

Halbjahresbericht 2010

Erstellt von Gabriele Huterer,
Johanna Freudelsperger-Sagl
und dem MitarbeiterInnenteam

vamos - Verein zur Integration
A-7411 Markt Allhau 19

Tel.: 03356/7772-0
Fax: 03356/7772-12
Mail: office@vereinvamos.at
Web: www.vereinvamos.at



Ein Projekt gefördert
(finanziert) aus Mitteln der
Beschäftigungsoffensive der
österreichischen
Bundesregierung
(Behindertemilliarde)



Inhalt

1. Arbeitserprobungen.....	3
2. Transitarbeitskräfte.....	5
2.1. TeilnehmerInnenstruktur.....	5
2.2. Mobilität.....	7
2.3. Ressourcen.....	7
2.3.1. Personelles.....	7
2.3.1.1. Aus- und Fortbildung.....	8
2.3.2. Infrastruktur.....	9
2.4. Arbeitsweise.....	9
2.4.1. Verschriftlichte Abläufe.....	9
2.4.1.1. Aufnahme.....	10
2.4.1.2. Probezeit.....	10
2.4.1.3. Schulungszeit.....	10
2.4.1.4. Vermittlungsprozess.....	10
2.4.1.5. Nachbetreuung.....	12
2.5. Qualitätsmanagement.....	13
2.5.1. AMS-Befragung.....	13
2.5.2. Ergebnisse der Vereinsbefragung der TeilnehmerInnen.....	14
2.5.3. Gütesiegel.....	14
2.5.4. Befragung der KundInnen.....	14
2.6. Regionale Einbindung.....	15
2.7. Neue Richtlinien.....	16
2.8. Ergebnisse.....	16
2.8.1. Arbeitsmarktpolitischer Erfolg in Markt Allhau.....	16
2.8.1.1. Weitere Erfolgskriterien.....	17
2.8.2. Qualifizierung der Transitarbeitskräfte.....	17
2.8.3. Betriebliche Schulungen.....	18
2.8.4. Auftragslage.....	19
2.9. Firmenkontakte.....	19
2.10. Praktika.....	19
2.11. Vernetzungen.....	19
2.12. Das Gesundheitprojekt bei vamos.....	19
3. EB-Kräfte.....	22
4. Perspektiven.....	23

1. Arbeitserprobungen

Diese durch das AMS finanzierte Maßnahme wurde im ersten Halbjahr bei 23 Personen in Markt Allhau durchgeführt. Der Zeitraum lag dabei zwischen 1 und 3 Monaten. Die Zahl ist heuer gegenüber 2009 im gleichen Zeitraum stark zurückgegangen (von 47 auf 23). Dies hat unserer Einschätzung nach zwei Gründe:

1. Die Maßnahme der Eingliederungsbeihilfe wurde fallweise als „Vorlauf“ vor dem Jahrestransitarbeitsplatz genutzt. Insbesondere hat sich bei einzelnen Personen durch die EB-Maßnahme herausgestellt, dass diese Personen mehr Unterstützung für den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt benötigten und in der Folge selbst daran interessiert waren. Auch Personen, die Vorbehalte hatten, bei vamos eine Maßnahme zu machen, da sie das Projekt nur für behinderte Menschen kannten, hatten durch die EB einen niederschweligen Einstieg und konnten dann auch weitere Unterstützungen annehmen.
2. Der Rückgang ist auch eine Auswirkung der neuen Situation, die vorsieht, dass Transitarbeitskräfte der RGS Stegersbach nicht mehr aufgenommen werden. Damit ist die Zusammenarbeit mit dieser RGS wesentlich zurückgegangen. vamos sieht sich nicht in der Lage, bei erwachsenen Personen im Rahmen der AEP Arbeitswilligkeit und andere Faktoren, die für eine Vermittlung hilfreich wären, zu erproben, wenn es keine Anschlussmaßnahme geben kann.

Neben den Personen, bei denen die Maßnahme als Vorbereitung für eine möglichst treffsichere nachfolgende Zielvereinbarung genutzt wird, nehmen in der AEP die Personen mit zahlreichen schwerwiegenden Problemen gegenüber 2009 nochmals zu. Immerhin kamen trotz ausführlichem Erstgespräch und dem Versuch, über andere Beratungsstellen (Frauenberatung, PSD, Kursmaßnahme des BFI,...) Informationen über die mögliche Arbeitsfähigkeit und -leistung zu erfahren, vier Personen nach der AEP nicht auf den zuvor geplanten TAP. Dies ist in den letzten Jahren bei vamos die Ausnahme gewesen und bezog sich auf 1-2 Personen jährlich. Für zwei der nach der AEP nicht auf einen TAP genommenen Personen konnte bei vamos eine andere Lösung gefunden werden. Bei den anderen beiden Personen musste die Arbeitsfähigkeit insgesamt hinterfragt werden.

Die Nichtaufnahme auf einen TAP nach einer AEP erfolgte jeweils im Einvernehmen mit der RGS.

Regionale Zugehörigkeit:

Es kamen alle Personen aus dem Bezirk Oberwart, obwohl diese Maßnahme auch anderen regionalen Geschäftsstellen für ihre KundInnen dann offen steht, wenn Aussicht auf eine Folgemaßnahme, etwa eine Anlehre, besteht.

Von der Regionalen Geschäftsstelle Oberwart wurden Arbeitserprobungsplätze vor allem für Jugendliche mit dem Ziel, einen weiteren Ausbildungsplan erstellen zu können, zur Verfügung gestellt.

Bei den Transitarbeitskräften kommt der Arbeitserprobung ein entsprechender Stellenwert in der Bewertung der Arbeits-, aber auch Vermittlungswilligkeit zu. Eine „obligatorische“ Übernahme auf den Arbeitsplatz findet seit 2009 nicht mehr statt.

Der/die BewerberIn muss durch die Erledigung unterschiedlicher Aufgaben (Beginn der Schuldenregelung, Klärung der Finanzen zur Begleichung der Führerscheinkosten, Bringen einer Bewerbungsmappe, Erstellen von möglichen Praktika- oder Fortbildungslisten,...) nachweislich den Willen und die Ernsthaftigkeit, sich durch die Maßnahme des Transitarbeitsplatzes auf die freie Wirtschaft vorbereiten zu wollen, unter Beweis stellen. Dies hat sich 2009 bewährt und wird nun 2010 noch strikter durchgeführt.

Allerdings war die Ursache dafür, dass Personen von einer AEP nicht auf einen TAP kamen, im ersten Halbjahr durchwegs in der Leistungsschwäche oder anderen Umständen zu sehen und nicht in der Unwilligkeit oder fehlenden Ernsthaftigkeit beim Versuch, Probleme, die bei der Vermittlung hinderlich waren, zu lösen.

Wir deuten die wenigen nicht durchgeführten Übernahmen von der AEP in andere Maßnahmen als Zeichen, dass das Matching von Seiten der RGS auf Plätze bei vamos sehr sorgfältig durchgeführt wurde.

2. Transitarbeitskräfte

Gabriele Huterer, Markus Pimperl, Maria Buchegger

2.1. TeilnehmerInnenstruktur

Im ersten Halbjahr 2010 waren insgesamt 31 Transitarbeitskräfte (Juni 2009: 27 Personen) im Projekt Markt Allhau beschäftigt. Die 14 weiblichen und 17 männlichen TeilnehmerInnen sind durchschnittlich 40,0 Jahre alt (Juni 2009: 37,9 Jahre), bei den ausgeschiedenen Personen ist das Alter hingegen 35,0 Jahre (Juni 2009: 39,4 Jahre).

Folgende Hauptprobleme führten zur Aufnahme:

- Bei 16 Personen Langzeitarbeitslosigkeit
- Bei 12 Personen Behinderung oder erhebliche gesundheitliche Einschränkungen
- Bei 3 Personen soziale Fehlanpassung

Damit hat sich gegenüber den Vertragsvorgaben eine Reduktion bei den sozial fehlangepassten Personen zugunsten der behinderten Personen ergeben.

Brutto-Einstufung der Jahrestsitarbeitskräfte (laut BAGS-KV)

Gehaltsstufen Monate	A	B	C	D	Summe
TAK Vertrag SOLL	84	48	36	30	198
TAK IST	22,90	72,09	43,09	33,27	171,35

Die TAK IST-Zahlen sind auf Grundlage der bereits im Projekt vorhandenen Personen bis zum Jahresende hochgerechnet. Wir gehen bei der Hochrechnung in dieser Vorschau davon aus, dass diese Personen den gesamten ihnen möglichen Zeitrahmen bei vamos ausschöpfen. Dies wird in der Praxis jedoch nicht stattfinden, da erfahrungsgemäß KlientInnen wegen Vermittlungen vorzeitig ausscheiden und diese Monate dann natürlich nachbesetzt werden. Teilzeitarbeitsverhältnisse wurden in der Rechnung noch nicht berücksichtigt, da dies nur eine sehr geringe Verschiebung bei C ergeben würde.

Es kann davon ausgegangen werden, dass KlientInnen, die derart leistungsfähig sind, dass sie bereits das Entgelt der Stufe D oder C erhalten, mit hoher Wahrscheinlichkeit wegen Vermittlung vorzeitig ausscheiden. KlientInnen der Stufe A werden bis Jahresende noch nachbesetzt. Es stehen derzeit 26,7 freie Monate zur Verfügung, die aber bereits für konkrete Personen reserviert sind. Es ist zu erwarten, dass es zu Jahresende, weniger Gehaltseinstufungen A geben wird. Die sich daraus ergebenden Mehrkosten wird gegebenenfalls der Verein zu tragen haben.

Die geplante Monatsverteilung zeigt, dass eine Erhöhung der TAK-Einstufungen in den letzten Monaten dieses Jahr keinesfalls möglich sein wird, da dies das Jahres-

budget des AMS-Vertrags ansonsten weiter überschreiten würde und der Verein dies nicht leisten will.

Gründe für den Begleitungsbedarf

	Anzahl 1. HJ 2009	Ganzes Jahr 2009	Anzahl 1. HJ 2010
Drogenproblematik	1	2	2
Alkoholproblematik	1	2	1
Körperliche Probleme	13	13	12
Intellektuelle Einschränkungen	6	7	4
Psychische Probleme	8	9	3
Schulden	7	9	6
Wiedereinsteigerinnen	3	6	10
Soziale Fehlanpassung*	-	-	4
Sonstiger Begleitungsbedarf	3	4	6

Aufgrund der mannigfaltigen Vorgeschichten unserer Transitarbeitskräfte sind Mehrfachnennungen möglich.
* = wurde erstmals erfasst.

Die Suchtproblematik einzelner Personen steht nach wie vor im Hintergrund, da wir versuchen, diese Personen erst gar nicht aufzunehmen. Die körperlichen und psychischen Einschränkungen haben etwas abgenommen, die Schuldenbelastungen blieben in etwa gleich, und die Zahl der Wiedereinsteigerinnen nimmt weiterhin stark zu.

Das unmittelbar angestrebte Ziel des Wiedereintritts ins Berufsleben steht weiterhin im Vordergrund der gemeinsamen Bemühungen. In den Jahren zuvor musste erst umfangreich an Problemlösungen gearbeitet werden, bevor überhaupt an eine Vermittlung zu denken war. 2010 werden, so wie 2009, diese Unterstützungen zeitlich genau begrenzt, damit am Ende nicht die Zeit für Vermittlungsversuche fehlt.

Insgesamt ist weiter eine Reduzierung der Arbeit an Problemlösungen vor der Vermittlungsphase festzustellen, da einige durch das AMS zugewiesene Transitarbeitskräfte eine höhere Leistungsfähigkeit haben und vor allem weniger problembehaftet sind. Die Aufnahme dieser Personen brachte auch eine Entlastung der betrieblichen Schlüsselkräfte bei Schulungsvorgängen und Arbeiten in den Betrieben, da die Personen weniger mit Klärungsgesprächen, Aufsuchen von Beratungsstellen etc. beschäftigt waren, somit kontinuierlicher in den Betrieben anwesend waren und sich besser auf die produktiven Vorgänge konzentrieren konnten. Der Integrative Fachdienst konnte sich im ersten Halbjahr 2010 rascher und stärker dem Outplacement widmen.

Da der Ansturm auf die Plätze in diesem Jahr wieder besonders groß war, wurden wie auch 2009 einige BewerberInnen mit besonders schwierigen Problemen nicht in die Maßnahme aufgenommen, sondern es konnten teilweise andere Lösungen über

andere Geldgeber gefunden werden. Eine Aufstockung der TAP wird vom Verein dringend erwünscht.

Zugänge der TeilnehmerInnen

	Anzahl 2010
Auf Vorschlag des AMS	11
Aus der Eingliederungsbeihilfe	9
Arbeitsassistenz	8
Eigeninitiative	3
Summe	31

Selbstverständlich gibt es bei allen Transitarbeitskräften eine Absprache mit dem AMS über die Aufnahme. Unter „Eigeninitiative“ ordnen wir jene Personen zu, die sich bei uns erst melden und nachfragen und dann in der Folge von Seiten des AMS die Genehmigung zur Maßnahme bekommen. Dies betrifft auch immer wieder EB-Kräfte. Es gibt ca. 3-mal so viele Eigenmeldungen bei vamos für einen TAP, als dann der Zielgruppe zugehören oder aus Platzgründen aufgenommen werden können.

Bei Personen, welche von der Arbeitsassistenz begleitet werden, liegt bereits im Vorfeld eine Klärung mit dem AMS vor.

Regionale Zugehörigkeit

AMS Oberwart	27
AMS Stegersbach, auslaufend	2
AMS Hartberg	2

2.2. Mobilität

Es zeigt sich immer wieder, dass auf Grund des mangelhaft ausgebauten öffentlichen Verkehrsnetzes ein eigenes Fahrzeug für die Vermittlung zwingend notwendig ist. Die Anzahl der immobilien Transitarbeitskräfte war im ersten Halbjahr 2010 gering. Es handelte sich um Personen, die auf Grund unterschiedlicher Umstände - meist Alkoholismus - den Führerschein verloren haben und ihn infolge von Geldmangel nicht zurück bekommen konnten, da sie die dazu notwendigen Nachschulungen nicht finanzieren konnten. Finanzierungskonzepte und Unterstützung beim eisernen Sparen führten bei 3 Personen zum gewünschten Ziel.

2.3. Ressourcen

2.3.1. Personelles

Die Schlüsselkraftsituation im Verein ist sehr stabil, im ersten Halbjahr hat kein Wechsel stattgefunden. Lediglich die Stelle einer zu Jahresende ausgeschiedenen Kollegin wurde nachbesetzt.

Auf Grund der Umstellung der Richtlinien des AMS für gemeinnützige Beschäftigungsprojekte ist das vom AMS geförderte MitarbeiterInnenteam in der Kopfzahl (nicht bei den Vollzeitäquivalenten) wesentlich gewachsen.

Durch die elektronischen Stundenaufzeichnungen wird sehr genau festgehalten, welchem Vertragspartner welche Dienstzeiten zuzurechnen sind. Anfängliche Befürchtungen, dass es zu großen Verschiebungen der Dienstzeiten zwischen dem Plan und dem Ist kommen wird, haben sich nun nach sechs Monaten noch nicht bewahrheitet. Verschiebungen kamen in den einzelnen Monaten zwar vor, haben sich dann aber wieder ausgeglichen. Im zweiten Halbjahr werden wir dies nun weiter beobachten und die Erfahrungen daraus für die kommende Planung nutzen. Jedenfalls zeichnet sich die Projektrealität der ArbeitsanleiterInnen und des integrativen Fachdienstes in den Aufzeichnungen wesentlich besser ab als in den Jahren zuvor.

2.3.1.1. Aus- und Fortbildung

Genderschulung

Folgende Schlüsselkräfte haben heuer eine Genderschulung gemacht: Fröhlich Irene, Kappel Brigitte, Pacher Ute, Weber Sabine. Die Kursbestätigungen liegen dem Bericht bei.

Susanne Strobl war bereits beim Seminar angemeldet und ist dann leider erkrankt, sie wird die Genderschulung bei nächster Gelegenheit nachholen. Damit haben bis auf Frau Strobl alle vamos-Schlüsselkräfte, die im AMS-Vertrag aufgelistet sind, eine Genderschulung.

Weiters wurden folgende Fortbildungen von den KollegInnen gemacht:

Brandschutz

Bauer Josef

Berk Gerhard

Buchegger Maria

Eyer Karin

Fröhlich Irene

Huterer Gabriele

Jegel Bernd

Kappel Brigitte

Pacher Ute

Pimperl Herbert

Strobl Susanne

Weber Sabine

Erlebnispädagogik für BetreuerInnen (Block 1 und 2)

Pacher Ute

Grundlagen und Methoden systemisch lösungsorientierter Beratung (Block 1 und 2)

Pacher Ute

Projektmanagement

Bauer Josef

Jegel Bernd

Weber Sabine

Stressabbau und Leistungsoptimierung

Bauer Josef

Buchegger Maria

Trommel-Workshop

Bauer Josef

Strukturtage

Im Rahmen der jährlich stattfindenden Strukturtage haben alle Schlüsselkräfte gemeinsam am Thema Qualitätsmanagement gearbeitet. Insbesondere wurden die Empfehlungen, die die AssessorInnen des Gütesiegels zur Verfügung gestellt hatten, auf ihre Bedeutung für die Teilbereiche des Vereins analysiert, und Vorschläge zur Umsetzung wurden erarbeitet (siehe dazu auch 2.5.3.).

Am zweiten Tag wurde an der Vereinheitlichung der Nomenklatur im Verein gearbeitet. Eine relevante Änderung war die Benennung des pädagogischen Fachdienstes, dieser wird nun als Integrativer Fachdienst zusammengefasst und bildet damit das Team, in dem auch die KollegInnen der vermittlungsorientierten Fachdienste arbeiten, besser ab.

Alle Schlüsselkräfte sind zur Supervision verpflichtet und nehmen diese auch wahr.

2.3.2. Infrastruktur

Die Qualität der Ausstattung hat sich gegenüber dem Vorjahr in den einzelnen Betrieben kaum verändert.

2.4. Arbeitsweise

2.4.1. Verschriftlichte Abläufe

Ein schriftlich festgelegter Ablauf sichert eine genormte Vorgangsweise aller Schlüsselkräfte in der Begleitung der Transitarbeitskräfte. Er gibt den KollegInnen Spielraum, auf die individuellen Bedürfnisse einzelner Personen einzugehen, sorgt aber im Ablauf gleichzeitig für Klarheit im Gesamtteam.

2.4.1.1. Aufnahme

In Erstgesprächen mit der Geschäftsführung werden die Wünsche, Perspektiven, Ideen und Ressourcen der BewerberInnen erfragt und mögliche Maßnahmen und erste Ziele vereinbart. Dabei wird den zukünftigen Transitarbeitskräften auch nochmals klar vor Augen geführt, dass die Maßnahme der Unterstützung zur Wiedereingliederung dient und nicht als 1-jährige Unterbrechung von Langzeitarbeitslosigkeit oder zeitweise finanzielle Besserstellung, wie so manche meinen.

2.4.1.2. Probezeit

Bereits in der Arbeitserprobung bzw. im Probemonat sind von den BewerberInnen diverse Aufgabenstellungen abzuarbeiten. Damit soll ihnen nochmals gezeigt werden, dass die Intentionen von AMS und vamos weit über ein normales Dienstverhältnis hinausgehen.

Kommt es zur Übernahme auf einen Jahrestransitarbeitsplatz, unterschreibt der/die Betroffene eine Vereinbarung, die die wichtigsten Ziele und Rahmenbedingungen der Maßnahme nochmals klarlegt, und natürlich wird auch ein Dienstzettel unterschrieben.

Im ersten Maßnahmenmonat erfolgt eine erste Standortbestimmung im Gespräch mit der betroffenen TAK, ihrer zuständigen pädagogischen Fachkraft und ArbeitsanleiterIn sowie der Geschäftsführung. Wurden die vereinbarten Ziele nicht ernsthaft verfolgt, so führt dies zum sofortigen Abbruch der Maßnahme. Wir sind sehr froh, dass dies im ersten Halbjahr 2010 nicht notwendig wurde.

2.4.1.3. Schulungszeit

Im Regelfall durchläuft jede Transitarbeitskraft alle Betriebe, bis er/sie sich für einen entscheidet. Diverse Qualifizierungsmodule (vor allem die verpflichtenden arbeitsmarktpolitischen, wie z.B. Bewerbungstraining etc.) erweitern die fachliche Schulung. Praktika sind obligatorisch, sobald die Person jobready ist. Bei Bedarf wird Jobcoaching vom/von der zuständigen integrativen Fachkraft organisiert. Alle Maßnahmen werden laufend dokumentiert, die Geschäftsführung steht für Feedback und Coaching jederzeit zur Verfügung. In den monatlich stattfindenden Fallbesprechungen werden die einzelnen Verläufe mit der Geschäftsführung und der/dem zuständige/n BereichsleiterIn reflektiert und der jeweilige Zieleplan im Auge behalten sowie entsprechend adaptiert.

2.4.1.4. Vermittlungsprozess

Beim Ausstieg wird ein individueller Betreuungsbericht für das AMS und den Akt gefertigt, welcher folgende Informationen enthält:

- Zusammenfassung der vermittlungsrelevanten Maßnahmen
- Inhaltliches Maßnahmenziel erreicht: ja/nein
- Voraussichtliche Aufnahme einer Beschäftigung: ja/nein
- Übertritt in eine arbeitsmarktpolitisch relevante Maßnahme: ja/nein

- Abbruch oder Ausschluss: ja/nein (falls „ja“, kurze Begründung)

Gleichzeitig wird eine Firmenliste beigelegt, aus der die/der zuständige AMS-BeraterIn ersehen kann, wo Vermittlungsversuche bereits gestartet wurden.

Diese Informationen werden bei voraussichtlich nichtvermittelten Personen zeitlich so an die RGS geschickt, dass eine kontinuierliche Weiterarbeit möglich ist. Bei vermittelten Personen erfolgt ein kurzer Bericht.

Das Outplacement findet früher statt als einige Jahre zuvor, um der Tendenz mancher TAKs vorzubeugen, sich bei vamos „häuslich“ niederzulassen. Die Erfahrungen der Vorjahre haben uns gezeigt, dass der Umstieg von der Schulungs- zur Vermittlungsphase den meisten sehr schwer fällt, auf Widerstände stößt und viel kostbare Zeit mit Klärungen verloren geht. 2009 wurde daran bereits gearbeitet, und zweckdienliche Maßnahmen wurden eingeführt. An diesen wurde auch 2010 festgehalten.

Neuerdings merken wir, dass der Umstieg aus einer EB-Maßnahme zu TAKs Schwierigkeiten bereitet. Ging es in der zweimonatigen Maßnahme lediglich um Mitarbeit und Einhaltung üblicher Gegebenheiten (Pünktlichkeit, Beibringen von Krankenstandsmeldungen,...) wie bei allen Arbeitsplätzen, so gilt es am TAP, sich mit seinen Problemen auseinanderzusetzen, Lösungen zu erarbeiten und sich Vermittlungsprozessen zu stellen. Das wird nicht immer gerne angenommen; ohne Störungen weiter in einem freundlichen Betrieb arbeiten zu dürfen, würde mancher/m besser gefallen. Dies wird im obligatorischen Gespräch am Ende des ersten Monats des TAPs gemeinsam mit der GF nochmals betont und fallweise auch mit erlebbaren Maßnahmen untermauert, etwa regelmäßiges Auswerten der Stellenlisten, sofortiges Erstellen der Bewerbungsunterlagen, Aufsuchen von Beratungsstellen und Praktika und anderes mehr.

Transitarbeitskräften, die aus persönlichen Gründen eine Phase der psychischen Erholung benötigen, wird diese gewährt. Gleichzeitig wird aber versucht, diese notwendige Zeit nicht während der Transitarbeitsplatzmaßnahme zu positionieren.

In der Vermittlungsphase werden jedenfalls laufend die AMS-Stellenlisten, Zeitungsannoncen und die AMS-Internetseite durchgegangen. Die Erstellung einer Bewerbungsmappe sollte in dieser Phase bereits abgeschlossen sein.

Wer den Erstkontakt bei möglichen Firmenarbeitsplätzen macht, muss jeweils im Einzelfall besprochen werden und ist häufig bei PädagogInnensitzungen Diskussionsthema. Es gibt viele Gründe dafür, dass dies Transitarbeitskräfte selbst machen sollen (Selbständigkeit, kein bevormundender Eindruck bei Firmen, Eigenengagement,...), aber es gibt auch viele gute Gründe dagegen (unklare Abmachungen, falsche Informationen über mögliche Förderungen, fehlende Erklärung, was ein Praktikum ist, schlechter Ersteindruck,...). Jedenfalls wird dies mit den Transitarbeitskräften besprochen und individuell geregelt. Die KollegInnen des integrativen Fachdienstes haben unserer Meinung nach ein gutes Fingerspitzengefühl dafür entwickelt, was am zweckdienlichsten ist, können aber auch keine grundsätzlichen Regeln dafür aufstellen.

Der Firmenpool für Praktika wächst bei vamos kontinuierlich und wurde im letzten Jahr durch die Durchführung des Projektes Unternehmensservice noch erweitert.

2.4.1.5. Nachbetreuung

Gelegentlich ist eine Begleitung in Firmen auch nach erfolgter Anstellung notwendig, vor allem, wenn Probleme - manchmal erst einige Wochen nach der Arbeitsaufnahme - auftreten. Den Transitarbeitskräften soll das Gefühl vermittelt werden, dass wir auch nach erfolgter Vermittlung eine Zeitlang für sie da sind.

Bei behinderten TAKs kann für Einschulungsprozesse auch die Maßnahme Jobcoaching, finanziert durch das BASB, zum Einsatz kommen.

Fallbeispiel:

Wenn der Film reißt...

Ich habe einen Beruf erlernt und auch einige Jahre in diesem Beruf gearbeitet. Es hat mir Spaß gemacht, wenn man das so sagen kann.

Ich war auch verheiratet. Meine beiden Kinder sind mein Ein und Alles. Nach gesundheitlichen Problemen habe ich andere Jobs gemacht, war als Leiharbeiter für verschiedene Firmen tätig. Über Geld habe ich mir keine Gedanken gemacht; nun kommt meine Mutter für meine Schulden auf.

Es ging alles schief, was so schief gehen kann. Den Führerschein habe ich schon seit einigen Jahren nicht mehr. Ich kann mir eine Nachschulung nicht leisten. „A blede G'schicht damals, nach mehreren Bieren...“. Aber in meinem Stammlokal standen einige, denen es noch schlechter ging. Ich fühlte mich eher als harmloser Fall. Mancher hatte keinen Job und erzählte immer noch, dass ihm sein Chef einige Tage Urlaub gegeben hätte.

Zu vamos kam ich, als ich mich ganz unten wiederfand. Ein Mix aus Alkohol und Drogen brachte nicht die Lösung meiner Probleme.

Ich wollte mein Leben wieder in die Hand nehmen. Ein geregelter Job, ein reguliertes Einkommen, ein strukturierter Tagesablauf. Ich wollte wieder einen Sinn sehen, wenn ich morgens aufstehe.

In meinem Bereich bin ich vorurteilsfrei aufgenommen worden. Mit dem, was ich gelernt habe, konnte ich mich dort gut einbringen. Ich war einer von mehreren. Über meine Schulden hatte ich schon seit langem den Überblick verloren. Mit meinem Lohn konnte ich beginnen, meine Schulden abzubezahlen. Ich fand wieder Mut, die verkehrspsychologische Nachschulung in Angriff zu nehmen. Man ist mir auf vielen Seiten entgegengekommen.

Ich habe nun, nach einem Praktikum, wieder einen geregelten Job mit einem guten Verdienst. Ob sich damit alle meine Probleme gelöst haben, kann ich nicht sagen, aber es ist ein erster Schritt.

Wie heißt es in einem alten Truckerlied:

Freunde findest du tief unten,
da wo es Menschen gibt mit gleichen Wunden,
wo man dich versteht,
wenn's mal abwärts geht.
da wo es Menschen gibt mit gleichen Wunden,
wo man dich versteht,
wenn's mal abwärts geht.

2.5. Qualitätsmanagement

Der Verein ist laufend bemüht, in allen Bereichen sein Handeln zu überprüfen, um Verbesserungen zu erzielen.

Zu Jahresende gab es zahlreiche Fragebögen im Verein, die sich dieses Mal etwas gehäuft haben. In den ersten Monaten 2010 konnten die Ergebnisse daraus analysiert und Schlüsse für das Handeln in den Teilbereichen gezogen werden. Da die Ergebnisse in vielen Teilbereichen sehr gut waren, stellt es fallweise ein Problem für die verantwortlichen Personen dar, am Halten der Qualität zu arbeiten. Es ist wesentlich leichter, Maßnahmenpakete bei Kritiken und Schwachstellen auszuarbeiten und diese dann umzusetzen, als aus einem Gefühl der Zufriedenheit heraus weiterhin hohe Qualität zu halten und nicht nachzulassen.

2.5.1. AMS-Befragung

Seit 2008 wird uns vertraglich vorgeschrieben, dass den Transitarbeitskräften der Zugang zu einer Internetplattform zur Bewertung der Qualifizierungseinrichtung zu geben ist. In der Regel füllen die TeilnehmerInnen den Fragebogen selbständig aus. Sprachliche Barrieren sind nun zusätzlich weitgehend gefallen, worüber wir uns sehr freuen.

Die ersten Rückmeldungen 2010, die wir nun ausgewertet haben, stellen uns ein gutes Bild aus.

Im Vergleich zu den Vorjahren kann bemerkt werden:

Die Einschulung und das Betriebsklima haben sich etwas gebessert, wir haben auch daran gearbeitet. Die Arbeitszeiten wurden schlechter empfunden; da wir versucht haben, im Sinne der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt flexiblere Dienstzeiten einzuführen, sehen wir auch das als positiv.

Bei den Rahmenbedingungen hat sich die Bewertung nicht verändert.

Bei der Bewertung der FachbetreuerInnen hat sich ebenfalls wenig geändert, außer, dass sie etwas mehr auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eingegangen sind. Bei der Arbeitssuche und der Unterstützung insgesamt wurden bessere Beurteilungen erreicht.

Trotz der kürzeren Dienstverhältnisse waren die TAKs mit der Dauer, dem Nutzen und in der Gesamtbewertung des Arbeitsverhältnisses deutlich zufriedener.

Alle haben Schulungen besucht.

Der Druck von Seiten des AMS wurde steigend erlebt, die Informationen über das kommende Dienstverhältnis und den Zweck der Maßnahme durch das AMS wurde wesentlich verbessert empfunden. Auch die Unterstützung von Seiten des/der BeraterIn hat sich wesentlich verbessert.

Eine Benachteiligung auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit hat keine der befragten Frauen erlebt.

Grundsätzlich sind wir mit den Ergebnissen zufrieden.

2.5.2. Ergebnisse der Vereinsbefragung der TeilnehmerInnen

Der zweiteilige Feedbackbogen des Vereins wurde überarbeitet und auf eine Befragung beim Austritt komprimiert, diese wird nun aus zeitökonomischen Gründen nur mehr einmal jährlich ausgewertet.

2.5.3. Gütesiegel

Mit der Verleihung des Gütesiegels für soziale Integrationsunternehmen konnten wir unsere Qualität in der gemeinnützigen Arbeit messbar machen. Dank der Finanzierung des AMS konnte sich vamos als eine der ersten Institutionen in ganz Österreich dazu entschließen, sich dieser umfangreichen Qualitätskontrolle zu stellen.

Die Vorbereitungsarbeiten waren weniger umfangreich als befürchtet. Letztendlich waren die meisten Unterlagen bei vamos schon vorhanden und mussten nur zusammengetragen werden. Da dieser Prozess viele Schlüsselkräfte im Verein beschäftigt hat, haben diese auch ein Grundverständnis dafür bekommen, wie das Gütesiegel definiert wird, wie der Vorgang bis zum Assessment abläuft und wie es für Verbesserungen genutzt werden kann.

Beim Assessment selbst haben wir viel Bestätigung und Anerkennung erhalten, aber schon während der Darlegung der unterschiedlichen Agenda und Prozesse des Vereins gute Hinweise über den Qualitätsstand der einzelnen Geschäftsbereiche erhalten und konnten Handlungsfelder orten, die wir zuvor selbst nicht gesehen hatten. Zudem erhielten wir dann auch in einem Assessmentbericht wertvolle Inputs für unsere weitere Arbeit. Dieser Bericht wurde von der Geschäftsführung kritisch gelesen, einzelne Punkte aufgegriffen, andere als für vamos nicht zielführend verworfen.

Im April des heurigen Jahres wurde uns das Gütesiegel offiziell vom zuständigen Minister Hundstorfer und Vorstandsmitglied des AMS Johannes Kopf in den Räumen des BDV verliehen.

Der Assessmentbericht wurde beim Strukturtag den MitarbeiterInnen vorgestellt und von ihnen analysiert, Schlüsse für ihre Teilbereiche wurden gezogen und Schritte für die Umsetzung wurden definiert. Auch bei der Geschäftsführerinnenklausur war dieser Bericht Grundlage für einige Punkte des Strategiepapiers 2011.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich durch den Assessmentbericht besonders *eine* Schwäche von vamos darstellt, nämlich das schriftliche Festhalten von Ergebnissen und das schlüssige Darstellen von daraus folgenden Entscheidungsprozessen. Daran wollen wir arbeiten, da dies für MitarbeiterInnen mehr Transparenz bei Entscheidungen bringen könnte und so ermöglichen würde, dass sich jede/r noch besser einbringen kann.

2.5.4. Befragung der KundInnen

Ende des Jahres wurden von allen Betrieben ihre KundInnen über die Zufriedenheit mit den vamos-Produkten befragt. Waren die Schlüsselkräfte vor zwei Jahren bei der Fragestellung noch sehr zögerlich - man fürchtete negative Rückmeldungen und damit einen Gesichtsverlust - wurde nun wesentlich mutiger gefragt. Die Verant-

wortlichen haben das Instrument der KundInnenbefragung zu ihrer Sache gemacht, freuen sich über gute Rückmeldungen, noch mehr allerdings über Kritiken und Verbesserungsvorschläge, da dies Gestaltungsfelder für die kommende Arbeit ergibt.

Die Ergebnisse und daraus abgeleitete Maßnahmenpakete wurden von den BetriebsleiterInnen ebenfalls beim Strukturtag im Team vorgestellt.

2.6. Regionale Einbindung

Interne Einbindung (in den Verein)

Die enge Zusammenarbeit mit den anderen vermittlungsorientierten Maßnahmen, die durch andere Träger finanziert werden, vor allem mit der Arbeitassistenz des Vereins, zeigt uns immer wieder, wie wertvoll intensiver Informationsaustausch und eine enge Vernetzung sind.

Durch das 2009 gestartete Unternehmensservice, das vamos als Subunternehmer des ÖSB in den drei südlichen Bezirken des Burgenlandes durchführt, wurden die Firmkontakte nochmals verstärkt. Auch wenn das Kernthema in diesem Projekt das Verständnis für die Situation behinderter DienstnehmerInnen ist, so profitieren davon auch langzeitarbeitslose Personen, die bei vamos Unterstützung suchen. Kann bei einem vakanten Job kein/e geeignete/r behinderte/r DienstnehmerIn gefunden werden, so bieten wir immer wieder Transitarbeitskräfte an, und manche Vermittlung konnte dadurch schon erreicht werden.

Externe Partner

Es werden laufend entsprechende Firmkontakte geknüpft, wobei auf die bereits vorhandenen Kontakte der Integrativen Fachdienste und auf einen bestehenden Firmenpool zurückgegriffen werden kann. Neben dem intensiven Kontakt mit dem AMS wird im Anlassfall auch die Zusammenarbeit mit anderen Beratungsstellen wie Frauenberatungsstelle Oberwart, Interventionsstelle Oberwart, Sozialhaus Oberwart, Jugendhaus Pinkafeld etc. gesucht. Diese Zusammenarbeit gestaltet sich sehr gut und ist für unsere Transitarbeitskräfte im hohen Maß zufrieden stellend.

Besonderer Stellenwert kommt den regionalen Geschäftsstellen in Oberwart als externer Partner zu. Gemeinsam wird im Sinne der zu begleitenden Personen rasch und unbürokratisch kommuniziert und gehandelt.

Zusätzlich findet jeden Mittwochvormittag ein Beratungstag des integrativen Fachdienstes von vamos in den Räumen des AMS Oberwart statt. Dies war 2009 für alle etwas gewöhnungsbedürftig, hat sich nun aber sehr gut eingespielt. Die anwesenden vamos-KollegInnen können Vieles sofort mit den AMS-BeraterInnen besprechen. Das hat nun die Kooperation sowie den vermittlungsrelevanten Informationsfluss weiter vertieft, weshalb zusätzliche Jour fixes derzeit nur selten nötig sind.

Mit der RGS Stegersbach hat sich der Kontakt nun wesentlich reduziert, da wir nur mehr 2 EB-Kräfte monatlich sowie Jugendliche in die Anlehre oder die Beschäftigungstherapie nehmen können. Anfängliche Versuche dieser RGS, doch noch Arbeitserprobungen für Erwachsene bei vamos machen zu können, mussten wir

zurückweisen, da wir dafür keine Finanzierung erhalten. Eine AEP wird nur bei der Möglichkeit, sie als Diagnosephase für eine Folgemaßnahme zu nutzen, von uns durchgeführt.

2.7. Neue Richtlinien

Für 2010 gibt es von der Bundesgeschäftsstelle neue Richtlinien für die gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte.

Für vamos bedeutete dies eine wesentliche Veränderung im Förderantrag, in der Vertragsgestaltung und bei Abrechnungen. Beim Antrag konnte auf Aufteilungsschlüssel, die für die BASB-Projekt-Abrechnungen mit der Buchhaltungsagentur erarbeitet wurden, zurückgegriffen werden, was für alle Beteiligten eine große Energieersparnis darstellt. Vorschläge wurden von uns erarbeitet und mit Herrn Lang besprochen. Da die Materie immer komplizierter wurde und die Anträge, die Abrechnungen und die Berichtlegung in den Jahren zuvor nicht zur Zufriedenheit der LGS durchgeführt werden konnte, haben wir nun die Personalressourcen in der Buchhaltung aufgestockt. Damit hoffen wir, die Zusammenarbeit reibungsloser durchführen zu können.

2.8. Ergebnisse

2.8.1. Arbeitsmarktpolitischer Erfolg in Markt Allhau

Es sind insgesamt 14 Personen während des ersten Halbjahres ausgeschieden. Zwei Personen haben nach einer längeren Unterbrechung mit Einverständnis des AMS den Transitarbeitsplatz wieder aufgenommen.

Es wurden 6 Dienstverhältnisse erreicht:

- 1 in einem Möbelhaus,
- 1 in der Fertigung von Autoteilen,
- 1 in einem Metallverarbeitungsbetrieb
- 1 in der Gastronomie und
- 1 im Baugewerbe.
- 1 Transitarbeitskraft hat sich auf eine Ausschreibung von vamos als Schlüsselkraft beworben und wurde auch übernommen.

6 Personen sind arbeitslos ausgeschieden, davon hat 1 Transitarbeitskraft gekündigt,

2 Dienstverhältnisse wurden einvernehmlich gelöst, wobei 1 Person nach mehrmonatiger Unterbrechung aus gesundheitlichen Gründen das Dienstverhältnis nach der Gesundung wieder aufnahm.

Beim Erwerb des Führerscheines wurde 1 Person intensiv beim Lernen von uns unterstützt, und für drei weitere Personen wurden Sparpläne für das Wiedererreichen des Führerscheins erarbeitet.

3 behinderte Personen sind um den Status der Begünstigbarkeit mit dem Ziel, die persönlichen Chancen auf einen Arbeitsplatz durch entsprechende Zuschusszahlungen für die Firma bei ihrer Einstellung zu verbessern, beim BASB eingekommen. Die Ergebnisse stehen noch immer aus, da dies ein sehr langwieriger Prozess ist.

2.8.1.1. Weitere Erfolgskriterien

Bewerbungsschreiben

Im Vertrag sind pro ausgeschiedener Transitarbeitskraft 5 schriftliche Bewerbungen verlangt, diese wäre bei 14 ausgeschiedenen Personen eine Anzahl von 70. Allerdings wurden insgesamt nur 38 schriftliche Bewerbungen von den KlientInnen gemacht. Grund dafür ist, dass erfahrungsgemäß vamos-TAK in Branchen (Bau- und Baunebengewerbe, Hilfstätigkeiten im Tourismus und Produktion,...) Jobs suchen, in denen schriftliche Bewerbungen nicht üblich sind. Wir haben deswegen die zahlreichen in den Akten dokumentierten telefonischen Bewerbungen ebenfalls in der Statistik angeführt.

Vorstellungsgespräche

Ähnlich wie bei den Bewerbungen stellt sich die Situation bei den Vorstellungsgesprächen dar. Ein gängiger und bewährter vamos-Weg beim Outplacement ist es, TAK Praktika in Firmen mit offenen Stellen machen zu lassen, damit die PersonalistInnen diese kennenlernen und in der Folge diese bereits eingeschulten Personen bei ihrer Personalauswahl berücksichtigen. Dabei kommt es in der Praxis dann nicht mehr zu klassischen Vorstellungsgesprächen, sondern „nur“ entweder zu Praxisreflexionsgesprächen oder zu Gesprächen über Förderungen, Einschulungshilfen und Nachbetreuung.

Die KollegInnen des Integrativen Fachdienstes werden nun nochmals dazu angehalten, die im Vertrag geforderten schriftlichen Bewerbungen und Vorstellungsgespräche bis Ende des Jahres beizubringen. Eine Änderung, insbesondere eine Verschiebung dieser Vorgaben, wird für das nächste Jahr von uns angestrebt.

2.8.2. Qualifizierung der Transitarbeitskräfte

Nach wie vor bieten wir unseren TeilnehmerInnen ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm an, welches gerne in Anspruch genommen wird. Diese Qualifizierungsmodule stehen grundsätzlich allen Personen unseres Vereins offen.

ReferentInnen und WorkshopleiterInnen kommen aus Kostengründen teilweise aus den Reihen des integrativen Fachdienstes und der VereinsmitarbeiterInnen, aber es werden auch Honorarkräfte eingesetzt.

Seminare mit arbeitsmarktpolitischem Inhalt sind für Transitarbeitskräfte verpflichtend, um diese auf die freie Wirtschaft vorzubereiten.

Die jeweilige integrative Fachkraft legt gemeinsam mit der Transitarbeitskraft fest, welche Seminare verpflichtend (z.B. arbeitsmarktpolitische) und welche freiwillig sind. Die Anmeldung ist über ein Formularwesen gestaltet, das der theoretischen Qualifizierung einen offiziellen Charakter verleiht.

Im ersten Halbjahr nahmen an 12 Qualifizierungsmodulen Transitarbeitskräfte teil. Eine halbtägige Veranstaltung dauert 3 Stunden, eine ganztägige 7 Stunden. Insgesamt wurden 471 Qualifizierungsmodulstunden von Transitarbeitskräften wahrgenommen. Damit sind wir etwas unter dem vorjährigen Jahresschnitt, hoffen aber dies bis Jahresende noch aufzuholen.

Qualifizierungsmodul (laut beiliegender Teilnehmerliste)	ReferentIn	Anwe- sende TAK	Dauer
Freundschaft, Beziehung, Partnerschaft , S.	Gottfrieda Kaiser	1	1 HT
Alles über die Arbeitnehmerveranlagung	FA Oberwart, ADir. Eva Farkas	9	1 HT
Fit für den Arbeitsmarkt - 2 Module	Gottfrieda Kaiser	6	2 HT
Bewerbungstraining	Veronika Mauthner	14	1 HT
Durch Dick und Dünn	Gottfrieda Kaiser	4	1 HT
Brandschutz-Schulung	Gerhard Berk, Brandschutzb.	14	1 HT
Hygiene-Schulung	Fa.Hagleitner, BL Karin Eyer	8	1 HT
Mein persönl. Auftreten i. Berufsalltag 5 M.	Gabriele Vamos	8	5 HT
Das Arbeitsmarktservice	Dietmar Strobl, Lt. RGS OW	11	1 HT
Sicherheits-Schulung für MitarbeiterInnen	Fa. Hagleitner	13	1 HT
Suchtmittel und Arbeit	Dr ⁱⁿ Beate Falbesoner	16	1 HT
Wege aus der Schuldenfalle	Dr ⁱⁿ Michaela Puhr	15	1 HT

2.8.3. Betriebliche Schulungen

In unseren Vereinsbetrieben arbeiten die Transitarbeitskräfte entsprechend ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten. Nach der Eingewöhnungsphase im Betrieb wird in Bezug auf fachliche Schulung besonders auf vorhandene Ressourcen Augenmerk gelegt, um diese Kompetenzen weiter auszubauen und zu fördern. Der/die BereichsleiterIn und der integrative Fachdienst sind laufend im Kontakt, um den aktuellen Wissensstand in der täglichen Arbeit zu verwerten. Weiters werden die Transitarbeitskräfte im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu eigenverantwortlichen Tätigkeiten herangezogen, um die Eigenständigkeit zu fördern. Nachschulungen bei Einstellungszusagen werden von unseren betrieblichen MitarbeiterInnen mit besonderem Engagement betrieben.

Da die Zahl der Teilqualifizierungslehrlinge wesentlich gestiegen ist, hat das Bewusstsein für fachliche Schulung bei den Schlüsselkräften nochmals zugenommen. Auch wenn es für die BetriebsleiterInnen schwierig ist, die Balance zu halten zwischen Personen, die sehr viel Unterstützung brauchen, und Personen, die man auch eigenständig arbeiten lassen kann, ist dies im ersten Halbjahr 2010 wesentlich besser gelungen als in den Jahren zuvor. Daran konnte im Verein erfolgreich gearbeitet werden.

2.8.4. Auftragslage

In allen Betrieben herrscht weiterhin eine gute Auftragslage, der Beschäftigungsgrad der Transitarbeitskräfte bzw. aller übrigen begleitenden Personen in anderen Maßnahmen ist hoch. In fast allen Produktionsstätten müssen neue KundInnen mit Wartezeiten rechnen bzw. können nicht aufgenommen werden, da wir ein Mehr an Arbeit nicht leisten können. Dies betrifft sowohl die Infrastruktur als auch den Personalstand.

Für die EB-Kräfte wurde in einem Kurzfragebogen auch ihre Arbeitsauslastung abgefragt, und dies soll uns nochmals über die betriebliche Auslastung eine Rückmeldung geben. Dies wird aber erst zu Jahresende ausgewertet werden.

2.9. Firmenkontakte

Mittlerweile steht uns für Praktika und Schnupperstellen ein umfangreicher Firmenpool in fast allen Sparten zur Verfügung.

2.10. Praktika

Bei neuen Firmen ist teilweise eine Ablehnung gegenüber unseren Transitarbeitskräften spürbar, da der Arbeitsmarkt aufgrund der vielen Kursangebote mit Praktikumswünschen regelrecht überschwemmt ist. Es scheint uns aber gelungen zu sein, Unsicherheiten und Ängsten, wie viel Belastung und Unruhe durch PraktikantInnen nun wieder entstehen würde, etwas entgegen zu wirken. Durch die laufende gute Begleitung der PraktikantInnen sind die Firmen bereit, den Aufwand, der durch neue Personen immer gegeben ist, in Kauf zu nehmen.

Wir hoffen, dass dies nicht nur eine kurzzeitige Momentaufnahme ist, sondern dass es uns tatsächlich gelungen ist, dauerhaft ein Alleinstellungsmerkmal gegenüber anderen Schulungseinrichtungen für unsere Praktikumsprozesse erarbeitet zu haben.

2.11. Vernetzungen

vamos ist Mitglied beim BAF - Burgenländisches Arbeitsforum. Ziel des Verbandes ist es, die berufliche und soziale Integration von gesellschaftlich benachteiligten Frauen und Männern zu erreichen. Ausgehend von einem ganzheitlichen Ansatz können in diese Hilfestellungen auch Lebensbereiche einbezogen werden, die über das unmittelbare berufliche Umfeld hinausgehen und wo Probleme einem Eintritt in die freie Wirtschaft im Wege stehen.

2.12. Das Gesundheitprojekt bei vamos

vamos hat sich aktiv im Rahmen des BAF an der Erreichung des Projektes „bewusst Arbeitsfähigkeit fördern - bAf“ zur Förderung der Gesundheit von Schlüsselkräften und Transitarbeitskräften beteiligt. Es wurden zwei Gesundheitsbeauftragte Karina Bauer und Silke Beck mit der Durchführung des Projektes bei vamos beauftragt

Um die Nachhaltigkeit dieses Projektes zu gewährleisten, ist im Gesundheitsprojekt vorgesehen, diese Gesundheitsbeauftragten speziell auszubilden. Dies geschah über den Fonds Gesundes Österreich, wobei es gelungen ist, diese Fortbildung für das bAf-Projekt im Burgenland zu veranstalten. Da noch zusätzliche Plätze frei waren, hat vamos die Gelegenheit genutzt und dieses für zwei weitere Schlüsselkräfte eingekauft. Insbesondere hat auch eine Person vom Standort Windisch-Minihof daran teilgenommen, um auch dort über gesundheitsförderliche Aktivitäten zu informieren.

Der erste Teil der Ausbildung fand am 21. und 22. Juni 2010 in Marz statt und wurde von einem FGÖ-Mitarbeiter moderiert.

Am 1. Juni 2010 startete bei vamos das Gesundheitsprojekt mit einer Kick-Off-Veranstaltung, an der alle AMS-geförderten Schlüsselkräfte teilnahmen, und am 2. Juni gab es dann die Auftaktveranstaltung, die von den Transitarbeitskräften besucht wurde. Anfängliche Bedenken, ob dies nun wieder eine zusätzliche Belastung im Verein darstelle und ob es denn überhaupt etwas bringen werde, waren rasch zerstreut, und es stellte sich sogar bei anderen Schlüsselkräften von vamos der Wunsch ein, auch daran teilnehmen zu können.

Die beiden Gesundheitsbeauftragten führten durch die Veranstaltungen und wurden in der Vorbereitung tatkräftig von der Geschäftsführung unterstützt.

Es wurden Maßnahmen basierend auf den vier Säulen der Gesundheit:

- Vorsorge,
- Ernährung,
- Bewegung und
- Psyche

präsentiert, wobei die TeilnehmerInnen die Möglichkeit hatten, sich bereits für dieses Jahr eine gesundheitsförderliche Aktivität auszuwählen.

Die Meinungsbildung zeigte ein eindeutiges Ergebnis, wobei sich die Schlüsselkräfte für das Kennenlernen mehrerer Entspannungstechniken und die Transitarbeitskräfte für Yoga entschieden haben.

Diese beiden Maßnahmen können durch die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen des AMS für den Herbst bereits organisiert werden.

Für die Analyse der gesundheitsbezogenen Ausgangssituation in den Betrieben wurden zwei speziell für die Zielgruppe der Schlüssel- und Transitarbeitskräfte von der begleitenden Evaluierungsfirma ÖSB-consulting vorgegebene und entwickelte Fragebögen eingesetzt. Diese wurden am Ende der Kick-Off-Veranstaltungen verteilt und eine Woche später an die evaluierende Organisation weitergeleitet.

Ende Juni erfolgte im Rahmen eines BAF-Treffen die Terminplanung für die im Herbst stattfindenden Gesundheitszirkel für Schlüsselkräfte und Workshops für Transitarbeitskräfte.

Bei diesen Treffen werden Aktivitäten ausgearbeitet, um Arbeitsbedingungen altersgerechter und gesundheitsförderlicher zu gestalten und somit das Bewusstsein dafür nachhaltig zu verändern.

Auch wenn dieses Projekt klar für die AMS-Maßnahme bei vamos konzipiert und durchgeführt wird, erhofft sich die Vereinsleitung davon auch, dass das Bewusstsein zum Thema Gesundheit und altersgerechtes Arbeiten im Gesamtverein einen entsprechenden Stellenwert bekommt.

3. EB-Kräfte

Es wurden in Markt Allhau 51 EB-Kräfte für einen bzw. zwei Monate angestellt, 18 Männer und 33 Frauen. Es werden so - hochgerechnet bis Ende August - 76 (Soll: 80 Monate) Monate Dienstverhältnisse geschaffen und verplant worden sein, wobei in der Berechnung noch keine Berücksichtigung der Halbtagskräfte vorgenommen wurde. Im August werden wieder 5 Kräfte starten. Es ist geplant, die noch fehlenden Monate im arbeitsintensiven Herbst und in der Vorweihnachtszeit auf das Plansoll aufzustocken.

Das durchschnittliche Alter betrug 44,76 Jahre. 6 EB-Kräfte wechselten auf einen Jahrestansitarbeitsplatz.

Unter den EB-Kräften gab es laufend 2 Personen aus Stegersbach.

66,7% der Lohnkosten werden vom AMS finanziert, ein weiterer Teil über die Aktion 4000, den Rest stellt der Verein zur Verfügung. Vom AMS wird dafür zusätzlich eine Schlüsselkraft finanziert. Es besteht bei dieser Maßnahme kein Auftrag zur sozialpädagogischen Begleitung oder zum Outplacement. Dennoch treten in der Praxis immer wieder Probleme - wie massive Überschuldung (kein Fahrgeld), fehlende Kinderbetreuung (plötzlicher Ausfall der Tagesmutter), massive persönliche Probleme (versteckte psychische Symptomaten) - auf, denen sich vamos zumindest minimal stellen muss. Es wäre im Gesamtkontext der Arbeit unmöglich, einer großen Zahl von KlientInnen Unterstützung anzubieten und in selektiven Fällen dies nicht zu tun.

Die operative Abwicklung der Aufnahme, Anmeldung, Erstinformation und Abmeldung ist von den ProjektmitarbeiterInnen und dem AMS optimal organisiert und kann so mit einem Minimum an Aufwand erledigt werden. Auch die ArbeitsanleiterInnen haben sich bereits daran gewöhnt, sehr rasch neue Leute in ihren Betrieben so einzusetzen, dass die Arbeitskraft genutzt werden kann, aber nicht zu viel Unruhe entsteht.

Der Verein unterstützt diese Maßnahme, da so

- eine entsprechende Öffentlichkeit durch die betroffenen Personen erreicht werden kann,
- ein niederschwelliger Zugang für einzelne Betroffene zu vamos möglich wird,
- die Arbeitskräfte flexibel bei größeren Aufträgen eingesetzt werden können.

Am Ende der Maßnahme werden die EB-Kräfte gebeten, einen kurzen Fragebogen auszufüllen, damit wir auch über ihre Situation Informationen bekommen. Diese Bögen werden am Ende des Jahres ausgewertet.

4. Perspektiven

Die in Absprache mit der Regionalstelle Oberwart modifizierten Situations- und Abschlussberichte mit dem Zweck, bei Austritten von Transitarbeitskräften den zuständigen AMS-BeraterInnen vermittlungsrelevante Informationen rechtzeitig zukommen zu lassen, haben sich bewährt. Es ist unser Ziel, nun zu evaluieren, ob diese Berichte entsprechend genutzt werden können.

Das Knüpfen neuer Firmenkontakte sowie die Ausweitung von Praktikumsstellen werden auch in Zukunft wichtige Schwerpunkte in der täglichen Arbeit sein.

Mittlerweile wurden die neuen AMS-Richtlinien für gemeinnützige Beschäftigungsprojekte in unser Gesamtkonzept integriert und es wurde darauf geachtet, dass der flexible und klientInnenzentrierte Ansatz der sozialpädagogischen Arbeit erhalten bleibt. Nun werden auch noch die neuen Abrechnungsvorgänge zu bewältigen sein.

Das Gesundheitprojekt soll weiter durchgeführt werden, und die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen ein Teil von vamos werden.

Die Empfehlungen des AssessorInnenberichts sollen verwertet werden und Eingang in das im Sommer zu erstellende und vom Vorstand zu beschließende Strategiepapier 2011 finden.