauptschule | ☐ Höhere Bundeslehranstalt mit Abschluss |
| ☐ Sonderschule | ☐ Hochschulabschluss |
| ☐ Polytechnische Schule | ☐ Fachschule |
| ☐ Lehre abgebrochen | ☐ Kurzausbildung |
| ☐ Lehre abgeschlossen | |