



Evaluationsbericht

benefit_work



diepartner.at Sozial- und Gesundheitsmanagement GmbH
Wien, im Dezember 2005

Gefördert mit Mitteln von



Der vorliegende Evaluationsbericht bildet den Abschluss der begleitenden Evaluation von benefit_work und wurde im Auftrag der Caritas der Erzdiözese Wien erstellt. Die Erhebungsphase wurde mit Oktober 2005 abgeschlossen; Leistungen des Projektes, die danach erbracht wurden, bzw. Informationen, die bis dahin nicht zur Verfügung standen, konnten nicht mehr im Evaluationsbericht aufgenommen werden. Der Bericht beruht auf „face to face“-Befragungen der Transitarbeitskräfte, schriftlicher Befragung der SozialarbeiterInnen und ArbeitsanleiterInnen von benefit_work, „face to face“-Befragungen aller MitarbeiterInnen von benefit_work (Sozialarbeit, Arbeitsanleitung und Administration), „face to face“-Befragungen von FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen, Ergebnissen diverser Workshops sowie ferner auf dokumentierten Eckdaten der Transitarbeitskräfte und dokumentierten Leistungen des Projektes.

Das Projekt benefit_work wurde gefördert mit Mitteln des Arbeitsmarktservice (AMS) Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff). Die Evaluation war Teil der AMS-Förderung.

Die Rechte der Veröffentlichung liegen beim Auftraggeber.

Auftragnehmer: diepartner.at Sozial- & Gesundheitsmanagement GmbH

Projektleitung und wissenschaftliche Leitung: Mag. Ludwig Grillich
Projektmitarbeit und Berichterstellung: Bakk.^a Tanja Nagel
Projektmitarbeit: Mag. Ernst Neudorfer
Mag. Ulrich Schubert
Dr.ⁱⁿ Inge Kittner

diepartner.at Sozial- & Gesundheitsmanagement GmbH

Praterstern 2/4/9

1020 Wien

Telefon 219 73 33-0 / Fax DW 30

E-Mail: office@diepartner.at

www.diepartner.at

Danksagung

Eine partizipative Evaluation – wie sie im vorliegenden Fall durchgeführt wurde – ist hinsichtlich der Ergebnisse abhängig von der Bereitschaft der im Projekt involvierten Personen, an der Evaluation aktiv mitzuwirken (z.B. durch Teilnahme an Befragungen/Interviews, Bereitstellung von Informationen etc.).

Für ihre Mitarbeit möchten wir uns daher bei allen MitarbeiterInnen und Transitarbeitskräften von benefit_work, insbesondere bei jenen, die uns für Befragungen/Interviews zur Verfügung gestanden haben, herzlich bedanken. Besonderer Dank gilt Günter Gammer (Projektleiter von benefit_work), Andreas Thienel (Bereichsleiter der Sozialökonomischen Betriebe der Caritas), Katharina Pilz (ehemalige Projektleiterin von benefit_work) und Georg Engel (inhaltliche Konzepterstellung).

Danken möchten wir auch all jenen FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen, die uns für Interviews zur Verfügung gestanden haben. Wir hoffen, dass die nun vorliegenden Evaluationsergebnisse für aktuelle wie zukünftige Projektdurchführende wertvolle Anregungen und Anhaltspunkte beinhalten.

Das Evaluationsteam

Inhalt

1. Ausgangslage	5
2. Das Projekt benefit_work (Kurzbeschreibung)	7
3. Zusammenfassung	8
4. Nutzen und Ansatz der Evaluation	12
5. benefit_work	15
5.1 Kooperation mit AMS, Psychologischem Dienst und waff	19
5.1.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	20
5.2 Organisationsstruktur und Ressourcen	21
5.2.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	23
5.3 Buddy-System/Personalentwicklung	24
5.3.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	26
5.4 Personalentwicklung über Arbeit	29
5.4.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	31
5.5 Wochenarbeitszeit	33
5.5.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	34
5.6 Personalentwicklung durch externe Angebote.....	35
5.6.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	35
5.7 Wirtschaftlichkeit/Erlöse	37
5.7.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	37
6. Die Transitarbeitskräfte	38
6.1 Beschreibung der Transitarbeitskräfte.....	39
6.2 Verlaufsanalyse	47
6.3 Veränderungen hinsichtlich Leistungsfähigkeit.....	48
6.4 Veränderungen des Gesundheitszustands	49
6.5 Stabilisierung der Transitarbeitskräfte.....	51
6.6 Soziale Integration und Veränderungen der sozialen Kompetenz.....	54
6.7 Reintegration der Transitarbeitskräfte.....	56
6.8 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum.....	62
7. Literaturverzeichnis	63
8. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	64
9. Anhang	65
9.1 Quellen der Evaluation in Bezug auf die Transitarbeitskräfte	65
9.2 Aufnahmen und Austritte.....	66
9.3 Abkürzungsverzeichnis	66

1. AUSGANGSLAGE

Sozialökonomische Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte haben sich als Maßnahmen der Beschäftigung und (Re-)Integration von langzeitarbeitslosen Menschen bewährt und etabliert. Diese Maßnahmen agieren im Wesentlichen wie „soziale Wirtschaftsbetriebe“, die bestimmte wirtschaftliche Zielvorgaben und Quoten bezüglich des Integrationserfolgs der Transitarbeitskräfte erreichen müssen. Um diese Zielvorgaben zu erfüllen, müssen bestimmte Voraussetzungen bei den Transitarbeitskräften gegeben sein. Besonders „schwache“ Personen können daher in diesen Maßnahmen meist keine Beschäftigung finden. Solche Personen, die aufgrund diverser Vermittlungshindernisse als schwerst in den Arbeitsmarkt integrierbar gelten, werden vom AMS als „KINT“-Fälle¹ klassifiziert.

Die Anzahl der Arbeitslosen in **Gesamt-Österreich** stieg 2004² (Jahresdurchschnitt im Vergleich zu 2003) um 3.801 auf 243.880 Personen (7,1% des unselbständigen Arbeitskräftepotentials). Dabei stieg die Anzahl der Langzeitarbeitslosen³ um 1.440 (+7,6%) auf durchschnittlich 20.405 Personen. Die Anzahl der Arbeitslosen über fünfundvierzig sank um 1.426 (-1,9%) auf 73.572 Personen (<http://www.ams.or.at/neu>).

Ein ähnlicher Trend wie in Gesamt-Österreich zeigte sich auch in **Wien**: Die Anzahl der Arbeitslosen stieg im Jahr 2004 (Jahresdurchschnitt) um 2.153 auf 82.025 Personen (9,8% des unselbständigen Arbeitskräftepotentials). Die Zahl der Arbeitslosen über fünfundvierzig hingegen sank um 1.054 (-3,7%) auf 27.446 Personen. Die Anzahl der Personen, die mindestens ein Jahr ohne Beschäftigung waren, erhöhte sich um 851 (+7,9%) auf 11.611 (<http://www.ams.or.at/neu>).

Gerade für **Menschen mit niedriger Qualifikation** gestaltet sich der Arbeitsmarkt besonders schwierig. In Tabelle 1 ist die Arbeitslosigkeit in Wien nach Ausbildungsstufen für Oktober 2005 dargestellt. In Summe stellen Personen, die keinen oder nur einen Pflichtschulabschluss haben, 54% der Arbeitslosen in Wien. Ein weiteres Viertel entfällt auf Personen mit Lehrabschluss. Es ist zwar hervorzuheben, dass es in der Kategorie Lehrabschluss gegenüber dem Vorjahresmonat zu einer Reduktion der arbeitslosen Personen um 683 Personen (-3,5%) gekommen ist, dennoch gestaltet sich die Arbeitsmarktsituation für Menschen ohne höhere Ausbildung weiterhin schwierig.

¹ KINT bedeutet „Kaum INTegration möglich“.

² Zum Zeitpunkt der Berichterstellung lagen noch keine aktuellen Daten für das Jahr 2005 vor.

³ Länger als ein Jahr arbeitslos.

Arbeitslosigkeit nach Ausbildung				
Wien – Oktober 2005	Frauen	Männer	Gesamt	% von Gesamt
Keine abgeschlossene Ausbildung	4.304	4.273	8.577	11%
Pflichtschule	14.464	19.282	33.746	43%
Lehre	5.859	13.209	19.068	25%
Rest	8.135	8.133	16.268	21%
Summe	32.762	44.897	77.659	100%

Tabelle 1: Arbeitslosigkeit nach Ausbildung (Quelle: <http://www.ams.or.at/neu>)

Für Arbeitslose mit „multifaktoriellen“ Vermittlungshindernissen (z.B.: Vorstrafen, hohes Alter, geringe Bildung, schlechte Gesundheit) ist die Situation gleichsam hoffnungslos geworden, denn diesen können die BeraterInnen in den regionalen Geschäftsstellen des AMS kein adäquates Beschäftigungsangebot zur Integration in den Arbeitsmarkt mehr stellen. Diesem Mangel wird das Pilotprojekt benefit_work gerecht.

2. DAS PROJEKT BENEFIT_WORK (KURZBESCHREIBUNG)

benefit_work ist ein gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt der Caritas der Erzdiözese Wien und wird vom Arbeitsmarktservice und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds finanziert. Zielgruppe des Pilotprojekts sind Frauen und Männer, die aufgrund diverser Vermittlungshindernisse als schwerst in den Arbeitsmarkt integrierbar gelten und beim AMS als „KINT“-Fälle geführt werden; Langzeitarbeitslosigkeit ist dabei keine zwingende Voraussetzung.

Ziele von benefit_work sind die Verbesserung der Arbeitstugenden, die Steigerung der Lebensqualität (durch Stabilisierung, Förderung der sozialen Kompetenz und Selbständigkeit) die Bearbeitung und möglichst Beseitigung von Vermittlungshindernissen, eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte und somit die Verbesserung der Chancen auf einen Folgearbeitsplatz in einem bestehenden Beschäftigungsprojekt (Sozialökonomischer Betrieb oder gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt) oder am ersten Arbeitsmarkt.

Die Pilotphase umfasste den Zeitraum von 17. November 2003 bis 16. November 2005 und verfügte über 40 Transitarbeitsplätze in Teilzeit. Bis März 2004 wurde das Beschäftigungsprojekt aufgebaut, mit März 2004 startete die Arbeit mit KlientInnen. Während der Pilotphase standen diese Transitarbeitsplätze lediglich den Regionalstellen des AMS Dresdner Straße und Währinger Gürtel zur Verfügung. Die Arbeitsverhältnisse waren bis maximal zwei Jahre befristet.

Die Transitarbeitskräfte stiegen mit 25 Wochenstunden im Pilotprojekt ein und konnten, sobald ihre Leistungsfähigkeit gesteigert war und die Arbeitstugenden (z.B. Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen ...) verbessert waren, auf 30 und maximal 35 Wochenstunden erhöhen.

Die Transitarbeitskräfte kamen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten zu benefit_work. Daher war ein möglichst breit gefächertes Angebot an Tätigkeiten notwendig und musste laufend den Potentialen entsprechend erweitert bzw. verändert werden. Einmal monatlich stattfindende, themenzentrierte Gruppentrainings, durchgeführt von der Wiener Berufsbörse, trugen zudem zur Steigerung der Arbeits- und Teamfähigkeit bei.

3. ZUSAMMENFASSUNG

Die im Beobachtungszeitraum März 2004 bis Oktober 2005 bei benefit_work systematisch erhobenen Daten zeigen, dass Personen aus der Zielgruppe der vom AMS KINT⁴-kodierte Personen (schwerst in den Arbeitsmarkt integrierbare Personen) bei benefit_work arbeiten wollen und die dort vorhandenen Anforderungen erfüllen können.

Das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt benefit_work startete mit 17. November 2003. Seit März 2004 haben insgesamt 274 Personen ein freiwilliges Vorstellungsgespräch bei benefit_work in Anspruch genommen und damit ihre **Leistungsbereitschaft** dokumentiert. Von diesen wurden 74 Personen (27%) bei benefit_work aufgenommen. Seit September 2004 stabilisierte sich die Beschäftigtenzahl bei einer relativ hohen Auslastung von durchschnittlich 88% (bei maximal 40 Transitarbeitsplätzen). Die durchschnittliche **Beschäftigungsdauer** der per Stichtag (31.10.2005) aktiven Transitarbeitskräfte betrug 11,6 Monate bei einer maximalen Verweildauer von 24 Monaten.

Besonderheiten des Projekts

Die **enge Kooperation** zwischen den am Projekt beteiligten PartnerInnen (Caritas, AMS-Landesgeschäftsstelle, waff, AMS-Regionalstellen, Psychologischer Dienst) stellte sich als sinnvoll heraus. Kommunikation und Informationsaustausch funktionierten sehr gut und die Informationsveranstaltungen im AMS waren eine wichtige Maßnahme für die Information und Auswahl der potentiellen Transitarbeitskräfte. Die Unterstützung durch den Psychologischen Dienst bei der Zuweisung der Personen wird im neuen Förderzeitraum noch weiter intensiviert werden, um letzte Schwierigkeiten bei der Auswahl und Zubuchung der Personen beheben zu können. Die Möglichkeit der Zuweisung wird auf alle Wiener Regionalstellen ausgeweitet.

Ein große Herausforderung für benefit_work war es, innerhalb kürzester Zeit (6 Monate) eine **funktionierende Organisation** (Struktur, Räumlichkeiten etc.) und ein Team von Schlüsselkräften aufzubauen, ohne auf Vorerfahrungen mit der Zielgruppe zurückgreifen zu können. Dieser Aufbau gelang benefit_work, obwohl widersprüchliche Erwartungen der Berufsgruppen (Wirtschaftlichkeit und sozialpädagogische Betreuung), knappe Ressourcen und eine betreuungsintensive Zielgruppe die Arbeit erschwerten. Aufgrund der vorhandenen Lern- und Einsatzbereitschaft und der begleitenden Evaluation war es möglich, Strukturen und Angebote während der Pilotphase laufend zu verbessern.

Das **Buddy-System** (= durchgehende Betreuung durch eine/n SozialarbeiterIn) hat sich bewährt und wird auch im neuen Förderzeitraum beibehalten. Die Zufriedenheit mit der sozialarbeiterischen Betreuung während allen Phasen der **Personalentwicklung** war hoch. Insgesamt konnten im Beobachtungszeitraum elf Transitarbeitskräfte das Projekt erfolgreich verlassen, was einer Erfolgsquote von 42%⁵ entspricht. Die Erfahrungen mit der Personalentwicklung führten zu Änderungen im neuen Förderzeitraum. Die Personalentwicklung enthält nun im Gegensatz zum ursprünglich sehr individuellen Ansatz mehr Struktur. Ein zusätzlicher Schwerpunkt zum Thema Gesundheitsvorsorge wird eingeführt.

⁴ KINT bedeutet „Kaum INTegration möglich“.

⁵ Neun von 24 nach der Probezeit ausgetretenen Transitarbeitskräfte waren ein Erfolg nach AMS-Kriterien, was einer Erfolgsquote von 37,5% entspricht. Beachtet man auch die zwei während der Probezeit vermittelten Personen erhöhen sich die Erfolge auf elf von 26 ausgetretenen Transitarbeitskräften, was einer Erfolgsquote von 42% entspricht. Siehe dazu auch die Verlaufsanalyse in Abbildung 1.

Die **Arbeit** selbst sowie die Leistungen der ArbeitsanleiterInnen zählten zu den positivsten Elementen des Projekts. In der bisherigen Laufzeit waren die Transitarbeitskräfte in verschiedensten Arbeitsfeldern indoor und outdoor tätig, wobei sich besonders die Gartenarbeit und Versandtätigkeiten bewährten. Ein Mangel herrschte an büroähnlichen Tätigkeiten, die aber als Alternative zum Handwerk und für körperlich eingeschränkte Transitarbeitskräfte notwendig wären. Aufgrund der knappen Ressourcen werden im neuen Förderzeitraum die Arbeitsfelder auf folgende eingeschränkt: Gartenarbeit, Versand, Übersiedlungen, Reinigung, einfache Instandhaltung. Zusätzlich sollen noch ein bis zwei weitere Arbeitsfelder gefunden werden, in denen laufend ohne dringende Auftragsfristen gearbeitet werden kann.

Die Möglichkeit, das **Stundenausmaß** im Laufe der Beschäftigungsdauer zu erhöhen (von 25h auf 30h bis zu 35h), hat sich bewährt. Allerdings wurden noch Probleme in der praktischen Umsetzung (z.B. die zu langsame Entscheidung über eine Stundenerhöhung) festgestellt.

Das **Sozialkompetenztraining**, durchgeführt von der Wiener Berufsbörse, wurde schon während der Pilotphase verändert, was zu zunehmender Akzeptanz des Angebotes durch die Transitarbeitskräfte führte. Die stark psychologische Orientierung der Trainings führte anfangs zu Unzufriedenheiten. Die Trainings wurden entgegen der ursprünglichen Planung nur monatlich durchgeführt. Dieser Rhythmus wird auch im neuen Förderzeitraum beibehalten. Zusätzliche regelmäßige Gesundheitsinputs durch eine/n Arzt/Ärztin sind geplant, da der Gesundheitszustand der Transitarbeitskräfte großteils schlecht ist.

Die **Eigenerlöse** von benefit_work konnten mit € 40.000,- in der Pilotphase (24 Monate) über dem Plansoll von € 10.000,- gehalten werden. Im neuen Förderzeitraum wird der Eigenerlösanteil deshalb auf € 52.000,- für 13,5 Monate erhöht werden.

Die Transitarbeitskräfte

Die typische Transitarbeitskraft von benefit_work wies mehrere Vermittlungshindernisse auf:

- Er/sie war im Durchschnitt 42 Jahre alt,
- niedrig qualifiziert (fehlende Berufsausbildung),
- seit ca. drei Jahren arbeitslos (ca. ein Viertel der Transitarbeitskräfte war länger als sieben Jahre arbeitslos),
- hatte Schulden und
- war in einem schlechten Gesundheitszustand (z.B. Beeinträchtigungen beim Bücken und Heben, in ärztlicher Behandlung etc.)

Er/sie lebte in einer Hauptmietwohnung und bezog vor Eintritt bei benefit_work Notstandshilfe, evtl. aufgebessert durch die Richtsatzergänzung.

Seit März 2004 gingen 46 von 74 Personen erfolgreich einer regelmäßigen Beschäftigung nach. Die Beschäftigungsdauer dieser Gruppe lag bei durchschnittlich 10,7 Monaten. Per 31.10.2005 arbeiteten noch 34 dieser 46 Personen bei benefit_work. Die Stundenanzahl wurde bisher bei insgesamt 13 (von 74) Transitarbeitskräften auf 30h erhöht, davon erhöhten vier Transitarbeitskräfte auf 35h. Eine Steigerung der **Leistungsfähigkeit**, der Genauigkeit beim Arbeiten sowie bei der Geschwindigkeit war festzustellen. Auch die Anzahl benötigter Pausen verringerte sich.

Der **Gesundheitszustand** der Transitarbeitskräfte verbesserte sich teilweise (Rückgang von Depressionen, Verbesserung hinsichtlich des Suchtmittelkonsums). Verbesserungen konnten besonders hinsichtlich Körperpflege festgestellt werden. Der im neuen Förderzeitraum geplante Gesundheitsschwerpunkt soll zusätzlich Veränderungen bezüglich Gesundheitsbewusstsein und -verhalten herbeiführen.

Während der Beschäftigung bei benefit_work konnte die **Stabilisierung** der Transitarbeitskräfte erreicht werden. Die Transitarbeitskräfte verbanden mit benefit_work positive persönliche Veränderungen. Sie sahen ihr Leben und ihre Zukunft positiver und berichteten von einem Abnehmen der Stimmungsschwankungen. Diese Veränderungen sind zurückzuführen auf die Interaktion mit KollegInnen, die Tagesstruktur, die Betreuung durch SozialarbeiterInnen und ArbeitsanleiterInnen sowie die regelmäßige Arbeit.

Die **soziale Integration** der Transitarbeitskräfte gelang und stellte sich als besonders wichtiger Projektfaktor heraus. Verbesserungen konnten hinsichtlich der Fähigkeit, Kritik geben zu können, festgestellt werden. Die Transitarbeitskräfte gaben an, nun besser mit den ArbeitskollegInnen in Kontakt treten zu können. Hinsichtlich der Toleranz gegenüber Menschen anderer Herkunft widersprachen sich Selbst- und Fremdbild, aber auch hier wurden Verbesserungen sichtbar. Die Reflexions- und Kompromissbereitschaft verbesserte sich vor allem in den ersten Monaten bei benefit_work.

Der Glaube an eine berufliche **Reintegration** stieg aus Sicht der Transitarbeitskräfte mit zunehmender Projektdauer. Insgesamt konnten bis 31.10.2005 elf Transitarbeitskräfte (42% Erfolgsquote) benefit_work erfolgreich verlassen. Je vier Personen fanden eine Stelle in einem Sozialökonomischen Betrieb oder am ersten Arbeitsmarkt, eine Person machte sich selbständig, eine Person begann eine Therapie und eine beendete das Projekt jobready. Die Vermittlungshindernisse waren vielfältig und der Abbau derselben gelang v.a. hinsichtlich mangelnder Arbeitserfahrung, sozialer Integration und Gesundheit. 21 Transitarbeitskräfte nahmen während des Projekts an Qualifizierungsmaßnahmen teil, 14 Transitarbeitskräfte absolvierten insgesamt 16 Praktika.

Bei der Zielgruppe von benefit_work handelt es sich um Personen, die vom AMS lange Zeit nicht vermittelt werden konnten, aber gerne arbeiten möchten. Viele dieser Personen sind unter den Rahmenbedingungen von benefit_work auch in der Lage zu arbeiten. Die Stabilisierung dieser Personen z.B. hinsichtlich Gesundheit führt zu geringeren Kosten für die öffentliche Hand und ist an sich schon als Erfolg zu werten. Eine ausschließliche Orientierung an Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt würde dazu führen, dass die Zielgruppe aus den Augen verloren wird, denn nur für einen Teil der Transitarbeitskräfte ist die Vermittlung ein realistisches Ziel. Gerade ältere Menschen haben, obwohl sie aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und Stabilität vermittelbar wären, meist keine Chance, am Arbeitsmarkt unterzukommen.

Die folgende Grafik soll den Verlauf der Transitarbeitskräfte bis zum Stichtag (31.10.2005) verdeutlichen:

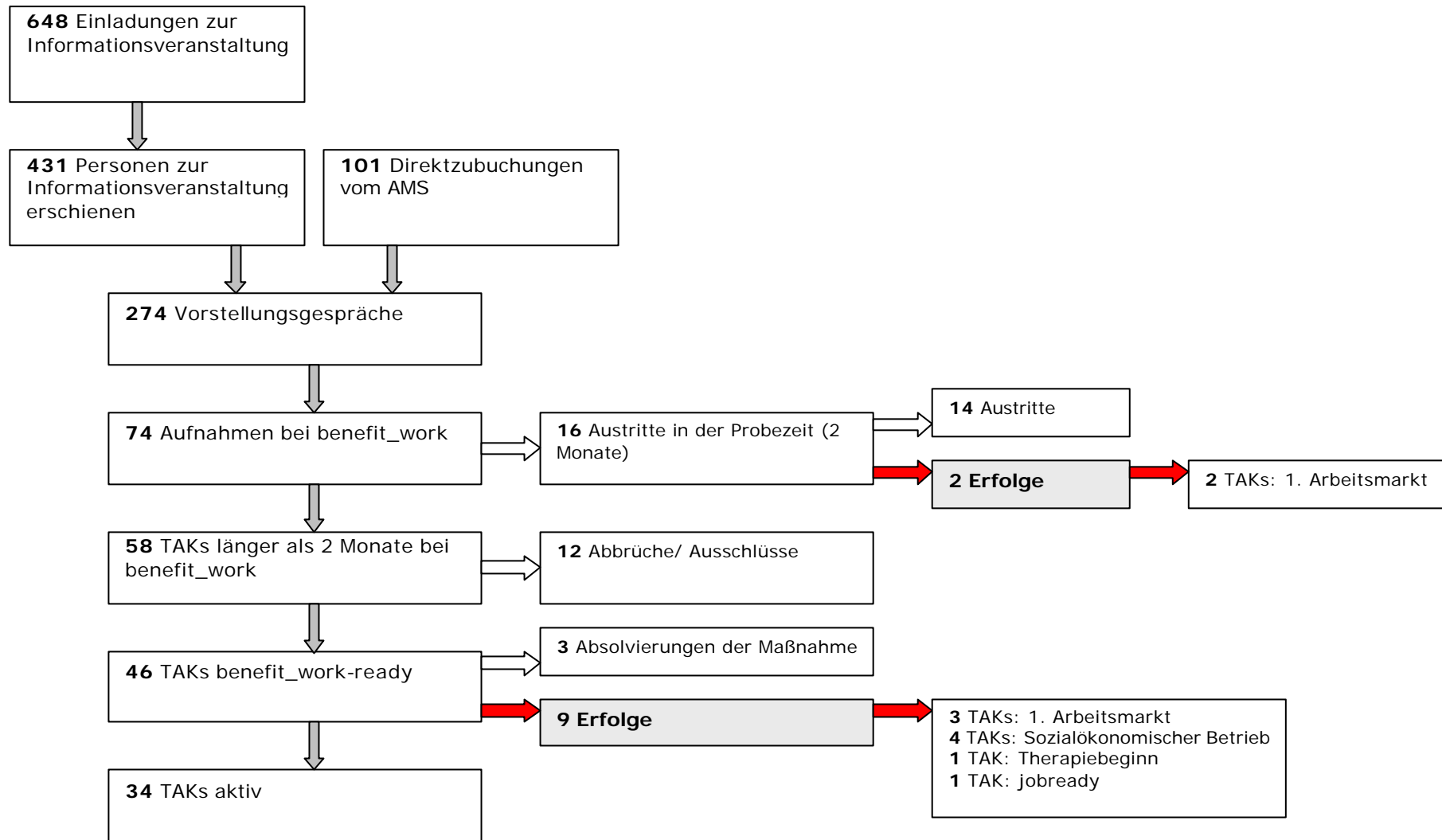


Abbildung 1: Verlaufsanalyse der Transitarbeitskräfte⁶

⁶ Die Transitarbeitskräfte, die schon während der Probezeit eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, zählen nicht zu den Erfolgen nach AMS-Kriterien.

4. NUTZEN UND ANSATZ DER EVALUATION

Professionelle Evaluation zielt auf die systematische, datengestützte und nachvollziehbare Bewertung ihres jeweiligen Gegenstandes, so dass dessen Güte und/oder Nutzen möglichst genau bestimmt werden kann; dadurch ermöglicht Evaluation die gezielte Weiterentwicklung.

Die **projektbegleitende Evaluierung** des Beschäftigungsprojektes benefit_work hatte drei Zielsetzungen:

- Überprüfung der Wirkung der spezifischen Maßnahmen und Besonderheiten des Projektes in Hinblick auf die Heranführung der Zielgruppe an den Arbeitsmarkt.
- Laufende Qualitätsüberprüfung und –entwicklung, um evtl. erforderliche Adaptierungen während der Laufzeit des Projektes vornehmen zu können.
- Schaffung der Grundlagen zur Entwicklung eines für die Zielgruppe geeigneten Modells, das auf den Erfahrungen von benefit_work aufbaut.

Forschungsmodell

Um projektbegleitende Evaluierung in Anlehnung an den aktuellen Stand der Forschung und an die Zielsetzungen von benefit_work durchführen zu können, wurde ein Forschungsmodell angestrebt,

- das alle Beteiligten aktiv in den Forschungsprozess mit einbezieht,
- die Eigenverantwortung und Selbstbestimmung aller Beteiligten erhöht (Empowerment).

Evaluationsberichte und -methoden

Der Bericht zur Zwischenevaluation ermöglichte schon während der Projektlaufzeit **datengestützte und nachvollziehbare Aussagen** über die Akzeptanz der Angebote und Veränderungen bei der Zielgruppe (hinsichtlich Reintegration in den Arbeitsmarkt, Stabilisierung, Leistungsfähigkeit etc.).

In dieser nun vorliegenden abschließenden Evaluation sollen nicht nur die Veränderungen bei der Zielgruppe, sondern auch **Entwicklungsprozesse des Projektes** und seiner Angebote Thema sein.

Die Evaluation erlaubt repräsentative Aussagen über die bei benefit_work beschäftigten Transitarbeitskräfte sowie das Projekt selbst und berücksichtigt den Zeitraum von März 2004 (Arbeitsbeginn der Transitarbeitskräfte) bis 31.10.2005. Sie basiert auf dokumentierten Fakten, Selbst- und Fremdbeurteilungen⁷, Interviews mit Transitarbeitskräften in unterschiedlichen Phasen, MitarbeiterInnenbefragungen, Befragungen von FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen sowie Workshops:

⁷ Für eine detaillierte Darstellung der Stichprobe siehe Tabelle 10 im Anhang.

- **Fakten:** Durch das Stammdatenblatt wurden wesentliche Eckdaten (wie z.B. Ausbildung, Einkommen, Familienstand, ...) aller bei benefit_work tätigen Transitarbeitskräfte zu drei Zeitpunkten dokumentiert: Eintrittsfakten bei Aufnahme der Tätigkeit wurden nach Angaben der Transitarbeitskräfte erfasst, Veränderungsfakten vier Monate nach Eintritt und bei Austritt (bzw. nach mindestens sieben Monaten) wurden durch die/den SozialarbeiterIn dokumentiert. Die Fakten zum Eintritt standen für alle 74 aufgenommenen Transitarbeitskräfte zur Verfügung. Für 23 Transitarbeitskräfte, die mindestens sieben Monate bei benefit_work tätig waren, wurden die Veränderungen der Fakten ausgewertet.
- **Fremdbeurteilungen:** Alle ArbeitsanleiterInnen und alle SozialarbeiterInnen beurteilten 2–3 Monate nach Pilotprojekteintritt sowie bei Pilotprojektaustritt (bzw. nach mindestens sieben Monaten) die Transitarbeitskräfte anhand eines standardisierten Bewertungsschemas. Für 22 Transitarbeitskräfte, die mindestens sieben Monate bei benefit_work tätig waren, wurden die Fremdbilder der SozialarbeiterInnen ausgewertet, für sieben Transitarbeitskräfte die Fremdbilder der ArbeitsanleiterInnen. Für einige Fragestellungen, für die die Verweildauer der Transitarbeitskräfte weniger relevant war, wurde eine größere Anzahl Fremdbilder der ArbeitsanleiterInnen mit einbezogen.
- **Selbstbeurteilung:** Die Transitarbeitskräfte, die sich zur Mitarbeit an der Evaluation bereit erklärt hatten, wurden vier Monate nach ihrem Eintritt und kurz vor Austritt persönlich interviewt. Insgesamt fanden 35 Interviews statt.
- **Austritts- bzw. Abbruchsinterviews:** Vier Transitarbeitskräfte wurden nach ihrem Austritt/Abbruch bei benefit_work zum Projekt und zu Lernerfahrungen befragt.
- **Befragung zur Outplacement-Phase:** Fünf Transitarbeitskräfte, die die Kursmaßnahmen der Outplacementphase beendet hatten, wurden diesbezüglich befragt.
- **Übertrittsinterviews:** Sechs Transitarbeitskräfte wurden nach einer erfolgreichen Vermittlung zum Projekt, zu Lernerfahrungen und zur Unterstützung beim Übertritt befragt.
- **MitarbeiterInnenbefragung⁸:** Die zehn bei benefit_work beschäftigten Schlüsselkräfte aus den Bereichen Administration, Arbeitsanleitung und Sozialarbeit wurden zum Projekt, zur Zielerreichung und zur Organisationsstruktur befragt.
- **Befragung der FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen:** Die Ansprechpersonen bei AMS (Fr. Hais) und waff (Fr. Mag.^a Weiss) sowie die KooperationspartnerInnen bei den zuweisenden AMS-Regionalstellen (Hr. Egger von der Regionalstelle Dresdnerstraße und Hr. Fischer von der Regionalstelle Währinger Gürtel) wurden zur Zusammenarbeit und zur Zufriedenheit mit dem Projekt befragt.
- **Ergebnisse aus Workshops:**
 - Interner Workshop zur Zielerreichung mit den MitarbeiterInnen von benefit_work – 10.6.2005
 - Externer Workshop mit den FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen⁹ – 15.7.2005
 - Zweiteiliger interner Workshop zur Ablauforganisation mit den MitarbeiterInnen von benefit_work – 7. und 21.10.2005

⁸ Der Begriff MitarbeiterInnen steht im Bericht für die Schlüsselkräfte von benefit_work.

⁹ TeilnehmerInnen: Andreas Thienel (Caritas), Georg Engel (Projektkonzeption benefit_work), Ursula Macek (Arbeitsanleiterin benefit_work), Ilse Maislinger (Sozialarbeiterin benefit_work), Edith Hais (AMS Landesgeschäftsstelle), Maximilian Fischer (AMS Währinger Gürtel), Andreas Zernefels (AMS Dresdnerstraße), Bettina Weiss (vormals Koncsek, waff), Andrea Lugmayr (Psychologischer Dienst); Moderation und Protokoll: diepartner.at

Die folgende Grafik soll das Verständnis des vorliegenden Evaluationsberichtes erleichtern:

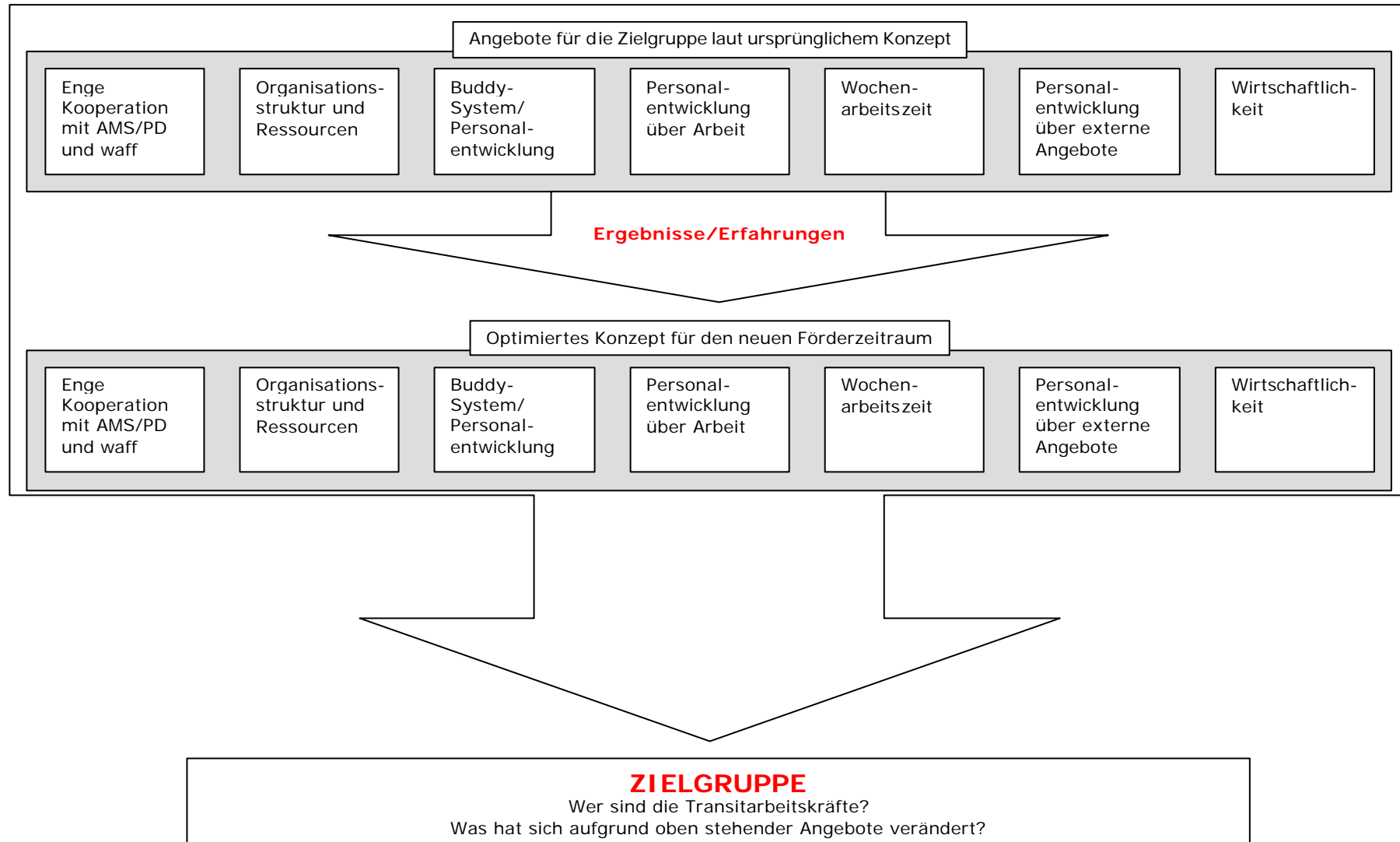


Abbildung 2: Design des Evaluationsberichtes

5. BENEFIT_WORK

Zusammenfassung: Die im Beobachtungszeitraum März 2004 bis Oktober 2005 bei benefit_work systematisch erhobenen Daten zeigen, dass Personen aus der Zielgruppe der vom AMS KINT¹⁰-kodierte Personen (schwerst in den Arbeitsmarkt integrierbare Personen) bei benefit_work arbeiten wollen und die dort vorhandenen Anforderungen erfüllen können.

Das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt benefit_work startete mit 17. November 2003. Seit März 2004 haben insgesamt 274 Personen ein freiwilliges Vorstellungsgespräch bei benefit_work in Anspruch genommen und damit ihre Leistungsbereitschaft dokumentiert. Von diesen wurden 74 Personen (27%) bei benefit_work aufgenommen. Seit September 2004 stabilisierte sich die Beschäftigtenzahl bei einer relativ hohen Auslastung von durchschnittlich 88% (bei maximal 40 Transitarbeitsplätzen). Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der per Stichtag (31.10.2005) aktiven Transitarbeitskräfte betrug 11,6 Monate bei einer maximalen Verweildauer von 24 Monaten.

Im Beschäftigungsprojekt benefit_work, das seit 17. November 2003 aufgebaut wurde, wurden ab März 2004 Transitarbeitskräfte beschäftigt, per 31.10.2005 waren es 34 Transitarbeitskräfte. **74 Transitarbeitskräfte** wurden bis zu diesem Zeitpunkt **aufgenommen**.

Auslastung

Der verzögerte Start des Projektes führte dazu, dass die Aufnahme von Transitarbeitskräften und eine (beinahe) Vollausslastung der Plätze erst später, als ursprünglich geplant, möglich war. In der folgenden Abbildung ist die bisherige Auslastung der 40 Transitarbeitsplätze von benefit_work dargestellt. Diese zeigt, dass nach einer Anlaufzeit von etwa sechs Monaten, in denen die komplette Projekt-Infrastruktur sowie ein Team von Schlüsselkräften aufgebaut werden mussten (siehe dazu auch Kapitel 5.2), die zur Verfügung stehenden Transitarbeitsplätze seit September 2004 kontinuierlich – zumindest annähernd – ausgelastet waren. Der Bedarf an Arbeitsplätzen für diese Zielgruppe wird somit deutlich.

¹⁰ KINT bedeutet „Kaum INTegration möglich“.

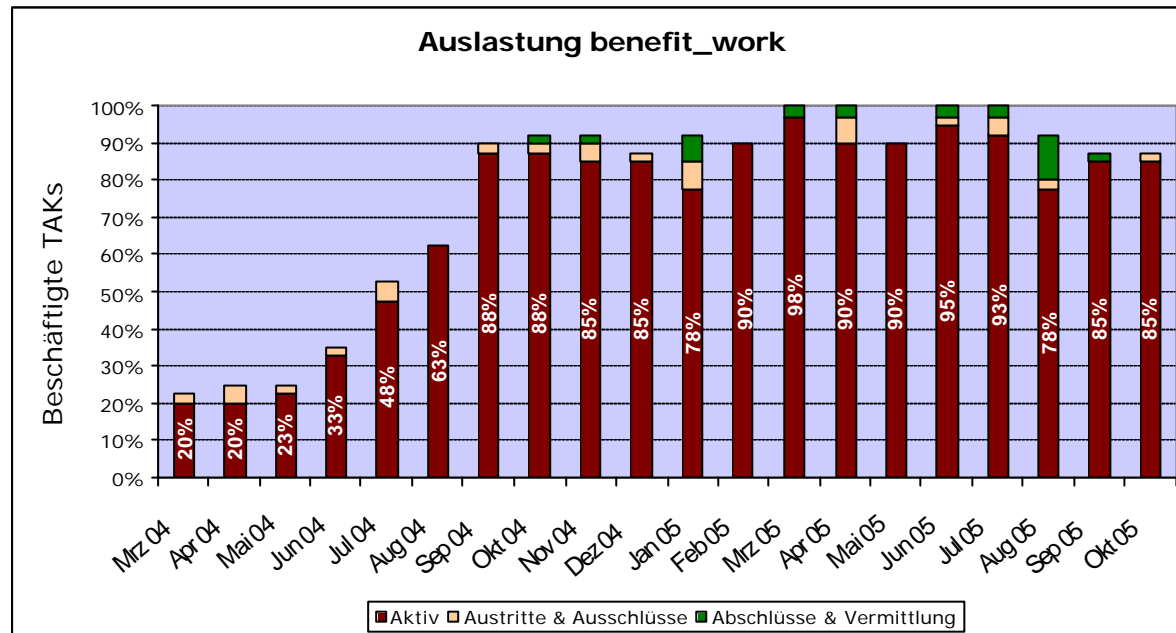


Abbildung 3: Auslastung der maximal 40 Transitarbeitsplätze von benefit_work (Quelle: Stammdatenblatt)

Von Seiten einer Fördergeberin¹¹ wurde kritisiert, dass nur selten alle 40 zur Verfügung stehenden Plätze besetzt waren. Von September 2004 bis Oktober 2005 waren durchschnittlich 88% der Transitarbeitsplätze besetzt. Aus der Grafik wird deutlich, dass in den Monaten März, April, Juli und August 2005 eine **100%ige Auslastung** erreicht werden konnte. Aufgrund von Vermittlungen und unvorhersehbaren Austritten konnte diese Auslastung nicht den ganzen Monat gehalten werden.

Gerade diese unvorhergesehenen **Austritte** erschweren eine kontinuierliche Auslastung aller Plätze. Um diese zu gewährleisten, wäre es notwendig, zu gewissen Zeiten mehr als 40 Transitarbeitskräfte zu beschäftigen, was aufgrund der knapp bemessenen Ressourcen (siehe dazu auch Kapitel 5.2) eine Schwierigkeit darstellt. Eine 100%ige Auslastung der Plätze erscheint aus diesen Gründen kein adäquates Erfolgskriterium für ein Beschäftigungsprojekt zu sein. Sinnvoller wäre es, eine **realistische, durchschnittliche Ziel-Auslastung** festzulegen, beispielsweise 90%, und diese erst nach einer notwendigen Aufbauphase, die bei benefit_work mit sechs Monaten sehr kurz war, einzufordern.

¹¹ Bei nicht geschlechtsneutraler Sprache handelt es sich entweder um ausschließlich weibliche oder männliche Befragte.

Beschäftigungsdauer

Abbildung 4 zeigt die **bisherige Beschäftigungsdauer** der Transitarbeitskräfte bei benefit_work. Die Werte sind nach Art des Austritts in drei Gruppen aufgeteilt. Die hohen Werte bei ein bis zwei Monaten sind durch die Austritte während der Probezeit (zwei Monate) zu erklären. Zu Beginn der Pilotphase wurden auch sehr leistungsschwache und instabile Personen aufgenommen, was zu hohen Austrittszahlen während der Probezeit führte. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer aller ausgetretenen Transitarbeitskräfte (inkl. Austritte in der Probezeit) betrug 2,3 Monate. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer der aktiven Transitarbeitskräfte betrug per 31.10.2005 11,6 Monate. Zu betonen ist hier, dass ältere Transitarbeitskräfte meist eine längere Verweildauer aufweisen. Obwohl sie an sich vermittelbar wären, haben sie aufgrund ihres Alters am Arbeitsmarkt meist keine Chance. Sie arbeiten temporär bei benefit_work (maximal zwei Jahre) und sorgen so für Stabilität im Projekt. Nach Beschäftigungsende sind sie wieder arbeitslos. Die Transitarbeitskräfte, die die Maßnahme absolvierten bzw. vermittelt wurden, waren durchschnittlich 7,8 Monate bei benefit_work tätig¹². Die quartalsweise Darstellung der Ein- und Austritte befindet sich in Tabelle 11 und Tabelle 12 im Anhang.

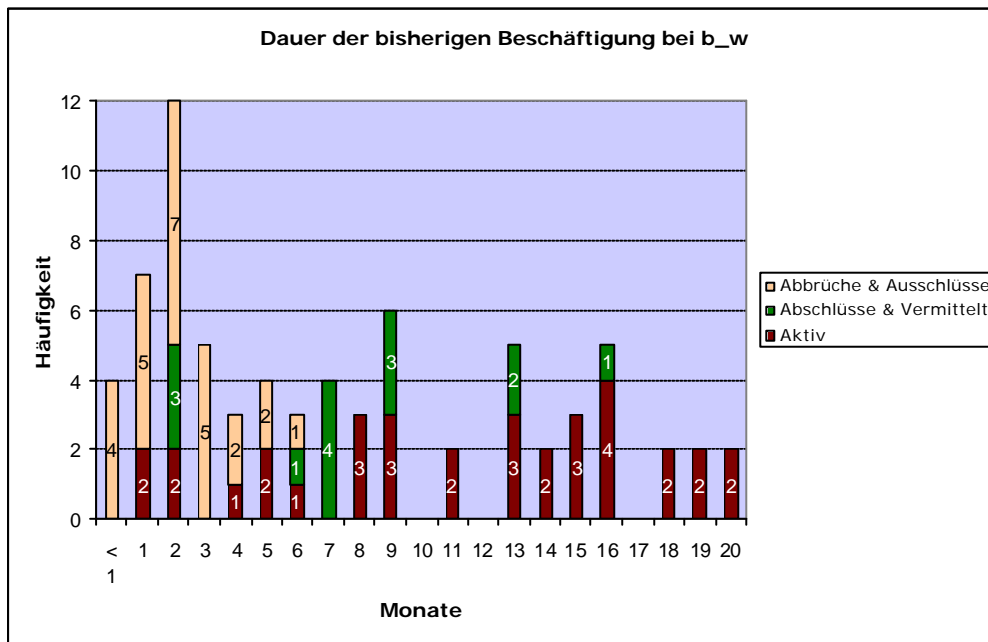


Abbildung 4: Dauer der bisherigen Beschäftigung bei benefit_work (in Monaten – gerundet) (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)

¹² Der Umstand, dass 2 Erfolge schon in der Probezeit zu verzeichnen waren, ist ein Grund für die relativ kurze Verweildauer.

Insgesamt brachen 14 Transitarbeitskräfte während der Probezeit ab oder wurden ausgeschlossen. 12 Personen brachen nach der Probezeit ab bzw. wurden ausgeschlossen, was einer **Abbruchquote von 20%** entspricht.

Die **Verweildauer** im Projekt wird im neuen Förderzeitraum **auf 18 Monate gekürzt**, wobei in Ausnahmefällen eine Verlängerung auf die ursprünglich geplanten zwei Jahre möglich sein wird (siehe auch Abbildung 6).

5.1 Kooperation mit AMS, Psychologischem Dienst und waff

Zusammenfassung: Die enge Kooperation zwischen den am Projekt beteiligten PartnerInnen (Caritas, AMS-Landesgeschäftsstelle, waff, AMS-Regionalstellen, Psychologischer Dienst) stellte sich als sinnvoll heraus. Kommunikation und Informationsaustausch funktionierten sehr gut und die Informationsveranstaltungen im AMS waren eine wichtige Maßnahme für die Information und Auswahl der potentiellen Transitarbeitskräfte. Die Unterstützung durch den Psychologischen Dienst bei der Zuweisung der Personen wird im neuen Förderzeitraum noch weiter intensiviert werden, um letzte Schwierigkeiten bei der Auswahl und Zubuchung der Personen beheben zu können. Die Möglichkeit der Zuweisung wird auf alle Wiener Regionalstellen ausgeweitet.

Die **enge Kooperation zwischen AMS und Caritas**, die schon im Rahmen der Konzeptentwicklung ihren Anfang nahm (z.B. indem das Projektbüro in einer AMS-Regionalstelle eingerichtet wurde), stellte eine wesentliche Innovation von benefit_work dar. Es war ein Ziel des Projektes, den Kontakt und die Zusammenarbeit auch während der Pilotphase aufrechtzuerhalten (vgl. Caritas Wien 2003). Die enge Kooperation während der Konzeptions- und Durchführungsphase sowie die finanzielle Beteiligung des waff wurden von befragten FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen positiv wahrgenommen.

Die Zusammenarbeit im Projekt wurde von allen FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen sehr positiv bewertet. Der **Informationsaustausch** und die Kommunikation funktionierten sehr gut. Auf Seiten der Regionalstellen wurde die Kommunikation als sehr flexibel und unbürokratisch beschrieben. Anregungen wurden einem Kooperationspartner zufolge aufgenommen und umgesetzt.

Der regelmäßige Austausch zwischen den PartnerInnen (AMS-Landesgeschäftsstelle, Psychologischer Dienst, AMS-Regionalstellen, waff und benefit_work), nicht zuletzt in stattgefundenen **Evaluationsworkshops**, und die Einbindung in Prozessentwicklungen wurden ebenfalls positiv wahrgenommen.

Die bisherige Gestaltung der **Informationsveranstaltung im AMS** wurde positiv bewertet. Bei guter Auslastung sollte die Informationsveranstaltung aber seltener abgehalten werden, so ein Vorschlag. In einem Workshop mit TeilnehmerInnen von benefit_work, AMS und waff wurde betont, dass die Informationsveranstaltung eine wichtige Clearing-Funktion habe und ein wertvoller Beitrag zur Selektion der Zielgruppe sei, da die verschiedenen AMS-BeraterInnen unterschiedliche Stile in der Kodierung von KlientInneninformationen haben. Diese Kodierung der Datensätze für die Zuweisung zu benefit_work stellte sich als wenig geeignet heraus, so ein Kooperationspartner. Dieses Prozedere musste während der Projektlaufzeit des Öfteren geändert werden. Von Seiten eines Kooperationspartners wurde diesbezüglich auch angeregt, die Aufnahmekriterien von benefit_work zu lockern, da viele Zuweisungen des AMS nicht zu Aufnahmen führen würden. Aus diesem Grund ist hier nach wie vor ein Verbesserungspotential festzustellen (Quellen: Selbstbild der Transitarbeitskräfte, MitarbeiterInnenbefragung, Befragung der FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen).

Die **Unterstützung durch den Psychologischen Dienst** bei der Zuweisung der Personen, die in der Form unüblich ist, wurde von den Kooperationspartnern lobend erwähnt. Die Zubuchung der KINT-kodierten Personen zu den in der Regionalstelle Dresdner Straße regelmäßig stattfindenden Informationsveranstaltungen war in der Pilotphase auf zwei AMS-Regionalstellen (Dresdner Straße und Währinger Gürtel) beschränkt. Diese Beschränkung wurde v.a. für die Pilotphase als sinnvoll erachtet.

Drei der vier befragten KooperationspartnerInnen und FördergeberInnen waren mit benefit_work sehr zufrieden. Eine befragte Person war teilweise zufrieden und bemängelte die nicht geglückte Vollausslastung des Projektes. Die **Erwartungen der KooperationspartnerInnen** und FördergeberInnen an das Projekt hinsichtlich Stabilisierung, Integration und Vermittlung kaum integrierbarer Personen wurden erfüllt.

5.1.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Im geplanten Förderzeitraum wird das Projekt für **alle Wiener AMS-Regionalstellen** geöffnet. Die Zusammenarbeit mit den Regionalstellen Dresdner Straße und Währinger Gürtel funktioniert größtenteils gut. Die Einbindung neuer Regionalstellen bedarf einer guten Vorbereitung durch benefit_work oder das AMS (vgl. Caritas Wien 2005).

In Absprache mit den AMS-BeraterInnen erfolgt die Zubuchung der TeilnehmerInnen im neuen Förderzeitraum über die MitarbeiterInnen des Psychologischen Dienstes. Die potentiellen TeilnehmerInnen werden zu verpflichtenden Informationsveranstaltungen an der Regionalstelle eingeladen, wo in kurzen Abklärungsgesprächen über die Einladung zum Vorstellungsgespräch entschieden wird. Das Ergebnis des Vorstellungsgesprächs wird dem Psychologischen Dienst bzw. dem/der AMS-BeraterIn zurückgemeldet (vgl. ebd.).

5.2 Organisationsstruktur und Ressourcen

Zusammenfassung: Ein große Herausforderung für benefit_work war es, innerhalb kürzester Zeit (6 Monate) eine funktionierende Organisation (Struktur, Räumlichkeiten etc.) und ein Team von Schlüsselkräften aufzubauen, ohne auf Vorerfahrungen mit der Zielgruppe zurückgreifen zu können. Dieser Aufbau gelang benefit_work, obwohl widersprüchliche Erwartungen der Berufsgruppen (Wirtschaftlichkeit und sozialpädagogische Betreuung), knappe Ressourcen und eine betreuungsintensive Zielgruppe die Arbeit erschwerten. Aufgrund der vorhandenen Lern- und Einsatzbereitschaft und der begleitenden Evaluation war es möglich, Strukturen und Angebote während der Pilotphase laufend zu verbessern.

Innerhalb kürzester Zeit musste benefit_work eine funktionierende Organisation und ein Team von Schlüsselkräften aufbauen, ohne dass das Projekt auf Vorerfahrungen mit der Zielgruppe zurückgreifen konnte. Die Zielgruppe von benefit_work, die viele verschiedene Vermittlungshindernisse aufweist, ist schwierig und bedarf intensiver Betreuung, sowohl während der Arbeit durch ArbeitsanleiterInnen als auch in psychosozialer Hinsicht durch SozialarbeiterInnen. Diese beiden Berufsgruppen mussten lernen, miteinander zu kooperieren und mit widersprüchlichen Erwartungen (z.B. Wirtschaftlichkeit und sozialpädagogische Betreuung) umzugehen. Dabei standen sich zwei Rahmenbedingungen gegenüber, die das Arbeiten erschwerten: auf der einen Seite das Ziel, die Transitarbeitskräfte möglichst individuell zu betreuen, und auf der anderen Seite von Anfang an festgelegte Ressourcen.

Organisationsstruktur

benefit_work war in der Lage, innerhalb kürzester Zeit (ca. sechs Monate) **eine funktionierende Projektstruktur und –organisation** aufzubauen. Obwohl die gemeinsame Arbeit unterschiedlicher Berufsgruppen bisweilen zu Zielkonflikten führte, funktionierte das Team gut. Dies war nicht zuletzt aufgrund der vorhandenen **Lern- und Einsatzbereitschaft** aller ProjektmitarbeiterInnen möglich (das hohe Engagement der MitarbeiterInnen zeigte sich nicht zuletzt darin, dass der für viele MitarbeiterInnen weite Anfahrtsweg zum Standort von benefit_work in Kauf genommen wurde). Gerade die Flexibilität und die Selbstwahrnehmung als Pilotprojekt mit Veränderungspotential wurden positiv erlebt und als Chance genutzt. Nichtsdestotrotz bleibt die Verbesserung der Koordination zwischen ArbeitsanleiterInnen und SozialarbeiterInnen ein wichtiges Ziel, an dem auch weiterhin gearbeitet wird.

Die Supervision, Teamsitzungen, die Möglichkeit zur Weiterbildung, den Gestaltungsspielraum und die Zusammenarbeit in den jeweiligen Berufsgruppen-Teams wurden als enorme Erleichterungen für die Arbeit empfunden. Der **Kommunikationsaufwand** im Projekt wurde als hoch beurteilt. Es war in der Vergangenheit nicht immer einfach, Termine zu finden (Quelle: MitarbeiterInnenbefragung). In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die Schlüsselkräfte unterschiedliche Arbeitszeiten aufgrund unterschiedlicher Anstellungsverhältnisse (Vollzeit/Teilzeit) hatten, was eine Terminfindung zusätzlich erschwerte. Zu betonen ist, dass aus Sicht zweier MitarbeiterInnen das Team v.a. einte, dass die Transitarbeitskräfte immer im Mittelpunkt standen.

Die **Auswahl der Transitarbeitskräfte** wurde grundsätzlich eher positiv gesehen (MW 3,55¹³). Die Vorstellungsgespräche wurden von den SozialarbeiterInnen durchgeführt. Wenn möglich, wurden die in Frage kommenden Personen den jeweiligen ArbeitsanleiterInnen

¹³ In allen Befragungen wurden Items oder Fragen mittels einer Ratingskala von 1= „trifft gar nicht zu“/„negativ“ bis 5= „trifft vollkommen zu“/„positiv“ bewertet. Hohe Mittelwerte bedeuten dementsprechend eine hohe Zustimmung bzw. eine positive Bewertung.

vorgestellt. Die knappen Ressourcen ließen eine intensivere Einbindung der ArbeitsleiterInnen in den Bewerbungsprozess nicht zu. Bis November 2005 wurden von den SozialarbeiterInnen insgesamt 274 Vorstellungsgespräche geführt. Trotzdem erscheint eine intensivere Einbindung der ArbeitsleiterInnen sinnvoll, zumal diese mit den Transitarbeitskräften arbeiten müssen.

Gegen Ende der ersten Förderperiode (7. und 21.10.) fand im Rahmen der begleitenden Evaluation ein **zweiteiliger Workshop** zur Aufbau- und Ablauforganisation des Projektes statt. Ergebnis dieses Workshops war auf der einen Seite die Klärung der Zuständigkeiten der einzelnen Berufsgruppen (Projektleitung, Administration, Arbeitsanleitung, Sozialarbeit), auf der anderen Seite entstand eine Liste mit Problembereichen der Organisation, die vom benefit_work-Team im Anschluss bearbeitet werden sollte. Hierbei ging es in erster Linie um die Klärung von Kommunikationsstrukturen und Dokumentationsweisen.

Ressourcen

Im Jahr 1996 hatten die Sozialökonomischen Betriebe in Österreich bezüglich fachlicher Anleitung (= Arbeitsanleitung) einen Betreuungsschlüssel von 1:5,6, bezüglich sozialpädagogischer Betreuung von 1:12,5, im betriebswirtschaftlich-organisatorischen Bereich von 1:8,9. Über alle Bereiche betrug der Betreuungsschlüssel 1:2,7 (L&R Sozialforschung 2000).

Betreuungsschlüssel		
	SÖBs 1996	benefit_work (laut ursprünglichem Konzept ¹⁴)
Sozialpädagogische Betreuung	1:12,5	1:11,7
Fachliche Anleitung	1:5,6	1:7,3
Betriebswirtschaftlich-organisatorisch	1:8,9	1:9,4
Über alle Bereiche	1:2,7	1:3

Abbildung 5: Betreuungsschlüssel von benefit_work (Quelle: Caritas Wien 2003)

In Abbildung 5 ist der **Betreuungsschlüssel von benefit_work¹⁵** laut ursprünglichem Förderbegehren (vgl. Caritas Wien 2003) im Vergleich zu den durchschnittlichen Betreuungsschlüsseln der Sozialökonomischen Betriebe in Österreich im Jahr 1996 dargestellt. Sowohl im Bereich der sozialpädagogischen Betreuung als auch im betriebswirtschaftlich-organisatorischen Bereich entsprachen die Schlüssel in etwa dem Schnitt. Bezüglich fachlicher Anleitung lag der Schlüssel mit 1:7,3 aber deutlich über dem Durchschnittsschlüssel von 1:5,6. Über alle Bereiche lag der konzipierte Betreuungsschlüssel etwas über dem der Sozialökonomischen Betriebe.

¹⁴ Aufgrund der nicht immer vollen Auslastung der Transitarbeitsplätze würde sich der reale Betreuungsschlüssel etwas verringern.

¹⁵ Der Betreuungsschlüssel von benefit_work wurde nach Vollzeitäquivalenten berechnet. Dabei wurden die Stunden der Transitarbeitskräfte und der Schlüsselkräfte, wie sie im ursprünglichen Konzept (vgl. Caritas Wien 2003) veranschlagt wurden, zur Berechnung herangezogen.

Zu erwähnen ist, dass L&R in ihrer Studie für Projekte „mit hohem Problemprofil und schwierigem Tätigkeitsbereich“ (L&R Sozialforschung 2000) einen Gesamt-Schlüssel von 1:2 und für Projekte, „die entweder ein hohes Problemprofil oder einen schwierigen Tätigkeitsbereich aufweisen“ (ebd.), einen Schlüssel von 1:3 empfehlen.

Das breite Tätigkeitsangebot für die Transitarbeitskräfte erforderte laufende Akquisition und Umstellungen in der Arbeitsanleitung was die knappen Schlüsselkräfte-Ressourcen teilweise sehr stark belastete. Auch die teilweise notwendige intensive sozialpädagogische Betreuung führte zur Belastung der Ressourcen. Bemängelt wurde zudem, dass die ArbeitsanleiterInnen zu wenig in den Prozess der **Transitarbeitskraft-Auswahl** involviert waren, was v.a. an fehlenden zeitlichen Ressourcen lag. Vier MitarbeiterInnen von benefit_work würden, wenn sie die Möglichkeit hätten, aus diesen Gründen den Betreuungsschlüssel ändern (Quelle: MitarbeiterInnenbefragung).

Eine Person aus der Befragungsgruppe der FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen nannte als wichtiges Ergebnis der Pilotphase die Erkenntnis, dass solche Projekte vor Ort sehr **personalintensiv** sind, sowohl hinsichtlich Arbeitsanleitung als auch Sozialarbeit. Nur in kleinen Gruppen sei die Arbeit auf sinnvolle Weise möglich.

5.2.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Probleme bezüglich Rollenklarheit konnten im bereits erwähnten zweiteiligen Workshop angegangen und großteils geklärt werden. Noch vorhandene Problembereiche der Organisation werden im Laufe der neuen Förderperiode bearbeitet werden.

Eine **Aufstockung der Administrationsstunden** um zwei Wochenstunden ist geplant, um die Projektleitung in der Akquisition zu unterstützen. Bezüglich der Betreuungsschlüssel von Arbeitsanleitung und Sozialarbeit wird sich im neuen Förderzeitraum nichts ändern. Sie werden als knapp, aber ausreichend beschrieben (vgl. Caritas Wien 2005).

5.3 Buddy-System/Personalentwicklung

Zusammenfassung: Das Buddy-System (= durchgehende Betreuung durch eine/n SozialarbeiterIn) hat sich bewährt und wird auch im neuen Förderzeitraum beibehalten. Die Zufriedenheit mit der sozialarbeiterischen Betreuung während allen Phasen der Personalentwicklung war hoch. Insgesamt konnten im Beobachtungszeitraum elf Transitarbeitskräfte das Projekt erfolgreich verlassen, was einer Erfolgsquote von 42% entspricht. Die Erfahrungen mit der Personalentwicklung führten zu Änderungen im neuen Förderzeitraum. Die Personalentwicklung enthält nun im Gegensatz zum ursprünglich sehr individuellen Ansatz mehr Struktur. Ein zusätzlicher Schwerpunkt zum Thema Gesundheitsvorsorge wird eingeführt.

Die individuelle Begleitung über die gesamte Verweildauer durch Buddys (SozialarbeiterInnen) war konzipiert, um Potentiale und Entwicklungsfortschritte leichter feststellen und entwickeln zu können. Dabei war es zentral, dass sich die **Personalentwicklung-light** an den Bedürfnissen der Transitarbeitskräfte orientierte und gegebenenfalls angepasst wurde. Die Vorauswahl der TeilnehmerInnen erfolgte durch den/die AMS-BeraterIn, den Psychologischen Dienst und eine/n MitarbeiterIn von benefit_work. Die potentiellen TeilnehmerInnen erhielten eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und wurden, wenn die Kriterien (körperlich und psychisch für eine 25h-Beschäftigung geeignet, Motivation, etwas zu verändern) erfüllt waren, aufgenommen. Diese Vorgangsweise wurde bald insofern adaptiert, dass Informationsveranstaltungen eingeführt wurden. Vom ersten Tag an hatten die Transitarbeitskräfte einen **Buddy**, mit dem begleitend zur Arbeit an den jeweiligen Stärken und Schwächen gearbeitet wurde. Die Unterstützung erfolgte **sehr individuell**: Je nach den Bedürfnissen der Transitarbeitskräfte wurden Qualifizierungsmaßnahmen organisiert, die finanzielle Situation abgeklärt etc. Das Sozialkompetenztraining war verpflichtend (siehe Kapitel 5.6) (vgl. Caritas Wien 2003).

Die Leistungen der SozialarbeiterInnen (als Buddys) zählten aus Sicht der interviewten Transitarbeitskräfte mit zu den größten Stärken des Projektes.

Outplacementphase

Mit der Outplacementphase waren die MitarbeiterInnen von benefit_work eher zufrieden (MW 4¹⁶). Da sich die Outplacementphase erst in der Erprobung befand, fehlten zum Zeitpunkt der Berichterstellung aber noch Erfahrungswerte. Die **Berufsorientierungsmodule** wurden als Bereicherung eingeschätzt und das Stattfinden außer Haus positiv gesehen (Quelle: MitarbeiterInnenbefragung).

Fünf Transitarbeitskräfte (von 16, die sich in der Outplacementphase befanden), die nach Absolvierung der Kursmaßnahmen zur Outplacementphase befragt wurden (siehe dazu auch Kapitel 6.7), beurteilten die Angebote als sinnvoll. Besonders **gute Angebote** waren in ihren Augen die zur Verfügung stehende Zeit für die Internetrecherche, Telefonate und Adresssuche. Auch das Lernen, wie man sich bewirbt und vorstellt, sowie die Betriebsbesichtigungen wurden positiv hervorgehoben. Als Risiko kann der steigende Druck für die Transitarbeitskräfte während der Outplacementphase genannt werden.

Die **Integration der Outplacementphase in den Arbeitsalltag** wurde von den MitarbeiterInnen von benefit_work als bewältigbare Herausforderung wahrgenommen: So fehlten etwa Transitarbeitskräfte in der Outplacementphase in den jeweiligen Arbeitsbereichen.

¹⁶ Siehe Fußnote 13.

Kritisiert wurde von einem/r MitarbeiterIn die Auswahl der Transitarbeitskräfte für die Outplacementphase. Diese sei nicht immer nachvollziehbar.

Die durchgehende Betreuung durch die SozialarbeiterInnen (= Buddy-System) hat sich bewährt. Dass **Sozialarbeit und Outplacement in einer Rolle** zusammenfielen, hatte aber den MitarbeiterInnen zufolge sowohl Vor- als auch Nachteile. Vorteile waren, dass die Ansprechperson klar war, alle Informationen bei einer Person zusammenliefen und Ziele nicht in der Outplacementphase neu erarbeitet werden mussten. Das Erleben der Vermittlungserfolge als SozialarbeiterIn trug zur Motivation bei. Die unterschiedlichen Anforderungen der zwei Rollen und die Gefahr, dass sich Kommunikationsmuster festfahren, können als Risiken des Buddy-Systems genannt werden. Trotz des Buddy-Systems bestand bei benefit_work die Möglichkeit, dass die Sympathie entschied, mit wem eine Transitarbeitskraft Probleme besprach. Dies passierte auch häufig mit den ArbeitsanleiterInnen (Quelle: MitarbeiterInnenbefragung).

Praktika waren bei benefit_work Teil des Outplacements. Insgesamt absolvierten 14 Transitarbeitskräfte bisher 16 Praktika. Die Intensität der **Praktikumsbetreuung** war individuell auf die Bedürfnisse der Transitarbeitskräfte abgestimmt. Es galt hier eine Balance zwischen Betreuung und Förderung der Selbständigkeit zu finden. Telefonisch wurde in beinahe allen Fällen Kontakt gehalten (Quelle: MitarbeiterInnenbefragung).

Vermittlung

Die **Lage am Arbeitsmarkt** wegen der anhaltend schwachen Wirtschaftsentwicklung machte eine Vermittlung – v.a. in den ersten Arbeitsmarkt – schwierig. Außerdem wollten die Sozialökonomischen Betriebe lange Zeit keine Transitarbeitskräfte von benefit_work aufnehmen. Das lag einerseits daran, dass die Bekanntheit von benefit_work noch nicht in ausreichendem Maße gegeben war. Andererseits fürchteten die Sozialökonomischen Betriebe, dass sich die Aufnahme von Transitarbeitskräften von benefit_work negativ auf ihre Quoten¹⁷ auswirkt. Erst im Juni dieses Jahres wurde dieses Problem von Seiten des AMS geklärt. Auch der Bekanntheitsgrad von benefit_work war noch nicht in ausreichendem Maße gegeben. Die Zielvorgabe der FördergeberInnen mit einer **Erfolgsquote von 30%** (auch der Beginn einer Therapie oder Qualifizierung sowie der Status Jobreadiness zählten als Erfolg) war niedriger als üblich.

Insgesamt beendeten elf Transitarbeitskräfte (**Erfolgsquote von 42%**)¹⁸ bis zum 31.10.2005 ihre Arbeit bei benefit_work erfolgreich: Vier Transitarbeitskräfte wurden in einen Sozialökonomischen Betrieb vermittelt, eine Transitarbeitskraft machte sich selbständig, vier Transitarbeitskräfte erhielten ein Dienstverhältnis am ersten Arbeitsmarkt, eine Person begann eine Therapie und eine Transitarbeitskraft beendete das Projekt jobready (für eine detailliertere Darstellung der Vermittlungsquoten siehe Kapitel 6.7).

Die Transitarbeitskräfte wurden bei ihrem Übertritt in die neue Arbeitsstelle von ihren Buddys **intensiv unterstützt**. Die SozialarbeiterInnen nahmen Kontakt mit den Sozialökonomischen Betrieben oder Firmen im Zuge der Vermittlung sowie mit dem AMS

¹⁷ Alle Sozialökonomischen Betriebe haben eine klare Quotenregelung in Bezug auf ihre Transitarbeitskräfte. Diese Quoten beziehen sich entweder auf die Zielgruppe und diverse Vermittlungshindernisse oder regionale Begrenzungen. 10% der Transitarbeitsplätze dürfen frei vergeben werden. In den Sozialökonomischen Betrieben wurde befürchtet, dass Personen von benefit_work in diesen 10%-Topf fallen würden. Im Juni 2004 wurde von Seiten des AMS geklärt, dass dies nicht der Fall ist. Für Transitarbeitskräfte galten zwei Sonderregelungen: Sie wurden erstens nicht unbedingt ihrem Wohnbezirk zugeordnet und zweitens galten sie trotz des Dienstverhältnisses bei benefit_work bei der Vermittlung in Sozialökonomische Betriebe als langzeitbeschäftigungslos.

¹⁸ Neun von 24 nach der Probezeit ausgetretenen Transitarbeitskräfte waren ein Erfolg nach AMS-Kriterien, was einer Erfolgsquote von 37,5% entspricht. Beachtet man auch die zwei während der Probezeit vermittelten Personen erhöhen sich die Erfolge auf elf von 26 ausgetretenen Transitarbeitskräften, was einer Erfolgsquote von 42% entspricht. Siehe dazu auch die Verlaufsanalyse in Abbildung 12.

hinsichtlich Zubuchung auf. Der Großteil der anfallenden Formalitäten wurde von den SozialarbeiterInnen erledigt (Quellen: Befragung der Transitarbeitskräfte zum Übertritt, MitarbeiterInnenbefragung). Von Seiten der SozialarbeiterInnen wurde versucht, die Balance zwischen Unterstützung und Förderung der Selbständigkeit zu halten. Der Übertritt wurde von den Transitarbeitskräften großteils positiv erlebt, wenngleich der **Abschied von benefit_work** nicht für alle einfach war (Quelle: Befragung der Transitarbeitskräfte zum Übertritt).

Die **Nachbetreuung** wurde individuell abgestimmt. Jeder Transitarbeitskraft wurde Nachbetreuung angeboten. Wenn sie erwünscht war, wurde sie auch durchgeführt. Einige Transitarbeitskräfte hielten etwa auch nach ihrem Übertritt noch telefonischen Kontakt.

5.3.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Aufgrund der Erfahrungen in der Pilotphase bekommt der neue Personalentwicklungsplan mehr Struktur (z.B. durch Milestones, Einteilung in Phasen etc.). Auf einem wöchentlich aktualisierten Personalentwicklungsplan können alle Schlüsselkräfte und Transitarbeitskräfte von benefit_work jene Phase¹⁹ ablesen, in der sich die jeweiligen Transitarbeitskräfte befinden (vgl. Caritas Wien 2005).

Die **Vorauswahl** wird im neuen Förderzeitraum durch AMS-BeraterInnen und den Psychologischen Dienst erfolgen. Die potentiellen TeilnehmerInnen werden zu den Informationsveranstaltungen eingeladen, wo nach einem kurzen Abklärungsgespräch entschieden wird, ob ein **Vorstellungsgespräch** mit den SozialarbeiterInnen sinnvoll erscheint. Das Ergebnis dieses Vorstellungsgesprächs entscheidet dann über die Aufnahme dieser Person. In jedem Fall ergeht eine Rückmeldung an den/die AMS-BeraterIn oder den Psychologischen Dienst (vgl. ebd.).

Jeder Transitarbeitskraft ist einE SozialarbeiterIn zugeteilt. Dieser **Buddy** begleitet die Transitarbeitskraft während ihres gesamten Verbleibs, vom Aufnahmeverfahren bis zu Outplacementphase. Das **Sozialkompetenztraining** wurde schon in der Pilotphase zugunsten zusätzlicher Ressourcen für die Outplacementphase von einem 14-Tages-Rhythmus auf einen Monatsrhythmus reduziert und dient der Reflexion von Arbeitssituationen (vgl. ebd.).

Neu sind **Milestones** in Form von **Personalentwicklungsgesprächen** zur Zielreflexion, um nur Dienstverhältnisse der Transitarbeitskräfte, bei denen die Zielerreichung der Reintegration realistisch erscheint, zu verlängern. Ebenfalls neu sind die sechsmal im Jahr geplanten Gesundheitsinputs, die das Bewusstsein der Transitarbeitskräfte für **Gesundheitsvorsorge** erweitern und Anregungen für Veränderungen bieten sollen (vgl. Caritas Wien 2005).

Die **Berufsorientierungsmodule** der Outplacementphase werden geblockt von der Wiener Berufsbörse abgehalten. Je nach Bedarf können einzelne Module oder alle drei (Potentialanalyse, Arbeitsmarktrecherche/Laufbahnplanung, Bewerbungstraining) absolviert werden. Praktika sind im Gesamtausmaß von bis zu sechs Wochen zur Orientierung oder als Einstieg (in einen Sozialökonomischen Betrieb oder den ersten Arbeitsmarkt) möglich. Diese Praktika werden von MitarbeiterInnen des Projekts begleitet. Hinsichtlich Jobsuche werden die Transitarbeitskräfte von den Buddys intensiv unterstützt. Zusätzlich werden den Transitarbeitskräften Berufsorientierungs- und Bewerbungstools angeboten, um ihnen wichtige Handlungskompetenzen für die Reintegration zu vermitteln (vgl. ebd.).

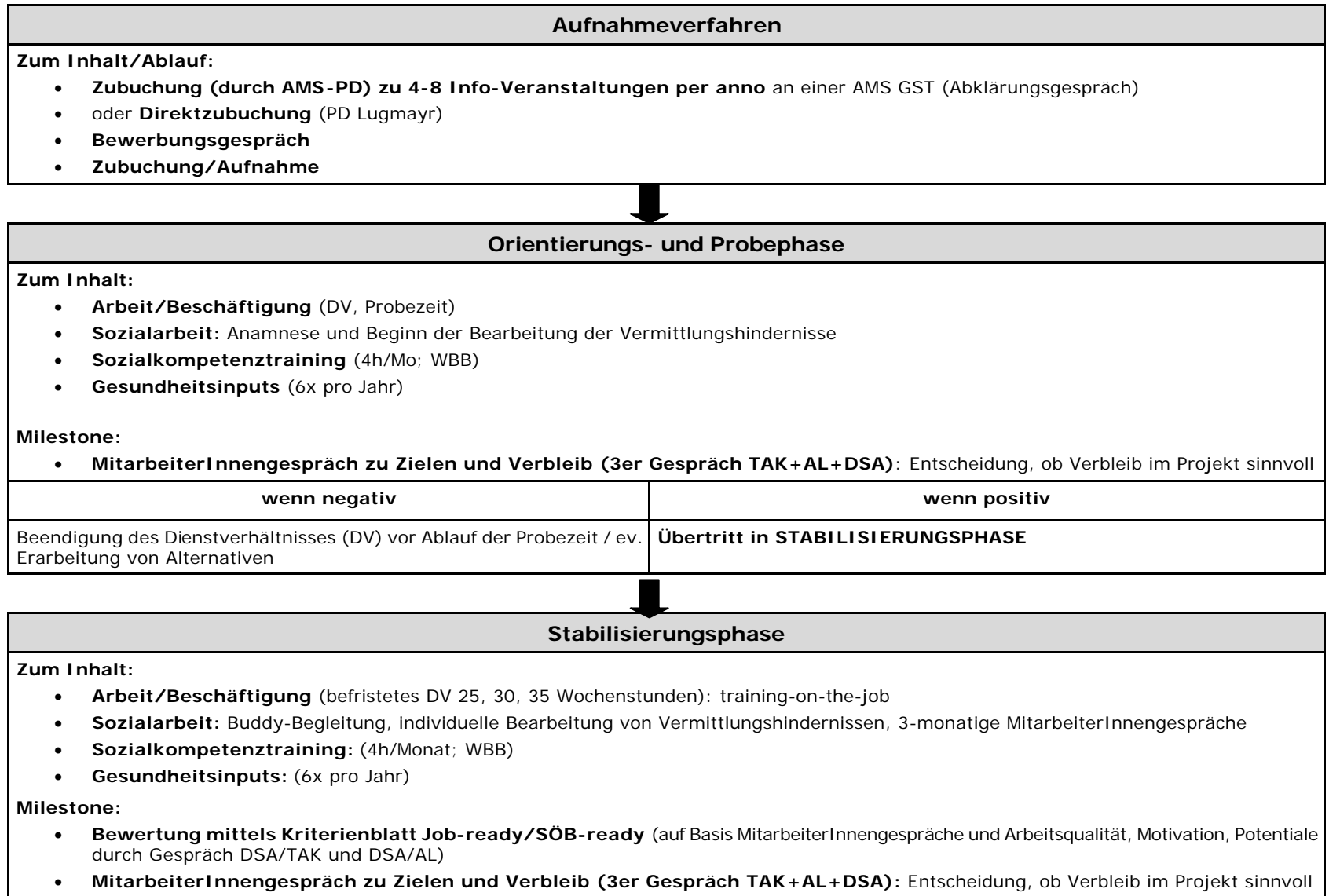
Die Stationen des überarbeiteten Personalentwicklungsplans sind in der folgenden Grafik²⁰ dargestellt:

¹⁹ Für eine detailliertere Darstellung der Phasen siehe Abbildung 6.

²⁰ Diese grafische Darstellung ist dem Förderbegehren von benefit_work für den Zeitraum von 17.11.2005 bis 31.12.2007 entnommen.

Zeit/Dauer

Personalentwicklungsplan



	wenn negativ	wenn positiv
	Beendigung des Dienstverhältnisses, gegebenenfalls Erarbeitung von Alternativen	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsetzung der STABILISIERUNGSPHASE (bis zum 12. Monat) • Verlängerung des Dienstverhältnisses auf Gesamtvertragsdauer von 18 Monaten
8.-12. Monat (5 Monate)	<ul style="list-style-type: none"> • evtl. „Orientierungspraktikum“: frühestens ab 8. Monat; Dauer max. 4 Wochen, MentorInnen-Betreuung am Praktikumsplatz • evtl. Basisqualifizierung/Fachqualifizierung: ab 8. Monat; Mindeststandard = Ausmaß von ca. 12 UE in Kooperation mit Jobstart u./o. externen Bildungseinrichtungen und nach Budget 	
Anschließend Übertritt in die OUTPLACEMENTPHASE →		
13.-18. Monat (6 Monate)	Outplacementphase	
	<p>Zum Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit/Beschäftigung (befristetes DV 25, 30, 35 Wochenstunden): training-on-the-job, • ev. Fortsetzung Orientierungspraktikum bzw. Qualifizierung • Sozialarbeit: Buddy-Begleitung bei aktiver/intensiver Jobsuche • Gesundheitsinputs: (6x pro Jahr) • Outplacement Module I-III (max. 4 Wochen mit Pausen, extern durch WBB) <ul style="list-style-type: none"> ▪ OP-MODUL I: POTENTIALANALYSE (1 Woche geblockt) → Ergebnis-Gespräch TAK+AL+DSA ▪ OP-MODUL II: ARBEITSMARKTRECHERCHE/LAUFBAHNPLANUNG (1-2 Wochen geblockt) ▪ OP-MODUL III: BEWERBUNGSTRAINING (1 Woche geblockt) 	
13. Monat	<p>Milestone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MitarbeiterInnengespräch-Outplacement-Start (TAK/AL/DSA): Entscheidung, welche Module sinnvoll sind (z.B.: 1-3 oder 2-3 oder 3) 	
ca. 15. Monat	<p>Milestone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame ABSCHLUSSRUNDE im PLENUM (Präsentation der individuellen Ergebnisse der Outplacement-Module durch TAKs) 	
16.-18. Monat	<p>→ AKTIVE JOBSUCHE selbständiges Arbeiten/ evtl. Gruppe/Bewerbungsbüro – begleitet durch eine/n DSA/Buddy (ca. 1 Halbttag/Woche pro TAK)</p>	
17.-18. Monat	<p>→ INTENSIVIERTE JOBSUCHE in Form von EINZELCOACHING durch die/den DSA, ca. 1x/Woche (1 Std.) evtl. „Einstiegspraktikum“ max. 2 Wochen (oder 2x1 Woche) → Kontaktgespräch mit Regionalstelle (bezüglich Zubuchung)</p>	
19.-24. Monat	wenn Outplacementphase negativ	wenn Outplacementphase positiv
	z.B.: wegen persönlicher Krise, SÖB-Arbeitsplatz erst später frei, etc. DV-Verlängerung um bis zu 6 Monate möglich	<ul style="list-style-type: none"> • ÜBERTRITT in SÖB/GBP oder Arbeitsplatz am 1. Arbeitsmarkt • Ev. langfrist Qualifizierung etc.

Abbildung 6: Personalentwicklungsplan (Quelle: Förderbegehren benefit_work 2005)

5.4 Personalentwicklung über Arbeit

Zusammenfassung: Die Arbeit selbst sowie die Leistungen der ArbeitsanleiterInnen zählten zu den positivsten Elementen des Projekts. In der bisherigen Laufzeit waren die Transitarbeitskräfte in verschiedensten Arbeitsfeldern indoor und outdoor tätig, wobei sich besonders die Gartenarbeit und Versandtätigkeiten bewährten. Ein Mangel herrschte an büroähnlichen Tätigkeiten, die aber als Alternative zum Handwerk und für körperlich eingeschränkte Transitarbeitskräfte notwendig wären. Aufgrund der knappen Ressourcen werden im neuen Förderzeitraum die Arbeitsfelder auf folgende eingeschränkt: Gartenarbeit, Versand, Übersiedlungen, Reinigung, einfache Instandhaltung. Zusätzlich sollen noch ein bis zwei weitere Arbeitsfelder gefunden werden, in denen laufend ohne dringende Auftragsfristen gearbeitet werden kann.

benefit_work ist im Sinne des Arbeitsmarktförderungsgesetzes ein **gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt**. Über die Arbeit bei benefit_work sollen die Transitarbeitskräfte so weit stabilisiert werden, dass sie im Optimalfall in Sozialökonomische Betriebe oder den Regelarbeitsmarkt vermittelt werden können. Die maximale **Verweildauer im Projekt** betrug zwei Jahre. Die Tätigkeitsfelder waren im Gegensatz zu bestehenden Projekten sehr breit gefächert. Fachliche Vorkenntnisse von Seiten der Transitarbeitskräfte waren nicht erforderlich. Diese **Vielfalt an Tätigkeitsfeldern** war nötig, um die individuellen Stärken der Transitarbeitskräfte feststellen zu können. Bei der Auswahl der Aufträge sollte darauf geachtet werden, dass sie nicht in den fachgewerblichen Bereich fallen und die Transitarbeitskräfte weder unter zeitlichem noch wirtschaftlichem Druck stehen sollten. Wichtig war es, Leerläufe für die Transitarbeitskräfte zu vermeiden. Ziel war es, die Transitarbeitskräfte in den verschiedensten Arbeitsfeldern indoor und outdoor einzusetzen und sie on-the-job hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Konzentration, Durchhaltevermögen, Teamfähigkeit etc. zu beobachten. Darauf aufbauend sollten schrittweise die beobachteten Potentiale der Transitarbeitskräfte – mittels individuellem Personalentwicklungsplan (siehe auch Kapitel 5.3) – weiterentwickelt werden (vgl. Caritas Wien 2003 und 2005).

Zu den hauptsächlichen Projektfaktoren, die als positiv erlebt wurden, zählten aus Sicht der befragten Transitarbeitskräfte die **Arbeit selbst** (eine Transitarbeitskraft, die nach ihrem Austritt/Ausschluss befragt worden war, sprach von der „wohligen Erschöpfung am Abend“), die verschiedenen Arbeitsbereiche und die **Leistungen der ArbeitsanleiterInnen**. Auch die SozialarbeiterInnen empfanden die kontinuierliche Betreuung durch die ArbeitsanleiterInnen für viele Transitarbeitskräfte als positiv.

In Tabelle 2 ist die Eignung der **Arbeitsfelder**, in denen die Transitarbeitskräfte beschäftigt waren, dargestellt. Alle Transitarbeitskräfte wurden während ihrer Beschäftigung in mehreren Arbeitsfeldern eingesetzt²¹.

²¹ Die ArbeitsanleiterInnen beurteilten für 46 Transitarbeitskräfte die Eignung der Arbeitsfelder. In der ersten Spalte steht das Arbeitsfeld, in der zweiten Spalte befindet sich die Einschätzung der Eignung des Arbeitsfeldes durch die ArbeitsanleiterInnen als Mittelwert (1 = geringe Eignung, 5 = sehr hohe Eignung). Die letzte Spalte zeigt, auf Basis wie vieler Transitarbeitskräfte die Eignung beurteilt wurde.

Eignung der Arbeitsbereiche	MW der Bewertung	Rangplatz	auf Basis n eingesetzter TAKs
Buchbinderei	4,50	1	2
Transport/Übersiedlung	4,07	2	15
Instandhaltung	4,00	3	23
Bibliothek	4,00	3	7
Lager	4,00	3	2
Möbel restaurieren	4,00	3	1
Outdoorarbeit	4,00	3	2
Gartenarbeit	3,75	4	44
Innenausbau	3,75	4	4
Versand	3,74	5	38
Reinigung	3,72	6	36
Bügeln	3,63	7	8
Malerarbeiten	3,43	8	14
Handwerk	3,40	9	5
EDV	3,33	10	6
Tischlerarbeiten	3,33	11	6

Tabelle 2: Eignung der Arbeitsfelder aus Sicht der ArbeitsanleiterInnen (Quelle: Fremdbild der ArbeitsanleiterInnen)

Die meisten Transitarbeitskräfte wurden in den Arbeitsfeldern Gartenarbeit, Versand und Reinigung (78%-96%) eingesetzt. Diese Tätigkeiten waren relativ einfach und daher für alle geeignet.

Besonders geeignet waren die Arbeitsfelder „Transport/Übersiedlung“ und „Buchbinderei“, wobei in Letzterem gerade einmal zwei Personen eingesetzt wurden. Bei der „Instandhaltung“ kam es nach Ansicht der ArbeitsanleiterInnen besonders auf Genauigkeit, handwerkliches Geschick, aber auch Kreativität an. Insgesamt ist zu betonen, dass alle Arbeitsfelder zumindest mittelmäßig geeignet waren (kein Mittelwert unter 3,33²², Quelle: Fremdbild der ArbeitsanleiterInnen). **Aus Sicht der Transitarbeitskräfte** wurden anfänglich vor allem die Gartenarbeit, gefolgt von Versandtätigkeiten und Handwerklichem, positiv erlebt. Mit zunehmender Projektdauer wurden eher Versandtätigkeiten, gefolgt von Gartenarbeiten und Räumungstätigkeiten, positiv genannt. Im Zusammenhang mit den Versandtätigkeiten gefielen v.a. die Teamarbeit und die Möglichkeit zu zwischenzeitlich entspannender Arbeit. Die Zufriedenheit mit den Tätigkeiten insgesamt stieg gegen Projektende: 41% der Befragten (im Gegensatz zu 27% nach zwei Monaten) konnten keine Tätigkeiten nennen, die ihnen weniger gut gefielen.

²² Siehe Fußnote 13.

Die Arbeitsaufgaben für die Transitarbeitskräfte insgesamt waren den MitarbeiterInnen von benefit_work zufolge sinnvoll (MW 4,2²³). Es wurden neben Genauigkeit und Geschwindigkeit (Versand und Reinigung) Organisationsfähigkeit, Selbständigkeit und auch Teamarbeit trainiert. Bei jeder Tätigkeit war es möglich, **Arbeitstugenden** zu erlernen. Vor allem in der Anfangszeit des Projektes gab es teilweise zu wenige Aufträge, was zu „Pseudoarbeiten“ führte. Dies habe sich aber geändert. Gelegentlich war die Auslastung der Transitarbeitskräfte nicht gegeben, so ein/e MitarbeiterIn.

Die **Akquisition der Aufträge** oblag von April bis September 2005 aufgrund des Ausfalls der damaligen Projektleiterin v.a. den ArbeitsanleiterInnen. Diese beurteilten die Organisation der Auftragsakquisition sehr positiv (MW 4,5²⁴). Arbeitsaufträge zu akquirieren stellte mit zunehmender Projektdauer kein Problem mehr dar und das Projekt war sogar in der Lage, Aufträge zu selektieren. Als problematisch wurde vor allem das **Fehlen von büroähnlichen Tätigkeiten** erlebt. Diese wären aufgrund der häufigen körperlichen Einschränkungen der Transitarbeitskräfte aber unbedingt erforderlich.

Weitere fehlende Arbeitsfelder waren aus Sicht der MitarbeiterInnen von benefit_work:

- Arbeitsbereiche mit intellektuellen Herausforderungen
- Bereiche, in denen organisatorisches Talent gefragt ist
- Arbeitsbereich Verkauf bzw. verkaufsähnliche Tätigkeiten
- Alternativen zum handwerklichen Bereich
- Mehr Indoor-Bereiche bzw. –Aufträge
- Tätigkeiten, die vermehrt Frauen ansprechen

Rund ein Drittel der befragten Transitarbeitskräfte sah in einem größeren, breiter gefächerten und höherschwelligem **Arbeitsangebot** die größte Möglichkeit, das Projekt zu verbessern. Die Einschätzungen bezüglich der Übereinstimmung der mitgebrachten Fähigkeiten und Kenntnisse mit den Tätigkeiten und der diesbezüglichen Förderung stiegen mit zunehmender Projektdauer von einem „Befriedigend“ hin zu einem „Gut“ an. Der Prozentsatz jener Befragten (ca. 35%), die glaubten, nichts wesentlich Neues über die eigenen Stärken und Schwächen erfahren zu haben, mag mit eben diesem eher eingeschränkt erlebten Tätigkeitsangebot zusammenhängen (Quelle: Selbstbild der Transitarbeitskräfte).

5.4.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Der konzeptuelle Ansatz, dass das größte Vermittlungshindernis die mangelnde Arbeitserfahrung ist und Arbeit an sich stabilisierend wirkt, hat sich bestätigt (siehe dazu Kapitel 6.5 und 6.7).

benefit_work wird sich im neuen Förderzeitraum auf folgende Arbeitsbereiche, die sich als organisatorisch machbar und pädagogisch sinnvoll erwiesen haben, konzentrieren (vgl. Caritas Wien 2005):

²³ Siehe Fußnote 13.

²⁴ Siehe Fußnote 13.

- **Outdoor-Tätigkeiten:**
 - Gartenarbeit: Diese Tätigkeit ist meist in großen Teams möglich, bietet Aufgaben mit unterschiedlichen Leistungsanforderungen und den Transitarbeitskräften Freiraum und Arbeit in der Natur.
 - Übersiedlungen: Diese fordern und fördern die körperliche Leistungsfähigkeit und Ausdauer der Transitarbeitskräfte.
- **Indoor-Tätigkeiten:**
 - Versand: Bei Versandtätigkeiten werden Ausdauer und Konzentration gefördert. Sie sind v.a. für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen geeignet und in großen Teams möglich.
- **Outdoor- und Indoor-Tätigkeiten:**
 - Einfache Instandhaltung: Instandhaltung bietet die Möglichkeit, sowohl indoor (z.B. Fenster streichen) als auch outdoor (z.B. Renovierungsarbeiten) zu arbeiten, ist nur in kleinen Teams möglich und bietet Aufgaben mit unterschiedlichem Leistungsanspruch.
 - Reinigung: Auch dieses Arbeitsfeld ist indoor und outdoor möglich und testet v.a. die Selbständigkeit der Transitarbeitskräfte.

Ziel ist es darüber hinaus, noch ein bis zwei weitere Tätigkeitsfelder aufzubauen, die laufend, ohne dringende Auftragsfristen, indoor oder an einem fixen Standort outdoor möglich sind. Leerläufen könnte auf diese Weise entgegengewirkt werden.

Um den häufig parallelen outdoor-Arbeitsfeldern Rechnung zu tragen, wird ein zweiter PKW-Kombi angeschafft (vgl. ebd).

5.5 Wochenarbeitszeit

Zusammenfassung: Die Möglichkeit, das Stundenausmaß im Laufe der Beschäftigungsdauer zu erhöhen (von 25h auf 30h bis zu 35h), hat sich bewährt. Allerdings wurden noch Probleme in der praktischen Umsetzung (z.B. die zu langsame Entscheidung über eine Stundenerhöhung) festgestellt.

Die Anpassung der Wochenarbeitszeit (von 25 Stunden über 30 Stunden bis zu 35 Stunden) war eine wesentliche Innovation von benefit_work. Das **Stundenausmaß** konnte während der Verweildauer den Potentialen und der Leistungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte angepasst werden, um einen reibungslosen Übertritt in bestehende Maßnahmen, bei denen eine 40-Stunden-Woche gefordert ist, zu ermöglichen. Es standen 25 Arbeitsplätze à 25h zur Verfügung, 10 à 30h und 5 à 35h.

Die Arbeitszeiten und die entsprechende Entlohnung je nach Beschäftigungsausmaß waren entgegen der ursprünglich geplanten Rahmenarbeitszeiten von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 17.00 Uhr folgendermaßen gestaffelt:

Wochenarbeitszeit	Arbeitszeit	Entlohnung
25h pro Woche	Mo-Do: 9.00-15.15	€ 650,- brutto pro Monat
30h pro Woche	Mo-Do: 9.00-16.30	€ 780,- brutto pro Monat
35h pro Woche	Mo-Do: 9.00-16.30; Fr: 9.00-14.00	€ 910,- brutto pro Monat

Tabelle 3: Arbeitszeit und Entlohnung nach Wochenarbeitszeit (Quelle: Caritas Wien 2005)

Die **stufenweise Anpassung des Stundenausmaßes**²⁵ wurde von den MitarbeiterInnen von benefit_work sehr unterschiedlich wahrgenommen (MW 3,55²⁶). Sie waren damit wenig bis sehr zufrieden. Die Idee an sich wurde von den meisten MitarbeiterInnen positiv beurteilt. Allerdings gab es in der Praxis einige Probleme, so gelang die Entscheidung über eine Stundenerhöhung nicht immer rasch genug, was aber für das Aufrechterhalten der Motivation wichtig gewesen wäre. Die Motive für die Aufstockung der Transitarbeitskräfte waren aus Sicht der SozialarbeiterInnen oft andere als aus Sicht der ArbeitsanleiterInnen. Obwohl als Teamentcheidung geplant, wurde diese Vorgehensweise nicht immer eingehalten. Optimierungsbedarf gibt es bezüglich der Einführung und Einhaltung klarer Kriterien für die Aufstockung (Quelle: MitarbeiterInnenbefragung).

Die **Einstiegsarbeitszeit** von 25 Stunden wurde von zwei Befragten aus der Gruppe der KooperationspartnerInnen und FördergeberInnen deshalb als problematisch angesehen, weil sie für manche Personen eine **finanzielle Schlechterstellung** bedeutete. Gerade wenn eine Person nach benefit_work wieder arbeitslos ist, kann dies zu einer niedrigeren Bemessungsgrundlage führen. Die Zufriedenheit mit dem

²⁵ Zu den tatsächlichen Anpassungen des Stundenausmaßes siehe Kapitel 6.3.

²⁶ Siehe Fußnote 13.

Einkommen von Seiten der Transitarbeitskräfte war eher gering (Quellen: Selbstbild der Transitarbeitskräfte, Befragung zum Abbruch/Austritt).

Bemängelt wurde von einem Kooperationspartner auch der **Standort von benefit_work**. Der relativ weite Anfahrtsweg sei in Relation zur Einstiegsarbeitszeit ungünstig.

5.5.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Wie bereits erwähnt, wurde schon während der Pilotphase die Idee der Rahmenarbeitszeit zugunsten geregelter Arbeitszeiten aufgegeben. Die Rahmenarbeitszeiten waren Teil des Konzepts, um den individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten der Transitarbeitskräfte Rechnung zu tragen. Diese Vorgangsweise stellte sich aber als organisatorisch zu aufwendig heraus, insbesondere bei outdoor-Aufträgen für externe KundInnen. Bei unterschiedlichen Beginnzeiten der Transitarbeitskräfte sind kaum gemeinsame Besprechungen möglich. Auch das Fixieren eines Treffpunktes wurde dadurch erschwert.

Die **neue Arbeitszeitregelung** (vgl. Tabelle 3), die auch ins neue Konzept aufgenommen wurde, hatte zur Folge, dass am Freitag nur mehr sehr wenige und selbständigere Transitarbeitskräfte anwesend waren. Somit konnten und können die ArbeitsanleiterInnen diesen Tag effektiv für Teambesprechungen, Planung, Supervision etc. nützen (vgl. Caritas Wien 2005).

5.6 Personalentwicklung durch externe Angebote

Zusammenfassung: Das Sozialkompetenztraining, durchgeführt von der Wiener Berufsbörse, wurde schon während der Pilotphase verändert, was zu zunehmender Akzeptanz des Angebotes durch die Transitarbeitskräfte führte. Die stark psychologische Orientierung der Trainings führte anfangs zu Unzufriedenheiten. Die Trainings wurden entgegen der ursprünglichen Planung nur monatlich durchgeführt. Dieser Rhythmus wird auch im neuen Förderzeitraum beibehalten. Zusätzliche regelmäßige Gesundheitsinputs durch eine/n Arzt/Ärztin sind geplant, da der Gesundheitszustand der Transitarbeitskräfte großteils schlecht ist.

Etwa vier bis acht Stunden pro Monat und Transitarbeitskraft sollte der **Persönlichkeitsentwicklung** in Hinblick auf die Steigerung der Arbeitsfähigkeit gewidmet werden. Eine Trainerin der **Wiener Berufsbörse** führte Gruppentrainings durch. Bei diesen Trainings ging es ursprünglich laut Konzept um Persönlichkeitsentwicklung im Hinblick auf die Steigerung der Arbeits- und Teamfähigkeit sowie um die Bearbeitung relevanter Themen wie Umgang mit Alkohol, Drogen, Gesundheit, Körperhygiene etc. Je nach Bedarf sollten neben diesen themenzentrierten Trainings auch situationsbedingte Themen in den Gruppen bearbeitet werden. Die Teilnahme an diesen Gruppentrainings erfolgte weitestgehend verpflichtend (vgl. Caritas Wien 2003).

Weiters hatten die Transitarbeitskräfte die Möglichkeit, ein Erstgespräch bei der **SchuldnerInnenberatung KWH**, einer gemeinnützigen Beratungsstelle, in Anspruch zu nehmen.

Die Akzeptanz der **Angebote der Wiener Berufsbörse** in der Pilotphase war sehr unterschiedlich. Sowohl bei den Transitarbeitskräften als auch den MitarbeiterInnen von benefit_work gab es hier große Bewertungsunterschiede. Der Zusammenhang zwischen stark psychologisch orientierten Kursen und dem Ziel der beruflichen Reintegration war nicht für alle Befragten nachvollziehbar. Die Gestaltung²⁷ und bisherigen Inhalte der Trainings wurden eher kritisch gesehen. Das seltenere Stattfinden als ursprünglich geplant (monatlich statt 14-tägig) wirkte sich ungünstig aus, da kritische Themen erst einen Monat später weiterverfolgt werden konnten. Aufgrund dieser Probleme kam es schon in der Pilotphase zu ersten Veränderungen und die Bereitschaft der Transitarbeitskräfte, das Training anzunehmen, wuchs (Quelle: MitarbeiterInnenbefragung).

Betrachtet man die 23 Transitarbeitskräfte²⁸, die über einen Zeitraum von mindestens sieben Monaten bei benefit_work beschäftigt waren, ergibt sich, dass neun von 17 Transitarbeitskräften (53%), die trotz Verschuldung zu Beginn keine Schuldenberatung in Anspruch genommen hatten, zur **SchuldnerInnenberatung KWH** vermittelt werden konnten.

5.6.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Schon während der Pilotphase wurde das Sozialkompetenztraining der Wiener Berufsbörse zu Gunsten zusätzlicher Ressourcen für das Outplacement von einem 14-Tages-Rhythmus, wie ursprünglich geplant, auf einen **Monatsrhythmus** reduziert. Dieses Intervall wird auch im neuen Förderzeitraum beibehalten. Das Sozialkompetenztraining, das sich grundsätzlich bewährt hat, dient der

²⁷ MW 2,6 – MitarbeiterInnenbefragung

²⁸ Bei 23 Transitarbeitskräften war der Zeitraum der Beschäftigung groß genug, um Veränderungen sichtbar zu machen.

Persönlichkeitsentwicklung im Hinblick auf die Verbesserung der Leistungsfähigkeit. Die Bearbeitung und Reflexion von Arbeitssituationen sowie Themen wie Gesundheit und Suchtverhalten sollen im Mittelpunkt stehen.

Regelmäßige niederschwellige Inputs im Bereich der **Gesundheitsvorsorge** durch eine/n Arzt/Ärztin sollen das Bewusstsein der Transitarbeitskräfte erweitern und Anregungen für Veränderungen bieten. Diese/r Arzt/Ärztin wird den Transitarbeitskräften auch für bis zu zwei medizinische Einzelberatungen pro Jahr zur Verfügung stehen. Ein/e PartnerIn für diesen Schwerpunkt wird noch gesucht.

In der Outplacementphase (siehe Kapitel 5.3) werden Berufsorientierungsmodule von externen AnbieterInnen und geblockt abgehalten.

Andere KooperationspartnerInnen wie die SchuldnerInnenberatung KWH, Sozialämter oder die Bewährungshilfe werden weiterhin bei Bedarf durch den/die zuständige/n SozialarbeiterIn kontaktiert (vgl. Caritas Wien 2005).

5.7 Wirtschaftlichkeit/Erlöse

Zusammenfassung: Die Eigenerlöse von benefit_work konnten mit € 40.000,- in der Pilotphase (24 Monate) über dem Plansoll von € 10.000,- gehalten werden. Im neuen Förderzeitraum wird der Eigenerlösanteil deshalb auf € 52.000,- für 13,5 Monate erhöht werden.

Laut Konzept war geplant, dass keine Tätigkeiten nur zum Selbstzweck ausgeführt werden sollten. Es wurde damit gerechnet, dass solche Arbeiten schwierig zu finden sind, da sie in der Regel mit einem hohen Zeitdruck verbunden sind, was wiederum dem pädagogischen Ansatz des Projektes widersprochen hätte. Die Vorgabe war, im gesamten Förderzeitraum (17.11.2003-16.11.2005) einen **Eigenerlös** in der Höhe von € 10.000,- zu erwirtschaften. Dieser Eigenerlös stand benefit_work zum Erwerb von Betriebs- und Hilfsstoffen ausgabenseitig zur Verfügung (vgl. Caritas Wien 2003).

Die Erlöse aus den Beschäftigungsfeldern konnten während der Pilotphase **über dem Plansoll** gehalten werden. Insgesamt konnten in der Pilotphase € 40.000,- erwirtschaftet werden.

5.7.1 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen konnte der Eigenerlösanteil von € 10.000,- für 24 Monate auf € 52.000,- für 13,5 Monate im neuen Förderzeitraum erhöht werden (vgl. Caritas Wien 2005).

6. DIE TRANSITARBEITSKRÄFTE

Die Zielgruppe von benefit_work waren Personen, die vom AMS KINT-kodiert wurden, und Leistungsbezug von den Regionalstellen Dresdner Straße (RGS 961) oder Währinger Gürtel (RGS 963) aufweisen konnten. Für Personen über 55 Jahren standen vier Transitarbeitsplätze (10%) zur Verfügung. Der Frauenanteil sollte 40% betragen. Vorkenntnisse oder spezielle Fähigkeiten waren nicht nötig.

Wichtigste Voraussetzung war die Bereitschaft, die eigene persönliche und berufliche Situation zu verändern. Nicht aufgenommen wurden Personen mit über 49%iger Verminderung der Erwerbsfähigkeit, massiven gesundheitlichen Einschränkungen (akute Psychose, schwere Suchtmittelabhängigkeit etc.), sehr zeitaufwendigen Betreuungspflichten und zu geringen Deutschkenntnissen. Ein Aufnahmehindernis war auch, wenn die betreffende Person ein Pensionsansuchen eingereicht hatte, das Beschäftigungsangebot berufsbiographisch wenig sinnvoll erschien oder die Beschäftigung bei benefit_work gravierende finanzielle Einbußen zur Folge gehabt hätte (vgl. Caritas Wien 2005b).

6.1 Beschreibung der Transitarbeitskräfte

Zusammenfassung: Die typische Transitarbeitskraft von benefit_work wies mehrere Vermittlungshindernisse auf:

- Er/sie war im Durchschnitt 42 Jahre alt,
- niedrig qualifiziert (fehlende Berufsausbildung),
- seit ca. drei Jahren arbeitslos (ca. ein Viertel der Transitarbeitskräfte war länger als sieben Jahre arbeitslos),
- hatte Schulden und
- war in einem schlechten Gesundheitszustand (z.B. Beeinträchtigungen beim Bücken und Heben, in ärztlicher Behandlung etc.)

Er/sie lebte in einer Hauptmietwohnung und bezog vor Eintritt bei benefit_work Notstandshilfe, evtl. aufgebessert durch die Richtsatzergänzung.

Die Tabelle 4 beinhaltet einen Überblick zu den demographischen Daten der bisher bei benefit_work beschäftigten Transitarbeitskräfte.

Demographische Daten			
GESAMT		74	100%
Geschlecht	Weiblich	29	39%
	Männlich	45	61%
Alter (Mittelwert)²⁹		42	-
Staatsbürgerschaft	Österreich	65	88%
	EU	1	1%
	Nicht-EU	8	11%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Ohne Abschluss	4	5%
	Pflichtschule	40	54%
	Lehre	23	32%
	MeisterInnenprüfung	1	1%
	BMS	4	5%
	AHS, BHS	2	3%
Median³⁰ der bisherigen Arbeitslosigkeit in Monaten³¹		36	-

Tabelle 4: Demographische Daten der bis 31.10.2005 eingetretenen Transitarbeitskräfte (Quelle: Stammdatenblatt)

²⁹ Die Altersverteilung ist in Abbildung 7 dargestellt.

³⁰ Der Median halbiert die Werte, 50% der Werte liegen über dem Median, 50% darunter. Das heißt 50% der Transitarbeitskräfte wiesen eine Arbeitslosigkeit von bis zu 36 Monaten auf, 50% waren länger arbeitslos.

³¹ Die Verteilung der Arbeitslosigkeit ist in Abbildung 8 dargestellt.

Der oben stehenden Tabelle ist zu entnehmen, dass mehr als die Hälfte der Transitarbeitskräfte über eine niedrige Ausbildung (Pflichtschule bzw. ohne Pflichtschulabschluss) verfügten. Der Frauenanteil, der laut Antrag geplant war (40%), wurde erreicht, und die Geschlechterverteilung entsprach in etwa der Verteilung der Arbeitslosen in Wien: Im Oktober 2005 waren 42% Frauen und 58% Männer arbeitslos gemeldet (vgl. hierzu Kapitel 0).

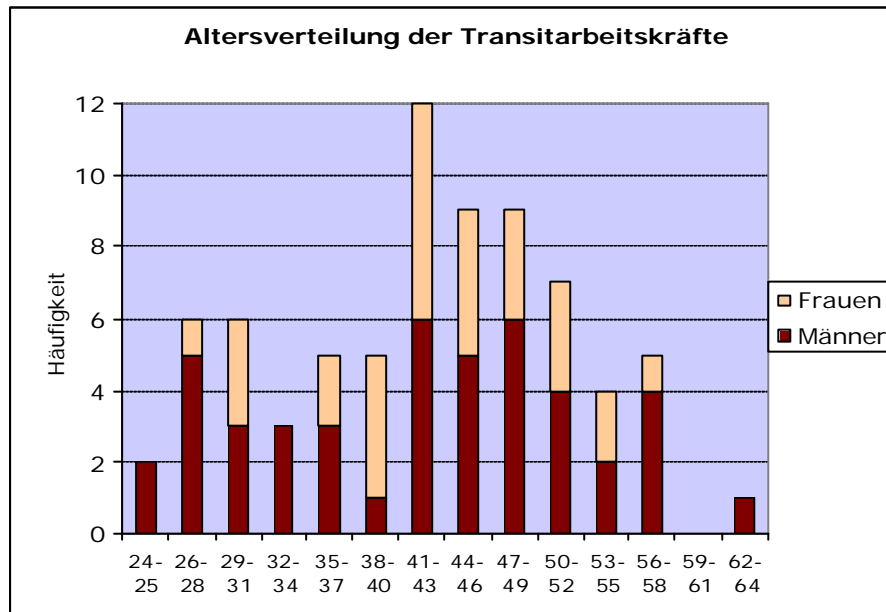


Abbildung 7: Altersverteilung der Transitarbeitskräfte in Jahren (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)

Abbildung 7 verdeutlicht, dass das Alter der Transitarbeitskräfte weit streute. Die Transitarbeitskräfte waren zwischen 24 und 62 Jahren alt. Der größte Teil der bei benefit_work arbeitenden Personen war zwischen 40 und 50 Jahren alt.

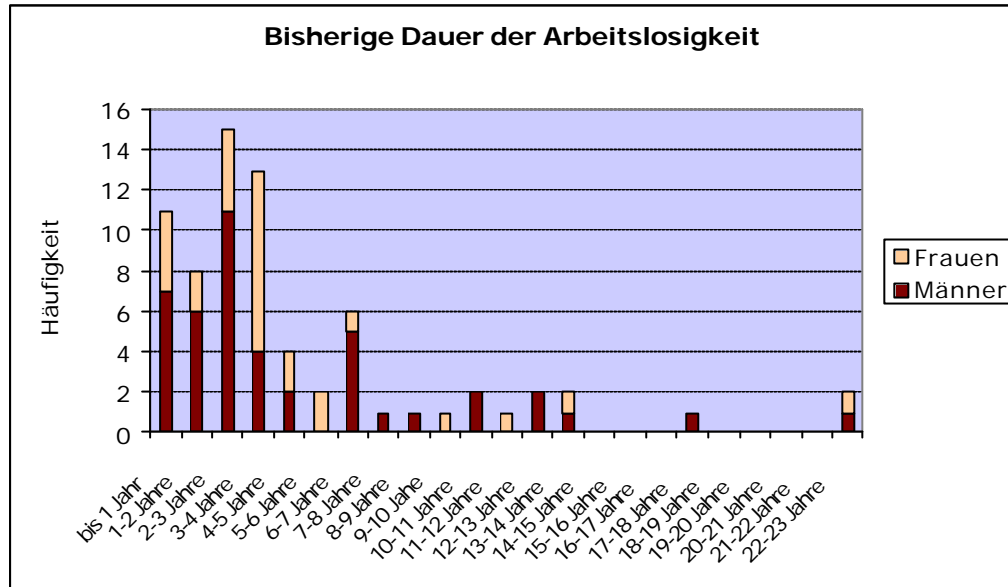


Abbildung 8: Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit der Transitarbeitskräfte (n=72³², Quelle: Stammdatenblatt)

Die Dauer der Arbeitslosigkeit war (wie in Abbildung 8 dargestellt) mit einzelnen extremen „Ausreißern“ recht breit gestreut und betrug im Mittel (gemessen am Median) 36 Monate.

³² Aufgrund fehlender Angaben beträgt die Fallzahl hier 72.

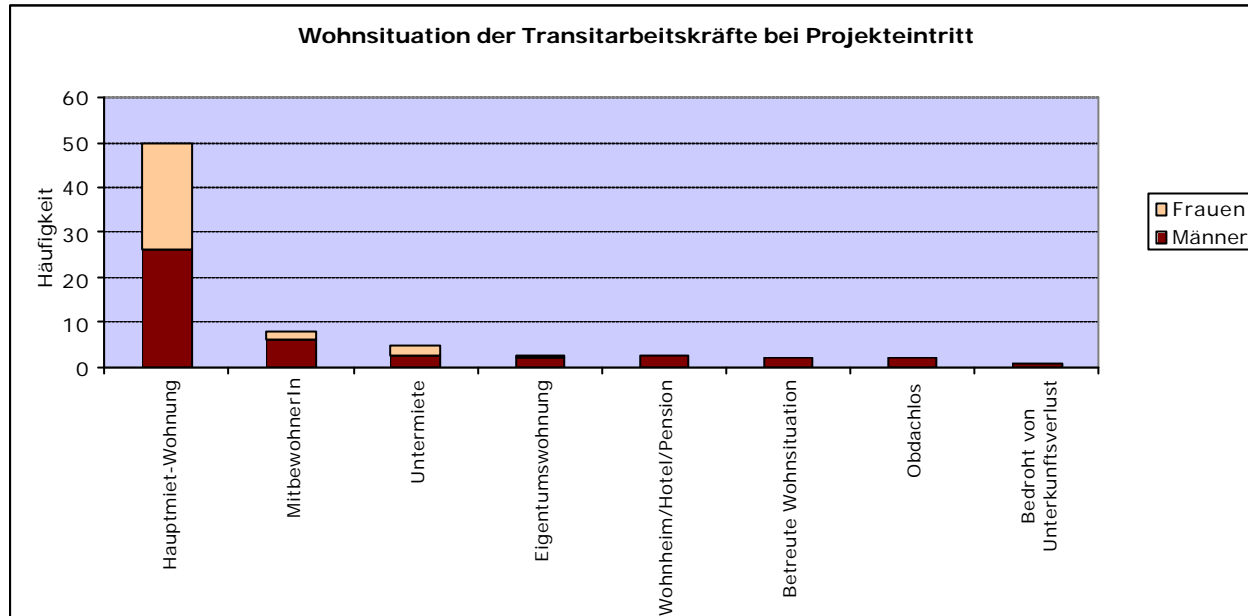


Abbildung 9: Wohnsituation der Transitarbeitskräfte bei Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)

Wie Abbildung 9 zeigt, war die überwiegende Mehrzahl (68%) der Transitarbeitskräfte bei Projekteintritt in Hauptmiete. Zwei Personen waren obdachlos und eine war von Unterkunftsverlust bedroht.

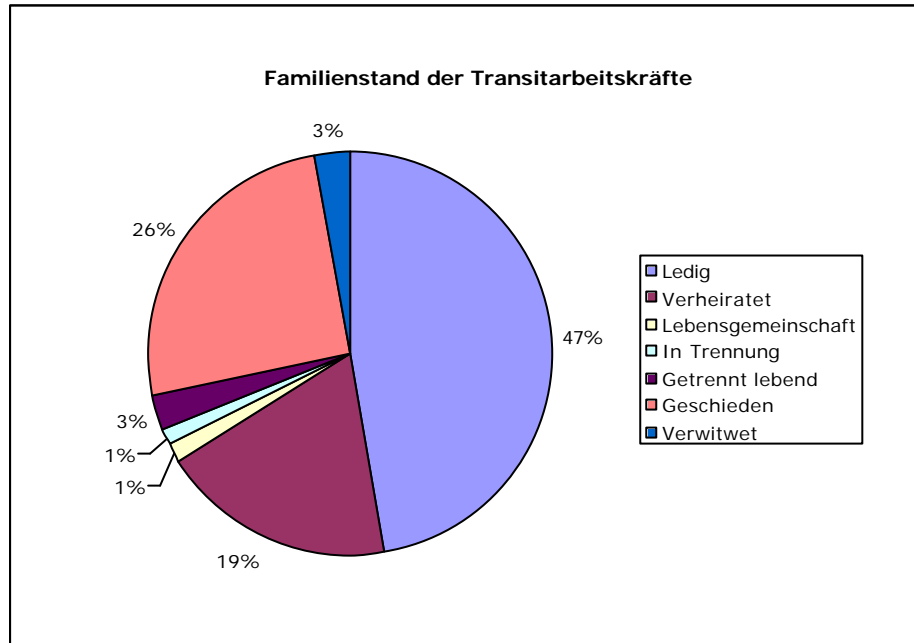


Abbildung 10: Familienstand der Transitarbeitskräfte in Prozent bei Projekteintritt (Quelle: Stammdatenblatt)

Aus Abbildung 10 wird ersichtlich, dass der Großteil aller Transitarbeitskräfte (47%) ledig war. Ein Viertel war geschieden und 19% waren verheiratet. Die folgende Tabelle enthält den Familienstand nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

Familienstand der Transitarbeitskräfte nach Geschlecht				
Status	Männer		Frauen	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Ledig	25	56%	10	35%
Verheiratet	6	13%	8	28%
Lebensgemeinschaft	1	2%	0	0%
In Trennung	0	0%	1	3%
Getrennt lebend	1	2%	1	3%
Geschieden	10	22%	9	31%
Verwitwet	2	5%	0	0%
Summe	45	100%	29	100%

Tabelle 5: Familienstand der Transitarbeitskräfte nach Geschlecht bei Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)

Ein Großteil der männlichen Transitarbeitskräfte (56%) war ledig, während dies nur für 35% der bei benefit_work beschäftigten Frauen galt.

Aus den Stammdatenblättern ergibt sich, dass 57% (42 Personen) der eingetretenen Transitarbeitskräfte zumindest ein Kind hatten. Nach Geschlecht aufgeschlüsselt entspricht das 40% der Männer und 83% der Frauen. Betreuungspflichten hatten 36% der Transitarbeitskräfte mit Kindern (50% der Frauen, aber nur 18% der Männer mit Kindern). Unterhaltspflichten hatten 24% der Transitarbeitskräfte mit Kindern (17% der Frauen, 33% der Männer mit Kindern).

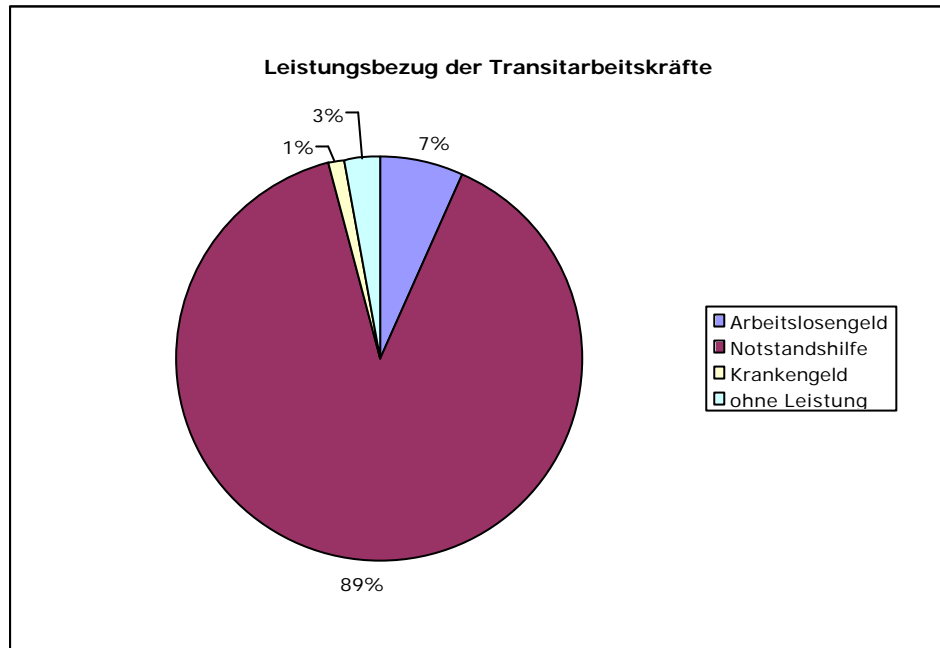


Abbildung 11: Leistungsbezug der Transitarbeitskräfte bei Projekteintritt (Quelle: Stammdatenblatt)

Die Mehrheit der Transitarbeitskräfte (89%) erhielt bei Projekteintritt die Notstandshilfe. 14% von ihnen erhielten zusätzlich die Richtsatzergänzung. Der Leistungsbezug der Transitarbeitskräfte nach Geschlecht aufgeschlüsselt ist der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Leistungsbezug der Transitarbeitskräfte nach Geschlecht				
Bezug	Männer		Frauen	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
Arbeitslosengeld	4	9%	1	3%
Notstandshilfe	38	84%	28	97%
Krankengeld	1	2%	0	0%
ohne Leistung	2	5%	0	0%
Summe	45	100%	29	100%

Tabelle 6: Leistungsbezug der Transitarbeitskräfte vor Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)

Die Notstandshilfe war sowohl bei den Männern (84%) als auch bei den Frauen (97%) der verbreitetste Leistungsbezug. Zwei Männer hatten vor Projekteintritt gar keinen Leistungsbezug. Bei benefit_work betrug das Bruttoeinkommen der Transitarbeitskräfte € 650,- (bei einem Arbeitsverhältnis von 25 Stunden pro Woche), € 780,- (bei 30 Stunden/Woche) bzw. € 910,- (bei 35 Stunden/Woche).

Schulden der Transitarbeitskräfte				
Schulden	Männer (n=45)		Frauen (n=29)	
	Häufigkeit	%	Häufigkeit	%
1 - 4.999	10	22%	8	28%
5.000 - 9.999	2	5%	2	7%
10.000 - 24.999	5	11%	5	17%
25.000 - 49.999	2	5%	2	7%
50.000 - 99.999	0	0%	2	7%
ab 100.000	1	2%	1	3%
Summe	20	44%	20	69%

Tabelle 7: Schulden der Transitarbeitskräfte bei Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)

59% aller Transitarbeitskräfte (44 Personen) gaben bei Projekteintritt an, Schulden zu haben. 40 Personen machten Angaben zur Höhe: Der Großteil (24% dieser Transitarbeitskräfte) bewegte sich in der niedrigsten erfassten Kategorie (€ 1-4.999).

6.2 Verlaufsanalyse

Die folgende Grafik soll den Verlauf der Transitarbeitskräfte bis zum Stichtag (31.10.2005) verdeutlichen:

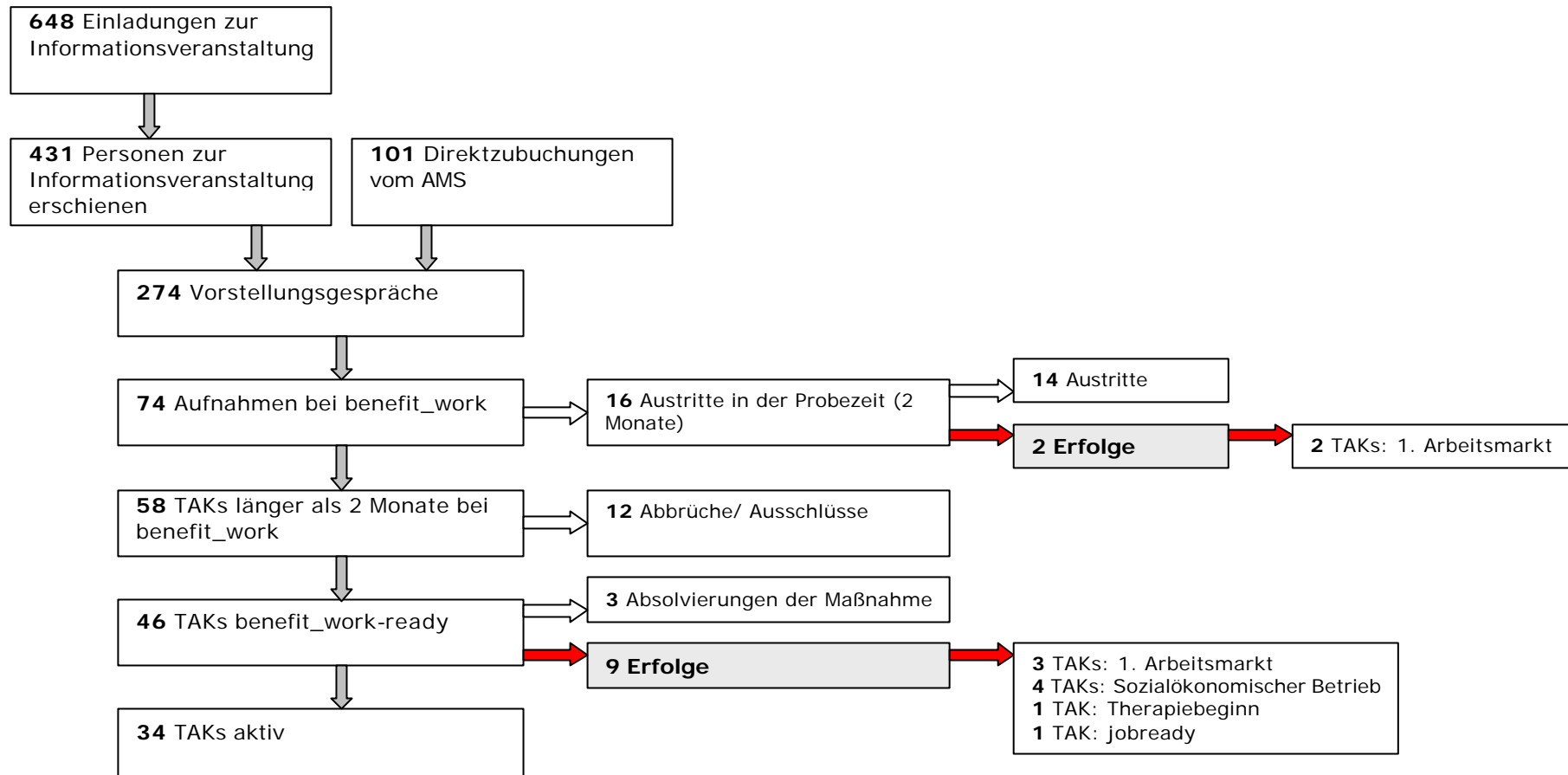


Abbildung 12: Verlaufsanalyse der Transitarbeitskräfte³³

³³ Die Transitarbeitskräfte, die schon während der Probezeit eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, zählen nicht zu den Erfolgen nach AMS-Kriterien.

6.3 Veränderungen hinsichtlich Leistungsfähigkeit

Zusammenfassung: Seit März 2004 gingen 46³⁴ von 74 Personen erfolgreich einer regelmäßigen Beschäftigung nach. Die Beschäftigungsdauer dieser Gruppe lag bei durchschnittlich 10,7 Monaten. Per 31.10.2005 arbeiteten noch 34 dieser 46 Personen bei benefit_work. Die Stundenanzahl wurde bisher bei insgesamt 13 (von 74) Transitarbeitskräften auf 30h erhöht, davon erhöhten vier Transitarbeitskräfte auf 35h. Eine Steigerung der Leistungsfähigkeit, der Genauigkeit beim Arbeiten sowie bei der Geschwindigkeit war festzustellen. Auch die Anzahl benötigter Pausen verringerte sich.

274 schwerst in den Arbeitsmarkt integrierbare Personen zeigten von März 2004 bis November 2005, dass sie einer regelmäßigen Beschäftigung nachgehen wollen, in dem sie sich bei benefit_work bewarben (**Leistungsbereitschaft**). 74 entsprachen den Mindestanforderungen von benefit_work (Bereitschaft, an der eigenen Situation zu arbeiten, ausreichende Deutschkenntnisse, keine massiven gesundheitlichen Einschränkungen, keine allzu zeitaufwendigen Betreuungspflichten, weniger als 50% Erwerbsminderung). 46 waren/sind beschäftigungsfähig, also benefit_work-ready (mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von 10,7 Monaten im Beobachtungszeitraum März 2004 bis Oktober 2005).

Insgesamt erhöhten 13 Transitarbeitskräfte (von 74) bis 31.10.2005 die **Stundenanzahl** von 25 auf 30 Stunden pro Woche, davon stockten vier Personen auf 35 Stunden auf. Bisher wurden 31 Dienstverhältnisse nach der Stabilisierungsphase von sieben Monaten verlängert.

Beim ersten Interview, also etwa 2-3 Monate nach Eintritt, glaubten 37% der Befragten, dass sich ihre **Leistung** seit Eintritt verbessert hatte, beim zweiten Zeitpunkt gaben dies 33% an³⁵.

Hinsichtlich der **konstanten Leistungserbringung** gab es die positivsten Veränderungen. Die Zuverlässigkeit, Genauigkeit und Geschwindigkeit bei der Arbeit verbesserten sich bei den Transitarbeitskräften ebenfalls. Außerdem verringerte sich die Anzahl nötiger Pausen im Laufe der Arbeit bei benefit_work (Quelle: Fremdbild der ArbeitsanleiterInnen). Wenige Veränderungen konnten die ArbeitsanleiterInnen bezüglich der **selbständigen Aufgabensuche** der Transitarbeitskräfte beobachten.

Bisher konnten 14 Transitarbeitskräfte insgesamt 16 Praktika in Sozialökonomischen Betrieben und am ersten Arbeitsmarkt absolvieren.

³⁴ Die Verlaufsanalyse der Transitarbeitskräfte ist in Abbildung 12 dargestellt.

³⁵ Diese Prozentangaben wirken auf dem ersten Blick zwar gering, sind aber vor dem Hintergrund zu betrachten, dass die Selbsteinschätzung der Leistungsfähigkeit sehr hoch war. Das bedeutet, dass eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit nur bedingt möglich war.

6.4 Veränderungen des Gesundheitszustands

Zusammenfassung: Der Gesundheitszustand der Transitarbeitskräfte verbesserte sich teilweise (Rückgang von Depressionen, Verbesserung hinsichtlich des Suchtmittelkonsums). Verbesserungen konnten besonders hinsichtlich Körperpflege festgestellt werden. Der im neuen Förderzeitraum geplante Gesundheitsschwerpunkt soll zusätzlich Veränderungen bezüglich Gesundheitsbewusstsein und -verhalten herbeiführen.

Betrachtet man den Gesundheitszustand zum Eintritt bei benefit_work (Stammdatenblatt bei Eintritt), zeigt sich, dass 46% (34 von 74 Transitarbeitskräften) regelmäßig **Medikamente** nahmen. 37% (27 Transitarbeitskräfte) waren laufend **in ärztlicher Behandlung** bzw. Therapie. 60% (44 Transitarbeitskräfte) gaben an, keinerlei **psychische Erkrankungen** zu haben. 26% (19 Transitarbeitskräfte) litten an Depressionen, 8% (6 Transitarbeitskräfte) an Angststörungen und einzelne Transitarbeitskräfte an Panikattacken, Persönlichkeitsstörungen und Schizophrenie. Aus dem Stammdatenblatt ergibt sich, dass **gesundheitliche Einschränkungen** v.a. beim Tragen (24 Personen gaben dies bei Eintritt an) und Bücken (14 Personen) verbreitet waren. Vereinzelt Transitarbeitskräfte waren hinsichtlich Gehen, Sehen und Hören eingeschränkt.

Die Transitarbeitskräfte, die mindestens sieben Monate bei benefit_work gearbeitet hatten (=23)³⁶, waren im Durchschnitt 42,6 Tage im **Krankenstand** (Aufenthaltsdauer 7-20 Monate). Korrigiert man die Stichprobe um drei Transitarbeitskräfte, die aufgrund von Spitals- und Kuraufenthalten besonders lange im Krankenstand gewesen sind, ergibt sich ein Durchschnitt von 34,4 Tagen. Pro Monat ergibt sich ein Durchschnitt von 2,9 Krankenstandstagen pro Transitarbeitskraft. Somit waren die Transitarbeitskräfte von benefit_work wesentlich öfter krank als die durchschnittlichen ArbeiterInnen in Österreich (1,1 Krankenstandstage pro Monat).

Zwei von 23 Personen (9%), die über einen Zeitraum von mindestens sieben Monaten bei benefit_work beschäftigt waren, begannen im Laufe der Projektdauer, Medikamente zu nehmen. Zwei Transitarbeitskräfte (9%) berichteten von einem Rückgang ihrer Depressionen. Drei von 23 Personen (13%), die sich bei Eintritt eigenen Angaben zufolge nicht regelmäßig in ärztlicher Behandlung bzw. Therapie befunden hatten, waren bei Austritt (bzw. nach mindestens 7 Monaten) in regelmäßiger Behandlung. Auch aus Sicht der SozialarbeiterInnen verbesserte sich die Regelmäßigkeit von Arztbesuchen, was folgende Abbildung veranschaulicht:

³⁶ Bei 23 Transitarbeitskräften war der Zeitraum der Beschäftigung groß genug, um Veränderungen sichtbar zu machen.

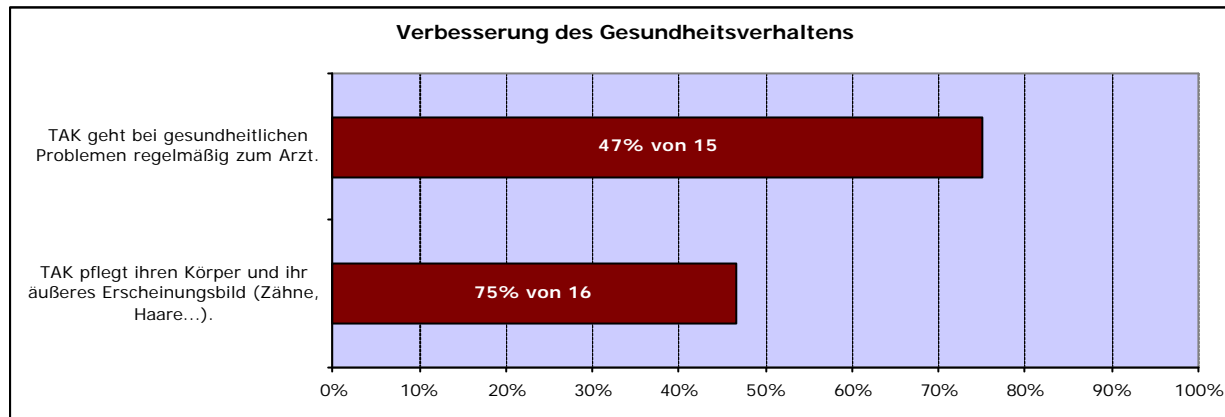


Abbildung 13: Verbesserung des Gesundheitsverhaltens aus Sicht der SozialarbeiterInnen (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22)³⁷

Hinsichtlich Körperpflege verbesserten sich aus Sicht der SozialarbeiterInnen immerhin 75% der Transitarbeitskräfte, bei denen ein diesbezügliches Verbesserungspotential festgestellt worden war.

Eine Suchtmittelproblematik war bei 22 von 74 Transitarbeitskräften (30%) bei Projekteintritt feststellbar: 13 Personen (17,6%) gaben bei Eintritt an, Suchtmittel zu konsumieren, 9 Personen (12,5%) in Substitutionsbehandlung zu sein. Von den interviewten Transitarbeitskräften berichteten zwei von einer Suchtproblematik, die sich eigenen Angaben zufolge im Laufe des Projekts aber verbessert habe. Bei sieben von 23 Personen (30,4%), die mehr als sieben Monate bei benefit_work gearbeitet hatten, gab es Veränderungen im **Suchtmittelkonsum**: Von diesen 23 Personen gaben ursprünglich sechs an (26%), Suchtmittel zu konsumieren. Drei dieser Personen konsumierten bei Austritt (bzw. nach mindestens 7 Monaten) keine Suchtmittel mehr. Vier Personen, die bei Eintritt keinen Suchtmittelkonsum angegeben hatten, konsumierten später. Einschränkend ist anzumerken, dass Abweichungen zum einen durch die verbesserte Krankheitseinsicht nach einer gewissen Zeit der Teilnahme bei benefit_work entstehen können. Zum anderen wurde das Stammdatenblatt bei Eintritt von den Transitarbeitskräften ausgefüllt, alle weiteren von den SozialarbeiterInnen, was unterschiedliche Antworten erklären kann.

Kaum Verbesserungen gaben die interviewten Transitarbeitskräfte hinsichtlich ihrer **Essgewohnheiten** und regelmäßiger Bewegung an, obwohl diese Verhaltensweisen nur als befriedigend^{38,39} eingeschätzt wurden.

³⁷ **Leseanleitung:** Bei 16 von 22 durch die SozialarbeiterInnen eingeschätzten Transitarbeitskräfte gab es hinsichtlich der Körperpflege und dem äußeren Erscheinungsbild Verbesserungspotential. Bei 75% dieser Personen waren auch tatsächlich Verbesserungen zu beobachten. Bei 15 von 22 durch die SozialarbeiterInnen eingeschätzten Transitarbeitskräfte gab es hinsichtlich der Regelmäßigkeit von Arztbesuchen Verbesserungspotential. Bei 47% dieser Personen waren auch tatsächlich Verbesserungen zu beobachten.

³⁸ 1. Interview: Mittelwert von 3,22, 2. Interview: Mittelwert von 3,69.

³⁹ In allen Befragungen wurden Items oder Fragen mittels einer Ratingskala von 1= „trifft gar nicht zu“/ „negativ“ bis 5= „trifft vollkommen zu“/ „positiv“ bewertet. Hohe Mittelwerte bedeuten dementsprechend eine hohe Zustimmung bzw. eine positive Bewertung.

6.5 Stabilisierung der Transitarbeitskräfte

Zusammenfassung: Während der Beschäftigung bei benefit_work konnte die Stabilisierung der Transitarbeitskräfte erreicht werden. Die Transitarbeitskräfte verbanden mit benefit_work positive persönliche Veränderungen. Sie sahen ihr Leben und ihre Zukunft positiver und berichteten von einem Abnehmen der Stimmungsschwankungen. Diese Veränderungen sind zurückzuführen auf die Interaktion mit KollegInnen, die Tagesstruktur, die Betreuung durch SozialarbeiterInnen und ArbeitsanleiterInnen sowie die regelmäßige Arbeit.

Die überwiegende Mehrheit der befragten Transitarbeitskräfte verband **positive persönliche Veränderungen** mit benefit_work. Die Veränderungen betrafen vor allem eine Steigerung des Lebensgefühls (z.B. weniger Depressionen, gesteigertes Selbstvertrauen, erhöhte Motivation) aufgrund der Eingliederung in die Arbeitswelt und der erlebten Kollegialität. Der Umstand, über das Projekt wieder am Arbeitsmarkt teilzunehmen, wurde als Hauptgrund für das bessere Lebensgefühl genannt.

Die Regelmäßigkeit der **Tagesstruktur** verbesserte sich. Dies bestätigten die Transitarbeitskräfte und die SozialarbeiterInnen (für die Einschätzung der Verbesserungen aus Sicht der SozialarbeiterInnen siehe Abbildung 14).

Die **Lebenseinstellung** der Transitarbeitskräfte veränderte sich im Laufe der Beschäftigung bei benefit_work zunehmend positiv, sowohl aus Sicht der Transitarbeitskräfte als auch aus Sicht der SozialarbeiterInnen. Die Zufriedenheit mit dem Leben allgemein erfuhr bei der Hälfte der Befragten eine Steigerung. Aus Sicht der SozialarbeiterInnen gab es hinsichtlich einer positiven Einstellung zum Leben und der persönlichen Zufriedenheit besonders viele Verbesserungen (jeweils bei ca. drei Viertel der Transitarbeitskräfte). Der Prozentsatz jener Befragten, die eine Verbesserung der Stimmungsschwankungen angaben, sank von 33% (zu Beginn) auf 13% (nach ca. sieben Monaten)⁴⁰.

Der Prozentsatz jener Befragten, die keine Situation im Arbeitsalltag als belastend erlebten, erhöhte sich im Laufe der Beschäftigungsdauer von 56% auf 69%.

Die Einschätzung des benefit_work-Beitrages zur **psychischen Stabilisierung** wurde über den gesamten Beschäftigungszeitraum bei benefit_work als hoch eingestuft (MW 4,14 nach ca. sieben Monaten⁴¹). Verbesserungen der psychischen Stabilität (auch in Belastungssituationen) wurden von den SozialarbeiterInnen bei ca. 60% der Transitarbeitskräfte wahrgenommen, die einen diesbezüglichen Verbesserungsbedarf aufwiesen.

Rund ein Viertel der Befragten meinte nach etwa sieben Monaten, **selbständiger** geworden zu sein⁴². Selbständigkeit wurde von den MitarbeiterInnen von benefit_work immer wieder als wichtige Voraussetzung für eine Vermittlung genannt.

Die Zufriedenheit mit den **Wohnmöglichkeiten** wurde über den gesamten Beschäftigungszeitraum als hoch erlebt, ebenso die Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung. Knapp ein Viertel der Befragten gab eine Verbesserung der Freizeitgestaltung (v.a. wegen der

⁴⁰ Dieser Unterschied in den Prozentangaben wirkt auf den ersten Blick zwar groß, ist aber vor dem Hintergrund zu betrachten, dass die Stimmungsschwankungen als „gering“ bewertet wurden. Das bedeutet, dass eine Verbesserung bezüglich Stimmungsschwankungen nur bedingt möglich war.

⁴¹ Siehe Fußnote 39.

⁴² Die Verbesserung hinsichtlich Selbständigkeit scheint auf den ersten Blick sehr gering, ist aber vor dem Hintergrund zu betrachten, dass die Selbständigkeit ohnehin sehr hoch bewertet wurde. Eine Verbesserung der Selbständigkeit war daher nur bedingt möglich.

besseren Finanzlage) an. Aus Sicht der SozialarbeiterInnen verbesserte sich bei über 70% der Transitarbeitskräfte die Bereitschaft, geeignete Schritte zur Klärung ihrer Situation (hinsichtlich Wohnen, Finanzen etc.) zu unternehmen.

Bei den Transitarbeitskräften, die über einen Zeitraum von mindestens sieben Monaten bei benefit_work waren (= 23), gab es bezüglich **Beihilfen** aufgrund ihrer Arbeit bei benefit_work folgende Veränderungen: Neun Personen (39%), die bei Eintritt keine Beihilfen erhalten hatten, erhielten aufgrund ihrer Arbeit zu einem späteren Zeitpunkt Beihilfen. Eine Transitarbeitskraft, die bei Eintritt Beihilfen erhalten hatte, erhielt sie aufgrund der Entlohnung bei benefit_work nicht mehr.

Bezüglich Schulden ergibt sich folgendes Bild:

- 15 von 23 Transitarbeitskräften (65%) gaben bei Eintritt an, Schulden zu haben. Zwei Transitarbeitskräfte kamen im Laufe der Zeit hinzu.
- Drei von diesen 17 Transitarbeitskräften (18%) konnten ihre Schulden während ihrer Zeit bei benefit_work tilgen.
- Zehn Transitarbeitskräfte (59%), die zu Beginn von benefit_work keine oder nur teilweise Ratenzahlungen vereinbart hatten, hatten zu einem späteren Zeitpunkt (zusätzliche) Ratenzahlungen zu erfüllen.
- Neun von 17 Transitarbeitskräften (53%), die zu Beginn keine Schuldenberatung in Anspruch genommen hatten, konnten in eine solche vermittelt werden.

Insgesamt erhöhten sich bei drei von 17 Personen (18%) die Schulden: Einmal von der Kategorie € 25.000-49.000 auf € 50.000-99.999, einmal von der Kategorie € 10.000-24.999 auf € 25.000-49.000, einmal von der Kategorie € 5.000-9.999 auf € 10.000-24.999.

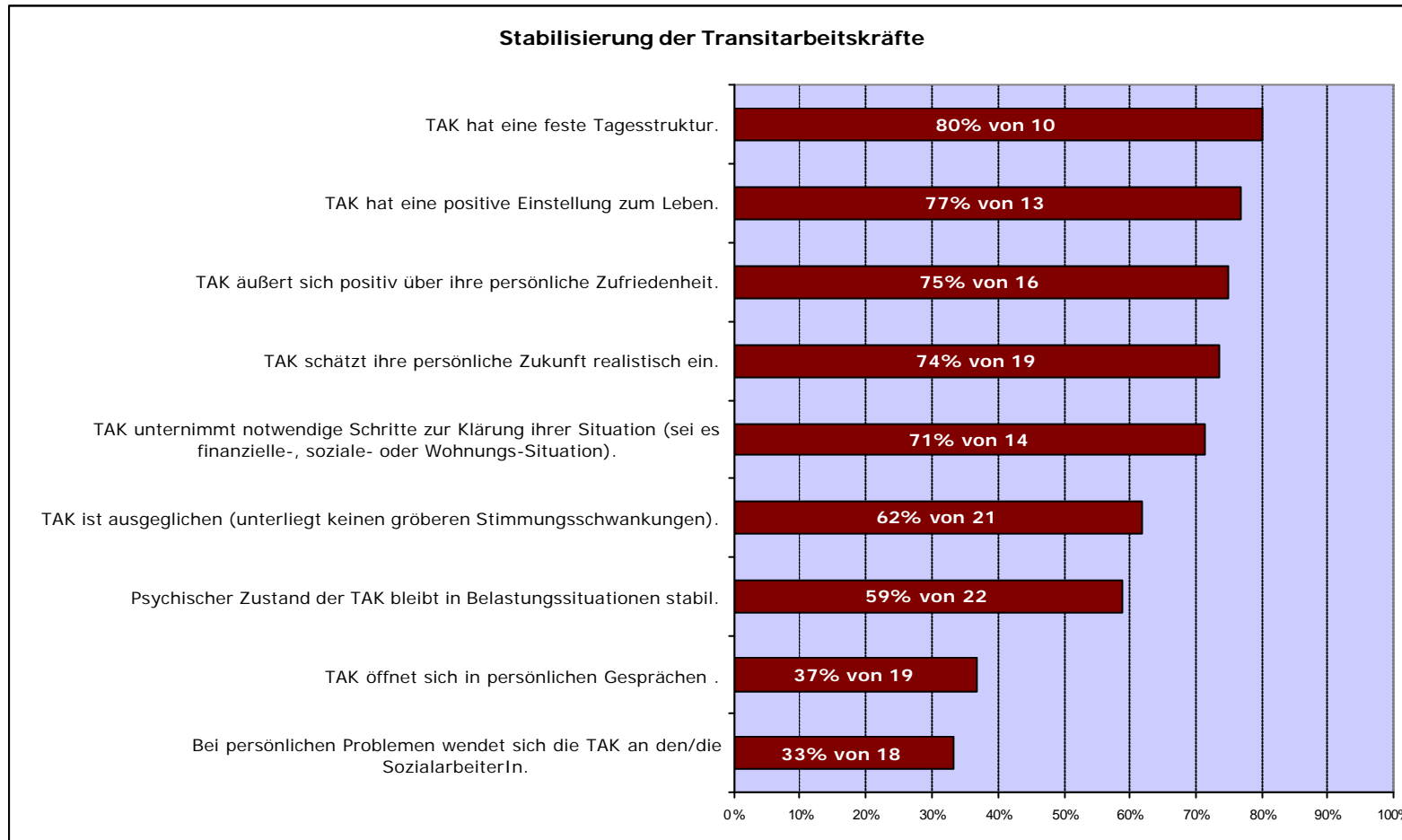


Abbildung 14: Stabilisierung der Transitarbeitskräfte aus Sicht der SozialarbeiterInnen (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22)⁴³

Am wenigsten Verbesserungen stellten die SozialarbeiterInnen hinsichtlich der **Offenheit** in Gesprächen (37%) und der Bereitschaft der Transitarbeitskräfte, sich bei Problemen an ihren Buddy zu wenden (33%), fest.

⁴³ Für eine Leseanleitung siehe Fußnote 37.

6.6 Soziale Integration und Veränderungen der sozialen Kompetenz

Zusammenfassung: Die soziale Integration der Transitarbeitskräfte gelang und stellte sich als besonders wichtiger Projektfaktor heraus. Verbesserungen konnten hinsichtlich der Fähigkeit, Kritik geben zu können, festgestellt werden. Die Transitarbeitskräfte gaben an, nun besser mit den ArbeitskollegInnen in Kontakt treten zu können. Hinsichtlich der Toleranz gegenüber Menschen anderer Herkunft widersprachen sich Selbst- und Fremdbild, aber auch hier wurden Verbesserungen sichtbar. Die Reflexions- und Kompromissbereitschaft verbesserte sich vor allem in den ersten Monaten bei benefit_work.

Die soziale Integration der Transitarbeitskräfte ist gelungen:

- Die Transitarbeitskräfte selbst berichteten davon, dass die KollegInnenschaft ein wichtiger Projektfaktor war.
- Die SozialarbeiterInnen nahmen ein Ansteigen der gegenseitige **Anerkennung zwischen den Transitarbeitskräften** während des Projektes wahr (siehe Abbildung 15).
- Die Fähigkeit, mit den ArbeitskollegInnen **in Kontakt treten** zu können, wurde von den Transitarbeitskräften gut beurteilt. Ein Viertel der Befragten nahm diesbezüglich an der eigenen Person Verbesserungen wahr.

Verbesserungen gab es bei den Transitarbeitskräften hinsichtlich der Fähigkeit, **Kritik geben** zu können (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, Selbstbild der Transitarbeitskräfte).

Die Beurteilung der eigenen **Reflexions- und Kompromissbereitschaft** im Umgang mit anderen verschlechterte sich tendenziell ein wenig. Verbesserungen wurde v.a. in den ersten Monaten bei benefit_work wahrgenommen. Mit der Abnahme „sinnloser Grübeleien“ begründeten die Transitarbeitskräfte die sinkende Reflexionsbereitschaft. Der Umstand, dass die Kompromissbereitschaft sank, könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Ermutigungen zur Konfliktbereitschaft erfolgreich waren. Die SozialarbeiterInnen nahmen bezüglich **Reflexionsfähigkeit** eine Verbesserung bei 44% der Transitarbeitskräfte wahr, bei denen Verbesserungspotential festgestellt worden war; hinsichtlich Artikulation der eigenen Unzufriedenheit bei 52%. Besonders viele Verbesserungen nahmen die SozialarbeiterInnen bezüglich der Fähigkeit, **Konflikte** konstruktiv ohne übertriebene Emotionen zu lösen, wahr. 67% der Transitarbeitskräfte, die diesbezüglich einen Verbesserungsbedarf hatten, verbesserten sich hinsichtlich dieser Fähigkeit. Weniger Verbesserungen (35%) wurden hinsichtlich der Flucht vor Konflikten festgestellt (siehe Abbildung 15). Aus Sicht der Transitarbeitskräfte verbesserten sich sowohl die Konfliktbereitschaft als auch die Konfliktlösefähigkeit.

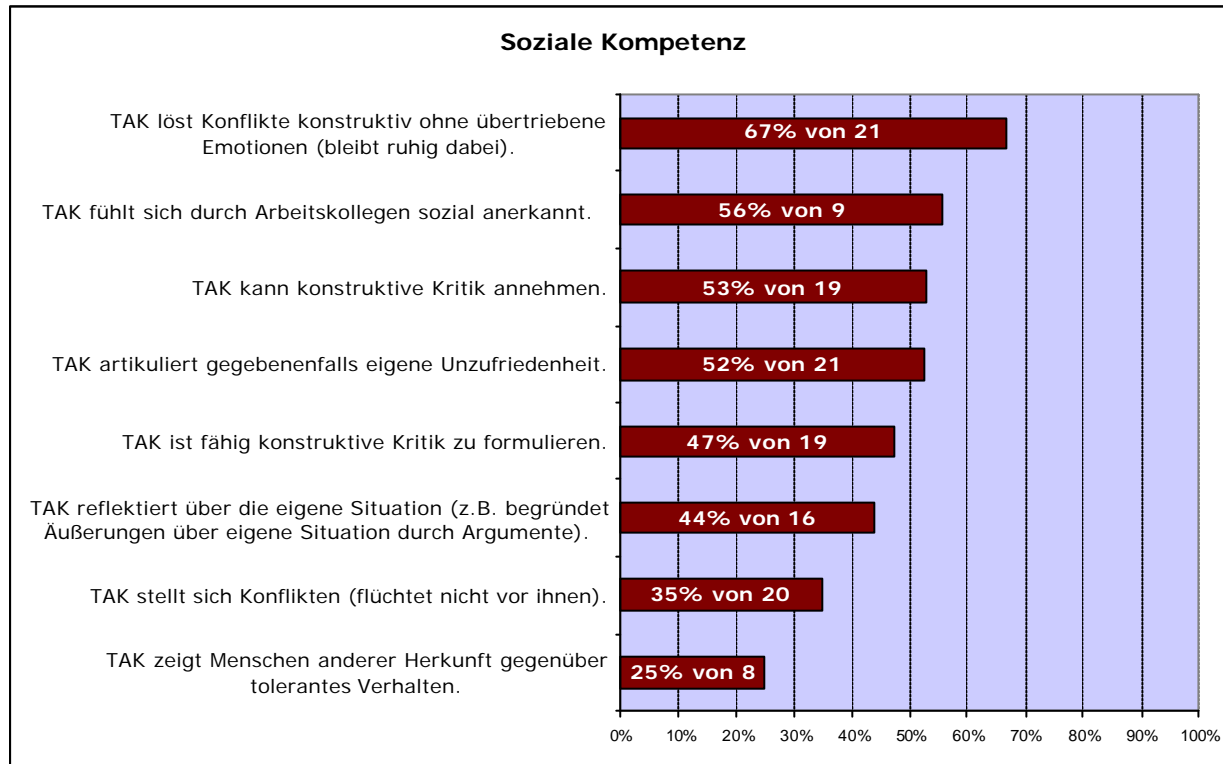


Abbildung 15: Verbesserung der sozialen Kompetenz aus Sicht der SozialarbeiterInnen (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22)⁴⁴

Hinsichtlich **Toleranz** in der Zusammenarbeit mit Menschen anderer Herkunft unterschieden sich Selbst- und Fremdbild. Alle befragten Transitarbeitskräfte gaben an, keine Probleme damit zu haben, mit Menschen anderer Herkunft zusammenzuarbeiten. Diesbezügliche Nachfragen zeigten, dass neue Erfahrungen innerhalb des Projektes die mitgebrachten Erfahrungen revidieren konnten. Aus Sicht der SozialarbeiterInnen gab es aber nur bei einem Viertel der Transitarbeitskräfte Verbesserungen, allerdings wurde bei Beginn des Projekts auch nur bei 8 von 23 Personen ein diesbezügliches Verbesserungspotential festgestellt.

⁴⁴ Für eine Leseanleitung siehe Fußnote 37.

6.7 Reintegration der Transitarbeitskräfte

Zusammenfassung: Der Glaube an eine berufliche Reintegration stieg aus Sicht der Transitarbeitskräfte mit zunehmender Projektdauer. Insgesamt konnten bis 31.10.2005 elf Transitarbeitskräfte (42% Erfolgsquote) benefit_work erfolgreich verlassen. Je vier Personen fanden eine Stelle in einem Sozialökonomischen Betrieb oder am ersten Arbeitsmarkt, eine Person machte sich selbständig, eine Person begann eine Therapie und eine beendete das Projekt jobready. Die Vermittlungshindernisse waren vielfältig und der Abbau derselben gelang v.a. hinsichtlich mangelnder Arbeitserfahrung, sozialer Integration und Gesundheit. 21 Transitarbeitskräfte nahmen während des Projekts an Qualifizierungsmaßnahmen teil, 14 Transitarbeitskräfte absolvierten insgesamt 16 Praktika.

Die befragten Transitarbeitskräfte sahen mit zunehmender Projektdauer positiver in die Zukunft, der Glaube an eine berufliche Reintegrationsmöglichkeit stieg. Als Gründe wurden vor allem die Möglichkeit, auf eine Beschäftigung verweisen zu können, und eine erhöhte psychische Stabilität genannt (siehe auch Kapitel 6.5).

Vermittlungshindernisse

Wie bereits erläutert, waren die Transitarbeitskräfte Personen, die vom AMS als KINT-Fälle⁴⁵ kodiert worden waren. Bei diesen Personen traten sämtliche vorstellbaren Vermittlungshindernisse auf, weswegen sie in jeder Hinsicht einen umfassenden Unterstützungsbedarf für die Reintegration in den Arbeitsmarkt hatten: sozial, psychologisch und bezogen auf ihre Leistungs-/Arbeitsfähigkeit.

Betrachtet man die wesentlichen **Merkmale der bei benefit_work beschäftigten Transitarbeitskräfte**, so sind das Alter, fehlende Ausbildungen, fehlende Berufserfahrung durch lange Arbeitslosigkeit, Schulden und ein schlechter Gesundheitszustand als Vermittlungshindernisse zu nennen.

Die folgende Tabelle soll einen Vergleich zwischen verschiedenen Gruppen (benefit_work-ready, Erfolge und Austritte/Abbrüche) bezüglich einiger Merkmale ermöglichen. Für die Darstellung aller Transitarbeitskräfte siehe Tabelle 4. Die Beschäftigungsdauer der Transitarbeitskräfte ist der Abbildung 4 zu entnehmen.

⁴⁵ KINT bedeutet „kaum Integration möglich“. Diese Personen wurden vom AMS lange Zeit erfolglos versucht zu vermitteln und weisen die unterschiedlichsten Vermittlungshindernisse auf.

Demographische Daten							
		benefit_work-ready		Erfolge		Austritte in der Probezeit, Abbrüche und Ausschlüsse	
GESAMT		46⁴⁶	100%	11	100%	26	100%
Geschlecht	Weiblich	20	43%	3	27%	8	31%
	Männlich	26	57%	8	73%	18	69%
Alter (Mittelwert)⁴⁷		44	-	37	-	39	-
Staatsbürgerschaft	Österreich	42	91%	11	100%	21	81%
	EU	1	2%	-	-	-	-
	Nicht-EU	3	7%	-	-	5	19%
Höchste abgeschlossene Ausbildung	Ohne Abschluss	1	2%	1	9%	2	8%
	Pflichtschule	24	52%	4	36%	15	57%
	Lehre	15	33%	4	36%	8	31%
	MeisterInnenprüfung	1	2%	-	-	-	-
	BMS	4	9%	2	19%	-	-
	AHS, BHS	1	2%	-	-	1	4%
Körperliche Einschränkungen⁴⁸	beim Tragen	13	28%	3	27%	10	38%
	beim Bücken	12	26%	2	18%	2	8%
	andere	21	46%	5	45%	15	58%
	keine	20	43%	6	55%	9	35%
In ärztlicher Behandlung/Therapie	Ja	15	33%	5	45%	11	42%
	Nein	31	67%	6	55%	15	58%
Suchtmittelkonsum	Ja	8	17%	3	27%	5	19%
	Nein	38	83%	8	73%	21	81%
Vorstrafen	Ja	6	13%	4	36%	7	27%
	Nein	40	87%	7	64%	19	73%
Median der bisherigen Arbeitslosigkeit in Monaten⁴⁹		36	-	36	-	31	-

Tabelle 8: Merkmale der Transitarbeitskräfte (in Gruppen, Quelle: Stammdatenblatt)

Jene Personen, die die Maßnahme erfolgreich beendeten, waren jünger als die Transitarbeitskräfte, die benefit_work-ready oder vorzeitig ausgetreten waren (durchschnittlich 37 Jahre alt), und besser ausgebildet: 45% hatten keinen Abschluss oder einen Pflichtschulabschluss gegenüber 65% bei den vorzeitig ausgetretenen Transitarbeitskräften und 54% bei jenen, die als benefit_work-ready zu bezeichnen sind. Die Gruppe der vorzeitig ausgetretenen Transitarbeitskräfte war kürzer arbeitslos als die übrigen Transitarbeitskräfte. Am wenigsten

⁴⁶ Hierbei handelt es sich um eine Stichtagsanalyse. Per 31.10.2005 waren 46 Transitarbeitskräfte benefit_work-ready (aktiv am Stichtag, Erfolge und Absolvierung der Maßnahme – siehe dazu auch Abbildung 12). Austritte/Abbrüche sind noch möglich.

⁴⁷ Die Altersverteilung ist in Abbildung 7 dargestellt.

⁴⁸ Mehrfachnennungen waren möglich.

⁴⁹ Die Verteilung der Arbeitslosigkeit ist in Abbildung 8 dargestellt.

SuchtmittelkonsumentInnen gab es bei den Transitarbeitskräften, die benefit_work-ready waren: 17% von ihnen gaben bei Projekteintritt Suchtmittelkonsum an. Bei den vermittelten Transitarbeitskräfte waren es 27%, bei den frühzeitig Ausgetretenen 19%. Hier wird deutlich, dass Suchtmittelkonsum nicht unbedingt bedeuten muss, dass die Person nicht vermittelbar ist. Beinahe die Hälfte der erfolgreichen Transitarbeitskräfte befand sich in ärztlicher Behandlung, was möglicherweise zur Stabilisierung beitrug.

Das Alter der Transitarbeitskräfte ist ein sehr zentrales Vermittlungshindernis. Viele Transitarbeitskräfte waren zwar stabil und leistungsfähig, konnten aber aufgrund ihres Alters (durchschnittliches Alter der Transitarbeitskräfte, die benefit_work-ready waren: 44 Jahre) nicht vermittelt werden. Dies führte zu einer längeren Verweildauer dieser Personengruppe, was für eine gewisse Stabilität im Projekt sorgte. Nach Ablauf der maximal zwei Jahre werden die meisten zurück in die Arbeitslosigkeit gehen. Die Chance auf Vermittlung v.a. in den ersten Arbeitsmarkt bleibt trotz Leistungsfähigkeit auf den jüngeren Teil der Zielgruppe beschränkt.

Die Transitarbeitskräfte waren sich der Vermittlungshindernisse bewusst. Gründe, die aus Sicht der Transitarbeitskräfte ihrer Vermittlung am Arbeitsmarkt entgegen standen, sind in Abbildung 16 dargestellt.

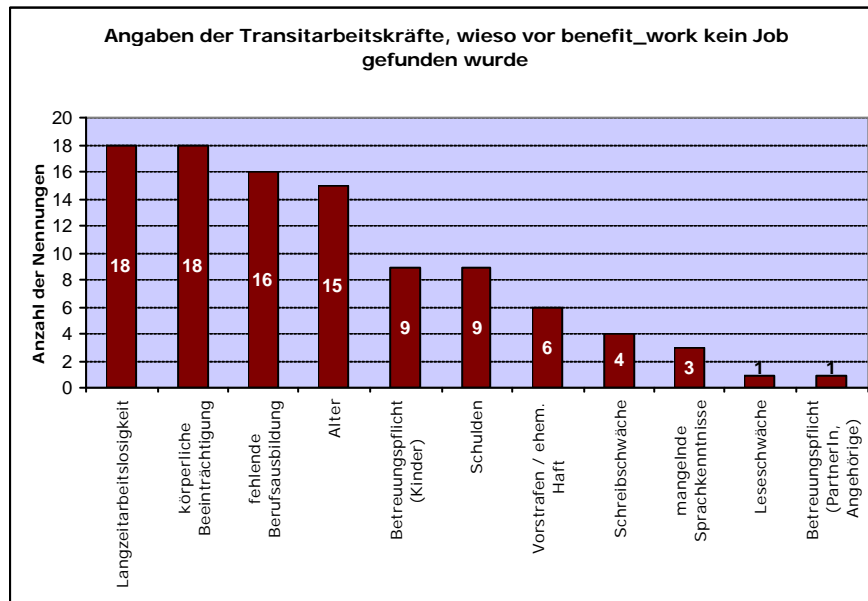


Abbildung 16: Angaben der Transitarbeitskräfte, wieso bislang kein Job gefunden wurde (Quelle: Stammdatenblatt, Mehrfachnennungen möglich, n=74)

Am intensivsten wurde den SozialarbeiterInnen zufolge die mangelnde Arbeitserfahrung der Transitarbeitskräfte angegangen. Die Tatsache, dass mangelnde Arbeitserfahrung zu den wichtigsten Vermittlungshindernissen zu zählen ist, bestätigt den konzeptuellen Ansatz von benefit_work. Auch an der Verbesserung der physischen und psychischen Gesundheit, einer Schuldenregulierung und an

Verbesserungen im sozialen Umgang wurde bei vielen Transitarbeitskräften gearbeitet. Eine detaillierte Darstellung, welche Vermittlungshindernisse bearbeitet wurden, findet sich in Abbildung 17.

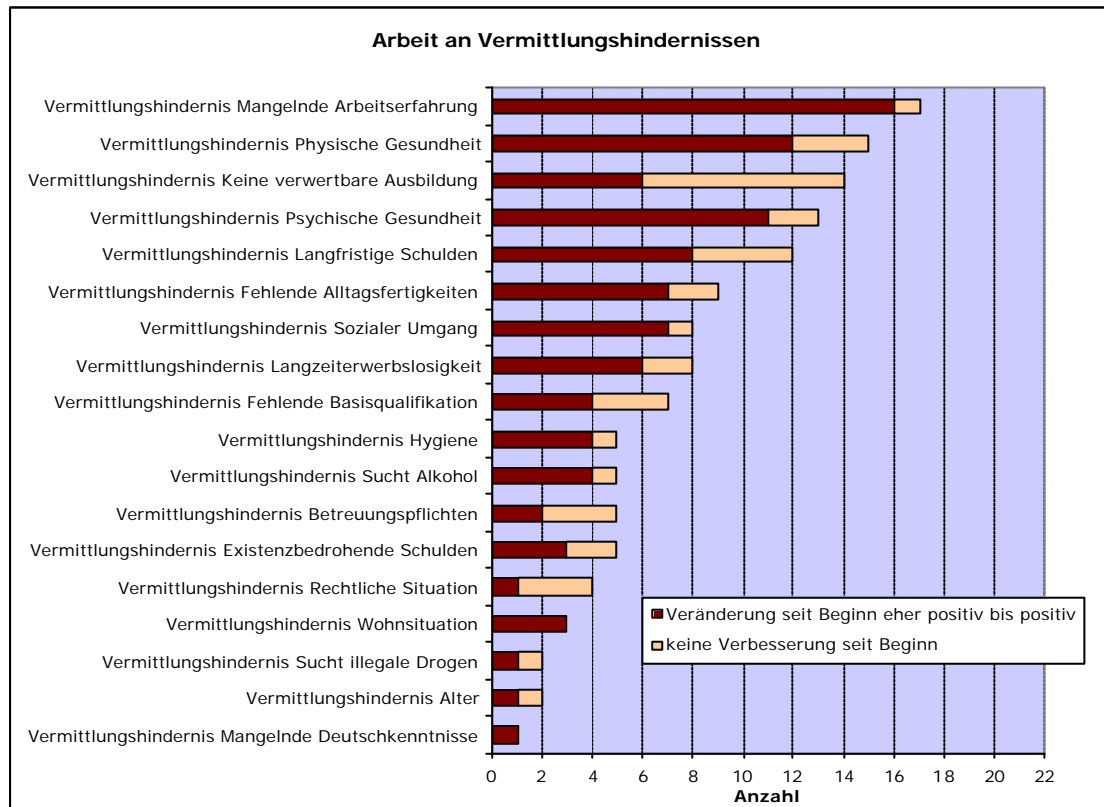


Abbildung 17: Arbeit an Vermittlungshindernissen aus Sicht der SozialarbeiterInnen⁵⁰ (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22⁵¹)⁵²

⁵⁰ Dass sich bei einer Person in sieben Monaten keine Verbesserung bezüglich der mangelnden Arbeitserfahrung ergeben hat, liegt vermutlich an einem Beurteilungsfehler. Möglicherweise wurde so interpretiert, dass sich keine Verbesserungen bezüglich der Arbeitshaltung und –motivation zeigten.

⁵¹ Hier handelt es sich wiederum um jene Transitarbeitskräfte, die mindestens sieben Monate bei benefit_work beschäftigt waren. Aufgrund eines fehlenden Datensatzes beträgt die Fallzahl hier 22.

⁵² **Lesanleitung:** Der gesamte Balken gibt an, bei wie vielen von 22 Transitarbeitskräften das entsprechende Vermittlungshindernis angegangen wurde. Unterschieden wird, bei wie vielen Transitarbeitskräften die Arbeit an dem betreffenden Vermittlungshindernis zu Verbesserungen führte und bei wie vielen seit Eintritt keine positive Veränderung zu verzeichnen war.

Besonders viele **positive Veränderungen** ergaben sich bei der mangelnden Arbeitserfahrung. Auch die Gesundheit (physisch und psychisch) verbesserte sich bei vielen der betroffenen Transitarbeitskräfte. Auch hinsichtlich des Suchtmittelkonsums (sowohl bei Alkohol als auch illegalen Drogen) konnten Verbesserungen verzeichnet werden. Wenig überraschend konnte hinsichtlich der rechtlichen Situation und etwaigen Betreuungspflichten kaum etwas verändert werden (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen). Bezüglich **Ausbildung** gab es ebenfalls nur wenige Verbesserungen. Bisher wurden noch keine Transitarbeitskräfte in längerfristige Ausbildungen vermittelt. Aufgrund der derzeitigen Lage am Arbeitsmarkt, der nur wenige Arbeitsplätze für Niedrigqualifizierte bereit hält (siehe Kapitel 0), wäre dies jedoch wünschenswert.

Im Zuge der Bearbeitung der Vermittlungshindernisse konnten die Transitarbeitskräfte diverse **Qualifizierungsmaßnahmen** in Anspruch nehmen. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die von 21 Transitarbeitskräften im Beobachtungszeitraum besuchten Qualifizierungsmaßnahmen. Finanziert wurden diese zum Großteil von den Transitarbeitskräften selbst durch die Einlösung der AK+Gutscheine⁵³. Teilweise wurden die Kosten von benefit_work (Fortbildungsbudget) übernommen.

Besuchte Qualifizierungsmaßnahmen	
Maßnahme	Anzahl der Transitarbeitskräfte
EDV-Kurse/-Einschulungen	8
Mathematik-Basiskurs	1
Rhetorikkurs	1
Basisausbildung Deutsch	6
Deutsch als Fremdsprache	2
Deutsch als Fremdsprache Folgekurs	1
Englisch-Grundkurs	1
Brandschutzwart	1

Tabelle 9: Von den Transitarbeitskräften besuchte Qualifizierungsmaßnahmen (Quelle: Auskunft der SozialarbeiterInnen)

Outplacementphase

Als wichtigste Voraussetzung für die Vermittlung wurde von den meisten MitarbeiterInnen von benefit_work die Motivation zu arbeiten genannt. Durch die Outplacementphase erhöhte sich eigenen Angaben zufolge die Motivation der Transitarbeitskräfte zu arbeiten, die aber schon vor Beginn dieser Phase hoch war. Die Klarheit der Berufsziele verbesserte sich (MW 4,4⁵⁴) und die Befragten fühlten sich nun besser in der Lage, einen Job zu finden (MW 5⁵⁵). Probleme bezüglich Bewerbungen gab es nach der Outplacementphase kaum mehr, so

⁵³ Hierbei handelt es sich um einen Bildungsgutschein im Wert von € 100,-, den jedes ArbeiterInnenkammermitglied anfordern kann (vgl. <http://wien.arbeiterkammer.at/www-3978.html>).

⁵⁴ Siehe Fußnote 39.

⁵⁵ Siehe Fußnote 39.

die Transitarbeitskräfte. Die Frage aber, ob sie auch an eine tatsächliche Vermittlung glaubten, wurde etwas vorsichtiger beantwortet (MW 3,4⁵⁶ – Quelle: Befragung der Transitarbeitskräfte in der Outplacementphase).

Wie schon erwähnt, konnten bisher 14 Transitarbeitskräfte insgesamt 16 Praktika absolvieren.

Vermittlungen

Die Erfahrungen der Pilotphase zeigen, dass die Zielgruppe der vom AMS KINT-kodierten Personen unter bestimmten Bedingungen (etwa der sanfte Einstieg mit 25 Stunden, der geringere wirtschaftliche Druck etc.) durchaus arbeitsfähig ist. Mit entsprechender Förderung ist es für einige auch möglich, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Lage am Arbeitsmarkt, der erschwerten Zusammenarbeit mit den Sozioökonomischen Betrieben (siehe dazu Kapitel 5.3) und dem noch eher geringen Bekanntheitsgrad von benefit_work gelang es neun Transitarbeitskräften, eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt oder in einem Sozialökonomischen Betrieb zu finden.

Von den 40 Personen, die bisher die Maßnahme verließen, beendeten drei Personen die Maßnahme nach sieben Monaten, 26 beendeten vorzeitig ohne Erfolg (14 Austritte in der Probezeit, vier freiwillige Abbrüche und acht Ausschlüsse von Seiten benefit_work nach der Probezeit – dies entspricht einer **Abbruchquote von 20%**) und elf Personen verließen benefit_work **erfolgreich**: Von diesen elf Personen fanden je vier Transitarbeitskräfte eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt oder in einem Sozialökonomischen Betrieb, eine Person wagte den Schritt in die Selbständigkeit, eine beendete benefit_work mit dem Status jobready und eine Person konnte in eine Therapie vermittelt werden. benefit_work konnte somit mit einer **Erfolgsquote von 42%**⁵⁷ die vorgegebene Quote von 30% weit überschreiten. Erfolge werden von AMS und benefit_work teilweise unterschiedlich interpretiert. So sind Vermittlungen in der Probezeit aus Sicht des AMS keine Erfolge, für benefit_work schon. Personen, die nicht am Tag nach Verlassen des Projektes ihre neue Stelle antreten, werden vom AMS ebenfalls nicht als Erfolg gewertet. Nach AMS-Kriterien weist benefit_work neun Erfolge auf (Erfolgsquote von 37,5%⁵⁸).

Sechs von elf Transitarbeitskräften, die erfolgreich vermittelt werden konnten, wurden zu ihren Erfahrungen beim Übertritt befragt:

Die Transitarbeitskräfte fanden ihre Stelle auf sehr unterschiedliche Weise: über den/die SozialarbeiterIn, ein Zeitungsinserat, einen ehemaligen Arbeitsanleiter von benefit_work, den Ehemann oder über das Internet (Quelle: Befragung der Transitarbeitskräfte zum Übertritt). Drei Transitarbeitskräfte wurden in einen Sozialökonomischen Betrieb vermittelt, zwei Personen fanden eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt und eine Transitarbeitskraft wagte den Schritt in die Selbständigkeit. Alle befragten Transitarbeitskräfte waren zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt, was für die Nachhaltigkeit der Vermittlung spricht.

Der **Übertritt** wurde großteils positiv erlebt, nicht zuletzt aufgrund der Unterstützung der SozialarbeiterInnen. Der Umgang miteinander und die Eingliederung in das neue Team funktionierten den Transitarbeitskräften zufolge gut. Der Abschied von benefit_work und den KollegInnen war nicht immer einfach. Aber der Umstand, den Übertritt gemeistert zu haben, und die Freude über die neue Stelle überwogen. Nur eine Transitarbeitskraft bezeichnete den Übertritt als anstrengend, da die neue Stelle viel leistungsbezogener war und mehr körperlichen Aufwand erforderte (Quelle: Befragung der Transitarbeitskräfte zum Übertritt).

⁵⁶ Siehe Fußnote 39.

⁵⁷ 11 von 26 Transitarbeitskräften, die benefit_work bisher verließen (Austritte in der Probezeit wurden aus der Berechnung ausgeschlossen)

⁵⁸ Siehe Fußnote 18.

Alle sechs befragten Transitarbeitskräfte fühlten sich den Aufgaben (Service, Versandtätigkeit, Malen und Tapezieren, Imbissstand, Wachdienst, Reinigung) im neuen Job gewachsen.

Als schwierig im neuen Job fanden drei Transitarbeitskräfte gar nichts. Zwei Transitarbeitskräfte berichteten, dass mehr Leistung verlangt wurde. Die höhere Stundenanzahl und das Arbeiten ohne Team wurden ebenfalls als Schwierigkeiten genannt.

Insgesamt waren fünf der sechs Transitarbeitskräfte der Meinung, dass sie es ohne benefit_work nicht so weit geschafft hätten. Die **Betreuung und Unterstützung durch die ArbeitsanleiterInnen und SozialarbeiterInnen**, der Umgang mit den KollegInnen sowie die Regelmäßigkeit in ihrem Leben wurden als große Unterstützung auf dem Weg zur Reintegration wahrgenommen.

6.8 Konsequenzen für den neuen Förderzeitraum

Die Ergebnisse bezüglich der Veränderungen der Transitarbeitskräfte machen deutlich, dass die Zielgruppe mit den in Kapitel 5 angeführten Angeboten erreicht und stabilisiert werden konnte. 274 Personen zeigten, dass sie Interesse an einer Beschäftigung haben, indem sie zu Vorstellungsgesprächen erschienen. Die Transitarbeitskräfte waren arbeitsfähig und vermittelbar. Im neuen Förderzeitraum wird nur geändert, dass die Beschränkung auf zwei Regionalstellen aufgehoben wird (siehe dazu Kapitel 5.1.1). Das Ziel, Erkenntnisse im Umgang mit der Zielgruppe zu gewinnen, wird auch im neuen Förderzeitraum weiter verfolgt werden. Die Erfahrung, dass das mangelnde Gesundheitsbewusstsein ein zentrales Vermittlungshindernis darstellte, ist ein Grund für die Einrichtung des neuen Gesundheitsschwerpunkts (siehe Kapitel 5.3.1).

7. LITERATURVERZEICHNIS

- Caritas Wien (Team benefit_work) (2003): Förderbegehren für den Zeitraum von 17.11.2003 bis 16.11.2005. benefit_work. Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt für *KINT*-KundInnen der Wiener AMS-Geschäftsstellen 961 und 963.
- Caritas Wien (Team benefit_work) (2005): Förderbegehren für den Zeitraum von 17.11.2005 bis 31.12.2007. benefit_work. Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt für *KINT*-KundInnen der Wiener AMS-Geschäftsstellen.
- Caritas Wien (Team benefit_work) (2005b): Pilotprojekt benefit_work für KINT-KundInnen der AMS RGS 961 und 963. Bericht über den Förderzeitraum 01.01.2005 bis 16.11.2005.
- diepartner.at Sozial- und Gesundheitsmanagement GmbH (2005): Evaluation der Entwicklungspartnerschaft drugaddicts@work. Abschlussbericht
- diepartner.at Sozial- und Gesundheitsmanagement GmbH (2005): Zwischenevaluation benefit_work
- L&R Sozialforschung (2000): Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe. Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich

<http://www.ams.or.at/neu> - Zugriff: 23.11.2005

<http://wien.arbeiterkammer.at/www-3978.html> - Zugriff: 9.12.2005

8. ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

Abbildung 1: Verlaufsanalyse der Transitarbeitskräfte	11
Abbildung 2: Design des Evaluationsberichts	14
Abbildung 3: Auslastung der maximal 40 Transitarbeitsplätze von benefit_work (Quelle: Stammdatenblatt)	16
Abbildung 4: Dauer der bisherigen Beschäftigung bei benefit_work (in Monaten – gerundet) (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)	17
Abbildung 5: Betreuungsschlüssel von benefit_work (Quelle: Caritas Wien 2003)	22
Abbildung 6: Personalentwicklungsplan (Quelle: Förderbegehren benefit_work 2005)	28
Abbildung 7: Altersverteilung der Transitarbeitskräfte in Jahren (n=74, Quelle: Stammdatenblatt).....	40
Abbildung 8: Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit der Transitarbeitskräfte (n=72, Quelle: Stammdatenblatt)	41
Abbildung 9: Wohnsituation der Transitarbeitskräfte bei Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)	42
Abbildung 10: Familienstand der Transitarbeitskräfte in Prozent bei Projekteintritt (Quelle: Stammdatenblatt)	43
Abbildung 11: Leistungsbezug der Transitarbeitskräfte bei Projekteintritt (Quelle: Stammdatenblatt)	45
Abbildung 12: Verlaufsanalyse der Transitarbeitskräfte.....	47
Abbildung 13: Verbesserung des Gesundheitsverhaltens aus Sicht der SozialarbeiterInnen (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22)	50
Abbildung 14: Stabilisierung der Transitarbeitskräfte aus Sicht der SozialarbeiterInnen (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22)	53
Abbildung 15: Verbesserung der sozialen Kompetenz aus Sicht der SozialarbeiterInnen (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22)	55
Abbildung 16: Angaben der Transitarbeitskräfte, wieso bislang kein Job gefunden wurde (Quelle: Stammdatenblatt, Mehrfachnennungen möglich, n=74)	58
Abbildung 17: Arbeit an Vermittlungshindernissen aus Sicht der SozialarbeiterInnen (Quelle: Fremdbild der SozialarbeiterInnen, n=22)...	59
Tabelle 1: Arbeitslosigkeit nach Ausbildung (Quelle: http://www.ams.or.at/neu)	6
Tabelle 2: Eignung der Arbeitsfelder aus Sicht der ArbeitsanleiterInnen (Quelle: Fremdbild der ArbeitsanleiterInnen)	30
Tabelle 3: Arbeitszeit und Entlohnung nach Wochenarbeitszeit (Quelle: Caritas Wien 2005)	33
Tabelle 4: Demographische Daten der bis 31.10.2005 eingetretenen Transitarbeitskräfte (Quelle: Stammdatenblatt).....	39
Tabelle 5: Familienstand der Transitarbeitskräfte nach Geschlecht bei Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt).....	44
Tabelle 6: Leistungsbezug der Transitarbeitskräfte vor Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)	45
Tabelle 7: Schulden der Transitarbeitskräfte bei Projekteintritt (n=74, Quelle: Stammdatenblatt)	46
Tabelle 8: Merkmale der Transitarbeitskräfte (in Gruppen, Quelle: Stammdatenblatt).....	57
Tabelle 9: Von den Transitarbeitskräften besuchte Qualifizierungsmaßnahmen (Quelle: Auskunft der SozialarbeiterInnen)	60
Tabelle 10: Darstellung verwendeten Quellen, die sich auf die Transitarbeitskräfte beziehen (m=männlich, w=weiblich)	65
Tabelle 11: Aufnahmen bei benefit_work bis zum 31.10.2005 (Quelle: Stammdatenblatt)	66
Tabelle 12: Austritte (inkl. Abbrüche, Ausschlüsse, Vermittlungen) von Transitarbeitskräften (Quelle: Stammdatenblatt).....	66
Tabelle 13: Abkürzungsverzeichnis	66

9. ANHANG

9.1 Quellen der Evaluation in Bezug auf die Transitarbeitskräfte

Quellen der Evaluation (in Bezug auf die Transitarbeitskräfte)									
Transitarbeitskräfte		Quellen							
Status ⁵⁹	Summe ⁶⁰	Fremdbild der DSA	Fremdbild der AL ⁶¹	Selbstbild (Interviews) ⁶²	Fakten bei Eintritt (Stammdatenblatt)	Fakten zu 3 Zeitpunkten (Stammdatenblatt) ⁶³	Abbruchs- bzw. Austrittsinterviews	Befragung zur Outplacementphase	Befragung zum Übertritt
Aktiv:	34 (16m/18w)	15 (6m/9w)	-	15 (6m/9w)	34 (16m/18w)	15 (6m/9w)	-	5 (2m/3w)	-
Vermittelt:	11 (8m/3w)	6 (5m/1w)	6 (5m/1w)	2 (2m)	11 (8m/3w)	6 (5m/1w)	-	-	6 (4m/2w)
Absolvierung der Maßnahme:	3 (3m)	1 (1m)	1 (1m)	1 (1m)	3 (3m)	2 (2m)	-	-	-
Austritte in der Probezeit:	14 (10m/4w)	-	-	-	14 (10m/4w)	-	3 (2m/1w)	-	-
Abbrüche & Ausschlüsse nach der Probezeit:	12 (8m/4w)	-	-	1 (1m)	12 (8m/4w)	-	1 (1w)	-	-
GESAMT:	74 (45m/29w)	22 (12m/10w)	7 (6m/1w)	19 (10m/9w)	74 (45m/29w)	23 (13m/10w)	4 (2m/2w)	5 (2m/3w)	6 (4m/2w)

Tabelle 10: Darstellung verwendeten Quellen, die sich auf die Transitarbeitskräfte beziehen (m=männlich, w=weiblich)

Für eine vollständige Aufstellung aller für die Evaluation relevanter Quellen siehe Kapitel 4.

⁵⁹ Stichtag: 31.10.2005

⁶⁰ Anzahl der bis zum 31.10.2005 bei benefit_work tätigen Transitarbeitskräfte

⁶¹ Für diverse Fragestellungen wurden Fremdbeurteilungen von mehreren Transitarbeitskräften durch die ArbeitsanleiterInnen ausgewertet.

⁶² 19 Transitarbeitskräfte wurden zu zwei Zeitpunkten befragt. Insgesamt wurden 35 Interviews durchgeführt: 18 Transitarbeitskräfte wurden ca. 2-3 Monate nach Eintritt befragt, 17 Transitarbeitskräfte wurden ca. 7-8 Monate nach Eintritt befragt.

⁶³ Die Stammdaten von 23 Transitarbeitskräften, die mindestens 7 Monate bei benefit_work waren, standen zu drei Zeitpunkten (Eintritt, nach ca. 4 Monaten, bei Austritt bzw. nach mind. 7 Monaten) zur Verfügung.

9.2 Aufnahmen und Austritte

Aufnahmen von Transitarbeitskräften															
1. Quartal 04		2. Quartal 04		3. Quartal 04		4. Quartal 04		1. Quartal 05		2. Quartal 05		3. Quartal 05		Oktober 05	
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
4	4	5	5	15	10	7	1	7	5	4	1	3	2	-	1
8		10		25		8		12		5		5		1	
74 (45m/29w)															

Tabelle 11: Aufnahmen bei benefit_work bis zum 31.10.2005 (Quelle: Stammdatenblatt)

Austritte von Transitarbeitskräften															
1. Quartal 04		2. Quartal 04		3. Quartal 04		4. Quartal 04		1. Quartal 05		2. Quartal 05		3. Quartal 05		Oktober 05	
m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
-	1	3	1	2	1	7	2	5	2	3	3	8	1	1	-
1		4		3		9		7		6		9		1	
40 (29m/11w)															

Tabelle 12: Austritte (inkl. Abbrüche, Ausschlüsse, Vermittlungen) von Transitarbeitskräften (Quelle: Stammdatenblatt)

9.3 Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	
AL	ArbeitsanleiterInnen
AMS	Arbeitsmarktservice
DSA	Diplomierte SozialarbeiterInnen
DV	Dienstverhältnis
GBP	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt
MW	Mittelwert
OP	Outplacement
TAK	Transitarbeitskraft
waff	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

Tabelle 13: Abkürzungsverzeichnis