



# Evaluationsbericht

## Kurzfassung

**benefit\_work**

---



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

Gefördert mit Mitteln von



## 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“-Fälle<sup>1</sup> klassifiziert.

Die Anzahl der Arbeitslosen in **Gesamt-Österreich** stieg 2004<sup>2</sup> (Jahresdurchschnitt im Vergleich zu 2003) um 3.801 auf 243.880 Personen (7,1% des unselbständigen Arbeitskräftepotentials). Dabei stieg die Anzahl der Langzeitarbeitslosen<sup>3</sup> 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 Summe stellen Personen, die keinen oder nur einen Pflichtschulabschluss haben, 54% der Arbeitslosen in Wien (Oktober 2005 – <http://www.ams.or.at/neu>). 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.

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.

---

<sup>1</sup> KINT bedeutet „Kaum INTegration möglich“.

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

<sup>3</sup> Länger als ein Jahr arbeitslos.

## 2. DAS PROJEKT BENEFIT\_WORK

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. 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.

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).

In der 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 Fremdbeurteilungen, Interviews mit Transitarbeitskräften in unterschiedlichen Phasen, MitarbeiterInnenbefragungen, Befragungen von FördergeberInnen und KooperationspartnerInnen sowie Workshops.

## 4. ERGEBNISSE

Die im Beobachtungszeitraum März 2004 bis Oktober 2005 bei benefit\_work systematisch erhobenen Daten zeigen, dass Personen aus der Zielgruppe der vom AMS KINT<sup>4</sup>-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%<sup>5</sup> 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.

<sup>4</sup> KINT bedeutet „Kaum INTEgation möglich“.

<sup>5</sup> 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:

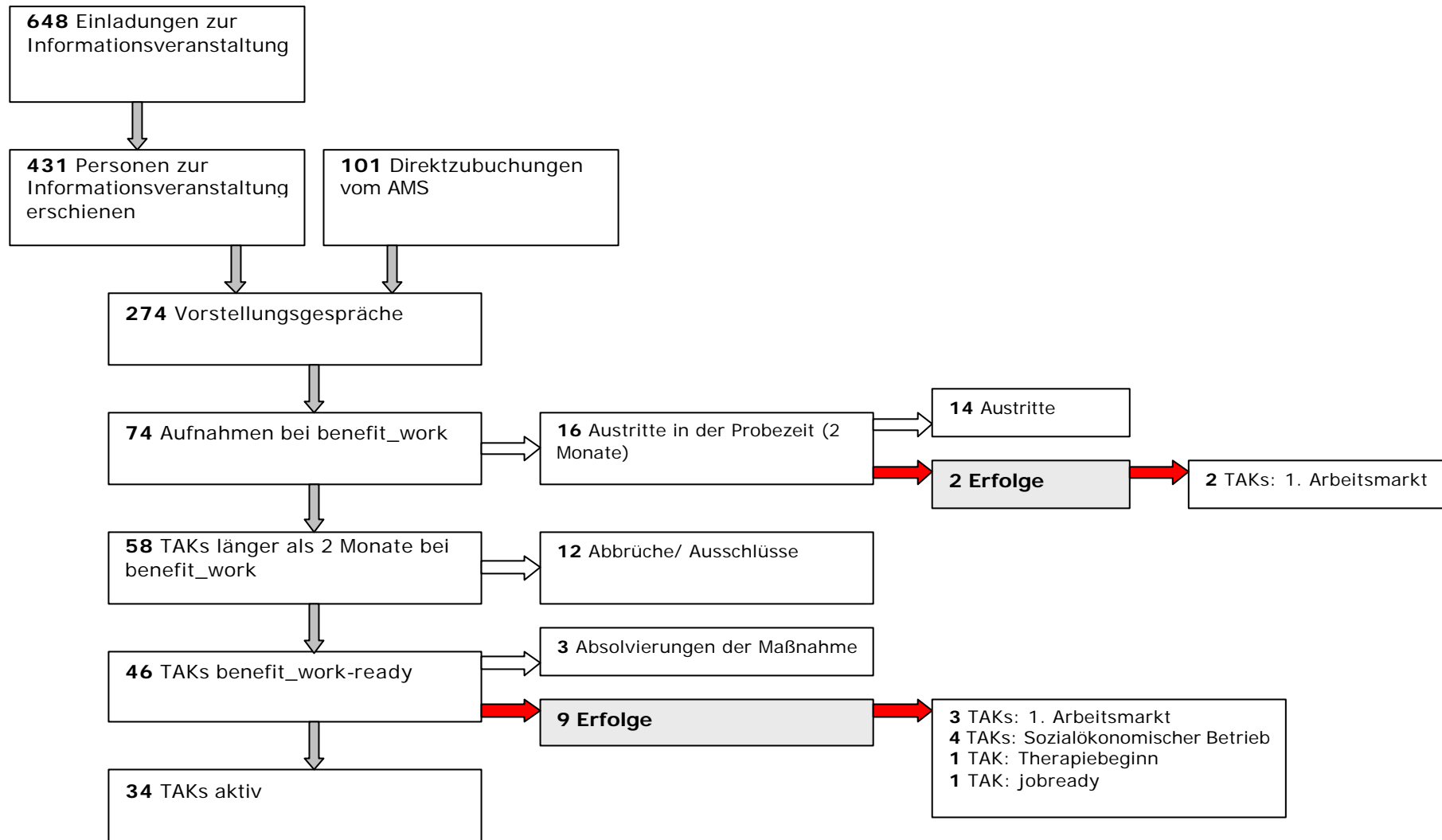


Abbildung 1: Verlaufsanalyse der Transitarbeitskräfte<sup>6</sup>

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

Dieser Bericht ist Teil der begleitenden Evaluation von benefit\_work und wurde im Auftrag der Caritas der Erzdiözese Wien erstellt. Die Rechte der Veröffentlichung liegen beim Auftraggeber.

Auftragnehmer: diepartner.at Sozial- & Gesundheitsmanagement GmbH

Projektleitung und wissenschaftliche Leitung:	Mag. Ludwig Grillich
Projektmitarbeit und Berichterstellung:	Bakk. <sup>a</sup> Tanja Nagel
Projektmitarbeit:	Mag. Ernst Neudorfer
	Mag. Ulrich Schubert
	Dr. <sup>in</sup> 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