

Evaluation sozialer Interventionen

Projektbericht

Nr. 812.990/11991

Wien, Juni 2010

AutorInnen:

Mag. Dr. Christine Gruber
Mag. Florentina Astleithner
Mag. Michaela Egger-Steiner
Mag. Andrea Marhali
Mag. Mario Steiner
Mag. Elfriede Wagner
Mag. Christine Würfl

Gefördert aus Mitteln der FFG: Basisprogramm, BRIDGE-Brückenschlagprogramm
sowie der Volkshilfe Österreich.



Summary

Im dreijährigen Forschungsprojekt "Evaluation sozialer Interventionen" (2007-2010) wurde erstmalig in Österreich der Versuch unternommen, Wirkungen von Sozialer Arbeit empirisch nachzuweisen.

Das von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft finanzierte Projekt erfolgte in Kooperation des Kompetenzzentrums für Soziale Arbeit der FH Campus Wien mit dem Institut für Höhere Studien (Arbeitsbereich EQUI – Employment, Qualification, Innovation) und mit Unterstützung des Praxispartners, der Volkshilfe Österreich. Zur wissenschaftlichen Qualitätssicherung wurde der gesamte Prozess von einem Reviewteam begleitet, das aus ForscherInnen der Fachhochschule Zentralschweiz (Luzern), der deutschen Fachhochschule Braunschweig, VertreterInnen der Wiener Magistratsabteilungen für den Fachbereich Sozialarbeit und Sozialhilfe sowie Sozialplanung und weiteren VertreterInnen der ProjektpartnerInnen zusammengesetzt war.

Mit Hilfe des Praxispartners wurden als Fallbeispiele Sozialökonomische Betriebe (SÖB) ausgewählt, das sind Maßnahmen zur Reintegration von Langzeiterwerbslosen in den regulären Arbeitsmarkt. Diese bieten im Rahmen von befristeten Dienstverhältnissen – sogenannten Transitarbeitsplätzen – Betreuungs- und Beratungsleistungen im Bereich der Sozialen Arbeit und gezielte Unterstützung bei der Stellensuche (Outplacement).

Die ausgewählten sechs Fallbeispiele sind in unterschiedlichen Unternehmensbereichen angesiedelt und umfassen damit ein weites Spektrum an Organisationsformen in Hinblick auf das Zusammenspiel von Sozialarbeit / Outplacement und den aufgrund ihrer Tätigkeitsfelder (u.a. vom Textilbereich über Gastronomie bis Transport) sehr heterogenen Fachbereichen. Zur Einschätzung der erzielten Wirkungen wurde eine Kontrollgruppe, welche keine vergleichbaren sozialen Interventionen im Untersuchungszeitraum erfahren hat, in die Sampleauswahl aufgenommen.

Der gewählte Evaluationsansatz kombinierte Politik-, Umsetzungs- und Wirkungsanalyse und bediente sich dabei quantitativer wie qualitativer sozialwissenschaftlicher Methoden. Ziel der Untersuchung ist es, Grundlagen für die Professionalisierung und Weiterentwicklung sowohl für die Praxis als auch die theoretische Fundierung der Sozialarbeit zur Verfügung zu stellen.

Im Rahmen der Evaluation der Rahmenbedingungen (Politikanalyse) war es u.a. notwendig, die Problem- und Bedürfnislagen der Transitarbeitskräfte zu erheben, womit die Basis für die Entwicklung adäquater Wirkungsindikatoren zur Evaluation sozialer Interventionen gelegt wurde. Die Umsetzungsevaluation zielte darauf ab, die konkreten Interaktionsbeziehungen zwischen KlientInnen und BetreuerInnen zu analysieren und im Rahmen der Wirkungsevaluation wurde der Frage nachgegangen, welche Wirkungen mit welchen Mitteln / Interventionen erzielt werden konnten. Die Wirkungsanalyse erfolgte insbesondere durch einen Vorher-Nachher-Vergleich und in Gegenüberstellung mit einer Kontrollgruppe (insgesamt wurden die Transitarbeitskräfte wie die Kontrollgruppe drei Mal – zu Beginn und gegen Ende der Maßnahme sowie ca. drei Monate nach Abschluss – mittels ausführlichem Fragebogen befragt). Die verwendeten Forschungsinstrumente wiederum flossen in den Aufbau eines Dokumentationssystems, sowie die Entwicklung und Konstruktion von praxisgerechten Selbstevaluations- und Sozialmanagementinstrumenten ein, die eine zielgerichtete Maßnahmenevaluierung und -steuerung ermöglichen sollen. Zur Vorbereitung und parallel dazu wurden ExpertInnen,

VertreterInnen der Maßnahmen (vorwiegend Sozialarbeit und Outplacement) und nicht zuletzt die Transitarbeitskräfte mittels qualitativer Interviews befragt. Diese Erhebungen dienten zur Entwicklung der quantitativen Erhebungsinstrumente und zum besseren Verständnis der Rahmenbedingungen, der Interaktionsbeziehungen sowie generell der Faktoren, die die Wirkung der Maßnahme beeinflussen.

Die Ergebnisse der Studie gliedern sich in eine ausführliche Literaturanalyse zur Evaluationsforschung, zu sozialen Interventionsstrategien und zum Forschungsstand bezüglich der Problemlagen von Langzeiterwerbslosen (Teil A – Grundlagen) und in die Darstellung des Forschungsprozesses, dessen Ergebnisse und der Schlussfolgerungen für Wissenschaft und Praxis (Teil B – Empirie).

Mit der sehr umfassenden Literaturstudie kann die unzufriedenstellende Ausgangssituation von Wirkungsforschung im Bereich der Sozialen Arbeit belegt werden. In keinem der untersuchten Berichte zur Evaluierung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird die Wirkung von Sozialarbeit separat herausgearbeitet, auch wenn deren (vermuteter) Nutzen gelegentlich betont wird. Die Messung von Begleiteffekten (z.B. psycho-soziale Stabilisierung) öffentlicher Beschäftigungsförderung wird meist vernachlässigt. Ergebnisse vorhandener Evaluierungen sind zudem widersprüchlich und v.a. bei Betrachtung der Netto-Wirkungen ernüchternd, wobei die Ergebnisse Sozialökonomischer Betriebe, insbesondere für die Zielgruppe langzeiterwerbsloser Älterer, noch relativ positiv sind.

Aufgrund der unterschiedlichen Interessen der Beteiligten (FördergeberInnen, AnbieterInnen, SozialarbeiterInnen, KlientInnen) ist es schwierig, Kriterien für Qualität und Erfolg von Sozialer Arbeit zu formulieren. Gelingt es, gemeinsame Bewertungskriterien zu finden, liegt in deren Operationalisierung die nächste große Herausforderung. Standardisierungen auf der einen Seite und Orientierung an individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen der KlientInnen auf der anderen Seite stehen in einem nur schwer aufzulösenden Spannungsverhältnis. Nichtsdestotrotz werden gerade auch im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen vom Fördergeber Indikatoren der Erfolgsmessung vorgegeben, wie z.B. Vermittlungsquoten und Eigenerwirtschaftungsgrad. Um Indikatoren zu entwickeln, welche die Spezifika sozialer Interventionen berücksichtigen und die im Optimalfall auch vom Auftraggeber als relevant akzeptiert werden, kann aus den vorhandenen Untersuchungen noch erheblicher Forschungsbedarf abgeleitet werden. Die vorliegende Studie ist ein erster Baustein dazu.

Die Auswertung der Literatur zu Sozialen Interventionsstrategien ergab eine Beschreibung von fünf Interventionsstrategien zur Arbeitsmarktintegration: 1.) Beratung, 2.) Sozialpädagogische Betreuung, 3.) Case Management, 4.) Betriebssozialarbeit, sowie 5.) Out-, Re- und Inplacement. Diese Strategien unterscheiden sich gravierend in der Wahrnehmung der KlientInnen im gesamten Arbeitsmarktintegrationsprozess, beginnend mit der Art der Problemfeststellung und -definition, dem Grad der Verantwortlichkeit für die Problembearbeitung und -lösung sowie der Mitbestimmung bei der Zielsetzung Arbeitsmarktintegration.

Den genannten Interventionsstrategien liegt außerdem ein je spezifisches Verständnis von Sozialarbeit zugrunde, aus dem sich die strategischen Zielsetzungen bestimmen lassen und von denen die Maßnahmenkonzeption allgemein gesteuert sowie eine Angebotspalette festgelegt wird. Für die Umsetzung sozialarbeiterischer Handlungen müssen zuerst die individuellen Problemstellungen definiert und in weiterer Folge Handlungsziele festgelegt werden, welche einerseits die Richtung der Intervention vorgeben und die andererseits den Grad der Zielerreichung bestimmen helfen. Sozialarbeiterisches Handeln ist somit an die

Bedürfnisse der Klientel geknüpft und auf die Mitarbeit zur Zieldefinition und -erreichung angewiesen. Die Erreichung von Zielen auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration lässt nur dann Aussagen über Wirkungen zu, insofern sowohl Indikatoren zur Zielerreichung im Problembearbeitungsprozess festgelegt als auch Methoden zur laufenden Überprüfung bestimmt werden und eine fortlaufende Dokumentation erfolgt.

Ausgangspunkt für sozialarbeiterisches Handeln sind soziale bzw. psychosoziale Problemlagen, die sich mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit verschärfen und kumulieren, wie dies anhand der – vorwiegend psychologischen – Literatur zur Langzeiterwerbslosigkeit dargestellt werden konnte. So werden idealtypische Phasen beschrieben: beginnend mit Schock über den Arbeitsplatzverlust und Orientierung in der neuen Lebenssituation, Optimismus, Pessimismus bis hin zu Fatalismus, die von einem zunehmenden Verlust an psychischer Stabilität begleitet werden. Erwerbslosigkeit stellt individuell eine kritische Lebenssituation dar. Das individuelle Bewältigungshandeln ist von mehrdimensionalen Faktoren abhängig. Bedürfnisse und Probleme, die sich auf der Interaktionsebene ergeben, also die soziale Komponente der Problemseite darstellen, bleiben allerdings unterbelichtet.

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse in Teil B erörtert vorerst als Ergebnis der Policyanalyse die Definitionen von Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit von Seiten der offiziellen Statistik. Dabei zeigt sich, dass die Zielgruppe von Sozialökonomischen Betrieben lediglich jene in der Statistik des Arbeitsmarktservices als langzeitarbeitslos ausgewiesene Personen sind. Die Gruppe der Langzeitbeschäftigungslosen ist demgegenüber viermal so groß, da die Zählung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit aufgrund der tatsächlichen Zeitdauer seit Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses unbeeinflusst von zwischenzeitlichen Interventionen (z.B. Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik) erfolgt. Würden als Zielgruppe von SÖBs Langzeitbeschäftigungslose gelten, ließen sich Auslastungs- und Fehlzubuchungsprobleme, wie sie von verschiedensten Stellen formuliert werden, minimieren.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde der Begriff der Langzeiterwerbslosigkeit zur Bezeichnung der Zielgruppe gewählt. Zum einen, um die Benennung der Grundproblematik von Fragen statistischer Definitionen abzugrenzen. Zum anderen, da im Begriff der Arbeitslosigkeit die Annahme umfassender Untätigkeit mitschwingt. Tatsächlich handelt es sich bei diesem Problem allerdings um das Fehlen von einkommenschaffender Erwerbsarbeit, was keine Aussage über das Vorhandensein sonstiger Arbeit (wie Reproduktionstätigkeiten im Haushalt, Kinderbetreuung, Ehrenamt, etc.) zulässt.

Ein zweites zentrales Ergebnis der Policy-Evaluierung war, dass Sozialökonomische Betriebe aus dem Blickwinkel der Fördergeber betrachtet eine schwierige Position einnehmen. Sie werden – wie anhand von ausgewiesenen Erfolgsquoten sowie TeilnehmerInnen-Kostenrelationen zumindest in Frage gestellt werden konnte – als nur mäßig erfolgreich bei in Summe sehr hohen Kosten wahrgenommen. Dies ist auch ein Grund dafür, warum in den beobachteten Jahren (2006-2010) Teilnahmedauern reduziert und bei fast gleichbleibendem Budget die TeilnehmerInnenzahlen deutlich ausgeweitet und gleichzeitig die Absicht formuliert wurde, die ‚teuren‘ SÖB-Plätze nur mehr noch für eine noch schwierigere Klientel vorsehen zu wollen. Damit wird jedoch – so die Schlussfolgerung – der Prozess einer ‚self-fulfilling prophecy‘ in Gang gesetzt: Durch Zuweisung einer schwierigeren Klientel minimieren sich die Erfolgchancen, was bei gleichen Kosten zu

geringerer Effizienz führt, womit jene Kritikpunkte, die den SÖBs gegenüber vorgebracht werden, eine automatische Untermauerung erfahren.

Angesichts dieser Rahmenbedingungen und der Vorarbeiten auf Basis der Literatur und der qualitativen Interviewauswertung führten die Ergebnisse der quantitativen Erhebungen der Transitarbeitskräfte bei Maßnahmeneintritt sowie der Personen in der Kontrollgruppe zu einigem Erstaunen. Es stellte sich nämlich heraus, dass die Mittelwerte der Problemlagen durchwegs relativ niedrig sind, d.h. es gibt nur wenige Problemlagen von denen viele RespondentInnen nach Selbsteinschätzung stark betroffen sind. Soziale Erwünschtheit und auch Hemmungen, Fremden persönliche Schwierigkeiten zu enthüllen, könnten die Antworten verzerrt haben. Darauf verweisen die insgesamt niedrigen Durchschnittswerte, im speziellen die positive Einschätzung der eigenen Arbeitstugenden – was im Gegensatz zur Wahrnehmung von Seiten der Schlüsselkräfte steht. Nichtsdestotrotz haben nur 8% der Interventionsgruppe keine größeren Probleme und immerhin 14% Multiproblemlagen (d.h. bei mindestens 10 Variablen den negativsten Wert). Frauen, Personen unter 40 Jahren und Personen mit Migrationshintergrund sind eher von Multiproblemlagen betroffen als Männer, Ältere und Personen ohne Migrationshintergrund.

Um die Interaktionsprozesse zwischen den Transitarbeitskräften und den ProfessionistInnen in der Praxis vergleichend zwischen den untersuchten Fallbeispielen darzustellen, wurde im Rahmen der qualitativen Analysen ein Modell ausgearbeitet, das zum einen eine Kernkategorie, nämlich das Betreuungskonzept von Sozialarbeit und Outplacement, benennt, und zum anderen zahlreiche Subkategorien mit dieser in systematischer Weise in Beziehung setzt. So wurden z.B. das professionelle Selbstverständnis und die Haltung der Befragten gegenüber den Transitarbeitskräften analysiert und es konnten zahlreiche Handlungs- und interaktionale Strategien im Betreuungskonzept identifiziert werden (z.B. Erschließung von Ressourcen, Üben von Fertigkeiten wie Bewerbungsgesprächen, Informationsgespräche). Als Kontext der Betreuungssituation wurden u.a. die Erreichbarkeit der Zielgruppe im Rahmen der SÖBs und die Schnittstellen mit anderen Berufsgruppen (z.B. den FachanleiterInnen) aufgezeigt. Die Praxis des Dokumentierens wurde als für die vorliegende Studie besonders zentrales Moment im Detail analysiert.

Im Vergleich zwischen den ausgewählten Standorten kristallisierten sich vor allem die verschiedenen betrieblichen Organisationsmodelle als relevantes Unterscheidungskriterium heraus: In Modell A) werden die Funktionen Sozialarbeit und Outplacement in Personalunion wahrgenommen. Modell B) wurde von einem größeren Team etabliert, in dem Sozialarbeit und Outplacement in Arbeitsteilung wahrgenommen werden, wobei dabei unterschiedliche Formen der Betreuung der Transitarbeitskräfte anzutreffen sind. Modell C) steht für betriebliche Sozialarbeit und Outplacement, die jeweils in eigenen hierarchischen Strukturen und zusätzlichen getrennten Teams organisiert sind. Eine der Projektempfehlungen ist, die Organisationsstruktur hinsichtlich ihrer Effizienz und Effektivität zu überdenken, auch wenn aufgrund der doch widersprüchlichen Ergebnisse keine eindeutige Empfehlung in Richtung Personalunion gegeben werden kann.

So weisen die quantitativen Ergebnisse bezüglich der Beschäftigungswirkung auf eine deutliche ‚Langzeit‘-Wirkung der Sozialökonomischen Betriebe hin, da sich der Beschäftigtenanteil in den 20 Wochen nach Verlassen der Maßnahme verdoppelt. Differenziert nach soziodemographischen Merkmalen zeigen sich hier kaum Unterschiede. Auffallend ist aber, dass die Beschäftigungswirkung dann deutlich höher ist, wenn

Sozialarbeit und Outplacement integriert in Personalunion angeboten werden, während hinsichtlich der analysierten Veränderungen in den einer Arbeitsmarktintegration entgegenstehenden Problemdimensionen die Sozialökonomischen Betriebe mit einer differenzierten Besetzung von Sozialarbeit und Outplacement bessere Erfolge erzielen.

Neben den verschiedenen Organisationsmodellen fanden sich hinsichtlich der Persönlichkeit von SozialarbeiterInnen und OutplacelerInnen Unterscheidungen, die sich im professionellen Selbstverständnis und damit in der Haltung gegenüber den Transitarbeitskräften bzw. im jeweiligen Arbeitsmodell ausdrücken. Diese spiegeln sich im Umgang mit den sich stark verändernden Rahmenbedingungen, durch die der Handlungsspielraum von Sozialarbeit und Outplacement eingeschränkt wird. So werden auch unterschiedliche Strategien zur Optimierung der Arbeitsmodelle von Sozialarbeit und Outplacement angewandt.

Auffallend ist sowohl auf Basis der qualitativen wie der quantitativen Ergebnisse, dass die Betreuungsintensität je Transitarbeitskraft erheblich schwankt. Im ungünstigsten Fall wird weder von Sozialarbeit noch von Outplacement betreut, im günstigsten Fall kommt es zu einem ausgewogenen Verhältnis von Problembearbeitung und Bewerbungscoaching. Das Outplacement hat dabei tendenziell einen größeren Stellenwert und wird, z.B. im Modell der Personalunion, zuungunsten der Sozialarbeit und im Hinblick auf die Erfüllung der Vermittlungsquoten stärker forciert.

Die grundlegende Haltung – die in der Sozialarbeit ein Stück ausgeprägter ist als im Outplacement – besteht darin, dass Druck und Verpflichtungen die Kooperationsbereitschaft und die Motivation zur Selbstverantwortung bei den Transitarbeitskräften nicht fördern. Standardisierte Handlungsstrategien, von denen generell angenommen wird, dass sie den Druck auf die KlientInnen erhöhen, haben je nach Modell zwar unterschiedliche, gesamt gesehen jedenfalls eine untergeordnete Bedeutung gegenüber dem Primat, individuelle Bedürfnisse auf Seiten der KlientInnen wahrzunehmen und adäquat zu beantworten. Die gewählten Handlungsstrategien auf Seiten der Sozialarbeit und des Outplacement sind dabei stärker von der Persönlichkeit geprägt als von einheitlichen betrieblichen Standards. Entscheidungsgrundlagen für Interventionen bleiben intransparent und es besteht die Tendenz, die Entscheidung, ob Angebote wahrgenommen werden, im Großen und Ganzen bei den Transitarbeitskräften zu belassen, die bereits über ein gewisses Maß an Eigeninitiative und positiver Grundeinstellung verfügen müssen, um von dem Betreuungsangebot auch wirklich profitieren zu können.

Die Transitarbeitskräfte bringen – wie die quantitativen Ergebnisse zeigen – eine stark beschäftigungsbezogene Erwartungshaltung hinsichtlich Unterstützung seitens der ProfessionistInnen mit, die aus ihrer Sicht weitgehend auch erfüllt wird. Von jenen Befragten, die sich Unterstützung bei der Bearbeitung persönlicher und familiärer Probleme erwartet haben, geben aber nur gut die Hälfte an, auch tatsächlich eine Unterstützung in diesem Feld wahrgenommen zu haben (jene, die angeben eine Unterstützung erhalten zu haben, sind mit dieser jedoch hochgradig zufrieden). Das Auseinanderklaffen von Selbst- und Fremdwahrnehmung bezüglich der vorhandenen Probleme – das durch die qualitativen Ergebnisse bestätigt wird – bietet eine mögliche Erklärung für diese Befunde. Damit könnte auch erklärt werden, warum ein als gravierend gemessenes Problem nicht eindeutig mit der Häufigkeit der Behandlung dieses Problems durch die ProfessionistInnen korrespondiert.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich, wenn die – laut quantitativen Erhebungen – investierten Interventionsstunden der Anzahl der Probleme der Transitarbeitskräfte gegenübergestellt

werden, wobei anzumerken ist, dass die Anzahl der von den ProfessionistInnen direkt für die Transitarbeitskraft investierten Stunden generell unerwartet gering ist. Die investierte Stundenanzahl ist nochmals niedriger, wenn Sozialarbeit und Outplacement in Personalunion umgesetzt werden. Dabei reduziert sich die für die eigentliche Intervention aufgewandte Zeit der ProfessionistInnen auf ein gutes Drittel, weil sehr viel Zeit für die Anamnese und Motivationsklärung aufgewendet wird. Inhaltlich interessant ist, dass beim integrierten Ansatz von Sozialarbeit und Outplacement die Interventionsformen zur direkten Arbeitsmarktintegration ein stärkeres Schwergewicht zu haben scheinen, während beim getrennten Ansatz Feedback und Information dominieren.

Was die empirisch belegbaren Wirkungen betrifft, ist bereits erwähnt worden, dass das quantitative Ausmaß der Problemlagen zum Eintritt in den Sozialökonomischen Betrieb im Mittel nicht sehr hoch war, insofern sind schon rein rechnerisch im Durchschnitt keine großen Verbesserungen zu erwarten. Dazu liegt ein gewisses Auf-und-Ab im Laufe der Zeit in der Natur der untersuchten Problemlagen bzw. auch der gewählten Erhebungsmethode. Doch ist festzustellen, dass es in der Interventionsgruppe (im Vergleich zur Kontrollgruppe) deutlich mehr Personen gibt, bei denen sich positive Veränderungen häufen. Es zeigen sich je nach Gruppen-Zugehörigkeit in Art und Intensität unterschiedliche Wirkungen: Analysiert man die Netto-Veränderungen getrennt nach Geschlecht, Altersgruppe und Migrationshintergrund wird z.B. sichtbar,

- dass bei den Männern im Gegensatz zu den Frauen zahlreiche signifikante Verbesserungen erzielt werden, v.a. bezüglich der finanziellen Lage und des Umgangs mit Geld, der Marktfähigkeit der Qualifikation, des Gesundheitszustands und des Umgangs mit Belastungssituationen,
- dass Jüngere vor allem in den Bereichen Konfliktfähigkeit, Durchhaltevermögen, sich Geld einteilen können und Flexibilität Verbesserungen zeigen,
- dass bei Älteren die Selbstwirksamkeitserwartung, die Fähigkeit Rechte einzufordern, Einsamkeit, die Bereitschaft auch weniger interessante Arbeit zu akzeptieren und die finanzielle Abhängigkeit vom Partner sich verbessern,
- dass bei den Transitarbeitskräften ohne Migrationshintergrund sich gegenüber der Kontrollgruppe signifikant positivere Entwicklung in den Bereichen Umgang mit Geld und finanzielle Situation sowie bei der Konfliktfähigkeit zeigen,
- dass auch bei den Transitarbeitskräften mit Migrationshintergrund sich die finanzielle Situation sowie der Umgang mit Belastungssituationen verbessern.

Ein weiterer wichtiger Befund ist die Tatsache, dass die Intensität sozialer Intervention für deren Wirkung von Relevanz ist: Intensivere soziale Intervention (operationalisiert über die Zahl der Interventionsstunden) beeinflusst v.a. Problemdimensionen im Bereich der untersuchten Persönlichkeitsmerkmale wie Zielorientierung, Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit und Selbstdarstellungsfähigkeit. Darüber hinaus wirken sich mehr Interventionsstunden aber auch im finanziellen und gesundheitlichen Bereich positiv aus. Die bloße Verweildauer scheint weniger relevant. Damit kann wieder auf die qualitativen Ergebnisse zurück geführt werden, die eine gute Entscheidungsbasis für Art und Ausmaß der Interventionen nahelegen.

Auch wenn Strukturierung und Standardisierung sicherlich nicht die einzige Antwort auf die zunehmend enger werdenden Handlungsmöglichkeiten in SÖBs sind, könnte aus Projektsicht ein stärkerer Fokus darauf allerdings mehrere Vorteile vereinen. Zum einen würden alle KlientInnen ein vergleichbares Angebot erhalten und sich die Verbindlichkeit

generell erhöhen. Mehr Struktur und die Transparenz von Entscheidungsgrundlagen erfordern es, sich mit Kriterien auseinander zu setzen, die den Entscheidungen und Handlungsstrategien zu Grunde liegen. Damit rückt nicht nur die Sachebene in den Vordergrund, sondern es könnte sich durch die bessere Vermittelbarkeit der Tätigkeiten vor allem der Sozialarbeit und auch des Outplacements die Anerkennung für diese Bereiche erhöhen.

Stärkere Strukturierung und die Definition von Kriterien als Basis von Entscheidungsgrundlagen stehen in engem Zusammenhang mit der Notwendigkeit einer differenzierten Dokumentation, für die im Rahmen der praxeologischen Schlussfolgerungen konkrete Vorschläge zur Selbstevaluation angeboten werden. Die Umsetzung der Dokumentation ist abhängig von der individuellen Einstellung, vom Arbeitsmodell und der Teamkultur am Standort sowie vom wahrgenommenen individuellen Nutzen und der erlebten Sinnhaftigkeit für das fachliche Arbeiten. Generell sind Fachkräfte sowohl bezüglich des Inhaltes als auch in der Arbeitsweise vorsichtig. Das aufgebaute Vertrauensverhältnis und das Wissen über mögliche Kategorisierungen der Transitarbeitskräfte sind Begründungen, wieso Informationen im Schlüsselkräfteteam eher kommunikativ ausgetauscht werden bzw. der persönliche, nicht von anderen zugängliche Arbeitsordner als zentrales Arbeitsinstrument gehandhabt wird. Dennoch gilt das elektronische Erfassen von Daten und Inhalten als Erleichterung in der Arbeit, was mit den zu erledigenden Administrations- und Berichtlegungsaufgaben im Zusammenhang stehen könnte.

Ein zentrales Ergebnis der qualitativen Analyse der bisherigen Dokumentationssituation führt zur Feststellung eines Spannungsverhältnisses zwischen Schutz der Transitarbeitskräfte auf der einen Seite und Offenlegung von Informationen an die Fördergeber auf der anderen Seite. Diesem wird auf unterschiedliche Weise begegnet. So kann die Vorschrift zur Dokumentation pragmatisch gehandhabt werden oder es wird ein zusätzlicher Scheinakt geführt, wenn die Diskrepanz zwischen interner Vorschrift zur Dokumentation und der individuellen Arbeitsweise groß ist. Die wahrgenommene Sinnhaftigkeit von Dokumentation hängt von den Erfahrungen mit dem Fördergeber ab. Sie wird z.B. in Frage gestellt, wenn die fachliche Expertise aus Sicht der Schlüsselkräfte in der weiteren Arbeitsmarktintegration nicht berücksichtigt wird oder der Eindruck vorherrschend ist, dass der Betreuungsbericht nicht gelesen wird. Überwiegen Erfahrungen, dass eine differenzierte Darlegung eine breite Angriffsfläche hervorruft, erfolgt die Berichtslegung in Standardsätzen zum Schutz der Transitarbeitskräfte und der eigenen Leistung. Wird die Dokumentation als kontinuierlicher Arbeitsschritt im Problembearbeitungsprozess gesehen, wird sie qualitätssichernd wahrgenommen. Ist die Dokumentation in das individuelle Arbeitsmodell integriert, steigen die Bereitschaft zur Mitarbeit an standardisierten Instrumenten und die Akzeptanz von standardisierten elektronischen Dokumentationssystemen. Die Dokumentation erfüllt dann alle die genannten Funktionen und strukturiert die Arbeit.

Als Basis für die Empfehlungen zur Selbstevaluation ist davon auszugehen, dass in den Fallbeispielen des Praxispartners bereits eine Vielzahl an Dokumentationsinstrumenten verwendet wird, welche durchaus eine fachliche Diskussionsbasis darstellen, um ein durchgängiges Konzept und eine standardmäßige Anwendung von Arbeits- bzw. Dokumentationsinstrumenten sicherzustellen. Verbesserungspotentiale werden in der Klarheit der Zuständigkeit sowie inhaltlich in der Dokumentation der Motivation und Veränderungsbereitschaft als Ausgangspunkt einer Intervention, in der Erhebung von Daten auf Basis inhaltlich definierter Vermittlungshemmnisse, in der Zielaushandlung, in

Rückmeldungen an die Transitarbeitskräfte und in der Schnittstellenregelung zwischen den Schlüsselkräften geortet. Als grundlegendes Prinzip ist die Aktivierung und Stärkung der Eigenverantwortung der Transitarbeitskräfte zu nennen.

Auf Basis des Handlungsansatzes des Case Managements erfolgte eine Bewertung der vorhandenen Dokumentationsinstrumente. Die Ortung fehlender Instrumente zur Dokumentation bzw. die vernachlässigten inhaltlichen Ausrichtungen aus der Literatur führten zu einem Strukturvorschlag, der sechs inhaltliche Ebenen beschreibt und in einen Dokumentationsvorschlag mündet. Die Vorschläge zur Dokumentation sind ein erster Ansatzpunkt aus Sicht der Fremdevaluation zur Weiterentwicklung eines durchgängigen Dokumentationssystems, das im Sinne der Ressourceneffizienz letztlich in Form einer Datenbank realisiert werden sollte, die auch die Frage der Auswertung berücksichtigt. In die Umsetzung eines solchen Instrumentes sind das Know how und die Erfahrungen der Fachkräfte mit einzubeziehen, damit es für die Praxis auch wirklich tauglich ist.

Die Studie schließt aber nicht nur mit einer Empfehlung für den Praxispartner, sondern richtet die Schlussfolgerungen u.a. auch an die eigene Adresse, indem Überlegungen hinsichtlich der Forschungsmethodik angestellt werden. Da im Zentrum der Reflexion die methodische Weiterentwicklung steht, werden vor allem die im Rahmen dieser Anwendung aufgetretenen Schwierigkeiten daraufhin reflektiert, welche Schlüsse sich für das Forschungsdesign ableiten lassen. Zum einen beschäftigt das Ergebnis, dass im Zuge der quantitativen Erhebungen sowohl in der Interventions- als auch in der Kontrollgruppe ein geringeres Problemausmaß festgestellt wurde als dies erwartet worden war. Erklärungen dafür, die sich auf das Antwortverhalten und die schwierige Erreichbarkeit der Zielgruppe mittels Fragebogen beziehen, bestätigen einerseits die Vorgehensweise in Form einer indirekten Befragung. Andererseits führen sie zum methodischen Schluss, dass bei dieser Zielgruppe starkes Augenmerk auf die Entwicklung valider und daraufhin auch getesteter Variablen und Indikatoren für die Feststellung des Ausmaßes von Problemlagen zu legen ist.

Das eigentliche Ziel der Studie, Veränderungen in den Problemlagen der Transitarbeitskräfte durch (verschiedene) sozial(arbeiterische)e Interventionen zu erklären, konnte nicht in vollem Umfang eingelöst werden. So war es zwar möglich signifikant unterschiedliche Entwicklungen zwischen Interventions- und Kontrollgruppe (und damit auch eine Wirkung des SÖB) nachzuweisen und diese auch multivariat abzusichern, d.h. signifikant unterschiedliche Entwicklungen blieben auch dann bestehen, wenn andere Variablen in Regressionsmodelle zur Erklärung der Entwicklungsunterschiede aufgenommen wurden. Es war jedoch nicht möglich in jenen Problembereichen, die eine zur Kontrollgruppe unterschiedliche Entwicklung zeigten, zu erklären, auf welche verschiedenen Interventionsformen dies zurückzuführen ist. Die wahrscheinlich gravierendste Ursache dafür liegt in der zu geringen Fallzahl. Eine erste Schlussfolgerung daraus ist, dass von Seiten der ForscherInnen mehr Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Sinnhaftigkeit sowie dem potentiellen Nutzen der Erhebungen – gerade im statistischen Erhebungen gegenüber eher reservierten Feld der Sozialarbeit – auf allen involvierten Ebenen von der Betriebsleitung bis zur konkreten Umsetzung im KlientInnenkontakt geleistet werden muss. Die zweite Schlussfolgerung steht im Zusammenhang mit den Ressourcen und beinhaltet die Feststellung, dass die Erhebung nur dann weitgehend in das Feld selbst verlagert werden kann, wenn dort ausreichende Ressourcen für dieses Engagement zur Verfügung stehen bzw. im Umkehrschluss die Erhebung durch die ForscherInnen selbst so lange unverzichtbar bleibt, solange dies nicht der Fall ist.

Nicht zuletzt sollten all diese Ergebnisse und deren Reflexion nicht von den die Handlungsmöglichkeiten maßgeblich beeinflussenden Rahmenbedingungen gelöst betrachtet werden. Aus diesem Grund sind Empfehlungen auch an deren GestalterInnen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik zu richten. Zum einen wird die Ausweitung der Zielgruppe von Langzeitarbeitslosen auf Langzeitbeschäftigungslose empfohlen, da Langzeitarbeitslosigkeit (nach Definition des Arbeitsmarktservice) kein valider Indikator für lang dauernde Erwerbslosigkeit bzw. erfolglose Arbeitssuche ist. Zum anderen ist eine Flexibilisierung der Maßnahmendauer anzustreben. Da dies alleine allerdings auch nicht die Bedürfnisse aller Langzeiterwerbslosen abzudecken vermag, sollte die gesellschaftliche Debatte über den Sinn eines zweiten Arbeitsmarktes intensiviert werden. Aus wissenschaftlicher Sicht lassen sich dafür sowohl unterstützende wie ablehnende Argumente anführen. Es sprechen vor allem sozialpolitische Argumente für die Einrichtung eines zweiten Arbeitsmarktes mit Dauerarbeitsplätzen für Personen mit besonders stark ausgeprägten Problemlagen, die mittel- und längerfristig gesehen kaum Chancen auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt bekommen. Soziale Desintegration und Sozialhilfekosten können reduziert, soziale Infrastruktur verbessert werden. Aus diesem Grunde ist auch zu diskutieren, ob nicht neben dem AMS auch die Gebietskörperschaften zur Finanzierung geförderter Beschäftigung beitragen sollen.

Der Nachweis von Wirkungen sozialer Interventionen als Handlungsfeld der Sozialen Arbeit hat als Forschungsfeld zwar noch keine Tradition und stößt damit auch in der Praxis auf wenig Erfahrung. Die Relevanz hat in den letzten Jahren aber sehr an Aktualität gewonnen. Da sowohl sozialwirtschaftliche Unternehmen als auch die öffentliche Hand zunehmend stärker verpflichtet sind, die effiziente und effektive Verwendung der Finanzen nachzuweisen, lohnt es sich in Zukunft wohl umso mehr, sich den Herausforderungen des wissenschaftlichen Wirkungsnachweises zu stellen. Mit diesem Projekt konnten dank eines sehr aufgeschlossenen Praxispartners erste wichtige Schritte geleistet werden. Dennoch ist der Bedarf für weitere Forschung hoch.

Inhaltsverzeichnis

Teil A: Grundlagen

SUMMARY	II
1. EINLEITUNG	1
2. EVALUATIONSFORSCHUNG	4
2.1. Einführung	4
2.2. Wozu Sozialarbeit evaluieren?	5
2.3. Evaluierungskonzepte	5
2.3.1. Konzepte zur Evaluation von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.....	6
2.3.2. Evaluation in der Sozialarbeit.....	10
2.4. Evaluierungsmethoden.....	11
2.4.1. Allgemeines	11
2.4.2. Methoden zur Evaluierung von Sozialarbeit und Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik.....	12
2.5. Selbstevaluation	13
2.6. Bewertungskriterien.....	16
2.6.1. Qualitäts- und Erfolgskriterien in der Sozialarbeit.....	17
2.6.2. Indikatoren zur Bewertung arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	19
2.7. Spezifika der Evaluierung von Sozialarbeit.....	20
2.8. Ausgewählte Ergebnisse der Evaluierungen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen und von sozialintegrativen Unternehmen im Besonderen	22
2.8.1. Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe	22
2.8.2. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Wiener Sozialintegrativen Unternehmen.....	24
2.8.3. Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge.....	25
2.8.4. Mikroökonometrische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich	25
2.8.5. Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003	26
2.9. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	27
3. SOZIALE INTERVENTIONSSTRATEGIEN IN DER ARBEITSMARKT- INTEGRATION	29
3.1. Einführung	29
3.2. Interventionsübergreifende Handlungskriterien	31

3.2.1.	Die Bedeutung der Startphase für den Erfolg in der Arbeitsvermittlung ...	32
3.2.2.	Relevanz der Motivlagen der KlientInnen für den Vermittlungsprozess ...	33
3.2.3.	Gender-Aspekte im Vermittlungsprozess.....	34
3.2.4.	Interventionen erfolgen im multiprofessionellen Kontext.....	34
3.2.5.	Interaktionsprozesse zwischen den am Vermittlungsprozess Beteiligten ..	35
3.2.6.	Interventionswissen und Skills der Fachkräfte	35
3.2.7.	Reibungs- und Synergieeffekte im Integrationsprozess	36
3.2.8.	Eindimensionale Wirkungsmessung der Maßnahmen	37
3.3.	Konzeptionen und Methoden auf der Mikroebene	37
3.3.1.	Psychosoziale Beratung	38
3.3.2.	Sozialpädagogische Betreuungsformen.....	40
3.3.3.	Case Management (CM).....	42
3.3.4.	Betriebssozialarbeit (BSA)	47
3.3.5.	Outplacement/Replacement/Inplacement	47
3.4.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	50
3.5.	Exkurs: Profiling-Bogen und Kansmeter (Chancenmesser)	54
4.	LANGZEITERWERBSLOSIGKEIT	61
4.1.	Einführung	61
4.2.	Problemlagen	62
4.2.1.	Psychische und psychosoziale Problemlagen.....	62
4.2.2.	Gesundheitliche Probleme	64
4.2.3.	Finanzielle Probleme	65
4.2.4.	Fazit	66
4.3.	Theoretische Erklärungsmodelle zu den Ursachen von Langzeiterwerbslosigkeit	66
4.3.1.	Erklärungsmodelle auf der Makroebene	66
4.3.2.	Erklärungsmodelle auf der Mikroebene	68
4.4.	Zusammenhang von Ursachen und Folgen	70
4.5.	Verarbeitungsstrukturen	70
4.5.1.	Bewältigungsstrategien.....	71
4.5.2.	Zeitliche Phasenverläufe.....	72
4.5.3.	Haltungstypen	73
4.6.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	74
4.7.	Exkurs Beschäftigungsfähigkeit / Employability	75
4.7.1.	Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit.....	77
4.7.2.	Schlussfolgerungen.....	78

Teil B: Empirie

5. FORSCHUNGSDESIGN.....	80
5.1. Zielsetzung und Fragestellungen.....	80
5.2. Darstellung der Anwendung qualitativer Methoden	82
5.2.1. Ausarbeitung von Merkmalen der Problemlagen von Langzeiterwerbs losen	82
5.2.2. Auswertungsmodell zur Umsetzungs- und Wirkungsevaluation	85
5.3. Darstellung der Anwendung quantitativer Methoden	88
5.3.1. Grundsatzüberlegungen zur Wirkungsmessung sozialer Interventionen ..	88
5.3.2. Vorgehensweise bei der Analyse.....	91
6. DARSTELLUNG DES UNTERSUCHUNGSGEGENSTANDS.....	93
6.1. SÖB-Standorte: Auswahl und Beschreibung.....	93
6.2. Qualitative Datenerhebungen.....	95
6.2.1. Narrative Interviews zur Problemerkfassung	95
6.2.2. ExpertInneninterviews.....	95
6.2.3. Leitfadeninterviews mit Schlüsselkräften und Beobachtungen.....	96
6.2.4. Leitfadeninterviews mit Transitarbeitskräften.....	99
6.3. Quantitative Datenerhebungen	100
6.3.1. Durchführung der Erhebung.....	100
6.3.2. Ausfälle und Panelmortalität	102
6.3.3. Soziodemographische Beschreibung von Interventions- und Kontrollgruppe	106
7. POLICY-EVALUIERUNG: RAHMENBEDINGUNGEN SOZIALER INTERVENTIONEN	110
7.1. Definitionen von Langzeiterwerbslosigkeit	110
7.2. Ausmaß und Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit	111
7.2.1. Berechnungsweisen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit.....	111
7.2.2. Ausmaß und Betroffenheit	112
7.3. Policy-Kontext: Strategien gegen Langzeiterwerbslosigkeit	118
7.3.1. Europäische Interventionsstrategie.....	119
7.3.2. Interventionsansätze in Österreich.....	123
7.4. Praxis der Programmplanung und Umsetzung aktiver Arbeitsmarkt politik	126
7.4.1. Maßnahmenspektrum der Akteure	127
7.4.2. Stellung Sozialökonomischer Betriebe.....	129
7.4.3. Von der Förderung zur Vergabe.....	131

7.4.4.	Stellung von Sozialarbeit in SÖB aus Sicht der Auftraggeber	132
7.5.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	134
8.	PROBLEMLAGEN UND BEDÜRFNISSE LANGZEITERWERBSLOSER.....	135
8.1.	Problemlagen (Ergebnisse qualitativer Forschung).....	135
8.1.1.	Mangelnde Ausdauer sowie Ziel- & Berufsorientierung	135
8.1.2.	Umgang mit Belastungssituationen	136
8.1.3.	Selbstwert und Selbstwirksamkeit.....	137
8.1.4.	Bewusstsein und Umgang mit Gesundheit.....	138
8.1.5.	Motivation (Lern- und Leistungsbereitschaft).....	138
8.1.6.	Arbeitsugenden.....	138
8.1.7.	Selbstdarstellungsfähigkeit (in Bewerbungsgesprächen)	139
8.1.8.	Deutschkenntnisse	139
8.1.9.	Soziale Umgangsformen (incl. Autoritäten und Hierarchien).....	140
8.1.10.	Konfliktfähigkeit	140
8.1.11.	Teamfähigkeit.....	140
8.1.12.	Nutzenkompetenz des Hilfesystems.....	140
8.1.13.	Umgang mit bürokratischen Prozessen	141
8.1.14.	Marktfähigkeit der Qualifikation.....	141
8.1.15.	Soziales Netzwerk und private Hilfestrukturen (haben und nutzen).....	141
8.1.16.	Umgang mit Geld	142
8.1.17.	Strukturierungsfähigkeit (incl. Abgrenzung Beruf-Privat).....	142
8.1.18.	Umgang mit Partnerschafts-/Beziehungsproblemen	143
8.1.19.	Anpassung an Arbeitsmarkt-Erfordernisse (Freizeitverhalten, Alkohol,...)	143
8.2.	Problemlagen bei Maßnahmeneintritt (Ergebnisse quantitative Analyse) ...	143
8.2.1.	Lebenssituation der untersuchten Langzeiterwerbslosen	144
8.2.2.	Durchschnittliche Ausprägung der Problemlagen.....	144
8.2.3.	Welche Problemlagen treten häufig auf?.....	146
8.2.4.	Häufen sich Problemlagen bei einzelnen Personen?	147
8.2.5.	Problemlagen in der Interventionsgruppe soziodemographisch differenziert.....	148
8.2.6.	Signifikante Unterschiede in den Problemlagen zwischen IG und KG ...	152
8.3.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	155
9.	UMSETZUNG UND WIRKUNG (TEIL 1: ERGEBNISSE QUALITATIVER ANALYSEN).....	156
9.1.	Bedingungen des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement	156

9.1.1.	Ursächliche Bedingungen des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement	157
9.1.2.	Intervenierende Bedingungen des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement	158
9.2.	Die Kernkategorie Betreuungskonzept in SÖB	162
9.2.1.	Zielsetzungen und Phasen im Maßnahmen- bzw. Betreuungsverlauf.....	162
9.2.2.	Arbeitsmodell und professionelles Selbstverständnis	165
9.3.	Handlungs- und interaktionale Strategien im Betreuungskonzept	168
9.4.	In welchem Kontext ist das Betreuungskonzept eingebettet?	171
9.5.	Dokumentation als Kontext und Konsequenz des Betreuungskonzepts	173
9.5.1.	Falldokumentation	174
9.5.2.	Einstellungen der Fachkräfte und Funktionen der Dokumentation.....	176
9.5.3.	Auswirkungen auf die Informationsweitergabe und Art der Dokumentation.....	177
9.6.	Wirksamkeit der SÖB aus Sicht der Transitarbeitskräfte.....	178
9.6.1.	Problemwahrnehmung und Bewältigungsstrategien	179
9.6.2.	Wirkungserwartungen	181
9.6.3.	Wirkungswahrnehmung	182
9.6.4.	Ebenen der Wirkungswahrnehmung	184
9.7.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	186
9.7.1.	Spannungsverhältnis zwischen Spezialisierung oder Integration von Sozialarbeit und Outplacement	188
9.7.2.	Spannungsverhältnis zwischen Persönlichkeitsorientierung oder Standardisierung der Arbeitsmodelle.....	188
9.7.3.	Spannungsverhältnis Schutz der Transitarbeitskräfte versus Offenlegung von Informationen	190
9.7.4.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit der SÖB aus Sicht der Transitarbeitskräfte.....	191
10.	UMSETZUNG UND WIRKUNG (TEIL 2: ERGEBNISSE QUANTITATIVE ANALYSEN).....	195
10.1.	Interventionen deskriptiv	195
10.1.1.	Behandlung von Problemlagen.....	195
10.1.2.	Anwendung von Interventionsformen	198
10.1.3.	Stundenaufwand und Zeitverwendung für Interventionen	202
10.2.	Veränderungen in den Problemlagen	205
10.2.1.	Entwicklung der Problemlagen in der Interventionsgruppe	205
10.2.2.	Entwicklung der Problemlagen differenziert nach SÖB-Gruppe	206
10.2.3.	Einfluss von Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund.....	208

10.2.4.	Gibt es Personen, bei denen sich positive Veränderungen häufen?	211
10.2.5.	Netto-Veränderungen	212
10.3.	Zusammenhang zwischen Verbesserung der Problemlagen und Interventionen.....	216
10.3.1.	Einfluss von Interventionsdauer und Interventionsintensität	217
10.3.2.	Werden die gemessenen Verbesserungen durch die Interventionen verursacht?	218
10.4.	Beschäftigungswirkungen	220
10.5.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	223
11.	ABSCHLIEßENDE SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PRAXIS	225
11.1.	Praxeologische Schlussfolgerungen	225
11.1.1.	Dokumentationssystem des Praxispartners	229
11.1.2.	Dokumentation im Handlungskonzept Case Management	235
11.1.3.	Instrumentenentwicklung	243
11.1.4.	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen.....	262
11.2.	Methodische Schlussfolgerungen	264
11.3.	Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen	266
	LITERATURVERZEICHNIS.....	270
	TABELLENVERZEICHNIS	278
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	281
	ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	282
	ANHANG	284

Teil A: Grundlagen

1. Einleitung

Sozialarbeiterisches/Sozialpädagogisches Arbeiten soll Wirkungen auf unterschiedlichen Ebenen erzielen. Ob sozialpädagogisches/sozialarbeiterisches methodisches Handeln diese angepeilten Wirkungen tatsächlich erreicht, entzieht sich unserer gesicherten Erkenntnis. Eine Methoden-Wirkungsforschung findet bisher nicht statt. Aber da alle Methoden systemisch, zielgerichtet und dialogisch angelegt sind, lässt sich davon ausgehen, dass sie der Bearbeitung und Lösung sozialer Konflikte und Probleme dienen. Zu einem ähnlichen Schluss gelangt auch Meng (2006) wenn sie schreibt:

„bisher ist es der Sozialen Arbeit noch nicht gelungen, zuverlässige Hinweise über die tatsächliche Fähigkeit des Erreichens ihrer Zielbestimmung zu gewinnen (...). Eine Wissensbasis über die Wirksamkeit der einzelnen Methoden, Arbeitsformen, Verfahrenstechniken, kurz Versorgungsstrategien, deren Generierung eine eigenverantwortliche Grundaufgabe einer jeden Profession darstellt, ist dringend aufzuholen. Evidence-based-practice in der Sozialen Arbeit würde eine Entwicklung nachholen, die in anderen Berufs- und Tätigkeitsfeldern bereits eingeführt und etabliert ist: nämlich die wissenschaftliche Überprüfung und Ausrichtung der einzelnen Versorgungsstrategien gemäß ihrer Fähigkeit zur tatsächlichen Erreichung von vereinbarten Zielen“.

Genau an diesem Punkt setzt auch die vorliegende Studie an, nämlich der Erforschung der beabsichtigten Wirkungen durch gezielte Interventionen. Als konkrete Themenstellung zur Spezifizierung dieser Zielsetzungen wird die Integration Langzeiterwerbsloser in den ersten Arbeitsmarkt gewählt. Den Untersuchungsgegenstand bilden ausgewählte Sozialökonomische Betriebe, in deren Arbeit von Seiten des Projektpartners, der Volkshilfe Österreich, Einblick gewährt wurde.

Um die sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Interventionen zur sozialen Eingliederung langzeiterwerbsloser Personen wissenschaftlich zu fundieren, dient die Evaluationsforschung als wissenschaftlicher Ansatz. Evaluationsforschung wiederum setzt sich zusammen aus einer Kombination von Politik-, Umsetzungs- und Wirkungsevaluation, wobei je spezifische Fragestellungen zu den Rahmenbedingungen, der konkreten Durchführung von Interventionen und den damit erzielten Wirkungen untersucht werden. Das übergeordnete Ziel der Untersuchung all dieser Fragestellungen im Rahmen der Studie ist es, sowohl für die Praxis als auch die theoretische Fundierung der Sozialarbeit Grundlagen für die Professionalisierung und Weiterentwicklung zur Verfügung zu stellen.

Der Aufbau des Berichtes gliedert sich in eine ausführliche Literaturanalyse (Teil A) und die Darstellung des Forschungsprozesses, dessen Ergebnisse und der Schlussfolgerungen für Praxis und Wissenschaft (Teil B). Ausgangspunkt bildet die theoretische Ausarbeitung des Themas bzw. die Zusammenfassung des Forschungsstandes in Form von drei Grundlagenkapiteln zur Evaluationsforschung (Kapitel 2), zu Sozialen Interventionsstrategien in der Arbeitsmarktintegration (Kapitel 3) und zu Problemlagen langzeiterwerbsloser Personen (Kapitel 4).

Konkret wird in Kapitel 2 theoretische Literatur zur Evaluation mit der Evaluierungspraxis in Verbindung gesetzt. Dabei werden unterschiedliche Evaluationskonzepte und -methoden vorgestellt und Spezifika der Evaluierung von Sozialarbeit erläutert.

Kapitel 3 präsentiert sechs verschiedene Interventionsstrategien in ihrem Verständnis von Sozialarbeit, den strategischen Zielsetzungen, dem methodischen Vorgehen bei Problembearbeitung bzw. Zielerreichung und in der Wirkungsmessung.

Problem- und Bedürfnislagen erwerbsloser Personen – finanzielle, psychische, soziale, gesundheitliche Problemlagen sowie der Verlust an Lern- und Partizipationsmöglichkeiten – werden in Aufarbeitung bisheriger Studien in Kapitel 4 erläutert. Es wird ein tiefer Einblick in die Komplexität der Problemlagen und die hohen Belastungen, denen erwerbslose Menschen ausgesetzt sind, gegeben und aufgezeigt, wie diese individuell be- und verarbeitet werden können.

Zur Bearbeitung der Fragestellungen wurde ein komplexes methodisches Design entwickelt, das sowohl quantitative als auch qualitative Erhebungs- und Auswertungstechniken beinhaltet. Der quantitative Ansatz besteht aus einer dreistufigen Panelbefragung von Interventions- und Vergleichsgruppe; der qualitative Ansatz diente vorbereitend zur Entwicklung der quantitativen Erhebungsinstrumente und begleitend zum besseren Verständnis der sozialen Interventionen in den Maßnahmen, wobei der Schwerpunkt auf der Umsetzungsevaluation lag. In Kapitel 5 wird das forschungsmethodische Vorgehen erläutert und ein Eindruck von den zahlreichen zum Einsatz kommenden sozialwissenschaftlichen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden vermittelt.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass der gesamte Forschungsprozess zur Qualitätssicherung von einem Reviewteam begleitet wurde, das während der dreijährigen Projektlaufzeit vier Mal zusammentraf. Das Reviewteam bestand aus ForscherInnen der FH-Zentralschweiz (Luzern), der FH-Braunschweig, der Magistratsabteilung 24 – Sozialplanung, der Magistratsabteilung 40 – Fachbereich Sozialarbeit und Sozialhilfe sowie VertreterInnen der ProjektpartnerInnen (Kompetenzzentrum für Soziale Arbeit an der FH Campus Wien, Institut für Höhere Studien und Volkshilfe Österreich). Zudem wurden zur Absicherung der Erhebungsinstrumentenentwicklung Workshops mit VertreterInnen des Praxispartners durchgeführt.

Der Forschungsgegenstand, also die konkrete Auswahl Sozialökonomischer Betriebe bzw. einzelner Standorte wird in Kapitel 6 beschrieben, in dem auch die gewonnenen Erhebungsdaten dargestellt sind. So werden für den qualitativen Teil die durchgeführten Interviews und Merkmale der Befragten tabellarisch aufgelistet, für den quantitativen Teil werden die Durchführung der Erhebungen, die Ausfälle und die soziodemographischen Merkmale von Interventions- und Kontrollgruppe beschrieben.

Die Ergebnisse werden in den vier folgenden Kapiteln präsentiert. Kapitel 7 und 8 geben Antworten auf die im Rahmen der Policy-Evaluation aufgeworfenen Themen. So wird bezüglich der Rahmenbedingungen der Frage nachgegangen, in welchem gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Kontext Sozialökonomische Betriebe zur Reintegration von langzeiterwerbslosen Personen in den Arbeitsmarkt durchgeführt werden. Nach einer Diskussion der verschiedenen Definitionen von Langzeiterwerbslosigkeit und deren Berechnungsweisen steht die Analyse des Ausmaßes dieser gesellschaftlichen Problemstellung und wer davon betroffen ist im Zentrum der Ausführungen. Dem folgt eine Auseinandersetzung mit der arbeitsmarktpolitischen Interventionsstrategie gegen Langzeiterwerbslosigkeit sowohl auf europäischer Ebene als auch in Österreich. Die Ausführungen zu den Rahmenbedingungen werden mit einer Darstellung der Aufgabe Sozialökonomischer Betriebe und der Sozialarbeit darin aus Sicht der relevanten Fördergeber abgeschlossen.

In Kapitel 8 werden die Ergebnisse der ersten Panelerhebung zu den Problemlagen festgehalten. Dazu wird zunächst die Lebenssituation der befragten Langzeiterwerbslosen anhand einiger Indikatoren dargestellt, danach wird untersucht, welche der analysierten Probleme bei den RespondentInnen im Durchschnitt am stärksten ausgeprägt sind. Darüber hinaus wird der Frage nachgegangen, ob viele RespondentInnen von Multiproblemlagen betroffen sind. Abschließend werden die soziodemographischen Unterschiede betrachtet und statistisch signifikante Unterschiede in den Problemlagen zwischen Interventions- und Kontrollgruppe herausgearbeitet.

Für die Darstellung der Ergebnisse zur Umsetzungs- und zur Wirkungsevaluation wurde ein integrierter Weg entlang der methodischen Herangehensweise gewählt, sodass zuerst die Ergebnisse der qualitativen Auswertungen dargestellt werden und anschließend die Ergebnisse des quantitativen Ansatzes. Für dieses Vorgehen spricht, dass Wirkungen nicht unabhängig von der Umsetzung gesehen werden können und diese wiederum sehr eng mit den Rahmenbedingungen der Maßnahme in Zusammenhang stehen, was vor allem im qualitativen Ergebnisteil (Kapitel 9) deutlich wird. Hier werden die Sichtweisen der ProfessionistInnen in den Bereichen Sozialarbeit und Outplacement auf Basis der durchgeführten qualitativen Interviews und Beobachtungen präsentiert. Grundlage für die Darstellung ist ein Modell zur Beschreibung des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement, das mit dem Ziel der Vermittlungsunterstützung für Langzeiterwerbslose zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt als zentrales zu untersuchendes Phänomen definiert worden ist. Neben dieser Kernkategorie (Betreuungskonzept) werden auch die ursächlichen und intervenierenden Bedingungen, die Handlungs- und interaktionalen Strategien, der Kontext der Betreuung und die Konsequenzen daraus beleuchtet. Ergänzt werden diese Ausführungen durch die Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte hinsichtlich Umsetzung und Wirkung von Sozialarbeit und Outplacement. Die integrierte Zusammenfassung führt schließlich zu ersten Schlussfolgerungen, die für diese verschiedenen Auswertungsschritte gezogen werden können und die als charakteristische Spannungsverhältnisse aufgezeigt werden.

Das Kapitel 10 zur quantitativen Analyse von Umsetzung und Wirkung wird mit einer Deskription der sozialen Interventionen, die von SozialarbeiterInnen und OutplacernInnen gesetzt werden, begonnen. Dabei stellt sich die Frage nach dem Stundenaufwand, der Verwendung von Interventionsformen sowie der Behandlung von Problemlagen. Die Veränderung in diesen Problemlagen im Zuge des Maßnahmendurchlaufes stellt das zweite große Thema im Rahmen dieses Kapitels dar. Dabei wird beispielsweise aufgezeigt ob und inwieweit sich die Problemlagen in Interventions- und Kontrollgruppe unterschiedlich entwickeln bzw. ob Unterschiede nach soziodemographischen Merkmalen auftreten. Nachdem die Grundlagen aufbereitet sind – hier die Interventionen, dort die Veränderungen in den Problemlagen – wird in weiterer Folge der Frage nachgegangen, welcher Zusammenhang zwischen der Verbesserung der Problemlagen und den gesetzten Interventionen besteht. Den Abschluss bildet eine Diskussion der erzielten Beschäftigungswirkungen, wobei auch hier u.a. die Frage analysiert wird, ob sich Unterschiede abhängig von Interventionsformen zeigen.

Auf Basis der empirischen Ergebnisse erfolgen schließlich in Kapitel 11 konkrete Handlungsempfehlungen für den Praxispartner bezüglich des Aufbaus von Dokumentation und Selbstevaluation. Außerdem werden forschungsmethodische Schlussfolgerungen gezogen, die in Überlegungen zu Gestaltungsmöglichkeiten von Seiten der Arbeitsmarktpolitik münden.

2. Evaluationsforschung

2.1. Einführung

Dieses einleitende Kapitel soll einen Einblick in die Fragestellungen, Herausforderungen, Konzepte, Methoden und bisherige Ergebnisse der Evaluationsforschung geben. Dazu wird theoretische Literatur zur Evaluation mit der Evaluierungspraxis verknüpft. Für die Integration der Praxis wurden sieben Evaluationsstudien und drei ExpertInneninterviews¹ als Quellen herangezogen.²

Die Begriffe Evaluation und Evaluierung werden hier synonym verwendet. Aber was meinen nun diese Begriffe?

„Evaluation bezeichnet die Summe systematischer Untersuchungen, die empirische, d.h. erfahrungsbasierte Informationen bereitstellen, so dass es möglich wird, den Wert (Güte und Verwendbarkeit) eines (in der Regel sozialen) Evaluationsgegenstandes einzuschätzen.“ (Beywl 2004)

Spiegel (2004: 147) fügt dem hinzu:

„Eine Evaluation besteht aus einer systematischen und schriftlichen Datensammlung und deren Analyse, die der Bewertung von Ereignissen und Prozessen dient. Die Bewertung geschieht unter anderem im Hinblick auf Angemessenheit, Wirksamkeit oder Wirtschaftlichkeit eines Prozesses, eines Produktes oder einer ganzen Einrichtung. Sie erfolgt kriteriengeleitet“ – meint die intendierten Ziele – „oder mithilfe fachlich legitimer Maßstäbe (Qualitätskriterien oder -standards). Der Zweck (...) besteht darin, Informationen für die Optimierung der Arbeit zu gewinnen.“

Nachdem somit eine erste Bestimmung des Begriffs Evaluation durchgeführt wurde, wird im nun folgenden Kapitel der Frage nachgegangen, wozu eigentlich Sozialarbeit evaluiert werden soll. Danach werden einige Grundbegriffe der Evaluation kurz erläutert, bevor verschiedene Konzepte zur Evaluation von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und von Sozialarbeit beschrieben werden. Denn je nach Zweck einer Evaluierung sind unterschiedliche Evaluierungskonzepte vonnöten. Kapitel 2.4 zeigt auf, welche Methoden für welche Fragestellungen geeignet sind und welche in der Evaluierungspraxis empirisch zu finden sind. Wegen der hohen Relevanz von Selbstevaluierungen in der Sozialarbeit sind diesen ein eigenes Kapitel (2.5) gewidmet. Evaluation beinhaltet Bewertung – für diese braucht es Kriterien. In Kapitel 2.6 werden daher zahlreiche in Literatur und Praxis

¹ Zwei Interviews mit ManagerInnen von Organisationen, welche soziale Dienstleistungen anbieten, und ein Interview mit einem Experten zur Evaluierung von Sozialarbeit, siehe auch Kapitel 6.2.2.

² Die Auswahl der analysierten Evaluationen erfolgte nach der Relevanz für die eigenen Fragestellungen – folgende Studien werden in Kapitel 2.8 beschrieben und analysiert: „Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe“ (Lechner u.a. 2000), „Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Wiener Sozialintegrativen Unternehmen“ (Atzmüller u.a. 2006), „Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge“ (Heckl u.a. 2006b), „Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich“ (Lechner u.a. o.J.), „Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003“ (Lutz u.a. 2005). Darüber hinaus wurden folgende Evaluierungsstudien als Praxisbeispiele in die Literaturanalyse einbezogen: „Integrative Berufsausbildung“ (Heckl u.a. 2006a) und „Evaluierung Clearing“ (Lechner u.a. 2006).

gefundene Kriterien zur Bewertung von Sozialarbeit und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufgelistet. Darüber hinaus werden Zusammenhang und Unterschied zwischen Evaluation und Qualitätsmanagement herausgearbeitet.

Bei der Evaluierung von Sozialarbeit stellen sich spezielle Herausforderungen, auf die in Kapitel 2.7 eingegangen wird. In Kapitel 2.8 werden schlussendlich interessante Ergebnisse ausgewählter Evaluierungen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik präsentiert. In der abschließenden Zusammenfassung wird unser Evaluierungskonzept den bisherigen Erfahrungen zur Evaluierung sozialer Interventionen im Rahmen von Maßnahmen zur Reintegration Langzeiterwerbsloser gegenübergestellt.

2.2. Wozu Sozialarbeit evaluieren?

Evaluationen dienen zur fachöffentlichen Nachprüfbarkeit des methodischen Handelns und dessen Wirkungen (vgl. Spiegel 2004). Evaluation schafft Transparenz und dient als Instrument zur Verbesserung von Interventionen, Maßnahmen oder Programmen. Daraus ergeben sich Nutzen für die Fachkräfte und die Institution, die KlientInnen, die Geldgeber und die Volkswirtschaft.

Die Fachkräfte üben methodisches Handeln (operationalisieren, dokumentieren), verringern die Distanz zur Wissenschaft durch den Einsatz sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden und bekommen so neue Zugänge zu neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Sie überprüfen und erweitern die eigenen Wissensbestände, bekommen Rückmeldung zu ihrer Unterstützungsarbeit, können ihre Effektivität durch Selbstbeobachtung und –reflexion erhöhen und bereichern das Team durch fachliche Diskurse (vgl. Spiegel 2004).

Werden die „richtigen“ Schlussfolgerungen aus den Evaluationsergebnissen geschlossen und entsprechende Konsequenzen gezogen, werden die Angebotsstrukturen verbessert und das Leistungsprofil an die Bedürfnisse der KlientInnen angepasst. Durch den Nachweis der Wirkungen der Interventionen wird die Verwendung knapper Ressourcen nach außen legitimiert. Eine Fiskalanalyse (vgl. Lassnigg u.a. 2000) macht Aussagen über die fiskalische Effizienz einer Maßnahme als Ganzes möglich, indem sie Kosten und Erträge für die öffentliche Hand beziffert und gegenüberstellt.

Die ExpertInneninterviews bestätigen die Lernfunktion von Evaluierung für die Fachkräfte. Darüber hinaus können der Wert und die Relevanz der sozialen Arbeit durch Evaluierungen deutlich gemacht werden. Führungsebenen sehen Evaluation als Element der Qualitätsentwicklung. Darüber hinaus werden Evaluationen immer notwendiger, um soziale Dienstleistungen und deren Finanzierung abzusichern.

2.3. Evaluierungskonzepte

Bevor auf Evaluationskonzepte eingegangen wird, wie sie bei der Evaluierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und von Sozialarbeit zu finden sind, werden in aller Kürze die wichtigsten Grundbegriffe der Evaluierungsforschung vorgestellt:

Die Ressourcen, welche in ein System, eine Organisation, ein Programm oder Projekt fließen, werden als Input bezeichnet. Dieser Input dient dem Aufbau von Strukturen oder wird durch Prozesse verarbeitet. Die dabei hergestellten Leistungen und Produkte werden

als Output bezeichnet. In einem effektiven Programm soll der Output zu den gewünschten Outcomes führen. “Outcomes are changes, results, and impacts that may be short or long term; proximal or distal; primary or secondary; intended or unintended; positive or negative; and singular, multiple, or hierarchical. Outcomes are enduring changes, in contrast to outputs, which are more specific.” (Encyclopedia of Evaluation 2004). Effektivität bzw. Wirksamkeit ist das Ausmaß, in dem die gewünschten bzw. geplanten Outcomes erreicht werden. Bei der Bemessung der Effizienz wird der produzierte Output oder der erreichte Outcome dem Input gegenübergestellt (z.B. Kosten-Nutzen-Rechnung). Bei der Bestimmung der Effektivität einer Maßnahme steht die Frage der Kausalität im Vordergrund: Was ist der der Maßnahme ursächlich zuordenbare Effekt?

Die Evaluationsforschung unterscheidet zwischen summativer und formativer Evaluation. Eine summative Evaluation wird am Ende bzw. nach Durchführung oder vor der Wiederholung eines Programmes angesetzt. Die Funktion besteht in erster Linie in der abschließenden Bewertung der Wirkung und des Nutzens eines Programmes. Formative Evaluation wird meistens begleitend betrieben, Ziel ist die Optimierung eines laufenden Programmes.

2.3.1. Konzepte zur Evaluation von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Die umfassende Evaluation von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt die folgenden drei Analyseebenen (vgl. Lassnigg u.a. 2000):

1. Policy-Evaluation (Ist die Maßnahme geeignet, zur Lösung des Problems - unter Berücksichtigung der Umstände - beizutragen?)
2. Implementations-Evaluation (Wird die Maßnahme entsprechend ihrer Zielsetzung umgesetzt?) und
3. Wirkungs-Evaluation (Wie wirkt die Maßnahme?)

Im Folgenden werden diese drei Analyseebenen detaillierter vorgestellt. Parallel wird ihre Anwendung in der Evaluierungspraxis anhand der in Kapitel 2.8 behandelten Evaluationsstudien überprüft.

2.3.1.1. Policy-Evaluation

Bei der Policy-Evaluation geht es um die Frage, ob eine Maßnahme prinzipiell geeignet ist, zur Lösung eines Problems beizutragen. Dementsprechend teilt sich eine Policy-Evaluation in Problemanalyse, Kontextanalyse und Zielanalyse. „Die Policy-Evaluation zielt darauf ab, die Gestaltung der Maßnahme in ihren wesentlichen Parametern (Zielsetzung, Maßnahmenspezifikation, Wirkungsannahmen und Implementationsbedingungen) zu erfassen und einer allgemeinen Überprüfung im Hinblick auf ihre innere Konsistenz und ihre Angemessenheit gegenüber dem Kontext (Arbeitsmarktsituation und -entwicklung etc.) und der Problemlage zu unterziehen“ (vgl. Lassnigg u.a. 2000: 95).

In den untersuchten Evaluierungen werden folgende Aspekte abgehandelt:

- Entwicklung des Arbeitsmarktes,
- Entwicklung des Lehrstellenmarktes,

- Entwicklung der Zielgruppengröße,
- Politische Rahmenbedingungen,
- Gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen,
- Problemlagen der Zielgruppe.

Erstaunlicherweise enthält mehr als die Hälfte der untersuchten Evaluationsstudien keine erwähnenswerten Analysen der Rahmenbedingungen der jeweiligen Maßnahme.

2.3.1.2. Implementations-Evaluation

„Wie wird die Maßnahme im Hinblick auf Organisation, Inhalt und TeilnehmerInnenstruktur unter Berücksichtigung der Ziel- und Planungsvorgaben sowie der internen Effizienz umgesetzt?“ ist die Forschungsfrage einer Implementations-Evaluation (Lassnigg u.a. 2000: 99). Konkret werden in den untersuchten Evaluationsstudien folgende Punkte behandelt:

- Beschreibung der Maßnahme: Organisation (Aufbau und Ablauf), Leistungsspektrum,
- Zahl und Strukturmerkmale der TeilnehmerInnen, Zielgruppenerreichung,
- Problemlagen, Erwartungen, Motivation und Zufriedenheit der Teilnehmenden und sonstigen Stakeholder,
- Verweildauer und Abbrüche,
- Schnittstellen und Kooperationen, Kommunikation intern und nach außen,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Qualitätssicherung,
- Zahl und Qualifikation der MitarbeiterInnen/Schlüsselkräfte,
- Finanzierung und Kosten der Maßnahme.

Die Beschreibung der Umsetzung erfolgt teils qualitativ, teils quantitativ, teils gemischt.

Auch Bode (2005: 70f) plädiert dafür, „die von den Trägern im Rahmen ihrer Handlungsspielräume realisierte Prozessqualität“ zu analysieren, da sie sowohl die arbeitsmarktintegrationsbezogene aber auch die sozialunternehmerische Leistungsfähigkeit limitiere. Die Leistungsbewertung soll nach Bode deskriptiv und nicht messend sein.

2.3.1.3. Wirkungs-Evaluation

Bei der Untersuchung der Wirkung einer Maßnahme unterscheidet man zwischen Brutto- und Nettowirkung. Die Bruttowirkung ist grob ausgedrückt das Ergebnis der Durchführung einer Maßnahme. Die Nettowirkung ist der einer Maßnahme ursächlich zuzuordnende Effekt, meist definiert über das Kontrafaktum: Was wäre, hätte es die Maßnahme nicht gegeben. Nettowirkungen können methodisch exakt nur über ein experimentelles Evaluationsdesign bestimmt werden (vgl. Rossi u.a. 1999). Bei einem Experiment werden Personen nach dem Zufallsprinzip einer Maßnahmengruppe bzw. einer Kontrollgruppe zugewiesen. Der Nettoeffekt einer Maßnahme entspricht dann dem

Ergebnis der Maßnahmengruppe minus dem Ergebnis der Kontrollgruppe ($\pm$ stochastischem Fehler und Design-Effekten). Doch in der Regel sind Experimente aus praktischen, finanziellen oder ethischen Gründen nicht durchführbar und es kommen nicht-experimentelle Verfahren zum Einsatz. Diese unterscheiden sich von den experimentellen Verfahren in erster Linie in der nicht-zufälligen Zuteilung zu Maßnahmen- und Kontrollgruppen: MaßnahmenteilnehmerInnen werden in der Regel von den AMS-BeraterInnen zugeteilt und/oder die TeilnehmerInnen reklamierten sich selbst in die Maßnahme. Dies führt zu Verzerrungen in der Schätzung des kausalen Effekts, dem sogenannten Selektionsbias. Zur Verringerung dieser Verzerrung versucht man eine Kontrollgruppe zusammenzustellen, welche der Maßnahmengruppe möglichst ähnlich ist, z.B. durch Matching und statistische Kontrolle der Faktoren, die die Bruttowirkung einer Maßnahme beeinflussen (vgl. Lassnigg u.a. 2000).

Um die Effizienz einer Maßnahme beurteilen zu können, muss zusätzlich zur Wirkungsanalyse (Feststellung der Effektivität) eine Kosten-Nutzen-Analyse durchgeführt werden. Die Kosten und der Nutzen einer Maßnahme sind je nach beobachteter Ebene (TeilnehmerIn, Institutionen, Volkswirtschaft) unterschiedlich. Werden nur die Effekte auf die öffentlichen Budgets betrachtet, spricht man von einer Fiskalanalyse. Zu beachten ist, dass nicht jeder Input und jeder Output einer Maßnahme monetär bewertet werden kann (z.B. gestiegene Motivation, reduzierter Alkoholkonsum und bessere Gesundheit, reflektierteres Sozialverhalten und damit verbunden die Bildung neuen Sozialkapitals etc.), Kosten-Nutzen-Rechnungen daher immer unvollständig bleiben müssen. Der Nutzen von Maßnahmen mit Langzeitwirkungen kann ebenfalls nur gekürzt erfasst werden, da mit dem Zeitpunkt für die Messung in der Regel nicht gewartet werden kann, bis der letzte Rest einer Wirkung eingetreten ist.

Am Vermittlungserfolg wird die Leistung der meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bemessen und ein hoher Vermittlungserfolg ist in der Regel auch die Voraussetzung, eine Maßnahme bzw. ein Projekt fortsetzen zu können. Bei den untersuchten Evaluierungen wird weniger oft der unmittelbare Vermittlungserfolg als die nachhaltige Beschäftigungsintegration analysiert (Ausnahme Heckl u.a. 2006b).

In den von uns analysierten Evaluierungen wird die Wirkung und der Nutzen einer Maßnahme meist anhand von Prozessdaten bzw. amtlicher Daten berechnet, manchmal wird der Nutzen aber auch über eine Befragung der TeilnehmerInnen (und auch einer Kontrollgruppe) (vgl. Lechner u.a. 2006) oder über eine Einschätzung der Stakeholder zu erheben versucht (Atzmüller et al 2006).

Mikroökonomische Wirkungsanalysen

Bei quantitativen mikroökonomischen Evaluationsstudien geht es um die Beurteilung des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs einer Maßnahme für die Zielgruppe. Es wird die Nettowirkung der Arbeitsmarktförderung auf die individuelle Erwerbssituation geschätzt, d.h. jene Unterschiede zwischen der Arbeitsmarktsituation mit und ohne Maßnahmenteilnahme ermittelt, die kausal auf die Teilnahme zurückzuführen sind. Mittels Matching-Verfahren werden für jede Person in der Maßnahme eine möglichst ähnliche nichtteilnehmende Person gesucht. Aus diesen wird die (quasi-experimentelle) Kontrollgruppe gebildet. Auf diese Weise wird der Selektionsbias neutralisiert und die TeilnehmerInnenstruktur berücksichtigt und die isolierte Messung des kausalen Effekts ermöglicht (vgl. Lassnigg u.a. 2000, Lutz u.a. 2005).

Bode (2005) kritisiert hingegen, dass der Kontrollgruppenvergleich hinke, weil nur sehr grobe personenspezifische Eigenschaften (Indikatoren wie Geschlecht, Ausbildung, Alter) in den Vergleich eingehen: „Man weiß einfach nicht, was aus den Teilnehmern geworden wäre, wenn sie nicht an der Maßnahme teilgenommen hätten.“ (Bode 2005:61)

Der Versuch, die Nettowirkungen auf die Beschäftigung zu berechnen, gelang bei Lechner u.a. (2000) wegen Probleme beim Matching-Prozess nicht optimal. Dennoch wurde die Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile sowie gruppenspezifische Unterschiede im Integrationserfolg dargestellt.

Bei Lechner u.a. (2006) werden nur die Bruttowirkungen auf den Erwerbsverlauf der MaßnahmenteilnehmerInnen ermittelt.

Bei der mikroökonomischen Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich durch Lechner u.a. (o.J.) werden

- die Effekte der Teilnahme versus Nichtteilnahme,
- die Effekte der Teilnahme an einem Programm im Vergleich zur Teilnahme in einem anderen Programm,

hinsichtlich Beschäftigung und Verdienst verglichen.

Lutz u.a. (2005) bieten eine umfassende Analyse der Brutto- und Nettowirkungen der verschiedenen Typen von Maßnahmen, bezogen auf unterschiedliche Zielgruppen.

Makroökonomische Wirkungsanalysen

Makroevaluationen untersuchen die Wirksamkeit der Arbeitsmarktpolitik auf gesamtwirtschaftlicher Ebene. Dabei werden mittels ökonomischer Verfahren die aggregierten Effekte der Arbeitsmarktpolitik auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, Lohnentwicklung und dem Matching von Arbeitsangebot und –nachfrage analysiert. Die Relevanz makroökonomischer Analysen liegt vor allem darin, dass die meisten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auf spezifische Zielgruppen ausgerichtet sind und die Förderung der einen Gruppe Benachteiligungen für andere mit sich bringen kann (vgl. Lassnigg u.a. 2000, Loidl-Keil/Laskowski 2005).

Makroökonomische Analysen sind hochkomplex, sowohl bezüglich der benötigten Datenbasis als auch bezüglich der zu verwendenden Methoden und den dahinterstehenden theoretischen Modellen. Dementsprechend selten werden sie im Rahmen von Evaluationsstudien durchgeführt. Von den einbezogenen Studien analysiert nur die WIFO-Studie (Lutz u.a. 2005) die makroökonomischen Wirkungen einzelner Maßnahmetypen.

Wirkungsanalyse in qualitativer Perspektive

Mit den bisher beschriebenen Verfahren der Wirkungsanalyse kann getestet werden, ob und in welchem Ausmaß eine Maßnahme wirkt. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können auf ganz unterschiedlichen Ebenen und Dimensionen Wirkung zeigen. Die Bestimmung der Beschäftigungswirkung, mikro- und makroökonomische Analysen zielen auf die Berechnung „harter“, quantitativer, Erfolgsindikatoren. Um die ganze Bandbreite der Wirkungen einer Maßnahme zu erfassen, bedarf es aber zusätzlich sogenannter „weicher Indikatoren“, häufig auch „qualitative Indikatoren“ genannt, wie z.B. Employability. Viele qualitative Wirkungen können mit den oben beschriebenen quantitativen Verfahren gemessen werden. Z.B. kann Selbstvertrauen (bzw. die

Veränderung des Selbstvertrauens) mit psychologischen Persönlichkeitstests quantifiziert werden, aus Kostengründen werden diese Variablen jedoch häufig in Form von Einschätzungsfragen in einem standardisierten Fragebogen erhoben (vgl. Lassnigg u.a. 2000: 75f). Auch qualitative Erhebungsmethoden werden für die Untersuchung qualitativer Wirkungen oft eingesetzt. Manche ForscherInnen plädieren sogar dafür, solche Fragestellungen ausschließlich mit qualitativen sozialwissenschaftlichen Methoden zu untersuchen (vgl. Bode 2005).

Will man wissen, warum eine Maßnahme (nicht) wirkt, müssen jedenfalls qualitative Methoden eingesetzt werden. Auch die Ergebnisse der Policy- und der Implementations-Evaluation müssen bei der Analyse der Wirkungsursachen berücksichtigt werden (vgl. Lassnigg u.a. 2000:75). Darüber hinaus sind manchmal quantitative Erhebungsmethoden für die zu untersuchende Zielgruppe nicht geeignet, weil die Antwortbereitschaft nur gering ist, oder weil die Befragten mit dem Erhebungsinstrument überfordert wären (z.B. zu geringe (deutsch)sprachliche Kompetenz). Auch dann muss auf qualitative Erhebungsinstrumente zurückgegriffen werden (vgl. Lassnigg u.a. 2000: 76).

2.3.2. Evaluation in der Sozialarbeit

Unter Evaluation wurde in der Sozialarbeit lange Zeit primär Selbstevaluation verstanden (vgl. Müller 1993 in Galuske 2002: 193), auch wenn gefordert wurde, dass man sich der Grenzen von Selbstevaluation bewusst sein solle (siehe dazu auch Kapitel 2.5). Zweck der Selbstevaluation ist primär die Überprüfung der Zielerreichung. Nach Müller geht es bei der sozialpädagogischen Evaluation um die retrospektive Kontrolle der eigenen Entscheidungen im Hinblick auf ihre Angemessenheit und Effektivität. Die Reflexion müsse bewusst und unter Verwendung spezieller Instrumente der Selbstkontrolle (z.B. Berichte, Teamgespräche, Praxisforschung) durchgeführt werden. Es müssen ausdrücklich Kriterien zur Bewertung genannt und benutzt werden.

Spiegel (2004) legt sogar einen wissenschaftlichen Anspruch an Evaluierungen, unter Verwendung von Methoden der empirischen Sozialforschung. Zweck sei jedoch nicht die Vermehrung von Erklärungswissen, sondern die „Qualifizierung und Optimierung der praktischen Arbeit“ (Spiegel 2004: 220). „Es stellt sich die Frage, ob die Konstruktionen angemessen waren und ob, wie und mit welchen Folgen die Planung umgesetzt wurde“ (Spiegel 2004: 221).

Evaluationsforschung muss sich nach Spiegel (1997: 37) dem Validitätsdilemma (sind die eingesetzten Methoden geeignet, die tatsächlichen Wirkungen zu messen?), dem Generalisierungsdilemma (sind die Evaluierungsergebnisse verallgemeinerbar?) und dem Relevanzdilemma (wodurch kommt der gemessene (Miss)Erfolg zustande?) stellen. Umsetzungsorientierte pluralistische Evaluationsansätze seien besser als klassische experimentelle oder quasiexperimentelle Forschungsdesigns geeignet, diese Dilemmata zu lösen.

Wirkungen von Sozialarbeit können aufgrund der Komplexität sozialer Prozesse immer nur im Hinblick auf den Kontext und die Verknüpftheit der einzelnen Komponenten beurteilt werden (Spiegel 2004: 145). Spiegel unterscheidet zwischen der Evaluation von Leistungen (Output) und Wirkungen (Outcome) (Spiegel 2004: 145-146): Leistungsevaluation meint die Überprüfung der Angemessenheit der Leistung, die Umsetzung von fachlichen Standards und die Annäherung an (in Konzeptionen oder

Leistungskatalogen beschriebenen) Ziele. Wirkungsevaluation ist auf Fallebene und auf kommunaler Ebene möglich. Jedoch ist eine zweifelsfreie Zuordnung von Interventionen zu Wirkungen laut Spiegel nicht möglich. Individuelle Wirkungen lassen sich erst aufgrund der individuellen Maßstäbe rückblickend erheben. „(...) und selbst dann gewinnt man subjektive Einschätzungen, die sich mit der Zeit und dem Kontext auch wieder ändern können“ (Spiegel 2004: 145-146). Das narrative Interview wird beispielgebend als Methode für die rückblickende Beurteilung von Wirkungen nach individuellen Maßstäben genannt.

Aus den Interviews der PraktikerInnen³ lassen sich zwei idealtypische Evaluationsstränge ableiten: Evaluationsprozesse zur Reflexion der Fachlichkeit und zur Überprüfung der Effizienz. Zur letzteren werden Verfahren des betriebswirtschaftlichen Controllings, Rechnungsprüfung, aber auch volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Rechnungen genannt. Zur Reflexion der fachlichen Arbeit wurden folgende Ansätze bzw. Ebenen der Selbstevaluierung genannt: Evaluierung von Einzelfallarbeit, Prozessevaluierung, Innenrevision und Erfüllung der Berichtspflichten für Auftraggeber. Externe Evaluierung wird u.a. eingesetzt zur Unterstützung bei der Entwicklung von Messinstrumenten, zur Begutachtung von Konzepten, zur beratenden Begleitung im Prozess.

2.4. Evaluierungsmethoden

2.4.1. Allgemeines

Die Wahl der Evaluierungsmethoden hängt vom Ziel (was soll erforscht werden?) und Zweck (was soll mit den Ergebnissen passieren?) der Evaluation ab. Man unterscheidet deskriptive (Ist-Zustand und Ist-Ablauf), normative (Soll-Ist-Vergleich) und kausalarorientierte (Ursache-Wirkung) Fragestellungen. Die möglichst vollständige Beschreibung der Strukturen und Prozesse bildet die Basis der Beantwortung normativer Fragestellungen und von Kausalanalysen.

Qualitative Evaluationsmethoden sind prinzipiell dann angebracht, wenn die Dynamiken von Programmen oder Prozessen untersucht werden sollen, wenn Umsetzungsschwierigkeiten erforscht, unerwartete Nebenwirkungen identifiziert und Lernprozesse initiiert werden sollen. Mit Hilfe qualitativer Methoden kann beschrieben werden, wie eine Intervention wirkt. Qualitative Evaluationsforschung nützt das Methodenrepertoire qualitativer Sozialforschung: diverse Interviewformen, Gruppendiskussion, Beobachtung und ethnographische Methoden, Netzwerkkarten, Verlaufsdokumentationen, Akten- und Dokumentenanalyse etc. Evaluationen, welche auf gemeinsames Lernen abzielen, bedienen sich darüber hinaus aus dem Pool der Moderations- und Kreativitätsmethoden (vgl. von Kardorff 2003: 246f).

Quantitative Methoden werden gewählt, wenn Repräsentativität und Hypothesenprüfung im Vordergrund stehen. Das primäre Datenerhebungsinstrument ist die standardisierte Befragung (persönlich, telefonisch, schriftlich oder online), welche mit entsprechenden statistischen Methoden (deskriptive, hypothesenprüfende und strukturen-entdeckende Verfahren) ausgewertet wird. Auch Sekundärdaten (z.B. TeilnehmerInnendaten,

³ Siehe Kapitel 6.2.2.

Monitoring, Datenbanken) können (meist erst nach einer mehr oder weniger aufwendigen Aufbereitung) statistisch ausgewertet oder einem Data Mining unterzogen werden (vgl. Lassnigg u.a. 2000: 60).

Durch den Einsatz verschiedener Methoden (Triangulation) können zum einen die Ergebnisse der Evaluierung besser abgesichert werden. Zum anderen werden durch Triangulation unterschiedliche Aspekte fokussiert, wodurch zusätzliche Erkenntnisse möglich sind. In der Evaluation ist die Kombination von qualitativen Methoden (zur Exploration des Untersuchungsgegenstandes und zur Hypothesenbildung) und quantitativen Verfahren (zur Hypothesenprüfung bzw. Schätzung kausaler Effekte) nicht unüblich (vgl. Lassnigg u.a. 2000: 61).

2.4.2. Methoden zur Evaluierung von Sozialarbeit und Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik

Nach Müller-Kohlenberg (1997) reiche die Einhaltung fachlicher Standards der sozialen Arbeit allein nicht, sondern es muss die Wirkung der Intervention geprüft werden, wobei auch die Sichtweise der KlientInnen einzubeziehen ist und zwar so, dass „die Adressaten selbst bestimmen können, was ihnen berichtenswert erscheint“. In dieser Perspektive sind bei einer Wirkungsanalyse von sozialer Arbeit qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung heranzuziehen. Nur mit qualitativen Methoden können ungeplante oder unerwünschte Nebenwirkungen aufgespürt werden. Werden durch die Art der Befragung bereits Kategorien vorgegeben, werden Erhebung und damit auch die Ergebnisse eingengt. Das bedeutet aber auch, dass nicht im vorhinein Kriterien festgelegt werden dürfen, nach denen der Erfolg einer Maßnahme beurteilt werden soll (vgl. Müller-Kohlenberg 1997:15f). Aus den Darstellungen der KlientInnen auf die Stärken und Schwächen des Programms zu schließen, sei ein methodisch aufwendiges Verfahren – ein Transfer von der subjektiven auf eine sachliche Ebene notwendig (vgl. Müller-Kohlenberg 1997: 18).

Die befragten ExpertInnen aus der Praxis nannten verschiedene Methoden der (Selbst)evaluierung: Befragung der KlientInnen mittels Fragebogen (d.h. quantitativ) oder Abschlussgespräch (d.h. qualitativ), Auswertung der elektronischen Dokumentationssysteme, Überprüfung der Nachhaltigkeit der Maßnahme in der Nachbetreuung.

In den analysierten Berichten zur Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (vgl. Kapitel 2.8) wurden folgende Methoden aufgefunden:

- Dokumentenanalyse,
- Qualitative Interviews von MitarbeiterInnen an den Einrichtungen, TeilnehmerInnen, KundInnen,
- Interviews sonstiger interner und externer ExpertInnen,
- Fallstudien,
- Fokusgruppendifkussion, sonstige Gruppendifkussion,
- Workshops,
- telefonische, schriftliche und Online-Befragungen von aktuellen und ehemaligen TeilnehmerInnen, ProjektleiterInnen, Ausbildungseinrichtungen und Betrieben,

- Befragung einer Kontrollgruppe,
- Datenerhebung in Form von Factsheets bei Projektträgern,
- Sekundärdatenanalysen: Kontextanalysen, Auswertung von Monitoringdaten,
- Analyse von Förderdaten (Sozialministerium, AMS) und von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger,
- Verbleibsdatenanalyse, Wirkungsanalysen im Kontrollgruppendesign,
- Fiskalanalysen,
- spezielle mikro- und makroökonomische Methoden und Modelle.

2.5. Selbstevaluation

Bei einer Selbstevaluation bewerten Akteure ihre eigene Tätigkeit systematisch und datenbasiert. Bei der Konzeptionierung der Evaluation sind weiters folgende Kriterien zu beachten (vgl. Spiegel 1997: 39):

- Plausibilität der Ziele, Kriterien und Indikatoren,
- Nachvollziehbarkeit der Untersuchung,
- Relevanz der evaluierten Inhalte,
- Effizienz der Erhebung und Analyse,
- Flexibilität der Instrumente.

Selbstevaluation ist eine interne Evaluation. Umgekehrt gilt dies nicht immer: Eine interne Evaluation ist dann keine Selbstevaluation, wenn Evaluationsverantwortung und Verantwortung für die den Evaluationsgegenstand (Leistung, Produkt) innerhalb einer Organisation getrennt sind (vgl. Beywl 2004).

Spiegel kontrastiert die „Selbstevaluation“ gegenüber der „wissenschaftlichen Evaluation“. Erstere sei weniger auf die „Vermehrung des wissenschaftlichen Erklärungswissens“ bedacht als auf die „Qualifizierung und Optimierung der praktischen Arbeit“. „Die Fachkräfte entlehnen ihr methodisches Repertoire aus der empirischen Sozialforschung und passen es ihrem Untersuchungsgegenstand an. Sie definieren ihre Untersuchungsziele (ggf. auch die Ziele ihres methodischen Arbeitens), operationalisieren sie, formulieren Indikatoren für die Zielerreichung und entwickeln geeignete Verfahren zur Beschaffung von Informationen, mit deren Hilfe sie die Zielerreichung einschätzen, messen und bewerten.“ (Spiegel 1997: 38) Subjektive Meinungen seien durch Empirie zu ersetzen.

Jedoch ist nach Galuske (2002:19) empirische Forschung zur Reflexion methodischen Handelns und seiner Wirkungen in der Sozialarbeit – im Gegensatz zum Bereich der Therapieforchung – noch nicht weit verbreitet. Doch nur wenn sich die Selbstevaluation anerkannter Verfahren bedient, wird sie im fachlichen Diskurs und vom Geldgeber wahrgenommen und anerkannt. D.h. die sozialpädagogischen Fachkräfte sollten zusätzlich die Methoden der empirischen Sozialforschung beherrschen. Dies bringt jedoch für die SozialarbeiterInnen die Gefahr der Überforderung (vgl. Galuske 2002).

Soll Selbstevaluierung eingeführt werden, sind ein entsprechend förderliches Organisationsklima zu schaffen (vgl. auch Müller 1993) und Ressourcen für die

Durchführung bereitzustellen. Eine externe wissenschaftliche Begleitung bei der Einführung kann mitunter die Akzeptanz des Prozesses erhöhen und blinde Flecken vermeiden helfen. Auch durch kommunikative Validierung der Ergebnisse und Triangulation der Datenquellen kann die Validität einer Selbstevaluierung erhöht werden (vgl. Spiegel 1997: 39f).

Nach Galuske 2002 sind folgende Fragedimensionen Gegenstand einer Selbstevaluierung:

- Wirklichkeit: Was war der Ausgangszustand, was wurde verändert? Stimmen die diesbezüglichen Vermutungen tatsächlich?
- Wünschbarkeit: Entsprechen Ausgangszustand, Zielsetzung und erreichte Veränderung den gesellschaftlichen Werten, den fachlichen Standards, den persönlichen Überzeugungen?
- Wirksamkeit: Wie nahe ist man dem gewünschten Ziel gekommen? Wie nahe wollte man ihm kommen?
- Wirtschaftlichkeit: Mit welchem Aufwand wurde das Ergebnis erreicht?

Doch der Selbstevaluierung sind auch Grenzen gesetzt, wie z.B. ein oft zu enger Fokus der Fragestellungen, die Konzentration auf interne Prozesse und Vernachlässigung vorgegebener, oft externer, Strukturen. Darüber hinaus besteht die Gefahr der Selbsttäuschung (vgl. Heiner 1994). Selbstevaluierung sollte daher durch Fremdevaluierung ergänzt werden.

Instrumente

Gebräuchliche Verfahren der Selbstevaluierung sind nach Galuske (2002: 330):

- Führen und Analysieren von Journalen, Teamtagebüchern, Kliententagebüchern,
- Analyse von im Arbeitsalltag vorhandener Dokumente,
- Dokumentation und Analyse von Handlungsabläufen,
- Zeitbudget-Analysen,
- Situationsporträts,
- KlientInnen-Kompetenzatlas,
- Netzwerkanalysen.

Spiegel (2004: 175ff) stellt Leitfragen zur Verfügung, mit der auch kleine Handlungssituationen standardisiert evaluiert werden können:

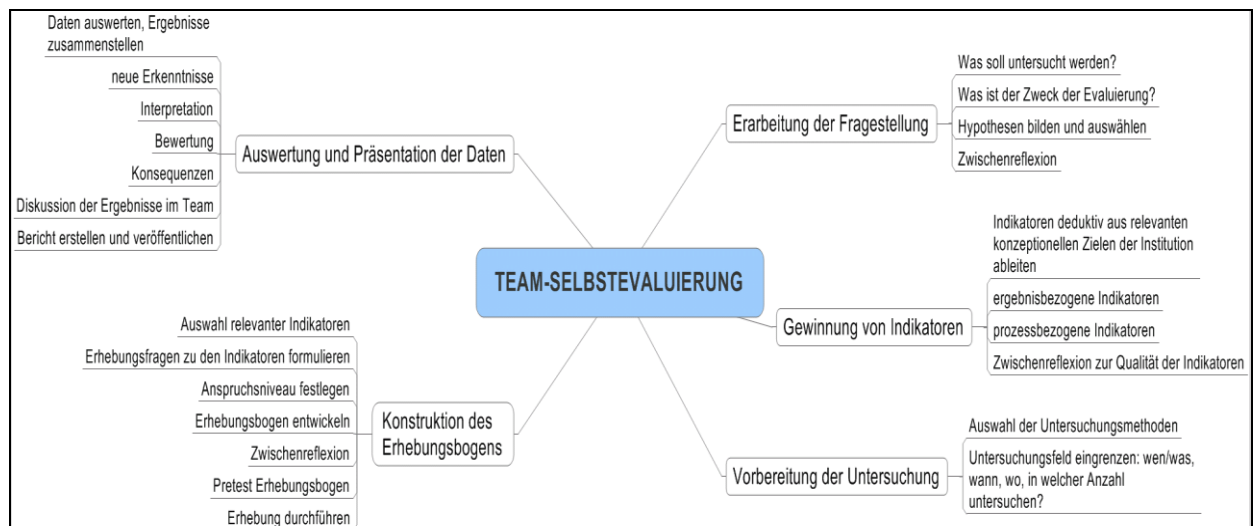
- Wie habe ich die Situation wahrgenommen?
- Was waren meine Motive, Gefühle, Beweggründe in der Handlung?
- Wie bewerte ich nun meine Handlung?
- Welche Deutungen und Erklärungen nehme ich dafür heran?
- Wo stehe ich jetzt bzw. welche alternativen Interventionen fallen mir noch ein?

Diese Form der Selbstevaluierung zielt auf Selbstbeobachtung und –reflexion ab, um die professionellen Handlungsvariationen strategischer auszurichten bzw. auch zu erweitern.

Die Einschätzung, ob soziale Interventionen erfolgreich sind, ist schwierig. Die Beurteilung hängt vom angelegten Maßstab ab (siehe auch Kapitel 2.6), Selbst- und Fremdeinschätzung können beträchtlich voneinander abweichen. Als Maßstäbe für die Einschätzung der Zielerreichung schlägt Spiegel (2004: 199) die Indikatoren aus der Operationalisierung der Teilziele der Intervention vor. Verschiedene Personen (z.B. Sozialarbeiterin, KlientIn, Familienmitglieder) sollen mithilfe eines standardisierten Erhebungsbogens jeden Indikator gesondert einschätzen (von „voll erreicht“ bis „nicht erreicht“). Danach wird gemeinsam darüber reflektiert, weshalb es zu unterschiedlichen Wahrnehmungen bezüglich Zielerreichung kommt, was die Einschätzungen tatsächlich aussagen und welche Konsequenzen zu ziehen sind.

Für Teams, welche ihre Arbeit umfassender evaluieren, schlägt Spiegel (2004: 220ff) folgende Arbeitsschritte vor:

Abbildung 1: Selbstevaluierung



Quelle: Spiegel 2004; eigene Darstellung

In den ExpertInneninterviews wurden folgende Beispiele aus der sozialarbeiterischen und institutionellen Praxis für Instrumente bzw. Methoden zur Selbstevaluierung und Selbstreflexion genannt:

- Überprüfung der Zielerreichung mit den KlientInnen, Reflexion der Ziele und/oder Vorgangsweise,
- Abschlussgespräch mit dem Klienten,
- Feedback-Fragebogen zum Abschluss: Zufriedenheit und Anregungen,
- Fachbesprechungen,
- Fallbesprechungen: eigene Vorgangsweise reflektieren und aus den Erfahrungen der anderen SozialarbeiterInnen lernen,
- Bearbeitung eines jährlich wechselndes Qualitätsthema in Reflexionsrunden,
- Jährliche Klausur zur Weiterentwicklung der Teams,

- Fallsupervision: Reflexion über die Fallarbeit, Suche nach blinden Flecken und Alternativen,
- Teamsupervision: Reflexion über die Dynamik im Team,
- psychosoziale Servicestelle für die MitarbeiterInnen.

2.6. Bewertungskriterien

Evaluationen sollen Strukturen und Prozesse transparenter machen, Zusammenhänge identifizieren und/oder Wirkungen feststellen. Sie liefern Informationen, auf deren Basis Input effizienter eingesetzt, der Output erhöht, die Wirkung verbessert oder nachhaltiger gesichert werden kann. Kriterien zur Bewertung werden bei Evaluationen im Allgemeinen von EvaluatorInnen, Auftraggeber, evaluierter Institution oder auch allen gemeinsam definiert. Je nach Auswahl der Evaluationskriterien kann die Bewertung sehr unterschiedlich ausfallen (vgl. Stockmann 2002).

Qualitätsmanagementsysteme können und sollen wie Evaluationen die Qualität einer Dienstleistung (oder eines Produktes) erhöhen. Doch ihre wissenschaftstheoretische Wurzeln sind unterschiedlich: Während sich die Evaluationsforschung an der Sozialwissenschaft orientiert, ist Qualitätsmanagement mit der Betriebswirtschaftslehre assoziiert. Damit gehen andere Perspektiven und Schwerpunkte einher. So hat das Qualitätsmanagement den Kunden bzw. seine Zufriedenheit im Blick und zwar vor allem aus Gründen des Wettbewerbs um KundInnen. Eine Evaluation nimmt einen viel umfassenderen Blickwinkel ein als Qualitätsmanagement. Über Effizienz und Kundenzufriedenheit hinaus wird in einer Evaluationen zusätzlich ein starker Fokus auf die Analyse von internen, aber auch externen intendierten wie nicht intendierten Wirkungen und gesellschaftliche Folgen gelegt. Evaluationen hinterfragen die Ziele des Evaluationsgegenstandes selbst, die Art der Umsetzung und die dahinterstehenden Wirkungshypothesen. Evaluationen können zwar zu einer kontinuierlichen Aktivität ausgebaut werden (v.a. in Form eines Monitorings), erfolgen aber meist anlass- oder zeitpunktbezogen (vgl. Stockmann 2002).

Kontinuierliche, aufeinander abgestimmte Maßnahmen zur Verbesserung von Prozessen, Produkten oder Dienstleistungen in Organisationen werden als Qualitätsmanagement bezeichnet. Fokus der Qualitätssicherung sind die Prozesse (vgl. Spiegel 1997: 35). Qualitätssicherung soll sicherstellen, dass die Qualitätsziele im Arbeitsalltag stets umgesetzt werden. Voraussetzung dafür ist die vorherige Festlegung der Qualitätsziele und Qualitätsstandards im Zuge der Qualitätsentwicklung. Weitverbreitete Modelle zur Standardisierung des Qualitätsmanagements sind u.a. DIN EN ISO 9000 ff, TQM (Total Quality Management), EFQM (European Foundation for Quality Management) und eduQua (vgl. auch Vilain 2003, Schmid/Meusburger 2006, Langnickel 2003). Weitere Qualitätsmanagement-Konzepte und -Instrumente, welche auch im Sozialbereich Anwendung finden, sind u.a. Balanced Scorecard, Quality Function Development, 2Q-System, Kronberger Kreis, Qualitäts-Check PQ-Sys®, Benchmarking etc.(vgl. Boßenecker u.a. 2003, Schmid/Meusburger 2006, Merchel 2001).

Lechner u.a. (2006: 90ff) analysieren Zielsetzung, Funktion und Umsetzung von Qualitätsmanagement im Allgemeinen und in der Sozialen Arbeit bzw. beim Clearing⁴ im Besonderen. Wichtige Elemente eines für die Soziale Arbeit geeigneten Qualitätsmanagementsystems seien:

- Dokumentation der Diagnostik, Beratung und Ergebnisse,
- Erstellung eines Kriterienkatalogs, anhand dessen Qualität definiert wird,
- Erstellung von Handlungsplänen zur Qualitätsverbesserung.

2.6.1. Qualitäts- und Erfolgskriterien in der Sozialarbeit

Einen umfassenden Kriterienkatalog zur Selbstbewertung von Qualität in der Sozialen Arbeit stellt der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. zur Verfügung. Diese Qualitätskriterien verteilen sich auf die Kontext-, Kompetenz- und Klientenebene. Ziel ist nicht, Aussagen über die Wirkung Sozialer Arbeit zu treffen, sondern strukturelle Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Prozesse zu bewerten: Kriterien sind u.a. (vgl. DBSH o.J. a, b)

- Eigener Arbeitsplatz, geeignete Arbeitsmittel, Möglichkeiten der Aktenverwahrung,
- Verfügbarkeit notwendiger Fachliteratur, pädagogischen Materials, Datenbanken,
- Bereitstellung und Nutzen von Supervision und Fachberatung,
- Bereitstellung und Nutzen von Fortbildung,
- Erbringen von Leistungen geschieht aufgrund von Konzepten, welche theoretisch-wissenschaftlich zu begründen sind,
- Mitwirkung der Fachkräfte an der Definition des Arbeitsauftrages,
- Autonomie und Handlungsfreiheit im Kontext kritischer Parteilichkeit,
- Kostentransparenz der Sozialen Arbeit,
- Qualifizierter Abschluss der Fachkräfte, Verpflichtung zur Fortbildung,
- Strategische sowie soziale Kompetenz der Fachkräfte,
- Beteiligung der Fachkräfte in der Profession Soziale Arbeit an Verfahren der Qualitätssicherung und Qualitätskontrolle,
- Transparenz der Qualität der Leistungen,
- Aushandeln und Dokumentation von Kontrakten mit den KlientInnen, aus denen u.a. die konkreten Zielvereinbarungen, Prozessschritte, Verantwortlichkeiten und Aufgaben der jeweils Beteiligten hervorgehen,
- Kooperations- und Beteiligungsstrukturen im Kontext der Lebensweltorientierung werden aufgebaut und genutzt,
- Empowerment der KlientInnen als Ziel.

⁴ Im Programm Clearing werden behinderte Jugendliche beim Übergang von der Schule ins Berufsleben beraten und unterstützt, indem Entscheidungsgrundlagen für ein realistisches weiteres Vorgehen in Richtung berufliche Integration erarbeitet und berufliche Perspektiven entwickelt werden sollen.

Leichsenring/Stadler (2000) nennen u.a. folgende aus der Praxis stammende und stark an der Wirkung orientierte Kriterien zur Definition von Qualität:

- Stabilität der KlientInnen nach der Vermittlung,
- das Erreichen von Effekten im gesamten sozialen Umfeld der KlientInnen,
- Nachhaltigkeit der Maßnahmen,
- positive Auswirkungen auf die gesellschaftliche Bewusstseinsbildung.

Herriger/Kähler (2003) suchten nach allgemeinen Kriterien, an denen PraktikerInnen der Sozialen Arbeit den Erfolg ihrer Arbeit bemessen. Beruflicher Erfolg wird vor allem dort wahrgenommen, wo es gelingt, konstruktive Veränderungen in der Lebensgestaltung der Klienten herzustellen:

- materielle Verbesserung der Lebenslage: Existenzsicherung und Schuldenregulierung; Vermittlung von gesetzlich garantierten Sozialleistungen; Vermittlung von Arbeit und Wohnraum,
- Verbesserung von sozialen Beziehungen und die Stabilisierung von alltagsweltlichen Beziehungsnetzwerken; die Normalisierung konflikthafter Verhaltensmuster und die Einübung von sozialverträglichen Beziehungsformen,
- Veränderung von Lebensperspektiven und das Entdecken von neuen Lebenszielen.

Diese großteils recht allgemein formulierten Bewertungskriterien müssen für eine Evaluierung konkretisiert und operationalisiert werden. Oft werden von den Evaluatoren bzw. ihren Auftraggebern quantitative Bewertungskriterien angestrebt. In den ExpertInneninterviews wurde hingegen die Ambivalenz der Akteure in der Sozialen Arbeit gegenüber Indikatoren deutlich: Zum einen werden Leistungskennzahlen und Indikatoren als notwendig akzeptiert. Zum anderen wird aber auf die begrenzte Aussagekraft von Indikatoren verwiesen. Geeignete Indikatoren zu finden ist schwierig, sie sollen nicht an den Zielen und Bedürfnissen der KlientInnen vorbei gehen. Sozialarbeit muss mehrdimensional bzw. mit mehreren Indikatoren evaluiert werden. Als notwendig aber herausfordernd wird die Messung der Nachhaltigkeit einer sozialen Intervention angesehen. Auch die Messung von Qualität über Indikatoren wird als sinnvoll angesehen – unter der Voraussetzung, dass tatsächlich geeignete Indikatoren gefunden werden. Zur Indikatorenentwicklung arbeiten oft Personen aus mehreren Hierarchiestufen oder Organisationsbereichen zusammen, oder man lässt sich von externen ExpertInnen unterstützen.

Beispielhaft wurden in den ExpertInneninterviews folgende Indikatoren zur Evaluierung von sozialer Arbeit bzw. des Anbieters von sozialer Arbeit genannt: KlientInnenzufriedenheit, MitarbeiterInnenzufriedenheit, Vermittlungsquoten, Reintegrationsquoten, Kostenindikatoren (eingesparte Kosten, Kosten pro Beratungsstunde, Kosten pro Sozialarbeiter, Kosten einer bestimmten Qualität), Eigenerwirtschaftungsgrad, KlientInnenzahlen, Zahl der Beratungsstunden, Zahl der abgeschlossenen Therapien.

2.6.2. Indikatoren zur Bewertung arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Abhängig von der Zielgruppe und aus Gründen der Effizienz eignen sich unterschiedliche Indikatoren für unterschiedlich (kosten)intensive arbeitsmarktpolitische Programme. Mögliche Bewertungskriterien sind u.a. (vgl. Lassnigg u.a. 2000: 87f, Lechner u.a. (2006: 93ff):

- Sicherstellung von Kontinuität (z.B. mittels Mehrjahresverträge auf Basis von Ziel- und Leistungsvereinbarungen),
- Kein Creaming,
- Anteil der Arbeitslosen, die diese Maßnahme nützen,
- Aufbau einer guten Beziehung zum Klienten,
- Flexibilität der Maßnahmen und Methoden: Orientierung an persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnissen der Betroffenen,
- TeilnehmerInnenzufriedenheit,
- Niedrige Dropout-Quote,
- Kosten pro TeilnehmerIn,
- Qualifizierungsergebnisse,
- Integrations- bzw. Reintegrationsquote und Retentionsrate der Beschäftigung,
- Gelungene Kooperation mit Folgemaßnahmen, keine Redundanzen
- Einkommensveränderungen,
- Dauer der Arbeitslosigkeit,
- Zufriedenheit der ArbeitgeberInnen mit den vermittelten ArbeitnehmerInnen.

Nach Bode (2005) gehe es bei sozialintegrativen Unternehmen darum, sozialer Ausgrenzung vorzubeugen, indem sämtliche Hindernisse für eine gesellschaftliche Integration zu bearbeiten seien. Integration in den Arbeitsmarkt kann in dieser Perspektive nur ein Ziel unter mehreren sein. Solch ein nachhaltiges Integrationsprinzip müsse neben der Arbeitsmarktintegration noch folgende Ziele verfolgen, deren Erreichung durch die EvaluatorenInnen zu überprüfen ist:

- Empowerment der TeilnehmerInnen,
- Commitment-Produktion (z.B. Motivation) bei MitarbeiterInnen wie TeilnehmerInnen,
- an den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen zu bemessende Flexibilität,
- interne Reorganisationskompetenz zur Anpassung an externe Rahmenbedingungen.

Im ExpertInneninterview wurde auch der Personalschlüssel (für welche Dienstleistung werden wie viele Stunden an welchem Personal eingeplant?) als Qualitätskriterium genannt. Zwar sage die Zahl der eingesetzten Sozialarbeitsstunden, also der Input, nichts über die Zielerreichung aus, aber sie beeinflusse das mögliche Ergebnis.

Neben dem Problem der Messbarkeit der Wirkung sozialer Arbeit (so werden z.B. positive gesamtgesellschaftliche Effekte durch die Erhöhung der sozialen Problemlösungskompetenz der Klienten angenommen, jedoch nicht gemessen. (vgl. Leichsenring/Stadler

2000: 36) ist oft auch eine Differenz bei Qualitätsauffassungen zwischen Fachkräften sozialer Arbeit, KlientInnen und Auftraggebern zu beobachten. Beispielhaft folgt ein Zitat von Leichsenring/Stadler:

„Ganz im Gegensatz zur vereinsinternen Definition von Qualität steht beim Arbeitsmarktservice (AMS) allerdings die Vermittlungsquote im Vordergrund. Zumindest 50% der betreuten Jugendlichen sollen auf einen Arbeitsplatz vermittelt werden. Eine Kollision der beiden unterschiedlichen Kriterien für Qualität ergibt sich somit beispielsweise daraus, daß die Entscheidung eines betreuten Jugendlichen für eine Ausbildung nicht als Vermittlung gilt“ (Leichsenring/Stadler 2000:36).

Hier wird eine verstärkte Koordination zwischen den Anbietern sozialer Dienstleistungen, den öffentlichen Auftraggebern, unter einer verstärkten Integration der Bedürfnisse der KlientInnen, als notwendig angesehen. Auf Basis gemeinsam definierter Qualitätskriterien sollten auch adäquate Evaluations- und Qualitätssicherungsinstrumente entwickelt werden (vgl. Leichsenring/Stadler 2000: 81f).

2.7. Spezifika der Evaluierung von Sozialarbeit

Müller-Kohlenberg (1997: 13f) sieht die Schwierigkeit der Evaluierung von Sozialarbeit und Sozialpädagogik darin, dass eine Wirkung erzielt werden soll, „die meist keinen unmittelbaren Nutzen hat, sondern auf mehr oder minder indirektem Wege der Aufrechterhaltung persönlicher oder gemeinschaftlicher Wunschzustände dient“. Deshalb ist es auch schwierig, Kriterien zur Bewertung der Qualität von sozialer Arbeit zu finden und zu operationalisieren. Ökonomische Kriterien sind schwer anwendbar, wegen der besonderen „tripartistischen“ Struktur des „Marktes“ für soziale Dienstleistungen das Vertrauen auf Marktmechanismen nicht adäquat: Die Kostenträger sind nicht zugleich die Empfänger der Dienstleistung, die Qualität der Dienstleistung nicht konstant, die Wirkung subjektiv und schwer messbar. Der Versuch, Qualität sicherzustellen, indem die Maßnahmen, Prozesse und Rahmenbedingungen genau definiert werden, sind aus Müller-Kohlenberg's Perspektive jedoch auch nicht angemessen. Diese Festlegungen berücksichtigen zu wenig die zwischenmenschlichen Vorgänge im Rahmen der sozialen Arbeit, sie sind zu starr, vertrauen zu wenig der Kreativität der SozialarbeiterInnen und der Urteilstkraft der KlientInnen. Auch die Einhaltung fachlicher Standards allein reicht nicht, sondern angebracht ist die Prüfung der Wirkung der Intervention, bei der auch der Sichtweise der KlientInnen Rechnung getragen wird.

Galuske sieht darüber hinaus die Qualität der sozialarbeiterischen Dienstleistung „in hohem Maße mitbedingt durch die Kooperationswilligkeit des Klienten, aber auch durch seine Kooperationsfähigkeit“ (Galuske 2002: 54).

Folgende weitere Spezifika der Evaluierung von sozialer Arbeit, welche die Evaluierung zu einer echten Herausforderung machen, wurden in den ExpertInneninterviews genannt:

- SozialarbeiterInnen seien häufig gegenüber standardisierten Evaluationsinstrumenten oder externen EvaluatorenInnen skeptisch, sie bevorzugen stattdessen die systematische Reflexion im Team. Dies hängt mit der ungelösten Frage zusammen, wie viel Struktur und Standardisierung die „Natur“ der Sozialarbeit zulasse. Vertrauen in die EvaluatorenInnen ist für das Gelingen einer Evaluierung essentiell.
- Evaluationen seien auch deshalb manchmal nicht gewünscht, weil sie heikle Themen ansprechen und Transparenz einfordern.

- Evaluierung sei ein „Luxus“, der vom Auftraggeber oft nicht finanziert werde.
- Bei der Evaluierung von Sozialarbeit werde zu selten deren volkswirtschaftliche Effekte und Effizienz untersucht, d.h. die Kosten der Sozialarbeit den Einsparungen (z.B. im Sozialstaat und Gesundheitswesen, zusätzlichem Steueraufkommen etc. gegenübergestellt).
- Sozialarbeit kann nicht eindimensional evaluiert werden, weil die Ursache-Wirkungszusammenhänge nicht eindeutig sind. Deshalb ist ein Mix der Perspektiven und Zugänge wichtig: fachlich, betrieblich, volkswirtschaftlich, sozialpolitisch; teils qualitativ, teils quantitativ.
- Erfolgreiche Sozialarbeit erfordert die Mitwirkung der KlientInnen, was die Evaluierung der Wirkung der Sozialarbeit erschwert. Die Interaktion zwischen SozialarbeiterIn und KlientIn selbst sei jedoch nur mit einem sehr hohen Aufwand evaluierbar.
- Geeignete Indikatoren zu finden sei deswegen schwierig, weil sie nicht an den Bedürfnissen der KlientInnen vorbeigehen sollen.

Für eine umfassende Evaluierung sozialer Arbeit sollen jene Faktoren bekannt sein, welche die Wirkung von Sozialarbeit beeinflussen. In den ExpertInneninterviews wurden sehr unterschiedliche Einflussfaktoren genannt: Als grundlegend wurde die Kompetenz der SozialarbeiterInnen angesehen: Fachwissen, Verweisungswissen, Ressourcenwissen, Wissen über gesetzliche Rahmenbedingungen, Einfühlungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit etc. Auch die von der Organisation bereitgestellte Unterstützungsstruktur beeinflusst die Wirksamkeit von Sozialarbeit. Hierbei wurden u.a. Aufbau und Prozesse der Organisation genannt, Möglichkeiten zur Beiziehung zusätzlicher Kompetenzen, räumliche und materielle Ausstattung und EDV, aber auch Kontinuität. Darüber hinaus beeinflussen Rahmenbedingungen auf der Makro-Ebene den Erfolg sozialer Intervention. Diesbezüglich wurden von den InterviewpartnerInnen Vorgaben der AuftraggeberInnen (z.B. Projektlaufzeiten, Erfolgsindikatoren) angeführt, finanzielle Ressourcen und Finanzierungs(un)sicherheit, gesellschaftspolitische Einflüsse (z.B. im Asylbereich) aber auch regional unterschiedliche Ressourcen und Faktoren wie Wohnungssituation, Verfügbarkeit kostenloser psychotherapeutischer Angebote, Sozialhilfegesetz etc. Diese Rahmenbedingungen müssen berücksichtigt werden, wenn die Wirkung sozialer Arbeit bewertet werden soll. Es wurde auch der Standpunkt vertreten, dass Sozialarbeit ohnehin nur dann evaluiert werden könne, wenn sie der Kernprozess eines Projekts oder einer Maßnahme ist bzw., dass eine isolierte Messung der Wirkung von Sozialarbeit im Rahmen von Maßnahmen nicht möglich sei.

Evaluierung von Sozialarbeit zur Integration Langzeiterwerbsloser

Für Maßnahmen zur Integration Langzeiterwerbsloser sind in der Literatur spezielle Wirkungsbedingungen zu finden: Nach Mickl (2000: 122f) ist nur ein Team von Schlüsselkräften von hoher Professionalität und sozialer Kompetenz imstande, kontinuierlich eine Vertrauensbasis aufzubauen, damit das Beratungs- und Qualifizierungsangebot von den Transitarbeitskräften im Sozialökonomischen Betrieb (SÖB) in Anspruch genommen wird. Konkrete Erprobungsmöglichkeiten und Erfolgserlebnisse bringen Stärken hervor, die den Umgang mit individuellen Schwächen erleichtern. Individuell adäquate Angebote (innerhalb und außerhalb des SÖB) müssen den Rahmen für die

Weiterentwicklung von Fähigkeiten/Fertigkeiten schaffen, um Nachhaltigkeit zu garantieren. Für effektive Betreuung braucht es also Teamarbeit der Schlüsselkräfte, Vertrauensaufbau zu den Transitarbeitskräften, Feedback und positive Verstärkung, Freiwilligkeit der Inanspruchnahme und Gewährung des Datenschutzes. Darüber hinaus sind Beobachtung, Analyse und Reflexion der Arbeit wichtig.

Die Relevanz der guten Zusammenarbeit im Team wurde auch im ExpertInneninterview betont: Für die Betreuung von langzeiterwerbslosen Personen ist ein ganzheitlicher Ansatz wichtig. Essentiell sei darüber hinaus ein „gutes Zusammenspiel“ des multiprofessionellen Teams.

Mickl weist auf die Konkurrenzsituation unter den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen hin, welche zu Reibungsverlusten führen: Zielgruppenpersonen der Beschäftigungsprojekte werden in kurzfristige Qualifizierungsmaßnahmen geschickt, welche generell für Personen mit Motivations- und Orientierungsproblemen oder qualifikationsbedingten Defiziten konzipiert wurden. Bei sozialen, gesundheitlichen Problemen oder bei Lernungewohntheit fehlt hier die adäquate Förderung, und die Aktivierung kann TeilnehmerInnen in prekäre Beschäftigungsverhältnisse bringen.

Werden Personen mit Leistungseinschränkungen und Vermittlungshemmnissen, die mit der Bewältigung der Tätigkeiten überfordert sind, in SÖB angestellt, gefährden diese die ökonomischen Ziele sowie die arbeitsmarktpolitischen Vorgaben der SÖB, da die Unterbringung am ersten Arbeitsmarkt unrealistisch ist.

Sozialarbeit in der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist eine Dienstleistung unter sehr speziellen Rahmenbedingungen (vgl. Lechner u.a. 2006): Neben der für die Sozialarbeit typischen tripartistischen Marktstruktur müssen sich die SozialarbeiterInnen der Herausforderung stellen, dass die KlientInnen nicht immer freiwillig in der Maßnahme sind. Und auch hier wird wieder betont: Eine Standardisierung und Vergleichbarkeit von Dienstleistungen ist nur sehr begrenzt möglich und sinnvoll, da die sozialen Dienstleistungen individuell an die Bedürfnisse der KlientInnen angepasst werden müssen.

2.8. Ausgewählte Ergebnisse der Evaluierungen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Allgemeinen und von sozialintegrativen Unternehmen im Besonderen

Im Folgenden werden ausgewählte Evaluierungsstudien zu den drei Evaluationstypen nach Lassnigg u.a. (2000) in Bezug gesetzt. In den analysierten Evaluationen sind alle drei Typen vertreten, wobei in der Regel der Schwerpunkt auf einem der drei Konzepte liegt.

2.8.1. Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe

Im Jahr 2000 wurden die österreichischen Sozialökonomischen Betriebe von Lechner u.a. evaluiert: In den 1999 vorhandenen 53 SÖB werden 1.100 Transitarbeitsplätze angeboten und es sind über 330 Schlüsselkräfte beschäftigt. (Lechner u.a. 2000: 6) Der Eigenerwirtschaftungsanteil der SÖB beträgt im Schnitt 38%, bei einem Minimum von 6% und einem Maximum von 96% (Lechner u.a. 2000: 8).

Bei einer Reihung der den Transitarbeitskräften zu vermittelnden Fähigkeiten aus der Sicht der SÖB-Leitungen werden Verlässlichkeit, Verantwortungsübernahme, Arbeitsfreude, Mitdenken, Pünktlichkeit vor Fachwissen genannt. Dementsprechend werden die Transitarbeitskräfte in den meisten Betrieben auch nur für die jeweilige Tätigkeit angelernt, zertifizierte Ausbildungen wurden in nur zwei Betrieben angeboten (Lechner u.a. 2000: 29f). Die Erhöhung der Vermittelbarkeit, ein Teilziel der SÖB, manifestiert sich in der Verbesserung der Schlüsselqualifikationen. Viele Transitarbeitskräfte müssen zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen erst befähigt werden, z.B. durch die Lösung von Suchtproblemen (vgl. Lechner u.a. 2000: 52f).

Die Wirkungsanalyse (vgl. Lechner u.a. 2000: 43ff) brachte folgende Ergebnisse: Im Vergleich zur Kontrollgruppe schaffen die Transitarbeitskräfte einen deutlich höheren Beschäftigungszuwachs (Vorher-Nachher-Vergleich). Dennoch ist bei einem erheblichen Teil der ehemaligen Transitarbeitskräfte (etwa 45%) kaum eine Verbesserung der Beschäftigungssituation festzustellen. Doch etwa 37% gelingt eine dauerhafte Verbesserung ihrer Arbeitsmarktintegration. Langzeiterwerbslose, die zwischen ein und zwei Jahre vorgemerkt waren, konnten ihre Beschäftigungszeitanteile zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil verbessern. Verschlechterungen wurden zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil bei Jugendlichen (bis 24 Jahre) und Personen mit geringen Vormerkdauern (unter 3 Monaten) festgestellt. Bei Frauen ist die Beschäftigungswirkung sehr uneinheitlich: zum einen ist auch bei ihnen ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Verschlechterungen festzustellen, zum anderen können sich viele Frauen markant verbessern. Der höchste Maßnahmeneffekt ist bei den über 50-Jährigen gegeben. Ein frühzeitiger Ausstieg (< 6 Monate) aus dem SÖB resultiert in einer deutlich schlechteren Entwicklung der Beschäftigungszeitanteile.

„Neben der quantitativen Quote des positiven Verbleibs sollten auch qualitative Kriterien berücksichtigt werden, die sich nicht unbedingt in der Aufnahme einer Beschäftigung manifestieren. Die Analyse der Wirkungsverläufe hat gezeigt, dass insbesondere die Verbesserung der Vermittelbarkeit einen zentralen Wirkungsaspekt darstellt. Voraussetzung dafür ist die Steigerung von Motivation und Selbständigkeit sowie die Beseitigung von vermittlungshemmenden Problemlagen. Dabei sollte auf folgende vermittlungshemmende Aspekte Bezug genommen werden: Drogen- und Alkoholabhängigkeit, Tablettenabhängigkeit, Wohnungslosigkeit, Überschuldung. In den Berichten der SÖB ist zu dokumentieren, welche Vereinbarungen mit den Transiträften beim Einstieg in den SÖB im Hinblick auf die Bearbeitung der Vermittlungsbarrieren getroffen wurden und in welchem Ausmaß die vereinbarten Ziele auch realisiert werden konnten.“ (Lechner u.a. 2000: 64)

Die Fiskalanalyse ergibt eine „geringfügig negative Kosten-Nutzen-Bilanz“ der Maßnahme. „Positive Effekte (vor allem im sozialen Umfeld) scheinen in der Fiskalanalyse nicht auf, sie sollten aber bei einer abschließenden Bewertung der Maßnahme mitberücksichtigt werden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei Abwägung von Kosten und Erträgen Sozialökonomische Betriebe einbringen, was sie letztlich kosten“ (Lechner u.a. 2000: 61).

Wegen des hohen Dropout werden „Vorschaltmaßnahmen, wie etwa Arbeitstraining mit begleitender Betreuung und beruflicher Orientierung“ empfohlen. (Lechner u.a. 2000: 62) Zur Optimierung des Vermittlungserfolges wird eine „generelle Implementierung der Outplacementaktivitäten“ empfohlen, die „als begleitende Aktivierung während der

gesamten Transitzeit konzipiert sind“ (Lechner u.a. 2000: 33). Dies war zum damaligen Zeitpunkt offensichtlich noch nicht üblich.

Bei einem Großteil der Betriebe übernehmen die Schlüsselkräfte die individuelle persönliche Betreuung der Transitarbeitskräfte, wobei unter Schlüsselkräften offensichtlich die SozialarbeiterInnen / SozialpädagogInnen/ PsychologInnen nicht einberechnet werden (Lechner u.a. 2000: 32).

Als nicht trivial wird die Berechnung des Betreuungsschlüssels angesehen: In den SÖB arbeiten auch Stammarbeitskräfte zur Kompensation von Leistungsschwankungen der Transitarbeitskräfte sowie zum Teil auch geschützte Arbeitsplätze. Beide Gruppen erfahren keine Betreuung noch sind sie für die Betreuung von Transitarbeitskräften zuständig. Sie sollten daher nicht in die Berechnung des Betreuungsschlüssels eingehen. Je ‚schwieriger‘ das Klientel, desto höher ist der Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung, je anspruchsvoller die Tätigkeit (z.B. Gastronomie, Tischlerei, versus Entrümpelung, Sortierarbeit) desto höher der Bedarf an fachlicher Anleitung. Deswegen sollte der Betreuungsschlüssel nach Aufgabenbereich und Zielgruppe differenziert betrachtet werden. Für die sozialpädagogische Betreuung (Gruppenbetreuung, Vor- und Nachbereitung der Gruppenbetreuung, Einzelbetreuung von Transitarbeitskräften, Outplacement-Aktivitäten, interne Koordination) wird „ein Schlüssel je nach Problemprofil der Transitarbeitskräfte zwischen 1:10 und 1:16“ empfohlen (Lechner u.a. 2000: 67ff).

Zur Bemessung des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs eines SÖB sollten im Übrigen nur jene Transitarbeitskräfte einbezogen werden, die länger als vier Monate im SÖB verblieben sind.

2.8.2. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Wiener Sozialintegrativen Unternehmen

In den Wiener Sozialökonomischen Betrieben (SÖB) stieg die Anzahl der Beschäftigten von knapp über 800 Personen (16 Betriebe) im Jahr 2002 auf 1.150 Personen (20 Betriebe) im Jahr 2004, bei den Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) im selben Zeitraum von knapp 200 (4 Betriebe) auf knapp 230 (5 Betriebe). Der Anteil der Transitarbeitskräfte liegt (berechnet in Vollzeitäquivalenten) bei den SÖB bei knapp 80%, bei den GBPs bei knapp 90% (Atzmüller u.a. 2006: 27f).

Pro Transitarbeitskraft werden im Schnitt in den SÖB knapp € 35.000 aufgewendet (inkl. € 12.000 Sachaufwand). Demgegenüber stehen Markterlöse von durchschnittlich € 8.800. (Atzmüller u.a. 2006: 33)

SÖB konnten im Schnitt 18% der Transitarbeitskräfte in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln, GBPs 9% (Atzmüller u.a. 2006: 34). Aus diesen und weiteren Zahlen schließen die AutorInnen, „dass Sozialintegrative Unternehmen arbeitsmarktpolitische und volkswirtschaftliche Effekte erzielen“ (Atzmüller u.a. 2006: 38). Darüber hinaus würden Unternehmen wie Privatpersonen davon profitieren, dass SIUs oft in Nischen arbeiten, dadurch Produkte und Dienstleistungen angeboten werden, die im Wiener Raum sonst kaum erhältlich wären. Außerdem erwerben SÖB Produkten und Dienstleistungen in (nicht geförderten) Unternehmen.

Die KundInnen wurden nach dem Nutzen der Sozialintegrativen Unternehmen für sich, „für Wien“, die Wirtschaft und die Gesellschaft befragt, die folgenden Ergebnisse stellen also Meinungen dar:

- günstiges Preis-Leistungsverhältnis für die Kunden,
- Qualifizierung von Langzeiterwerbslosen, die später auch der Privatwirtschaft auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, leichtere Überwindung von Vorbehalten von Arbeitgebern gegenüber Arbeitskräften aus gesellschaftlichen Randgruppen,
- Angebot von Dienstleistungen, für die man „auf dem Land“ auf Unterstützung von Familie oder Nachbarschaft zurückgreifen könne, nicht jedoch in der Großstadt,
- Gewinn für den Lebensraum Stadt und für die Gesellschaft, wenn mehr Menschen am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können,
- positive Wirkung auf das Selbstwertgefühl der Transitarbeitskräfte, „wenn sie – ohne Zwang – wieder qualifiziert arbeiten können“,
- Entlastung des Sozialstaats, Entlastung des AMS,
- Schaffung neuer Konsumenten durch Wiederherstellung der Kaufkraft der TeilnehmerInnen.

2.8.3. Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge

Auch die Wiener JASG-Lehrgänge⁵ wurden 2006 von Heckl u.a. evaluiert (Heckl u.a. 2006b). In diesen Lehrgängen werden Ausbildungsplätze für Jugendliche mit positivem Abschluss der 8. oder 9. Schulstufe bereitgestellt, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine Lehrstelle gefunden haben. Die Evaluierung ist eine Programm-Evaluation, einzelne Träger werden nicht gesondert bewertet. Von daher gibt es auch keine Evaluierung der sozialpädagogischen Begleitung, die in den Lehrgängen angeboten wird. Insgesamt wird jedoch festgehalten, dass die JASG-TeilnehmerInnen häufig mit kumulativen Problemlagen zu kämpfen haben und daher eine kontinuierliche individuelle sozialpädagogische Betreuung benötigen. Die vorgesehenen Zusatzmodule würden aber oft nicht ausreichend verwirklicht.

2.8.4. Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich

Für diese mikroökonomische Wirkungsanalyse werden Daten des Österreichischen Hauptverbands der Sozialversicherungsträger und des AMS kombiniert und mittels Kontrollgruppenvergleich ausgewertet. Analysiert wurden folgende Maßnahmengruppen: Sozialökonomische Betriebe (SÖB), Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP), Arbeitstraining (FBT), Aktive Arbeitssuche (FBA), Qualifizierungsmaßnahmen (FBQ), Beihilfe zu den Kurskosten (KK) und Unternehmensgründungsprogramme (UGP).

⁵ Die sogenannten JASG-Lehrgänge werden vom Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) geregelt.

In den ersten Monaten nach Programmstart ist generell durch den Lock-In-Effekt⁶ ein negativer Beschäftigungseffekt zu erkennen (Lechner u.a. o.J.: 6) Am Ende der 3-jährigen Nachbetrachtungsperiode ist jedoch für SÖB, FBQ und KK ein positiver Beschäftigungseffekt festzustellen. Bezüglich Verdiensts können nur SÖB den anfänglichen Lock-In-Effekt durch nachfolgenden Mehrverdienst überkompensieren.

Bei getrennter Betrachtung der Geschlechter wird festgestellt, „dass die positiven Effekte für die gesamte Population ausschliesslich auf die positiven Effekte für die Teilnehmerinnen zurückgeführt werden können“ (Lechner u.a. o.J.: 6). So kommt es z.B. bei Frauen, die an einem SÖB teilnahmen, zu einem Anstieg der Beschäftigungsquote von ca.10%, wohingegen bei den Männern kein signifikanter Beschäftigungseffekt festgestellt werden kann (Lechner u.a. o.J.: 52).

Die Wirkung der Programme variiert sehr stark zwischen den Altersgruppen. Während z.B. bei den SÖB für die 25- bis 30-Jährigen sowie für die 31- bis 44-Jährigen keine signifikante Beschäftigungswirkung ersichtlich ist, weisen SÖB für die TeilnehmerInnen im Alter von 45 bis 50 Jahren hochsignifikant positive Beschäftigungseffekte von plus 23% auf. (Lechner u.a. o.J.: 6) Von den Förderungen GBP, FBT, FBA, FBQ und KK profitieren über 45-Jährige hingegen nicht.

Die Beschäftigungswirkung nimmt bei allen Maßnahmen mit zunehmender Bildung der TeilnehmerInnen ab.

2.8.5. Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003

Es wurden für den Zeitraum 2000 bis 2003 830.700 Teilnahmen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung analysiert. Mit diesen Maßnahmen wurden 416.000 Personen erreicht. 2,3% der Teilnahmen fielen in die SÖB.

Die durchschnittliche Förderfalldauer liegt quer über alle Maßnahmenarten bei 98 Tagen (SÖB: ca. 150 Tage). 55% der SÖB-Förderfälle haben keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, nur 6% verfügen über Matura oder Universitätsabschluss (alle Maßnahmen: 45% und 13%) (Lutz u.a. 2005: 63).

Die Transitarbeitskräfte in den SÖB weisen im Schnitt die längsten Arbeitslosigkeitsperioden aller MN-Typen auf (386 Tage während der 2 Jahre vor Maßnahmen-Eintritt). Sie sind im Schnitt auch deutlich älter und sie weisen häufiger eine Behinderung gemäß AMS-Definition auf. (vgl. Lutz u.a. 2005: 84f).

2.8.5.1. Mikroökonomische Wirkung⁷

Der Brutto-Effekt auf die Beschäftigung wird operationalisiert über die Tage in Beschäftigung (Geförderte) ab Förderbeginn minus Tage in Beschäftigung der Nicht-Geförderten (=Kontrollgruppe). Dieser Brutto-Effekt liegt bei den SÖB-TeilnehmerInnen

⁶ Die Reduzierung der Arbeitsuchintensität während der Teilnahme an einer Maßnahme wird als Lock-In-Effekt bezeichnet.

⁷ Die kausalen Wirkungen der Maßnahmen auf Jugendliche (<25 J.) wurden wegen des für sie schwierigen Matchingprozesses nicht analysiert, diese Gruppe ist daher in den folgenden Ergebnissen nicht berücksichtigt.

bei +87 Tage (alle Maßnahmen: +100 Tage). Wird zusätzlich die je nach Maßnahmentyp unterschiedliche TeilnehmerInnen-Selektion berücksichtigt, wird bei den SÖB ein deutlich überdurchschnittlicher Netto-Effekt von +237 Tage in Beschäftigung messbar (Netto-Effekt aller Maßnahmen: +51 Tage) (Lutz u.a. 2005: 273). Die Analysen der Maßnahmewirkungen machte generell deutlich, dass die Netto-Wirkung im Gegensatz zur Brutto-Wirkung bei Zielgruppen mit schlechteren Beschäftigungschancen vergleichsweise hoch ist.

Bei den SÖB zeigte sich „für Geförderte ab 25 Jahre [...] ein deutlich positiver und anhaltender Effekt der Teilnahme auf die durchschnittliche Dauer der Integration in das Beschäftigungssystem. Dieser ist für Frauen stärker ausgeprägt als für Männer, für Ältere stärker als für Jüngere.“ (Lutz u.a. 2005: xiv)

Wird bei der Fiskalanalyse (aus Sicht der öffentlichen Hand) berücksichtigt, dass auch ohne Maßnahmenteilnahme Kosten (bzw. Erträge) angefallen wären, sind bei den SÖB drei Jahre nach Förderende nur mehr 11% der Kosten noch nicht gedeckt (GBP: 38% nicht gedeckt; Eingliederungsbeihilfe: 32% Ertrag über den Kosten) (Lutz u.a. 2005: 280).

Bei Betrachtung der Kosten-Ertrags-Relation aus der Sicht der Geförderten erscheint die Teilnahme an einer Maßnahme, die unmittelbar mit einer Beschäftigungsaufnahme verknüpft ist (wie z.B. SÖB), finanziell am lukrativsten (Lutz u.a. 2005: 281).

2.8.5.2. Makroökonomische Wirkung

„Insgesamt zeigt die makroökonomische Evaluierung, dass von einzelnen Maßnahmen zwar wichtige Impulse ausgehen, der zusätzliche gesamtwirtschaftliche Effekt ist jedoch sehr gering. Ein gewisser positiver Effekt ergibt sich über die Berücksichtigung zusätzlicher wirtschaftlicher Aktivitäten in den öffentlichen oder Non-Profit-Bereichen, in denen die Beschäftigung aufgrund der Fördermaßnahmen steigt. Im Maximum könnte der positive BIP-Effekt der Arbeitsmarktpolitik insgesamt ca. 0,1% betragen.“ (Lutz u.a. 2005: 303)

Ein Haupteffekt der Maßnahmen zur Arbeitsmarktförderung liege in der Verbesserung der relativen Wettbewerbsposition der Arbeitslosen gegenüber anderen Arbeitsplatzsuchenden. Die Modellsimulationen wiesen insbesondere für Lohnsubventionen auch auf Mitnahme- und Substitutionseffekten hin (Lutz u.a. 2005: 303).

2.9. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Sozialarbeit allgemein wie in der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist eine Dienstleistung unter sehr speziellen Rahmenbedingungen. Wegen dieser speziellen Rahmenbedingungen sind Evaluierungskonzepte aus der Maßnahmenevaluierung nicht einfach auf die Sozialarbeit übertragbar. Eine besondere Herausforderung liegt in der Beantwortung nicht-quantitativer Fragestellungen. In der Literatur sind zwar schon zahlreiche Kriterien zur Bewertung sozialer Arbeit zu finden. Deren Operationalisierung bleibt jedoch nach wie vor eine große Herausforderung.

Im vorliegenden Kapitel wurden die Ergebnisse bisheriger Evaluierungen dargestellt. Es gilt allerdings zu beachten, dass ein Vergleich der Wirkung von verschiedenen

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (z.B. über Integrationsquoten) schwierig ist, weil sie sich an unterschiedliche Zielgruppen richten und Selbstselektions- und Creamingeffekte unterschiedlich hoch sind (vgl. auch Bode 2005). Die Ergebnisse der von uns analysierten Evaluierungen sind dann auch zum einen widersprüchlich, zum anderen v.a. bei Betrachtung der Netto-Wirkungen ernüchternd. Dabei kommen die Sozialökonomischen Betriebe insbesondere für die Zielgruppe langzeiterwerbslose Ältere noch relativ gut weg. Diese Conclusio passt zu jener von Loidl-Keil/Laskowski (2005: 35ff), die feststellten, dass aufgrund komplexer Ursache-Wirkungsketten und wegen Mitnahme- und Substitutionseffekten makroökonomische Evaluationsstudien im Vergleich zu widersprüchlichen Ergebnissen führen.

Auch die Kritik von Bode (2005) trifft auf die analysierten Evaluierungsstudien zu: Die Messung von Begleiteffekten öffentlicher Beschäftigungsförderung wird meist vernachlässigt, „sei es auf der individuellen Ebene (im Bereich der sog. psycho-sozialen Stabilisierung), oder sei es im Hinblick auf gesellschaftliche Effekte (z.B. der Erstellung von gemeinwohl-relevanten Gütern und Dienstleistungen)“ (Bode 2005: 61).

In keiner der untersuchten Studien zur Evaluierung von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik wird die Wirkung von Sozialarbeit separat herausgearbeitet, wiewohl deren (vermuteter) Nutzen gelegentlich betont wird.

Wegen der unterschiedlichen Interessen der Beteiligten (AuftraggeberInnen, SozialarbeiterInnen, KlientInnen) ist es schwierig, Kriterien für Qualität und Erfolg von Sozialer Arbeit zu finden. Gelingt es, gemeinsame Bewertungskriterien zu finden, liegt in deren Operationalisierung die nächste große Herausforderung. Standardisierung auf der einen Seite und Orientierung an individuellen Fähigkeiten und Bedürfnissen der KlientInnen auf der anderen Seite stehen in einem nur schwer aufzulösenden Spannungsverhältnis. Nichtsdestotrotz werden gerade auch im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen vom Auftraggeber Indikatoren der Erfolgsmessung vorgegeben, wie z.B. Vermittlungsquoten und Eigenerwirtschaftungsgrad. Es besteht noch enormer Forschungsbedarf dahingehend, Indikatoren zu entwickeln, welche die Spezifika sozialer Interventionen berücksichtigen und im Optimalfall auch vom Auftraggeber als relevant akzeptiert werden.

Den Erkenntnissen aus der Literaturanalyse folgend, verfolgt das Projekt „Evaluation sozialer Interventionen“ einen pluralistischen Evaluationsansatz. Es werden sowohl Rahmenbedingungen, Umsetzung als auch Wirkungen der sozialen Intervention in Sozialökonomischen Betrieben analysiert. Es werden qualitative wie quantitative empirische Methoden eingesetzt. Auf Basis der qualitativen Forschung werden Bewertungskriterien abgeleitet, welche für die Sozialarbeit und die KlientInnen (Transitarbeitskräfte) von Relevanz sind. Das Ziel sind quantitative wie qualitative Bewertungskriterien. Bruttowirkungen werden von Nettowirkungen unterschieden. Da jedoch nicht jeder Output, nicht jede Wirkung valide monetär bewertbar ist, wird von Kosten-Nutzen-Rechnungen abgesehen.

3. Soziale Interventionsstrategien in der Arbeitsmarktintegration

3.1. Einführung

Soziale Arbeit⁸ im Arbeitsfeld Arbeit hat die Funktion, brauchbare sozialarbeiterische und sozialpädagogische Konzepte im Sinne der Zielsetzung Reintegration in den - ersten oder zweiten - Arbeitsmarkt zu entwickeln, in die sich methodisches Vorgehen und Techniken zur Problemlösung einordnen lassen. Theoriegeleitete Konzepte bilden dabei die Hintergrundfolien, aus denen sich Arbeitshaltungen, -prinzipien und Arbeitsregeln für die Problemerkennung, -diagnose und -bearbeitung bestimmen lassen. Die Zielsetzung sozialer Interventionen orientiert sich theorieübergreifend an der Sicherstellung der gesellschaftlichen Teilhabe der Menschen. Arbeit und Leistung gelten als eine der Grundsäulen zur personalen und sozialen Identitätsbildung und -stabilisierung⁹. Dafür braucht es Strukturen für biographische, zukunftsweisende, partizipatorische Berufs- und Lebensentwürfe, Zukunftsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt, Orientierungshilfen in einer wertpluralistischen Gesellschaft zu einer gelingenden (Berufs-) Alltags- und Lebensbewältigung sowie Integrationsmöglichkeiten und Strukturen zur Vermeidung von Desintegration (vgl. Görlich 1998). Die spezifische Interventionsstrategie bei Langzeiterwerbslosigkeit ist eine interinstitutionelle bzw. institutionenübergreifende Zusammenarbeit des bestehenden sozialen und arbeitsmarktpolitischen Netzwerkes, um eine andauernde und stabile Eingliederung im Sinne der Nachhaltigkeit zu erreichen.

Die gegenwärtigen Konzepte zur Arbeitsmarktintegration verfolgen dabei die vorrangige Prämisse, die Arbeitslosen wieder in einen neuen Job basierend auf den erworbenen Qualifikationen zu vermitteln. Es stellt sich dabei die Frage, ob das Erhalten bzw. Herstellen der Beschäftigungsfähigkeit vorrangig eine Anpassungsleistung des Individuums an die Gegebenheiten des Arbeitsmarktes ist (vgl. Preißer 2001) oder ob, durch die sich rapide ändernden Qualifikationsanforderungen, dabei der Fokus der Veränderung auf den arbeitsmarktpolitischen, bildungspolitischen und sozialen Unterstützungssysteme liegen soll (vgl. Kieselbach 2001: 390f). Nach dem Konzept der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit, im Sinne einer zukünftigen Arbeitsplatzsicherung, liegt der Betrachtungsschwerpunkt eindeutig auf den Strukturen und deren Veränderungsmöglichkeiten, da diese die Rahmenbedingungen für präventive und intervenierende Handlungsstrategien vorgeben. Dem Konzept immanent ist auch die Notwendigkeit einer gesellschaftlichen Begleitung beruflicher Veränderungs- bzw. eben Transitionsprozesse, die

- „unterschiedliche Dimensionen von Beratung und Begleitung systematisch aufeinander beziehen,

⁸ Soziale Arbeit umfasst nach dem hier zugrunde liegenden Verständnis sozialarbeiterische und sozialpädagogische Theorien, Konzeptionen und Interventionen.

⁹ Petzold (1984): Modell der 5 Säulen der Identität. Im konkreten Tun erlebt und erfährt der Mensch sich selbst und wird von der sozialen Umgebung (an)erkannt und identifiziert. Das Säulenmodell wird im Analysemodell der Systemischen Denkfigur von Geiser (2000) zur Strukturierung einer Sozialanamnese aufgegriffen und weiterentwickelt.

- berufliche Übergänge als qualifikations- und persönlichkeitsbezogenes Moratorium fassen,
- beim einzelnen die Angst vor einer ungewissen Zukunft soweit verringern, dass der handlungsfähig bleibt,
- ihm eine akzeptierte soziale Identität für den Zeitraum des Überganges vermitteln sowie
- gesellschaftliche Rahmenbedingungen schaffen, in denen soziale Verantwortung als Ausgleich für die subjektiv erlebte Ungerechtigkeit der Arbeitslosigkeit deutlich wird“ (Kieselbach 2001: 385).

Die geschaffenen Strukturen mit ihren strategischen Ausrichtungen und definierten Rahmenbedingungen besitzen Relevanz für die letztendliche Ausgestaltung der Maßnahmen- und Handlungskonzeptionen und möglicherweise auch für die Wirkungsbreite.

Als strategische Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik, die in die Maßnahmenzielsetzung zu integrieren sind, lassen sich „Job-Readyness“ und „Employability“ anführen. Mit Employability ist die Beschäftigungs- oder Arbeitsmarktfähigkeit gemeint, als die Fähigkeit zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben. Job-Readyness zielt vielmehr auf den Prozess der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt ab. Einerseits geht es um die Aufarbeitung von Vermittlungshemmnissen, andererseits um das Ausbilden von Bewältigungsfähigkeiten für berufliche Umbrüche und für die Zeit der Erwerbslosigkeit. Denn Transitionsfähigkeiten, wie Eigeninitiative, Selbstvertrauen, die Fähigkeiten zur Selbstorganisation (vgl. Friese 1996 zit.n. Kieselbach 2001: 385) oder zum Selbstmanagement (vgl. Kuhnert/Dudda/Kastern 2000 zit.n. Kieselbach 2001: 385) standen bislang noch zuwenig im Zentrum von Sozialisationsprozessen (Kieselbach 2001: 385). An anderer Stelle wird von Transferqualifikationen gesprochen, die insbesondere die berufsbiographische Selbstorganisation, Flexibilität und Mobilität meinen und als zentrale Anpassung auf die Veränderungen der betrieblichen Organisationsstrukturen für einen inner- und überbetrieblichen Transfer eingestuft werden (Preißer 2001).

Es ist davon auszugehen, dass Menschen, die am Erwerbsleben längere Zeit nicht teilnehmen, die genannten Qualifikationen und Fähigkeiten nicht weiterentwickeln. Darüber hinaus spielt die Zunahme beruflicher Patchwork-Biographien in prekären Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Rodgers/Rodgers 1989 zit.n. Kieselbach 2001: 384) im Prozess der beruflichen Übergänge keine unwesentliche Rolle. Empirisch belegt sind insbesondere von der psychologischen Arbeitslosenforschung Vermittlungshemmnisse auf psychischer (Selbstwertproblematik, psychische Belastungen, nachlassende Motivation, Zerfall der Zeitstruktur), gesundheitlicher (pessimistische Grundstimmung und Substanzenkonsum zur Stressbewältigung), psychosozialer (Wegfall von sozialen Netzwerken, konflikthafte Ausgrenzung von einem wichtigen gesellschaftlichen Teilbereich) und finanzieller Ebene, welche mit andauernder Erwerbslosigkeit zunehmen.

Der kurze Problemaufriss zeigt dass arbeitsmarktintegrative Interventionsstrategien eine hohe Affinität zu gesellschaftspolitischen Sichtweisen und Zielsetzungen aufweisen. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es nun aber die Literatur hinsichtlich der Umsetzung, also der zur Anwendung kommenden Handlungsstrategien - im Sinne der Erreichung von Employability - zu bewerten. Von Interesse ist, wie Problemlagen langzeiterwerbsloser Menschen erfasst und bearbeitet werden. Der Employability - Begriff wird dabei nicht

defizit- sondern subjektorientiert ausgelegt. Es gilt daher zu berücksichtigen, dass Langzeiterwerbslosigkeit als gravierendes kritisches Lebensereignis mit vielschichtigen Ursachen und Folgewirkungen bezeichnet werden kann, das zu einer Kumulation von psychischen, finanziellen, gesundheitlichen und sozialen Problemlagen im unterschiedlichen Ausmaße führt. Für die vorliegende Literaturarbeit sind spezifische Konzeptionen und Instrumente zur Arbeitsmarkt(re)integration und Ergebnisse empirischer Forschung ausgewählt worden, um folgende Forschungsfragen zu beantworten:

- Welches *Verständnis* von Sozialarbeit liegt den Interventionen zugrunde? Welche *Interventionsstrategien* werden zur Erfassung, Diagnose und Problembearbeitung angewendet? Welche Ziele werden mit den unterschiedlichen Strategien verfolgt?
- Wie wirken die sozialarbeiterischen Interventionen und welche *Indikatoren der Wirkungsmessung* werden herangezogen? Welche *Methoden und Instrumente* sind für eine *Wirkungsmessung* sozialer Interventionen angemessen?

Mit Interventionsstrategien sind Ansätze und Rahmenbedingungen, die auf das professionelle Handeln Einfluss nehmen, genauso gemeint wie spezifische Handlungskonzepte mit Zielvorstellungen und deren methodischer Umsetzung. Vorgelagerte Instrumente für die Zubuchung zu spezifischen Strategien definieren Ausmaß und Intensität der Strategie. Die Reihung der Strategien orientiert sich an der berufsgeschichtlichen Entwicklung sozialer Interventionen, ausgehend vom wohlfahrtsstaatlichen hin zum sozialwirtschaftlichen System. Im ersten Teil werden arbeitsfeldspezifische Merkmale angeführt; danach folgt die Beschreibung der einzelnen Interventionsstrategien: Beratung, sozialpädagogische Betreuung, Case Management, Betriebssozialarbeit sowie Outplacement mit der Konzeptionserweiterung Re- und Inplacement als letzte Phase im personalwirtschaftlichem Begleitprozess.

Jeweils zusammenfassend werden die Interventionen auf der Mikroebene nach Verständnis, Inhalt, Zielsetzung und deren Wirkung sowie Instrumenten der Wirkungsmessung dargestellt, sofern Aussagen oder empirische Daten zu diesen Dimensionen vorliegen. Zum Schluss werden Ergebnisse zusammengeführt und inhaltliche und methodische Schlussfolgerungen hinsichtlich Zielerreichung und Wirkungsfeststellung abgeleitet.

Im Exkurs werden die Instrumente Profiling und Kansmeter für die Zuteilung zu Betreuungsmodellen wie den Betreuungsstufen als Auftrag des SGB II bzw. dem individuellen Aktionsplan beschrieben.

3.2. Interventionsübergreifende Handlungskriterien

Um das Ziel der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt zu erreichen, gehen verschiedene Strategien fließend ineinander über: Maßnahmen zur Mobilitätssteigerung, Maßnahmen zur Qualifikationssteigerung, Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigungsbereitschaft und der Arbeitstugenden, welche die Folgen von Langzeiterwerbslosigkeit beschränken sollen und Maßnahmen mit sozialpädagogischem Charakter (vgl. Görlich 1998: 131ff): beratende, betreuende, fallmanagende sowie moderierende Handlungsstrategien sind spezifisch für dieses Arbeitsfeld. Im Rahmen der Fragestellungen stehen die Unterschiedlichkeiten der Interventionsstrategien auf der

Mikroebene im Blickpunkt. Dennoch gibt es auch Gemeinsamkeiten in den Strategien, die vorweg herausgefiltert und beschrieben werden.

Die Bedürfnis- und Problemlagen wie auch die Ressourcen und Stärken der von Langzeiterwerbslosigkeit betroffenen Menschen müssen erkannt und benannt werden, um Anreizstrukturen zur motivierten Teilnahme zu schaffen und um Prozessinterventionen zur Problembearbeitung einzuleiten. Dazu braucht es spezifische Wissensbestände und Skills der Fachkräfte. Der Startphase kommt eine besondere Bedeutung zu. Da das Leistungsangebot des Arbeitsmarktservice für (Langzeit-)Erwerbslose den formalen Einstieg in die Arbeitssuche bedeutet, werden die Ergebnisse einer aktuellen Studie ausführlicher dargestellt. Langzeiterwerbslosigkeit ist nicht nur ein ursachenbegründeter Zustand, sondern auch ein Prozess mit Auswirkungen, denen mit Interventionen im multiprofessionellen Kontext und dem Prinzip der Zielgruppenorientierung begegnet wird. Selektionsinstrumente zur Zielgruppenfindung und Maßnahmenzuteilung kommen zum Einsatz. Die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration braucht bisweilen aufeinanderfolgende Interventionen. Für die Auswahl sind mögliche Reibungs- und Synergieeffekte zu beachten. Die Interventionsstrategien werden schließlich nach ihrer Wirkkraft in der Vermittlung gemessen.

3.2.1. Die Bedeutung der Startphase für den Erfolg in der Arbeitsvermittlung¹⁰

Die gleichnamige Studie (Weber u.a. 2009) geht der Fragestellung nach, ob ein Zusammenhang zwischen dem Verlauf der Vermittlungsstartphase und dem weiteren Beratungs- und Vermittlungsprozess bzw. bestimmten Verläufen der Arbeitssuche besteht. Die Startphase wird mit maximal 3 Wochen ab dem Beginn einer Arbeitsmarktvermittlungsbetreuung durch das Arbeitsmarktservice definiert. Die qualitative Befragung richtete sich einerseits an KundInnen des Arbeitsmarktservice zwischen 30 und 50 Jahren mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung oder einem Abschluss einer Mittleren oder Höheren Schule, die sich nach einer mindestens einjährigen durchgehenden Beschäftigung arbeitslos gemeldet hatten, und an AMS-BeraterInnen von 3 Regionalen Geschäftsstellen. Die Themenblöcke bezogen sich auf einen erfolgreichen Arbeitssuchprozess und eine qualitätsvolle Einstiegsphase in der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit.

Die zentralen Ergebnisse der Studie beziehen sich auf (Weber u.a. 2009:4ff)

- Klarheit über die Rahmenbedingungen, die Aufgabenverteilung und die Zielsetzungen: Informationen über Rechte, Pflichten und Möglichkeiten müssen klar und strukturiert vermittelt werden; das Hervorheben der Pflichten wirkt drohend; als geeignet erscheinen Erstinformationsveranstaltungen in der Gruppe, die einerseits eine gewisse Anonymität der Fragenden und andererseits einen homogenen Informationsstand gewährleisten. Das Ziel der Vermittlung, die klare Verteilung der Aufgaben zur Zielerreichung sowie die Klarstellung der Verantwortlichkeiten bringt Rollenklarheit für die Beteiligten.
- Eine differenzierte Standortbestimmung ist zentral für eine qualitätsvolle Einstiegsphase: Standardmäßig abgefragt werden Qualifikationen zu Mobilität, EDV-

¹⁰ Auftraggeber der Studie ist das BMASK im Forschungsschwerpunkt: Exzellenz in der Arbeitsvermittlung;

und Sprachkenntnissen, als Voraussetzungen für eine Breite Palette von Berufsausübungen, nicht aber spezifische Kompetenzen die einzelnen Berufssparten betreffend, da diese dem Wissenskreis der Beratenden nicht gerecht wird. Da sich die KundInnen der eigenen Kompetenzen - auch in den ausgeübten Berufssparten - zu wenig bewusst sind, wird eine abwartende Haltung bzw. eine Erwartungshaltung bezüglich Fragen der BeraterInnen eingenommen.

- Vermittlungsrelevante elektronische Datenaufbereitung hinsichtlich Kompetenzen, Erfahrungen und Wünsche ist für die Vermittlung passgenauer Stellen wichtig. Dafür bedarf es einer tragfähigen Kommunikationsbasis.
- Die Betreuungsvereinbarung wird als unterschiedlich wichtig erachtet und verliert daher an Bedeutung. Die Mehrheit der KundInnen kennt die Vereinbarung über die ausgehandelten und festgelegten Aktivitäten nicht und geht daher an der Intension eines Commitments vorbei.
- Das vorhandene Zeitbudget und das breite Aufgabenspektrum werden von den BeraterInnen als hoher zeitlicher Druck empfunden. Die KundInnen setzen die Beratungsdauer in Relation zu ihren Erwartungen an die Unterstützung im Arbeitssuchprozess. Diese sind abhängig von der jeweiligen Ausgangssituation, wie etwa Einstell- und Jobzusagen der KundInnen.

Zusammenfassend zeigten sich zwar keine mittel- und unmittelbaren Zusammenhänge zwischen dem Verlauf der Startphase und der Vormerkdauer, aber die empirischen Ergebnisse machen die Vielfalt unterschiedlicher Ausgangssituationen der KundInnen, Erwartungshaltungen und Unterstützungsbedarfe sichtbar. Insbesondere spezifische Kompetenzen und ausreichend zeitliche Ressourcen ermöglichen das Erkennen und Eingehen auf die Unterschiedlichkeiten. Eine „ausreichend Raum lassende Gesprächsführung“ ist notwendig, um vermittlungsrelevante Informationen zu erhalten. Stark formalisierte Gesprächsabläufe erzeugen Passivität¹¹ und Mitteilungsrückzug. Gesprächsschleifen zur Informationsgewinnung und -überprüfung und das gemeinsame Sichten von Inseraten bzw. punktuelle Bewerbungsunterstützung werden als erfolgreiche Techniken genannt (Weber u.a. 2009: 11f). Eine differenzierte Standortbestimmung ist daher zentral und bedeutend für das Erstellen eines Profils sowie das Erkennen von Risikofaktoren, die einer Vermittlung entgegenstehen (Weber u.a.2009: 10; 41; 56).

3.2.2. Relevanz der Motivlagen der KlientInnen für den Vermittlungsprozess

Die individuellen Motive sind für die Erwartungen an die Maßnahme zentral, drücken sich im Grad der Bereitschaft zur Zusammenarbeit aus und bestimmen den Überweisungskontext mit. Als Beweggründe und Motivlagen zur Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden in der Literatur vor allem die Zuweisung durch das Arbeitsmarktservice - mit oder ohne Motivation der Zugewiesenen -, die Androhung und Angst vor finanziellen Einbußen, Zwang, Ängste und ein gewisses Gefühl der Ausgeliefertheit an Interventionen von sozialen Institutionen genannt (vgl. Fuchs 2000: 127-135; Mickl 2000: 111-126). Erlebnisse des Scheiterns bei der Arbeitssuche und das Bedürfnis nach persönlicher und finanzieller Stabilisierung sind sowohl zentraler

¹¹ vgl. Hielscher V./Ochs P. (2009:95): Arbeitslose als Kunden? Berlin.

Aspekt in der Arbeit mit Langzeiterwerbslosen als auch Motive der Betroffenen zur Teilnahme. Beweggründe können sich aus den Motiven der vermittelnden und zuweisenden Organisationen ergeben, da diese als ExpertInnen der arbeitsmarktpolitischen Situation strukturelle Bedingungen mit den individuellen Chancen am Arbeitsmarkt verknüpfen und den Betroffenen Perspektiven durch die Maßnahmenteilnahme vermitteln. Die meistgenannten Motive zu einer Maßnahmenteilnahme aus Sicht der ExpertInnen sind (vgl. Koch 2003: 77¹²):

- in den Arbeitsalltag wieder hineinflinden, Rhythmus und Struktur herstellen, einfach etwas tun;
- Regelung der finanziellen Situation;
- Definition durch die Arbeit;
- Möglichkeit der Integration;
- zuviel Angst in der freien Wirtschaft zu arbeiten;
- benötigen eine Stabilisierungsphase;
- um Arbeit zu finden;
- um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern;
- um Unterstützung bei der Arbeitssuche zu bekommen;
- um die finanzielle Unterstützung des Arbeitsmarktservice nicht zu verlieren;
- auf Anraten der AMS-Beratung.

3.2.3. Gender-Aspekte im Vermittlungsprozess

Gender-Aspekte müssen bei der Motivation zur Teilnahme, bei der Problemdefinition, der Zielbestimmung, der Interventionsplanung und den eingeleiteten Prozessinterventionen Berücksichtigung finden. Eine stereotype Behandlung, die sich nach dem Geschlecht ausrichtet, zementiert Frauen und Männer in ihren typischen Geschlechterrollen. Hilfepläne müssen die Selbstkonzeptionen der KlientInnen mit einbeziehen, um mögliche Einengungen und stereotype Einstellungen aufzufinden und um den Handlungsspielraum und die Anzahl an Lösungsmöglichkeiten zu vergrößern. Gerade in der Startphase der Arbeitssuche scheint der Unterstützungsbedarf bei Frauen ein höherer zu sein und zwar unabhängig vom spezifischen Hintergrund (vgl. Weber u.a. 2009:11).

3.2.4. Interventionen erfolgen im multiprofessionellen Kontext

Der Terminus „multiprofessionell“ bezieht sich nur auf die Zusammensetzung des Teams und nicht auf die Arbeitsweise im Team (Gruber u.a. 2006: 19). Unter Teams werden „... leistungsfähige kleine Gruppen von MitarbeiterInnen“ verstanden, „die über komplementäre Skills verfügen, die eine gemeinsame, anspruchsvolle Aufgabe lösen wollen und die ein Ensemble von sorgfältig abgestimmten Leistungszielen aufstellen. Die Teammitglieder haben den festen Willen, eng zusammenzuarbeiten, um die Aufgabe des

¹² Diese Quelle aus grauer Literatur wurde aufgenommen, weil sich Fragestellungen der Diplomarbeit mit den Fragestellungen des Umsetzungs evaluationskonzeptes decken.

Teams zu lösen, und sie übernehmen eine gemeinsame Verantwortung für die Arbeitsergebnisse im Team“ (Dürschmid 2006: 3 zit. nach: Gruber u.a. 2006: 20). Als Erfolgsfaktoren für eine gute Teamarbeit zählen allgemein ein harmonischer Umgang zwischen den Teammitgliedern, die Führung durch eine TeamleiterIn, die freiwillige Zusammenarbeit, ausreichende Informationen durch die Organisation, in welche die Teameinheit eingebettet ist, das Einbringen unterschiedlicher Stärken und unterschiedlichen Fachwissens und eine systematische Problemlösung (ebd. 2006: 20). Diese Aspekte von Teamarbeit – in einem „Team von Schlüsselkräften“ – ermöglichen den kontinuierlichen Aufbau einer Vertrauensbasis, damit das Beratungs- und Qualifizierungsangebot in Anspruch genommen wird (Mickl 2000: 122-123).

3.2.5. Interaktionsprozesse zwischen den am Vermittlungsprozess Beteiligten

Das Wissen über phasentypische Verläufe, auch wenn diese individuell unterschiedlich gereiht auftreten, dient als Orientierungshilfe im Interaktionsprozess zwischen KlientInnen und BeraterInnen¹³, um problematisches Verhalten verstehbar zu machen und Interventionsmodalitäten festzulegen. Als Verhalten entlang der Phasierung im Interventionsprozess lässt sich aufzählen (vgl. Mickl 2000: 116-119):

- Abwehr und Überforderung mit der durch die Arbeitsmarktservice-Zuweisung neuen Situation;
- Entscheidung, Abschieben von Verantwortung und Krisen;
- Allmähliche Öffnung und Bereitschaft zur Problembearbeitung;
- Entstehen von Selbstbewusstsein, Steigerung der Leistungsfähigkeit, Spaß an Arbeit und Lernen;
- Zunehmende Übernahme von Eigenverantwortung und eigenständiger Problemlösung;
- Orientierung und Arbeit an Zukunftsperspektiven.

Der sozialarbeiterischen Haltung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu: eine reflektierte Auseinandersetzung über das Entstehen von Erwerbslosigkeit ist Voraussetzung, um den Betroffenen keine problematische oder selbstverschuldete Haltung anzudeuten (vgl. Bieri u.a. 2004). Trotzdem muss die Eigenverantwortlichkeit der KlientInnen im Interaktionsprozess bewahrt oder gestützt werden (vgl. Fuchs 2000: 127-135). Der Aufbau einer tragfähigen Beziehung zwischen BeraterIn und KlientIn gilt als förderlich.

3.2.6. Interventionswissen und Skills der Fachkräfte

Für das erfolgreiche sozialarbeiterische Handeln sind verschiedene Wissensbestände wesentlich: Selbstwert stärkende Beratungsmethoden, spezifisches Fachwissen um die Problemlagen in der Langzeiterwerbslosigkeit, Wissen über verfügbare Hilfeorganisationen und deren Arbeitsmodi sowie Wissen über Integrationsmaßnahmen sind zwingend,

¹³ Mit BeraterIn, ExpertIn, ProfessionistIn sind sozialarbeiterisch/sozialpädagogisch professionell Handelnde gemeint; die Verwendung erfolgt synonym.

um weitere soziale und berufliche Ausgrenzung zu verhindern bzw. eine nachhaltige Integration zu erleichtern.

Zum Interventionswissen zählt insbesondere das Wissen über Grundbedürfnisse, aus welchem sich folgende Beratungsanforderungen ableiten lassen (vgl. Grawe/Grawe-Gerber 1999 zit.n. Weber 2003: 23-24):

- Bedürfnis nach Unlustvermeidung und Lustgewinn. Beratung soll Hoffnung vermitteln.
- Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung. Beratung soll Fähigkeiten wie Kompetenzen unterstreichen und sichtbar machen.
- Bedürfnis nach Orientierung und Kontrolle. Beratung soll klare Informationen bringen und Transparenz schaffen. Durch Abmachungen und Zielvereinbarungen gewinnen die Betroffenen ein Stück Kontrolle zurück und Erfolgserlebnisse werden erfahrbar.

Zum sozialarbeiterischen Fachwissen zählen insbesondere die Funktionen von Erwerbstätigkeit: neben dem Einkommen als Grundlage für die Lebensunterhaltssicherung werden der Erwerbsarbeit folgende 5 psychosoziale Funktionen zugeschrieben (Udris 1995: 32 zit. n. Bieri u.a. 2004; vgl. auch Jahoda 1983: 139 zit. n. Koch 2003: 25):

- „Aktivität und Kompetenz“ durch berufliche Erfahrungen; fallen diese über einen längeren Zeitraum weg, kann sich die Handlungskompetenz vermindern und das Selbstvertrauen in das eigene Können schwächen. Mohr (2001) ortet eine fortschreitende Dequalifizierung im Prozess der Erwerbslosigkeit.
- „Kooperation und Kontakte“ im beruflichen Kontext erhöht die Teamarbeit, fördert die sozialen Kompetenzen und schafft zusätzliche Interaktion und Kommunikation. Erwerbslose Personen verlieren diese sozialen Kontaktfelder und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit.
- „Soziale Anerkennung“ durch erbrachte Leistung und Zusammenarbeit steigert das Gefühl des Gebrauchtwerdens und der Wertigkeit. Durch das Fehlen der öffentlichen Anerkennung fühlen sich Erwerbslose häufig nutzlos.
- „Zeitstrukturierung“ - durch vorgegebene Arbeitszeit - steuert den Lebensrhythmus. Je länger die Zeit nicht mehr strukturiert werden muss, desto schwieriger wird es, sich an einen geregelten Tagesablauf anzupassen. Ein mangelndes Identitätsgefühl kann die eigene Zeitstrukturierung erschweren (vgl. Görlich 1998: 53).
- „Persönliche Identität“ wird durch eine Berufsrolle, dazugehörige Aufgaben und nötige Kompetenzen erlebt und das Selbstwerterleben gesteigert. Fehlt diese Grundlage zur Identitätsentwicklung, kann ein Identitäts- und Selbstwertverlust die Folge sein. Durch erfolglose Bewerbungen wird die Stellensuche als belastend erlebt und Empfindungen der persönlichen Zurückweisung können sich einstellen. Dysfunktionale Wirkungen erfolgloser Arbeitssuchaktivitäten sind insbesondere bei Niedrigqualifizierten nicht auszuschließen und bedürfen einer stabilen personalen Identität, um Misserfolge zu verarbeiten (vgl. Mohr 2001: 111-131).

3.2.7. Reibungs- und Synergieeffekte im Integrationsprozess

Von Langzeiterwerbslosigkeit Betroffene haben bereits Versuche der Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erfahren und dabei Hilfestellungen

diverser Maßnahmen als KundInnen oder KlientInnen in Anspruch genommen. Eine wiederholte Teilnahme an Maßnahmen kann Reibungsverluste und Synergieeffekte hervorbringen: so können Trainingskurse zum Bewerbungsschreiben und darauf aufbauende Maßnahmen zur Selbstpräsentation synergetisch wirken oder die Wahrnehmung bezüglich fehlender Fertig- und Fähigkeiten schärfen und eine Problemstabilisierung hervorrufen. Daher muss die Maßnahmenteilnahme so gestaltet werden, dass eine Nicht-Erreichung der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt keine Selbstverschuldungsspirale der in diesem Sinne Erfolglosen in Gang gesetzt wird, welche die Problemlagen zementiert.

3.2.8. Eindimensionale Wirkungsmessung der Maßnahmen

Die Wirkung von professions- und qualifikationsübergreifendem Handeln als Strategie zum Erreichen von Employability (siehe 4.6 Exkurs) und Vermittlung wird an den Vermittlungsquoten gemessen. Diese eindimensionale Wirkungsmessung ist für eine stabile Reintegration, im Sinne einer Wiedereingliederung auf Basis von Problembearbeitung und -lösung wenig aussagekräftig.

Nach zentralen Überlegungen, welche in sämtlichen Interventionsstrategien zu beachten sind, wird nun konkret nach den psychosozialen Unterstützungsstrategien und deren Bewertung hinsichtlich Verständnis, Inhalt, Zielsetzung und Wirkung gefragt.

3.3. Konzeptionen und Methoden auf der Mikroebene

Sozialarbeiterische Interventionen sind geplante methodische Handlungen, welche strategisch auf ein Ziel ausgerichtet eingesetzt werden und beinhalten ein Bündel an Handlungsweisen, die auf eine individuelle und situative Problemstellung zugeschnitten sind. Interventionen auf der Mikroebene umfassen eine Auftragsanalyse, eine Problemanalyse, das Aushandeln von Konsenszielen, das Operationalisieren der Ziele für die Interventionsplanung, den Interventionsprozess und die Evaluation der Interventionen im Hinblick auf Effektivität, Effizienz, ethischer Kriterien und Kriterien der Realitätsprüfung. Der spezifische Handlungskontext und die jeweilige Situationsdynamik bestimmen insbesondere die individuelle Konstruktion der Intervention (vgl. Spiegel 2004: 253, Müller 1993: 133-135).

Sozialarbeiterische Handlungsstrategien verfolgen das Ziel der gesellschaftlichen Wiedereingliederung unter Berücksichtigung der individuellen Problemlagen, der individuellen Stärken und der situativen Gegebenheiten von langzeiterwerbslosen Menschen sowie am aktuellen Arbeitsmarkt. Als soziale Unterstützungsstrategien gelten Einzelberatung, Information und Sachhilfe, tagesstrukturierende Angebote, Gruppenberatung (vgl. Bieri u.a. 2004: 59ff) sowie Kontaktmöglichkeiten zu anderen erwerbslosen Menschen (vgl. Mohr 2001: 111-131). In der Literatur werden insbesondere psychosoziale Beratung, sozialpädagogische Betreuung, Case Management, Betriebssozialarbeit und Outplacement als Handlungskonzepte und -strategien zur Arbeitsmarktintegration angeführt, auf die nun im Detail eingegangen wird.

3.3.1. Psychosoziale Beratung

Die Beratung soll Veränderungen einleiten und als Unterstützung von den Betroffenen wahrgenommen werden. Ermunterung, Verständnis für die Schwierigkeiten bei den Integrationsbemühungen und Hilfestellungen bei der Verarbeitung von Misserfolgen werden von Erwerbslosen als hilfreich erlebt (vgl. Mohr 2001: 111-131).

Der Erstkontakt ist in der Beratung von besonderer Bedeutung, da sowohl Befindlichkeiten und Erwartungen an die Beratung als auch der Überweisungskontext geklärt werden. Es geht um die Entscheidung zur Beratung bzw. zum Bejahen professioneller Helfersysteme. Für langzeiterwerbslose Menschen ist die überweisende Organisation häufig das Arbeitsmarktservice, das eine doppelte Funktion einnimmt: beratend bei der Arbeitssuche und kontrollierend durch Sanktionsgewalt.

Kommt eine Allianz zwischen BeraterIn und Arbeitssuchenden/r zustande, kann ein Arbeitsbündnis geschlossen werden (vgl. Fuchs 2000: 127ff). Der Beziehungsaufbau stellt die Basis für das Annehmen weiterer Interventionen dar (vgl. Mickl 2000: 111ff) und erfordert eine Haltung von Empathie, Wertschätzung und Kongruenz (vgl. Fuchs 2000: 127ff). Eine ich-stärkende Haltung ermöglicht einen respektvollen Umgang, stützt den Selbstwert und ermöglicht Vertrauen (Bieri u.a. 2004: 62). Ein Kriterium zur Überprüfung dieser Haltung der ProfessionistInnen ist die Echtheit in der Beratungssituation. In systemischen Beratungsansätzen wird von einer „Haltung der Kundigkeit“ gesprochen (vgl. Hargens 1995: 35 zit.n. Weber 2003: 24), welche darin zum Ausdruck kommt, dass den Betroffenen der ExpertInnenstatus zuerkannt bzw. eben nicht aberkannt wird. Die Beobachtungen der Beratenden in der Interaktion sind hilfreich, um individuelle Bedürfnislagen wahrzunehmen (vgl. Mickl 2000: 111ff) und im Beratungsprozess zu berücksichtigen. Die Beobachtung kann somit auch als Instrument der Wirkungsmessung gesehen werden.

In der ressourcenorientierten Berufsberatung (Göckler 2003) kommt der Analyse der sozialen Beziehungen ein besonderer Stellenwert zu, da diese im Prozess der Erwerbslosigkeit oft fragil geworden oder für die Betroffenen als solche nicht mehr sichtbar sind. „Menschen suchen Beratungssituationen, wenn sie Ressourcen erweitern oder gezielt nutzen wollen, wenn Ressourcenunsicherheiten bestehen oder Ressourcen bedroht oder weggebrochen sind“ (Nestmann 1997: 25 in Göckler 2003: 14). Dieser Beratungsansatz sucht weniger die Defizite der Betroffenen, sondern vielmehr die Veränderungsmöglichkeiten auf sozialer und letztendlich auch auf beruflicher Ebene. Die personalen und sozialen Ressourcen sowie die Kompetenzen zum Bewältigungshandeln sind Ausgangspunkt und Thema im Beratungsprozess. Die Orientierung an den Ressourcen der Ratsuchenden macht einerseits Kompetenzen sichtbar und bedingt zudem einen positiven Rückkopplungsprozess. Die negative Erwartung „Ich genüge nicht“ kann einen „negativen Rückkopplungsprozess“ initiieren, weil Signale gesendet werden, welche dann auch vom Umfeld bestätigt werden (Weber 2003: 21). Gerade langzeiterwerbslose Menschen erleben durch die fehlende Erwerbsarbeit zunehmend Exklusionsprozesse, die sich negativ auf den Selbstwert auswirken und sozialen Rückzug sowie Verlust an sozialen Kompetenzen bedingen.

Der Ansatz der lösungsorientierten Beratung konzentriert sich von Beratungsbeginn an auf die Problemlösung. Lösungsorientiertes Beraten besteht in der Kunst, auf die Ratsuchenden und deren Lebenskontext bezogene Fragen zu stellen (vgl. De Jong/Berg,

2003: 49 zit.n. Bieri u.a. 2006: 79). Ziel ist es, den/die Ratsuchende/n mit seinem/ihrer Handlungspotenzial zu konfrontieren (Bieri u.a. 2004: 66), das im Prozess der Erwerbslosigkeit individuell als eng und gering wahrgenommen wird. Alltägliches Bewältigungshandeln sichtbar zu machen verschafft Erfolge, die Selbstwert und Selbstwirksamkeitsgefühl stärken und neue Strategien für die Arbeitssuche bzw. für den Umgang mit Absagen entwickeln helfen. Dass die Betroffenen die für die Integration erforderlichen Grundlagen bereits mitbringen und sich Ressourcen im Integrationsprozess weiterentwickeln wird insbesondere im Moderationsmodell als einen systemischen Ansatz zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsförderung hervorgehoben. Dabei vollzieht sich die Moderation als Anleitung zur Selbstklärung und Selbststeuerung (vgl. Stamm 2007).

Grundüberlegung der netzwerkorientierten Beratung ist, dass soziale Netzwerke Funktionen erfüllen, die für das Individuum zur Alltagsbewältigung verhaltens-, erkenntnis- und emotional leitend sind (Diewald 1991: 70ff in Göckler 2003: 4): Menschen erfahren in ihren sozialen Bezügen Unterstützung, Wertschätzung, Zugehörigkeitsgefühl, Geborgenheit und Motivation und erhalten informelle Beratung, Informationen und Orientierungsmomente in den unterschiedlichen Lebenssituationen. Dieser Ansatz konzentriert sich auf die personalen und sozialen Ressourcen und darüber hinaus auf das Knüpfen neuer Unterstützungspunkte im Lebensumfeld. „Künstliche Netzwerke“ wie Gesprächskreise, Selbsthilfegruppen und (teil)professionelle Helfende sollen die „natürlichen Netzwerke“ ergänzen oder kompensieren (Sieckendiek u.a. 1999: 185 in Göckler 2003: 4). Dieser aktivierende Beratungsansatz erfordert von ProfessionistInnen Ressourcenmanagement im Sozialraum der Betroffenen (vgl. Böhnisch 2001).¹⁴

Beratung und Kurzpsychotherapie, insbesondere nach dem personenzentrierten Ansatz, sind Strategien, welche die gesellschaftspolitischen und entwicklungsbezogenen Hintergründe, die insbesondere beim Verlust des Arbeitsplatzes beeinträchtigend wirken, mit ein beziehen. Die Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Identitätsbildung und als Integrationsfaktor in die Gesellschaft muss bei der Bearbeitung der individuellen Beeinträchtigungen erkannt und hinterfragt werden (Fuchs 2000: 128). Ziel ist eine Verbesserung der Kommunikation und der Austauschprozesse mit der Umwelt: die vorgefundenen Bedingungen sollen verstanden werden, das Selbstwertgefühl und die eigene Handlungskompetenz wieder erlangt, das Misstrauen gegenüber Unterstützungsangeboten abgebaut und die Sinndeutung um das psychische Erleben bereichert werden (ebd.: 127-135).

Zusammenfassend versteht sich die beraterische Intervention subjekt- und alltagsweltbezogen. Oberstes Ziel ist das Erhalten oder Wiederherstellen der Handlungsfähigkeit. Dazu braucht es professionelle Unterstützung zum Knüpfen, Stärken und Erweitern von sozialen Beziehungen, zum Verbessern der Kommunikationsfähigkeit, zum Erkennen von Stärken und Ressourcen sowie zur Aktivierung. Die Interventionsform ist das Gespräch mit einzelnen und Gruppen und die Rückmeldung und das Rückspielen von beobachteten Informationen. Durch die Beobachtung lässt sich Veränderung festhalten; sie ist somit ein Instrument der Wirkungsmessung.

¹⁴ Böhnisch (2001) proklamiert im Konzept der Lebensbewältigung die Arbeitsprinzipien Empowerment und Milieubildung. Offene Milieubildung hat eine verstehende und aktivierende Dimension, die sich vom Aushandlungsprinzip zwischen Beratern/r und KlientInnen löst.

3.3.2. Sozialpädagogische Betreuungsformen

Sozialpädagogische Betreuung als weiter Begriff findet sich auch in den handlungsleitenden Interventionsstrategien der psychosozialen Beratung, der Betriebssozialarbeit und dem Verfahren des Case Management. Im unterschiedlichen Ausmaß werden die Quantität und Qualität der sozialen Beziehungen und Netzwerke innerhalb und außerhalb der Maßnahme mit einbezogen, mit dem Ziel diese zu stabilisieren und zu erweitern. Dabei kommen verschiedene Gesprächsarten sowie Methoden, die das Handeln betonen, zur Anwendung. Sozialpädagogische Betreuungsformen umfassen Interventionsstrategien auf der Einzelfallebene wie auf der Gruppenebene. Insbesondere in zielgruppenspezifischen Maßnahmen, bei denen von relativ homogenen Bedürfnis- und Problemlagen der Gruppenteilnehmenden ausgegangen wird und Sozialisations- und Qualifikationsdefizite eine erfolgreiche Alltagsgestaltung und/oder gesellschaftliche Funktionalität einschränken, kommt methodisches Handeln auf der Gruppenebene zum Einsatz. Derartige Zielgruppen sind jugendliche Erwerbslose und Wiedereinsteigerinnen ins Erwerbsleben.

Da ein Fallbeispiel der empirischen Forschungsarbeit eine geschlechtshomogene Zielgruppe aufweist, wird diese Interventionsstrategie hinsichtlich Wiedereinsteigerinnen näher beleuchtet. Die Darstellung der folgenden Ansätze, Arbeitsbereiche, Zielsetzungen und Methoden sind Ergebnis einer empirischen Forschungsarbeit über „Soziale Frauenbetriebe“ in Niedersachsen 2001.

Die strategische Ausrichtung sozialpädagogischer Betreuung ist durchaus nicht einheitlich: erfüllt sie die Funktion der Stabilisierung, sind die Ziele auf die Teilnehmerinnen hin ausgerichtet, steht der Betriebserfolg im Vordergrund, wird in ein positives Betriebsklima und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen investiert und ist die Vermittlung zwischen Betrieb und Arbeitsmarkt zentral, werden die Ressourcen klar vermittlungsorientiert eingesetzt (vgl. Linhart 2003: 119). Die Strategieziele spiegeln sich im Leistungsspektrum, das einerseits der Sozialarbeit bzw. -pädagogik und andererseits der Arbeitspädagogik zuzuordnen ist, wieder: je nach Ausrichtung liegt der Schwerpunkt der Aktivitäten oder Interventionen in der

- Bearbeitung von psychosozialen Problemen, insbesondere von frauen- und familienspezifischen Themen;
- persönlichkeitsbildenden Unterstützung zur Stärkung von Selbstwert und Selbstbewusstsein;
- Unterstützung des Beschäftigungs- und Qualifizierungsprozesses am Arbeitsplatz zur Entwicklung der beruflichen Handlungskompetenz;
- Entwicklung der individuellen Lebens- und Berufsplanung (ebd.: 120).

Die Extrempole zur sozialen Stabilisierung werden mit den Arbeitsansätzen „*Fürsorge und Zuwendung gegenüber den Teilnehmerinnen*“ und „*Forderung und Förderung der Teilnehmerinnen*“ bezeichnet (vgl. ebd.: 123f; Hervorhebung durch Autorin). Diese Ansätze sozialpädagogischen Arbeitens können als Arbeitsprinzipien gesehen werden, die spezifische Normen für das methodische Handeln vorgeben. „Der Ansatz der `Fürsorge und Zuwendung` sieht das Subjekt, die Frau, in erster Linie mit ihren Bedürfnissen und Belangen und ist in teilnehmerinnenzentrierte Konzepte einzuordnen“ (ebd.: 124). Das persönliche Engagement gegenüber den Frauen wird dabei als besonders hoch angeführt.

„Fördern und Fordern“ fokussiert auf Leistungs- und Motivationssteigerung sowie die Teamentwicklung hinsichtlich der zu erreichenden Ziele im Betrieb. Abgeleitete Zielsetzungen für das methodische Vorgehen liegen in der Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung. Ein strukturiertes Gesprächssetting mit Zielvereinbarungen, Überprüfung dieser und das Erstellen von Entwicklungsplänen sind charakteristisch. Die Positionierung der ProfessionistInnen ist eine mittelbare im Arbeitsprozess, d.h. ihnen obliegen Schwerpunkte, die nicht direkt am Subjekt ansetzen, sondern ins gesamte Betriebskonzept passen (vgl. ebd.: 124f).

Wie bereits oben erwähnt, erfolgt die methodische Schwerpunktsetzung durch das Gespräch in verschiedenen Ausprägungen: einzeln, Gruppe, formell mit klarem Setting als Beratung, Besprechung, Aussprache, Entwicklungs- und Personalgespräch, als Teamgruppengespräch oder Diskussion, Dienstbesprechung, Betriebsversammlung, als Teamsupervision oder informell im Arbeitskontext, als `Tür und Angel-Gespräch` (ebd.: 127ff). Ein sozialpädagogisches Spezifikum ist die Person der Professionistin als Werkzeug (vgl. von Spiegel 2004) im Sinne einer Vorbildfunktion, um soziale Kompetenzen zu entwickeln. Zur Anwendung kommen auch projektarbeitsbezogene Techniken und themenbezogener Unterricht. Einzelfallhilfe wird im Kontext lebenspraktischer Fragen eingesetzt und in den Ausprägungen Begleitung, Vermittlung und Gewährung von Darlehen erwähnt (Linhart 2003: 129f).

Das sozialpädagogische Repertoire setzt nicht nur auf Gespräche zwischen und Handlungen mit ProfessionistInnen, sondern bewusst auch auf die Gruppe als Medium pädagogischer Einflussnahme. Dieser Fokus kann anschaulich im Modell für Gruppenbewerbungstrainings dargestellt werden. Der Group-Job-Workshop-Ansatz meint methodisches Handeln auf der Gruppenebene und verknüpft Wiedereingliederungsbestrebungen mit psychosozialer Betreuung. Ein „künstliches“ soziales Netzwerk wird mit dem Ziel geknüpft, Teilnehmenden Fertigkeiten für die Arbeitssuche zu vermitteln: effektive Strategien der Stellensuche, Einüben von Techniken für eine Erfolg versprechende Selbstdarstellung in Bewerbungsgesprächen und der Erwerb sozialer Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit und Durchhaltevermögen (Görlich 1998: 141-142). Gruppenprozesse werden initiiert und genutzt, um Handlungsstrategien und persönliche Stärken und Fähigkeiten bewusst zu machen und durch Rückmeldungen der Gruppenteilnehmenden das Selbstbild zu korrigieren. Die Aufgaben der Gruppenleitung bestehen in der Vermittlung von Informationen zur effektiven Arbeitssuche, dem Steuern und Reflektieren der Gruppenprozesse und dem Aufzeigen von Konsequenzen unterschiedlicher Handlungsalternativen. Gruppenaktivitäten zur Optimierung der Bewältigungskompetenz und der Beschäftigungsfähigkeit von (Langzeit-)Erwerbslosen finden sich auch in den diversen Trainings- und/oder Aktivierungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice und zielähnlichen Projekten.

Zusammenfassend verstehen sich sozialpädagogische Betreuungsformen systembezogen. Die sozialen Beziehungen zwischen einzelnen, die Beziehungsstrukturen und Rollen in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen und Gruppierungen und die aktive Gestaltung dieser stehen im Fokus der Betrachtung. Ziel ist das Sicherstellen der gesellschaftlichen Funktionalität durch Stabilisieren und Erweitern von Beziehungen, Erkennen von Defiziten und die Bearbeitung dieser, Persönlichkeitsbildung und Erweiterung der Handlungskompetenz zur gesellschaftlichen Teilhabe. Die Betreuungsperson wird als Werkzeug zur Zielerreichung gesehen. Das Methodenrepertoire setzt sich zusammen aus Gesprächen im Einzel- und insbesondere im Gruppenkontext, aus

strukturiertem Gesprächssettings mit klaren Vereinbarungen, handlungsbezogene Methoden, projekt- und themenbezogene Gruppenarbeit und der Reflexion von Interaktionsprozessen. Als Instrument zur Wirkungsmessung bietet sich das Reflexionsgespräch an. Indikatoren sind Veränderungen auf der Persönlichkeits-, Handlungs- und Reflexionsebene.

3.3.3. Case Management (CM)

In der handlungsleitenden Konzeption Case Management sollen Fachkräfte unter komplexen Bedingungen die Hilfe- bzw. Interventionsmöglichkeiten aufeinander abstimmen, indem die vorhandenen institutionellen Ressourcen und die Ressourcen im individuellen Umfeld herangezogen und koordiniert werden. Das CM wird auch als ein „Verfahren bezeichnet, das einzelfallorientiertes Vorgehen mit sozialer Netzwerkarbeit verbindet“ (Neuffer 1998: 17). Ein zielgerichtetes System zur Hilfeleistung soll organisiert, kontrolliert und ausgewertet werden, das sich am konkreten Unterstützungsbedarf der einzelnen Person ausrichtet und an deren Herstellung die betroffene Person konkret beteiligt wird. Wesentlich sind beratende und moderierende Qualitäten der Fachkräfte im konkreten Unterstützungsprozess. Ziel ist eine Qualitätsgewährleistung (vgl. Steiner u.a. 2006: 36).

Die Konzeption Case Management findet sich zielgruppenspezifisch und mit unterschiedlichen Arbeitsprinzipien in der beruflichen Reintegration wieder. Die Fülle an Literatur bzw. die facheinschlägig intensive Diskussion über die Qualitäten von Case Management weisen auf die Relevanz dieses Verfahrens hin. Die folgend abgebildete Detailgenauigkeit soll diese Relevanz in der Integrationsdebatte widerspiegeln.

CM wird als Handlungskonzept in der beruflichen Rehabilitation angeführt, um Menschen – hier mit Behinderung – erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren (vgl. ebd.: 36-37). Der Case-Management-Prozess lässt sich idealtypisch in Schrittfolgen darlegen, die in der Umsetzung spiralförmig verlaufen. Trotzdem ist dieser als Individualprozess zu verstehen, für den es keinen allgemein gültigen Ablauf gibt (ebd. 2006: 38). In den Methoden der beruflichen Rehabilitation werden formale und persönliche Zielsetzungen unterschieden und verfolgt (ebd.: 22-25):

- Die formale Dimension umfasst den Erhalt oder die Wiederaufnahme von Erwerbstätigkeit, die Beteiligung an kulturüblichen Aktivitäten und die gesellschaftliche Partizipation. Für das Erreichen dieser formalen Ziele sind medizinische, berufliche, pädagogische und soziale Maßnahmen zentral (ebd. 2006: 22).
- Die persönliche Dimension betont die individuelle Beurteilung eines Erfolges. Individuelle Problem- und Bedürfnislagen brauchen auch individuelle Erfolgskriterien (ebd.: 23-25):
 - Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt muss den individuellen Bedürfnissen angepasst sein.
 - Die berufliche Tätigkeit muss individuell sinnstiftend sein.
 - Die praktische Verwertbarkeit und die Selbstentscheidungsmöglichkeit müssen gegeben sein.

- Die Selbstwertstärkung und die Anerkennung der eigenen Fähig- und Fertigkeiten durch andere müssen angestrebt werden.
- Ein unterstützendes soziales Netzwerk muss geschaffen werden.
- Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wird angestrebt und umfasst die Individualkompetenz als Kompetenz zur Sinnstiftung und Identitätsbildung, die Sozialkompetenz, als Kompetenz zur Kommunikation und Kooperation, die Fachkompetenz als Kompetenz zum selbst gesteuerten Erwerb fachlicher Fähig- und Fertigkeiten und die Handlungskompetenz als Kompetenz zum selbständigen Lernen, begründeten Entscheiden und zur aktiven Informationsverarbeitung (Grampp und Herffurth 1999 in Steiner u.a. 2006: 24-25).

3.3.3.1. Case Management-Ansätze

In einem Modellprojekt zur Arbeitsmarkt- und Berufsförderung (Rudolph, Müntnich 2001: 530:553) wird freiwilliges Case Management als soziale Dienstleistung zur koordinierten Lösung von Problemlagen bezeichnet und umfasst eine fallorientierte und ganzheitlich konzipierte Unterstützung der Arbeitssuchenden im Wiedereingliederungsprozess. Unter Fallorientierung wird das Suchen von individuellen Lösungen für individuelle Problemlagen verstanden. Ganzheitlichkeit impliziert das Bearbeiten von beruflichen und persönlichen sowie sozialen Problemen der KlientInnen: die momentane Familiensituation, Erkrankungen, Verschuldungsstatus, momentane Sprachkompetenz und Mobilität. Die Fachkräfte entwickeln nach einer Stärken-Schwächenanalyse und nach dem Erstgespräch zur beruflichen, persönlichen und sozialen Situation gemeinsam mit den KlientInnen verbindliche Zielsetzungen für den Unterstützungsplan, die in einer Betreuungsvereinbarung festgelegt werden.

Insbesondere das Beschäftigungsorientierte Fallmanagement wird als Optimierung der Hilfe im konkreten Einzelfall verstanden (Göckler u.a. 2004, Steiner u.a. 2006: 37) und beinhaltet im Wesentlichen die gleiche methodische Abfolge wie das CM. Ein kundInnenorientiertes Verständnis unterstreicht die Dienstleistungsabsicht. Die zentrale Annahme ist, dass der Faktor Arbeit biographiekonform, biografiediskrepanz oder sogar biografiekonträr angelegt sein kann: „Brüche in den Lebens- und Erwerbsbiografien, instabile soziale Beziehungen, Kumulationen von personen- oder marktbedingten Vermittlungshemmnissen, marginalisierte Lebenszusammenhänge oder fatalistische Lebenseinstellungen nach lang anhaltender Arbeitslosigkeit lassen eine erfolgreiche Erwerbsintegration ohne Berücksichtigung dieser Umstände als wenig Erfolg versprechend erscheinen. Dies ist ein zentraler Unterschied zur Beratung und Vermittlung so genannter marktfähiger Bewerber und Bewerberinnen, bei denen es durchaus möglich ist, sich auf die Erarbeitung rein berufsbezogener Qualifikationen zu beschränken und das soziale Umfeld des Kunden weitgehend unberücksichtigt zu lassen (berufliche Eignungsdiagnostik)“ (Göcker u.a. 2004: 7).

Fallmanagement bezieht sich also auf langzeiterwerbslose Personen oder Personen mit brüchiger Erwerbsbiographie bzw. auf Personen mit Vermittlungshemmnissen bedingt durch ihre Lebensumstände, welche geregelte Arbeit nicht in ihr Leben integrieren können.

„Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung ist ein auf den Kunden ausgerichteter Prozess mit dem Ziel der möglichst nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt. In

diesem kooperativen Prozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, die anschließend vom Fallmanager implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden. So wird der individuelle Versorgungsbedarf eines Kunden im Hinblick auf das Ziel der mittel- und/ oder unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt und seine Mitwirkung eingefordert“ (ebd. 2004: 10).

Göckler u.a. (2004: 8-9) sieht in diesem Verfahren ein Instrument, dass die Trennung von Leistungsgewährung und Vermittlung in den Arbeitsmarkt aufhebt. Durch das Grundprinzip „Fördern und Fordern“ werden die individuellen Bemühungen zur Integration unterstützt, gleichwohl die Ablehnung zumutbarer Beschäftigungen bzw. Eingliederungsmaßnahmen sanktioniert werden. Wird Fallmanagement innerhalb einer Organisation umgesetzt, wird eine Zuteilung zum Bereich Beratung und Vermittlung empfohlen. Auch im Rahmen von Weiterbildungslehrgängen für langzeitarbeitslose Teilnehmende werden synergetische Effekte und besondere Qualitäten durch das Einsetzen von Case Management vermutet, wenn bereits vor Kursbeginn eine Erhebung bestehender Problemlagen und anamnestischer Daten erfolgt und während der Kursdauer ein „stabiles wachsendes Kontaktnetz“ zu Lehrenden, zu Praktikumsanleitenden aus den Betrieben und zu den die Eingliederung unterstützenden Diensten und Organisationen aufgebaut werden kann. Der „Brückenschlag zum Unterricht“ wird „als Hilferessource zur Wiederherstellung von Kompetenzen wie zum Beispiel kommunikatives Verhalten und allgemeine geistige Potentiale“ gesehen (Kott 2005: 267).

3.3.3.2. Arbeitsschritte im CM-Verfahren

Das methodische Vorgehen umfasst in diesem Verfahren fünf Arbeitsschritte, wobei sich die Schritte 2. bis 5. zirkulär im Problembearbeitungsprozess wiederholen (Göckler u.a. 2004: 14ff):

1. Arbeitsschritt: Beratung und Herstellen eines Arbeitsbündnisses im gemeinsam konstruktiven Gespräch

„Beratung innerhalb der Dienstleistung Fallmanagement kann verstanden werden als eine befristete intensive persönliche Kommunikation und Kooperation, die dazu dienen soll, Ratsuchende bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die beratungskonstituierenden Merkmale sind:

- Bezug zur konkreten Problemlage. Der/Die KundIn muss in die Lage versetzt werden, diese Probleme zu formulieren und – wenn nötig – auf Nachfrage hin so zu spezifizieren, dass sie Thema der Beratung werden können.
- Beratung muss „ergebnisoffen“ sein. Die Ratsuchenden sollen in die Lage versetzt werden, die Ergebnisse der Beratung selbstständig in ihren Alltag umzusetzen“ (ebd.: 15).

Methoden, die im Arbeitsprozess zum Einsatz kommen sind (ebd.: 16):

- Beratung erfüllt zwei Funktionen: einerseits sollen noch nicht Motivierte zur Zusammenarbeit, – auch mit Sanktionsgewalt – bewegt werden und andererseits sollen

bei den Motivierten die Bedürfnisse, die für eine Eingliederung notwendig sind, abgeklärt werden.

- Die reine Informationsweitergabe, die die Verwendung des weitergegebenen Wissens vollständig dem Kunden überlässt.
- Die Integrationsplanung, die als kommunikative Beratungsform über Beratung hinausgeht, indem sie das zukünftige Verhalten der Adressaten und anderer Fallbeteiligter festlegt, bereitstellt und steuert.
- Die Hilfeleistung, die persönliche „Ressourcen der Kunden berücksichtigt und diese durch die Angebote (...) anderer Beratungsstellen und Institutionen erweitert. Andere Fallbeteiligte die den Integrationsprozess positiv unterstützen können, werden ebenfalls in das Netz aufgenommen.
- Die Anleitung, die als pädagogische Intervention Einfluss auf den Umgang der Adressaten mit Informationen, problemlösenden Ressourcen oder auf ihre Interaktion mit anderen Beteiligten nimmt.
- Die Gruppenberatung, die im Kontext der Einbeziehung von Angehörigen der Bedarfsgemeinschaft oder weiterer Unterstützer besondere Beratungsbedingungen aufweist.
- Die Orientierungsmaßnahmen/Gruppenveranstaltungen, die verschiedene Aktivierungs- und Informationselemente in der Arbeit vor Gruppen verzahnen.

2. Arbeitsschritt: Assessment

Daten werden gesammelt um Probleme zu erkennen und zu verorten. Die Quantität der Datensammlung erfolgt im spiralförmig angelegten Beratungsprozess und ist unmittelbar mit der zu bearbeitenden Problemstellung verbunden. Von einer Datensammlung auf Vorrat wird abgeraten (ebd.: 19-24). Die Phase des Assessment ist mit der Anamnese und sozialpädagogischen Diagnose gleichzusetzen.

3. Arbeitsschritt: Integrationsplanung und Eingliederungsvereinbarung

Ziele werden vereinbart und Hilfsangebote geplant, welche in der Eingliederungsvereinbarung als schriftliches Arbeitsbündnis zwischen den AkteurInnen im Hilfeprozess festgehalten werden. Die Zielaushandlung ist ein gemeinsamer Prozess zwischen BeraterIn und KundIn, der Konsensziele anstrebt. Die Eingliederungsvereinbarung gibt die Bearbeitungsstruktur vor, betont das partnerschaftliche Arbeitsbündnis, dient dem Controlling und definiert sich als rechtsverbindlicher Vertrag (ebd.: 24-28).

4. Arbeitsschritt: Steuerung der Leistungen

Die Steuerung der Leistungen, welche für die Problembearbeitung notwendig ist, erfolgt durch die fallmanagende Fachkraft, vor allem auch, weil nicht jede Leistung von der Fachkraft selbst erbracht werden kann. Göckler u.a. (2004: 31-32) schlagen folgende Bearbeitungsstruktur vor:

- Was ist das Problem?
- Was ist zu veranlassen?

- Welche Stellen können mit einbezogen werden?
- Welche Leistungen werden erbracht?
- Welche Absprachen und Kooperationsverträge gibt es?

5. Arbeitsschritt Ergebnissicherung

Die Sicherung der Ergebnisse erfolgt durch ein Controllingsystem, das der Steuerung der Leistungsprozesse dienlich ist (ebd.: 32-39). Voraussetzung jedes Controlling ist die Festlegung von sinnvollen Zielen, die mit Kennzahlen versehen werden, um den Zielerreichungsgrad zu messen. Ergebnisse entstehen nicht linear, sondern prozesshaft und bedürften daher auch der vorgelagerten Definition von Qualitätszielen. Aus der gemeinsamen Zielformulierung werden schließlich Wirkungs- und Prozessziele definiert, die einer Überprüfungsdefinition mit der leitenden Fragestellung, woran die Zielerreichung konkret erkennbar ist, bedürfen.

Göckler u.a. (2004: 33-34) nennen Faktoren, die auf die Qualität der Dienstleistung und auf das Ergebnis maßgeblich einwirken:

- Mit institutionellen Faktoren sind das grundlegende Verständnis der Aufgaben der Organisation, die Ressourcen der Organisation und ein akzeptiertes und durchhaltendes Qualitätssicherungssystem gemeint.
- Personelle Faktoren umfassen die Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte, die Teamarbeit, die Unterstützung durch FachspezialistInnen, das Engagement der Fachkräfte und die personal- und organisationsentwickelnden Elemente.
- Umgebungsfaktoren sind die Ressourcen der KundInnen, der Grad der Vernetzung und Kooperation als Unterstützungsnetzwerke wie auch makropolitische Vorgaben und Richtlinien.

Angewendete Techniken zur Ergebnissicherung und Zielerreichungsprüfung im CM sind das strukturierte Interview, die Dokumentenanalyse, die Beobachtung des nonverbalen Verhaltens, Verfahren zur Selbsteinschätzung und professionelle standardisierte Testverfahren (vgl. ebd.: 19-20; siehe dazu auch Kapitel Evaluation in der Sozialarbeit).

Zusammenfassend versteht sich Case Management als fallorientierte und ganzheitliche Hilfestellung, um individuelle Defizite zu beseitigen. Den Betroffenen kommt dabei eine konkrete und verantwortungsübernehmende Beteiligung im gesamten Prozess zu. Die den Prozess Managenden sind für die Moderation und Abstimmung der Hilfemöglichkeiten und –angebote zuständig. Sie organisieren, kontrollieren, werten aus und haben die Verantwortung für die Sicherstellung der Qualität des Detailhilfeplanes. Die Bezeichnung Verfahren bringt die klare strukturierte Abfolge des Unterstützungsprozesses zum Ausdruck. Methodisch wird von einer Verbindung zwischen Einzelfall- und Netzwerkarbeit ausgegangen. Als Einzelmethoden gelten das Beratungsgespräch im Einzel- und Gruppenkontext, die Moderation und Informationsweitergabe, die Anleitung und Orientierungsmaßnahmen bzw. -veranstaltungen. Gemessen wird jeweils der Zielerreichungsgrad der vorab definierten Wirkungs- und Prozessziele mit den vorab festgehaltenen Indikatoren. Techniken der Wirkungsmessung sind u.a. das strukturierte Interview, die Analyse von Dokumenten, die Beobachtung, die Selbst- und Fremdeinschätzung und standardisierte Testverfahren.

3.3.4. Betriebssozialarbeit (BSA)

Auf rechtlicher Basis ist Betriebssozialarbeit eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, eingebettet in die Personalpolitik eines Unternehmens. „Als Grundprinzip der BSA gilt, dass sich das Angebot nicht nur an bestimmte, gefährdete oder in besonderen Notlagen befindende MitarbeiterInnen richtet, sondern alle MitarbeiterInnen des Unternehmens anspricht und sich generell auf die Normalität des Arbeitslebens bezieht“ (Deimbacher 1998:4 zit.n. Lesnik 2000). ArbeitnehmerInnen werden somit nicht nur hinsichtlich ihrer fachlichen, sondern auch ihrer sozialen Arbeitsleistung wahrgenommen, geschult und gefördert.

Als Interventionsstrategien und Methoden der BSA lassen sich anführen (Lesnik 2000: 185-191):

- Individualberatung (fachliche Beratung);
- Vermittlung und Aktivierung von internen und externen Ressourcen und Hilfen;
- Konflikt- und Prozessmoderation;
- Situationsanalysen;
- Förderung der internen Kommunikation;
- Präventionsprojekte (Konflikte, Mobbing, Belästigung, Verschuldung, Stress, Sucht u.a.);
- Teamentwicklung;
- Round-Table-Gespräche;
- Beiträge zu Schulungen;
- Beratung in Personalfragen und Absenzmanagement.

Das Konzept der BSA geht insbesondere durch den präventiven Ansatz weit über intervenierende Integrationsstrategien hinaus, obwohl ein salutogenetisches Präventions- und Interventionsverständnis zunehmend für Strategien bei schwervermittelbaren Langzeiterwerbslosen eingefordert wird (Kuhnert, Iserloh 2007). Gesundheitsförderung, Selbstwertstärkung, Motivationsarbeit und die Berücksichtigung von Interessen und Grundfähigkeiten haben in dieser methodischen Ausrichtung einen zentralen Stellenwert.

3.3.5. Outplacement/Replacement/Inplacement

„Outplacement ist eine freiwillige, vom Arbeitgeber finanzierte und i.d.R. durch öffentliche Mittel kofinanzierte Personaldienstleistung, die zum Ziel hat, die von Personalabbau betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch verschiedene Beratungs- und Trainingsleistungen in eine neue Beschäftigung zu transferieren“ (Hofmann 2001: 322). Outplacement ist als personalwirtschaftliches Instrument zu verstehen, das auch als Integrationsstrategie arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen - wie den Sozialökonomischen Betrieben - aufgegriffen wurde. In Deutschland wurde Outplacement durch die Reformierung des SGB III als „förderungswürdiges und beschäftigungswirksames Instrument vom Gesetzgeber anerkannt“ (vgl. ebd.: 325). Der inhaltliche Schwerpunkt liegt einerseits in der emotionalen und sachlichen Begleitung vom Abbau betroffener MitarbeiterInnen, andererseits in der beruflichen Neuorientierung.

Zahlreiche Studien belegen eine Verschlechterung in der Vermittlung nach einer längeren Phase von Erwerbslosigkeit.¹⁵ Ziel arbeitsmarktpolitischer Instrumente ist eine rasche Reintegration in den Arbeitsmarkt. Durch Outplacement sollen die Betroffenen noch vor bzw. in direktem Anschluss an die Erwerbslosigkeit eine neue Erwerbsbeschäftigung finden. Die Vorteile dieses Instruments sind für die betroffenen MitarbeiterInnen, das entlassende Unternehmen und die Arbeitsmarktverwaltung vielfältige.

Outplacementkonzepte finden sich in der Literatur in unterschiedlichen Varianten, mit uneinheitlichen Begriffen, unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten und Beiträgen zur Effizienzmessung:

- „Placement“ als die „gezielte Vermittlung von freigesetzten Mitarbeitern in ein anders Unternehmen“ (Drumm 1995: 253 zit.n. Hofmann 2001:328);
- Inplacement als „innerbetriebliches Placement“ beinhaltet die „innerbetriebliche Neuorientierung“ (Freimuth 1994 zit.n. Hofmann 2001: 329);
- Replacement als „Begleitung und Unterstützung (...) bis in ein neues Arbeitsverhältnis hinein“ (Hofmann 2001: 329f);
- Einzel- und Gruppenoutplacement oder die Kombination aus beiden Settings wie dem Gruppenoutplacement und einem Kontingent an begleitender Einzelberatung, um die „Effizienz und Qualität des Trainings- und Beratungsprozesses zu erhöhen“ (vgl. Haari 1991; Egle/Bens 2001 zit. n. Hofmann 2001: 329). Gruppenoutplacement gilt als effektiv für Teilnehmende mit Berufsabschluss und häufiger Fort- und Weiterbildung; bei sprachlichen Barrieren und Schulungsungewohntheit der Mitarbeitenden wird vom Gruppensetting abgeraten und eine zielgerichtete individuelle Betreuung in der Bewerbungsphase empfohlen (vgl. Haari 1999: 170-173 zit.n. Hofmann 2001: 337);
- Outplacement als integrierte Maßnahme in Auffang-, Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften, wie den Sozialökonomischen Betrieb.

Das Leistungsprofil ist breit gefächert: Bewerbungstraining, Einzelberatung, Bewerbungcoaching, Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen, Anbahnung neuer Arbeitsverhältnisse z.B. durch Schnupperpraktika, Existenzgründungsberatung, die Unterstützung bei der Arbeitssuche u.a. (vgl. Stricker 1999 zit.n. Hofmann 2001: 330).

Als „Kernstücke von Outplacement“ gelten die „Einzelberatung und die Qualifizierungsberatung“ (Hofmann 2001: 331f):

- Einzelberatung verfolgt Hilfe zur Selbsthilfe. Durch das Auslösen von Lernprozessen soll eine selbständige Bewältigung von akuten und künftigen Problemlagen erreicht werden. Eigeninitiative soll durch Beratung, Begleitung und das Coaching gefördert werden.
- Qualifizierungsberatung motiviert zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und bearbeitet Ängste, die mit Weiterqualifizierung verbunden sind. Ziel ist es insbesondere die „Einstellungsfähigkeit“ zu erhalten oder zu erhöhen (Hofmann 201: 333).

¹⁵ Eine empirische Studie des Landesarbeitsamtes Hessen (1995: 9f) wies eine signifikante Verschlechterung in der Vermittlung nach einer Arbeitslosigkeit von mehr als zwölf Monaten nach.

Die Erfolgsmessung wird zur gesellschaftsphilosophischen Frage erhoben: als „erfolgskritische Merkmale“ werden daher die „Ausbildung“, das „Qualifikationsniveau“, das „Alter“, „körperliche Einschränkungen“, „vorhandene Mobilität, persönliche Einstellungen“ sowie die „Professionalität der Dienstleister“, die „Berater-Klient-Relation“ die „Dauer der Maßnahme“ und die „außerbetrieblichen Rahmenbedingungen, wie die „Arbeitskräftenachfrage auf dem regionalen Arbeitsmarkt“ angeführt (Kirsch u.a. 2000: 63 zit.n. Hofmann 2001: 337). Durch die Zunahme beruflicher und berufsbiographischer Umbrüche sind integrierte Konzepte“, (in denen Outplacementvarianten eine relevante Rolle einnehmen; Anm. d. AutorInnen) „wichtig, die „eine enge Verzahnung von Arbeitsverwaltung und anderen gesellschaftlichen Organisationen sowie Unternehmen vorsehen, um die Bewältigungsressourcen des Einzelnen nicht zu überfordern (Kieselbach 1998: 247f zit.n. Hofmann 2001: 336). „Die Entwicklung eines solchen integrierten Konzeptes von OP/RP-Beratung“ (integrierter Outplacement und Replacement – Konzepte; Anm. d. AutorInnen) lässt sich als ein sozialer Geleitschutz („social convoy“ i.S. von Antonucci 1985) interpretieren, der die individuelle Bewältigung beruflichen Wandels erleichtert (Kieselbach 2001: 387). Hierfür scheint allerdings eine Fokusänderung von einer Defizit- zu einer Subjektorientierung notwendig.

Aktuelle Erfolgsmessungen beziehen sich auf harte Daten wie die Integrationsquote, die Beratungsdauer, das positive Absolvieren von Qualifizierungsmaßnahmen u.ä.m. Ein Forschungsdefizit wird in der Berücksichtigung von weichen Daten im Integrationsprozess und in der Wirkungsmessung von Maßnahmen, Interventionsstrategien, Techniken sowie von dem psychosozialen Bewältigungshandeln gesehen. Allerdings ist die Zielgruppe für die Teilnahme an Forschungsprojekten schwer zu motivieren (vgl. Kirsch u.a. 2001: 32 zit.n. Hofmann 2001: 338).

Zusammenfassend haben Outplacementstrategien einen erwerbs- oder beschäftigungsorientierten Fokus mit dem Ziel der Vermittlung oder Integration in den Arbeitsmarkt unter dem Primat der Hilfe zur Selbsthilfe. Als Leitziele gelten eine möglichst rasche Aufnahme einer Erwerbsarbeit oder Beschäftigung bzw. einer Weiterqualifizierung und das Wiederherstellen einer selbständigen Problembearbeitung. Die emotionale und sachliche Begleitung bei der beruflichen Neuorientierung, die Qualifizierungsberatung, Einzel- und Gruppenberatung, Coachingstrategien sowie motivationale und angstnehmende Interventionen sind die zentralen Methoden. Für die Wirkungsmessung werden als Indikatoren erfolgskritische Merkmale auf individueller und arbeitsmarktlicher Ebene festgelegt. Interessante Fragen auf individueller Ebene sind das Finden erfolgskritischer Persönlichkeits- und berufs- und biographischer Merkmale, erfolgskritische BeraterInnenvariablen im professionellem Kontakt oder auf arbeitsmarktlicher Ebene, das Herausfiltern von Faktoren, die den Erfolg einer Maßnahme oder einer spezifischen Strategie im Integrationsprozess belegen.

Evaluationsstudien zu den „Zuschüssen zu Sozialplanmaßnahmen“ nach SGB III erkennen jedenfalls im Outplacement eine wirksame Unterstützung zum „Beschäftigungstransfer“ (Kirsch u.a. 2000: 64 zit.n. Hofmann 2001: 339).

3.4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Den Interventionsstrategien zur Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt liegt je ein spezifisches Verständnis von Sozialarbeit zugrunde, aus dem sich die strategischen Zielsetzungen bestimmen lassen. Diese steuern die Maßnahmenkonzeption allgemein und legen eine Angebotspalette fest. Für die Umsetzung sozialarbeiterischer Handlungen müssen allerdings zuerst die individuellen Problemstellungen definiert und in weiterer Folge Handlungsziele festgelegt werden, welche einerseits die Richtung der Intervention vorgeben andererseits den Grad der Zielerreichung bestimmen helfen. Sozialarbeiterisches Handeln ist somit an die Bedürfnisse der Klientel geknüpft und auf die Mitarbeit zur Zieldefinition und -erreichung angewiesen. Die Erreichung von Zielen auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration lässt schließlich Aussagen über Wirkungen zu, insofern sowohl Indikatoren zur Zielerreichung im Problembearbeitungsprozess festgelegt als auch Methoden zur laufenden Überprüfung bestimmt wurden und eine fortlaufende Dokumentation erfolgte.

Worin unterscheiden sich nun die Interventionsstrategien in ihrem Verständnis von Sozialarbeit, den strategischen Zielsetzungen, dem methodischen Vorgehen bei der Problembearbeitung bzw. Zielerreichung und in der Wirkungsmessung? Tabelle 1 beschreibt stichwortartig die fünf ausgewählten Handlungskonzeptionen. Falls die verarbeitete Literatur keine Aussagen zu den genannten Dimensionen zulässt, bleibt das Feld leer.

Tabelle 1: Beschreibung von fünf Interventionsstrategien zur Arbeitsmarktintegration

Soziale Interventionsstrategien	Verständnis von Sozialarbeit	Strategische Zielsetzung	Handlungszielsetzungen	Strategien zur Problemerkennung und -bearbeitung	Zielerreichung und Wirkungsfeststellung
Beratung	subjekt- und alltagsweltbezogen	Erhalten oder Wiederherstellen der Handlungsfähigkeit	Erweitern von sozialen Beziehungen; Verbessern der Kommunikationsfähigkeit; Aktivieren von Stärken und Ressourcen	Gespräche mit einzelnen und in Gruppen; Rückmeldung von beobachteten Informationen	Durch Beobachtung zum Feststellen von Veränderungen
sozialpädagogische Betreuung	systembezogen	Sicherstellen der gesellschaftlichen Funktionalität zur gesellschaftlichen Teilhabe	Stabilisieren und Erweitern von Beziehungen; Persönlichkeitsbildung; Erweitern der Handlungskompetenz	Betreuungsperson wird als Werkzeug Gesprächarten im Einzel- und Gruppenkontext klare Vereinbarungen formulieren handlungsbezogene Methoden projekt- und themenbezogene Gruppenarbeit Reflexion von Interaktionsprozessen	Durch Reflexionsgespräch zum Feststellen von Veränderungen; Indikatoren sind Veränderungen auf der Persönlichkeits-, Handlungs- und Reflexionsebene
Case Management	ganzheitlich und fallorientiert	Sicherstellen der gesellschaftlichen Funktionalität	Fördern von Stärken; Fordern von aktiver Mitarbeit und Eigenverantwortlichkeit	Beratungsgespräch im Einzel- und Gruppenkontext; Moderation und Informationsweitergabe; Anleitung; Orientierungsmaßnahmen	Durch: strukturiertes Interview, Analyse von Dokumenten, Beobachtung, Selbst- und Fremdeinschätzung und standardisierte Testverfahren Für Wirkungs- und Prozessziele werden Indikatoren festgelegt;
Betriebssozialarbeit	präventiven Ansatz	Arbeitsmarktteilhabe abgestimmt auf die individuelle Persönlichkeits- und Ausgangslage	Gesundheitsförderung, Selbstwertstärkung, Motivationsarbeit, Berücksichtigung von Interessen und Grundfähigkeiten	Einzel- und Gruppeninterventionen	
Outplacement, Re- und Inplacement	erwerbs- oder beschäftigungsorientiert	möglichst rasche Aufnahme von Erwerbsarbeit oder Beschäftigung bzw. Weiterqualifizierung, Wiederherstellen einer selbständigen Problembearbeitung	Berufliche (Neu-)Orientierung; Fördern der Eigeninitiative und Motivation; Aktivieren von erfolgreichen Problemlösungsstrategien	emotionale und sachliche Begleitung bei der beruflichen Neuorientierung, Qualifizierungsberatung, Einzel- und Gruppenberatung, Coachingstrategien sowie motivationale und angstnehmende Interventionen	Festlegen von erfolgskritischen Merkmalen auf der individueller und der arbeitsmarktlicher Ebene

Die Interventionsstrategien unterscheiden sich gravierend in der Wahrnehmung der KlientInnen im gesamten Arbeitsmarktintegrationsprozess, beginnend mit der Art der Problemfeststellung und -definition, dem Grad der Verantwortlichkeit für die Problembearbeitung und -lösung sowie der Mitbestimmung bei der Zielsetzung Arbeitsmarktintegration.

Die Anamnese, als das Erheben von für die Arbeitsvermittlung relevanter Daten, und die Diagnose, als das Bestimmen von vermittlungsrelevanten Problemstellungen, unterscheiden sich in ihrer Definition: die Beratung zielt auf eine prozesshafte Datenerhebung im Gespräch ab (Prozessdiagnose), während stärker formalisierte Verfahren eine Stuserhebung und -bestimmung (Statusdiagnose) vornehmen. Vorgelagerte Instrumente – intendiert zur Chancenmessung und Entfernungseinschätzung der Arbeitssuchenden vom Arbeitsmarkt, also zum Erstellen von Chancen/Risiken-Profilen (siehe 3.5 Exkurs) – werden allerdings dann auch als diagnostische Verfahren eingesetzt und bringen den gegenwärtigen Boom (Schumak, 2003 zit.n. Galuske/Rosenbauer 2008) zum Erheben von Daten mittels scheinbar objektiver Instrumente zum Ausdruck. Sozialtechnokratischem Denken wird in der Sozialarbeit auch mit Skepsis begegnet: „Der Einsatz von sozialtechnischen Instrumenten zur Problemdefinition kann sich daher nicht der respektvollen Verständigungsbereitschaft“ (Schrappner 2005 zit.n. Galuske/Rosenbauer 2008: 85) und der „Beteiligung der AdressatInnen an allen sie betreffenden Entscheidungsvorgängen“ (vgl. Galuske/Rosenbauer 2008: 85) entledigen.

Die Herangehensweise zur Bearbeitung von Problemlagen ist in der sozialpädagogischen Betreuung, den vorgelagerten Instrumenten, im Case Management und Outplacement defizitorientiert angelegt, um eine Wiedereingliederung zu erreichen, während die Beratungsansätze die Eigenverantwortlichkeit in der Zielbestimmung eher zulassen und auf das Auffinden von Ressourcen und das Aktivieren von individuellen Lösungsstrategien abzielen.

Dieser unterschiedliche Zugang erfordert eine unterschiedliche Definition der helfenden, unterstützenden, coachenden, moderierenden oder betreuenden Beziehung zwischen SozialarbeiterInnen und KlientInnen. Die Intensität des Beziehungsangebotes wirkt in die methodische Umsetzung hinein. Während sich das Einzelsetting in jeder Handlungskonzeption findet, wird das Gruppensetting unterschiedlich genutzt: so wird die Gruppe in der sozialpädagogischen Betreuung als Medium gegenseitiger Einflussnahme gesehen, während im Outplacement der themenbezogene Informations- und Beratungsaspekt überwiegt.

Eine alle sozialen Interventionsstrategien übergreifende Wirkungsbedingung liegt in der Beratungskompetenz der Fachkräfte, die auch in eher moderierenden Verfahren wie Betriebssozialarbeit und Case Management Ausgangspunkt für die gemeinsame Problem- und Ressourcenerarbeitung sowie Zielentwicklung ist. Hinsichtlich Zielerreichungsbestimmung und Wirkungsmessung lässt sich eine unterschiedliche Breite an Indikatoren festhalten: während sich Outplacement an erfolgskritischen Kriterien orientiert, werden in der sozialpädagogischen Betreuung Kriterien nach Dimensionen wie Persönlichkeit, Handlungsfertigkeit und Reflexionsfähigkeit festgelegt, sowie im Case Management-Ansatz der Zielerreichungsgrad an den vorab definierten Wirkungs- und Prozesszielen bestimmt. Übergreifend sind es durchwegs auch weiche Indikatoren, die zur Wirkungsmessung herangezogen werden. Als Methoden zur Wirkungsmessung finden sich vor allem Gespräche und Beobachtungen sowie ansatzweise auch standardisierte Testverfahren (siehe Case Management). Unterschiedlich gewichtet ist das

Miteinbeziehen der KlientInnen zur Wirkungsbestimmung. Es ist anzunehmen, dass Strategien, die auf Feedback und Reflexionsgespräche setzen, eine intensivere Bezugnahme auf die Sichtweisen der KlientInnen zulassen (siehe sozialpädagogische Betreuung).

Was lässt sich nun als inhaltliche Schlussfolgerung hinsichtlich des Verständnisses von Sozialarbeit, Interventionsstrategien zur Problembearbeitung und Wirkungsmessung festhalten? Ausgangspunkt für sozialarbeiterisches Handeln sind soziale bzw. psychosoziale Problemlagen, die sich zu Folgeproblemen der berufsbiographischen Entwicklung steigern können: Hazartrate, Motivation und Lebensqualität – wie subjektiver Gesundheitszustand, Selbstkonzept, Sozialbeziehungen und soziales Netz sowie soziale Unterstützung durch Aktivitätsminderung in der Freizeit, Zerfall der Zeitstruktur – sinken mit andauernder Erwerbslosigkeit (vgl. Kager 2001). Um diesen Vermittlungshemmnissen in der Arbeitsmarktintegration entgegenzuwirken ist eine Sichtweise notwendig, die Menschen nicht in Problembereiche segmentiert, sondern als ganzes erfasst. Ein ganzheitlicher sozialarbeiterischer Zugang muss die Erfahrung der Ausgeschlossenheit vom Arbeitsmarkt, die durch diese Erfahrung entstandene Isoliertheit und Einsamkeit sowie die erlebte Ohnmacht beachten. Weiters stellt sich die Frage nach dem Erlernen von Schlüsselqualifikationen, wie die Steigerung der Motivation, das Entwickeln der Fähigkeit mit Misserfolgen umgehen zu lernen oder die Entwicklung alternativer Lebenskonzepte (vgl. Mohr 2001: 111-131; Mickl 2000: 111-126). Die Employability ist daher breit zu definieren und kann nicht nur an Fähigkeiten der unmittelbaren Arbeitsmarktvermittlung ansetzen. In einer vergleichenden Studie zu verschiedenen Interventionstypen wird hervorgehoben, dass Maßnahmen, „die auf eine allgemeine Kompetenzerweiterung ausgerichtet sind, zu einer besseren Wiedervermittlungsrate führen als die zeitweilige Beschäftigung in staatlich subventionierten Arbeitsverhältnissen oder eine allgemeine berufliche Qualifizierung“ (Vuori, Vesalainen 1999: 126 zit. n. Mohr 2001).

In diesem Sinne braucht es auch breite Interventionsmaßnahmen, die niederschwellig, subjekt- und lebenslagenorientiert ausgerichtet sind (vgl. Stadler / Hacker 2004: 284-286), und in diesen ein breitgefächertes Interventionsrepertoire, um die jeweils akuten Problemlagen zuerst zu bearbeiten. Strukturierte Erhebungsinstrumente, die prozesshaft die für die Problembearbeitung notwendigen Daten erheben und bereits vorhandenes Datenmaterial bei der Zuweisung berücksichtigen, erleichtern die Problemdiagnose dahingehend, welche Probleme im Rahmen einer Interventionsmaßnahme bearbeitet werden sollen und können. Daraus kann sich eine für die Interventionsmaßnahme ressourceneffiziente Strategie ableiten, die zugleich die Rolle(n) der Fachkräfte definiert. Rollenklarheit innerhalb der für die Problemlösungen zuständigen Fachkräfte spart nicht nur Ressourcen, sondern schafft vor allem Struktur für die KlientInnen hinsichtlich Zuständigkeit, Vertrauensbildung und Lernwirkungen. Die Vorteile liegen sowohl auf KlientInnen- als auch auf Fachkräfteebene: das Interventions- bzw. Kommunikationsnetz wird breiter, die vorhandenen Fachressourcen werden ausgeschöpft, die Lern- und Problembearbeitungssituationen werden multipliziert. Insbesondere in der Möglichkeit dieses breiten Interventionsansatzes zeigt sich der ganzheitliche Ansatz.

Dieser Zugang schließt auch eine isolierte Wirkungsmessung einseitig auf die Vermittlungsquote hin aus. Das Festlegen von individuellen Zielindikatoren und die Überprüfung des Erreichungsgrades mit den KlientInnen sind adäquate Methoden der Problembearbeitung und Wirkungsmessung zugleich. Um Wirkungen auch über den

Einzelfall hinaus sichtbar zu machen, ist das Festhalten des prozesshaften und zielorientierten Arbeitsprozesses notwendig. Eine strukturierte elektronische Dokumentation, die die Sichtweisen der KlientInnen berücksichtigt (mehrperspektivisch) und die den Arbeitsprozess strukturierende Arbeitsinstrumente integriert, erleichtert innerhalb einer Interventionsmaßnahme die Zusammenarbeit der Fachkräfte und ermöglicht es, Wirkungsaussagen durch Selbst- oder Fremdevaluation zu formulieren.

3.5. Exkurs: Profiling-Bogen und Kansmeter (Chancenmesser)

Den Eingliederungsstrategien und Unterstützungsmaßnahmen vorgelagerte diagnostische Instrumente sind Profiling-Bogen und Kansmeter, welche zur Erfassung der Gefahr von Langzeiterwerbslosigkeit dienen bzw. die Entfernung der Arbeitssuchenden zum Arbeitsmarkt messen. In beiden Instrumenten geht es um das frühzeitige Erstellen von Personenprofilen, die eine adäquate Zuordnung von Vermittlungsstrategien ermöglichen. Zudem ist eine Bearbeitung der Problemlagen in weniger heterogenen Gruppen möglich. Rasche und bedürfnisorientierte Vermittlungsstrategien können die Folgen der Erwerbslosigkeit abschwächen.

Der Profiling-Bogen wurde im Modellprojekt entwickelt und evaluiert (Rudolph, Müntnich 2001: 530-553): aus statistischen Daten wird auf Basis von gewünschten Berufsfeldern und deren Arbeitsmarktaussichten, der Situation am regionalen Arbeitsmarkt, der Dauer der letzten Erwerbsarbeit, der Art der Beendigung dieser und dem Gesundheitszustand eine Risikoeinschätzung berechnet, die mit weichen Faktoren wie Qualifizierung (Abschlüsse, fachliche Defizite, Deutschkenntnisse, Berufserfahrung), Mobilität, Motivation der Teilnehmenden, Berufsorientierung und Erscheinungsbild ergänzt wird. Die Auswertungsdaten stehen der fallmanagenden Fachkraft zur Verfügung.

Auch beim Kansmeter werden statistische Arbeitsmarktdaten und weiche Daten der Teilnehmenden – in zwei einstündigen Gesprächsrunden – erhoben. Auf Basis dieses Ergebnisses werden die KlientInnen in 4 Gruppen mit unterschiedlichen Interventionsstrategien eingeteilt:

- Gruppe 1: vermittelbare Personen, denen die Basisleistungen des Arbeitsmarktservice zur Verfügung stehen,
- Gruppe 2: Personen mit erhöhtem Risiko einer Langzeiterwerbslosigkeit, denen Unterstützungsmaßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit – Qualifizierung und Bewerbungstraining – bis zu 12 Monaten zur Verfügung stehen,
- Gruppe 3: Personen mit hohem Risiko einer Langzeiterwerbslosigkeit, denen intensive Maßnahmen im Rahmen eines koordinierten Eingliederungsplanes von mehr als 12 Monaten zur Verfügung stehen,
- Gruppe 4: Personen mit schweren Eingliederungshemmnissen, wobei die soziale vor der beruflichen Integration steht.

Das Herstellen einer annähernden Homogenität im Vorfeld bezüglich der Einschätzung der Vermittelbarkeit soll passgenaue Interventionsstrategien ermöglichen, die eben in einer möglichst raschen Arbeitsmarktintegration enden, wobei durchaus festzuhalten ist, dass bei Einschätzung gravierender Vermittlungshemmnisse die Unterstützung zur sozialen Integration im Vordergrund steht.

Profiling und Betreuungsstufen

Profiling gilt in Deutschland als vorgelagertes Instrument zur Festlegung von Betreuungsstufen, welche den "Integrationsfortschritt der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen" transparent, kontinuierlich und qualitätsichernd abbilden (Bundesagentur für Arbeit 2007: 1). Die Wirkungsmessung erfolgt nicht nur mehr auf Basis der tatsächlichen Integration in den Arbeitsmarkt; vielmehr steht im Zentrum der zielgerichtete Einsatz dieses arbeitsmarktpolitischen Instrumentes. Profiling wird als Maßstab für die Integrationsnähe und -entwicklung der KundInnen eingesetzt, mit dem Ergebnis einer individuellen Standortbestimmung. Die Betreuungsstufen ermöglichen eine systematische Abbildung der Integrationsentwicklung wie eine systematische Erfassung der KundInnenstruktur. Sie bilden die Grundlage einer bedarfsorientierten und differenzierten Betreuung und Unterstützung. Dafür braucht es Kriterien, die eine Beurteilung dieser zulassen sowie Indikatoren, die den Integrationsfortschritt abbilden. Die Festlegung der Betreuungsstufen erfolgt durch das Beurteilen der individuellen Voraussetzungen hinsichtlich der Schlüsselgruppen Leistungsfähigkeit, Motivation und Rahmenbedingungen und Qualifikation. Merkmalsbereiche bzw. einzelne Merkmale definieren die Schlüsselgruppen und beschreiben die integrationsrelevanten Aspekte. Für die Beurteilung ist sowohl der Ist-Stand als auch das Veränderungsvermögen zu beurteilen. Für jedes Merkmal stehen mögliche Indikatoren für die Einschätzung sowie Hinweise auf mögliche Informationsquellen zur Verfügung. Der Merkmals- und Indikatorenkatalog ist nicht abschließend zu verstehen, sondern kann für die individuelle Standortbestimmung durchaus erweitert werden (vgl. ebd. 2007: 8ff).

So wird die Schlüsselgruppe Motivation und Rahmenbedingungen für die Integrationsarbeit in zwei anamnestiche Erhebungsbereiche gegliedert. Der Teilbereich Motivation wird mit den Merkmalen und -bereichen Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit, Arbeitsbereitschaft, Weiterbildungsbereitschaft und Flexibilität festgelegt. Das letztgenannte Merkmal lässt sich beschreiben mit der Bereitschaft zur Anpassung der Wünsche, der Vorstellungen über die Arbeitszeit, das Gehalt, die Art der Tätigkeit und den Tätigkeitsort. Als hinweisgebende Instrumente werden Selbstauskunft und Verhaltensbeobachtung vorgegeben. Analog ist der Teilbereich Rahmenbedingungen innerhalb dieser Schlüsselgruppe strukturiert.

Tabelle 2: Kriterienkatalog zur Beurteilung der Schlüsselgruppen

2. Motivation und Rahmenbedingungen für die Integrationsarbeit		
Die Schlüsselgruppe „Motivation und Rahmenbedingungen für die Integrationsarbeit“ teilt sich in folgende Merkmalsbereiche:		
a. Motivation		
b. Rahmenbedingungen für die Integrationsarbeit		
Die beiden Merkmalsbereiche sind in einer Schlüsselgruppe zusammengefasst, da zwischen ihnen eine Kausalität bestehen kann und sie für diesen Fall nicht isoliert voneinander betrachtet werden können.		
Merkmalsbereich / Merkmale	Mögliche Indikatoren für die Beurteilung	Mögliche Informationsquellen und sonstige Hinweise
a. Motivation		
Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit, Arbeitsbereitschaft	- Reaktion auf Hilfs-/Unterstützungsangebote während der Betreuung - Bewerbungsaktivitäten/Suchaktivitäten	- Selbstauskunft - Vorgelegte Bewerbungen, nachgewiesene Bewerbungsbemühungen - Ggf. auch Arbeitgeber-Reaktionen auf Vermittlungsvorschläge (keine Nachfrage)
Weiterbildungsbereitschaft	- Reaktion auf Weiterbildungsangebote - Bereits absolvierte Bildungsmaßnahmen	- Selbstauskunft - Verhaltensbeobachtung
Flexibilität	Bereitschaft zur Anpassung der Wünsche/Vorstellungen bzgl. Arbeitszeit, Gehalt, Tätigkeitsart, Tätigkeitsort usw.	- Selbstauskunft - Verhaltensbeobachtung
b. Rahmenbedingungen für die Integrationsarbeit		
Wohnsituation	Vorhandensein einer (eigenen) Wohnung	- Selbstauskunft - Adresse
Finanzielle Situation	Pfändungs-/ Überweisungsbeschlüsse	- Selbstauskunft (freiwillig) - Vorlage entsprechender Unterlagen, soweit freiwillig eingebracht
Familiäre Situation	- Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen - Kulturelle / sprachliche Aspekte	Selbstauskunft
Berufliche Interessen	Interessenslagen, die berufliche Alternativen eröffnen können	Selbstauskunft

Quelle: Schumacher 2007

Für die Beurteilung braucht es die Erhebung von Daten, die „ausschließlich die im Einzelfall integrationsrelevanten Sachverhalte“ (Bundesagentur für Arbeit 2007: 5) ansprechen und dokumentieren. Die Datenerhebung erfolgt nach den Prinzipien des „Erforderlichkeitsgrundsatzes“, des „Zweckbindungsprinzips“, des „Ersterhebungsgrundsatzes“, des „Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes“ und des „Transparenzgebotes“. Konkret heißt das, dass nur Daten erhoben werden dürfen, die zur Aufgabenerledigung notwendig sind, zu dem jeweils aktuell und bestimmbar gesetzlich zugelassenen Zweck, die Daten grundsätzlich bei den Betroffenen zu erheben sind und zwar nach unabdingbar erforderlichem Maß und die Betroffenen über den Zweck der jeweiligen Erhebung aufgeklärt werden müssen (Bundesagentur für Arbeit 2007: 6)

Die Gesamtbeurteilung der Schlüsselgruppen im erstmaligen Profiling ermöglicht die Zuteilung zu den Betreuungsstufen:

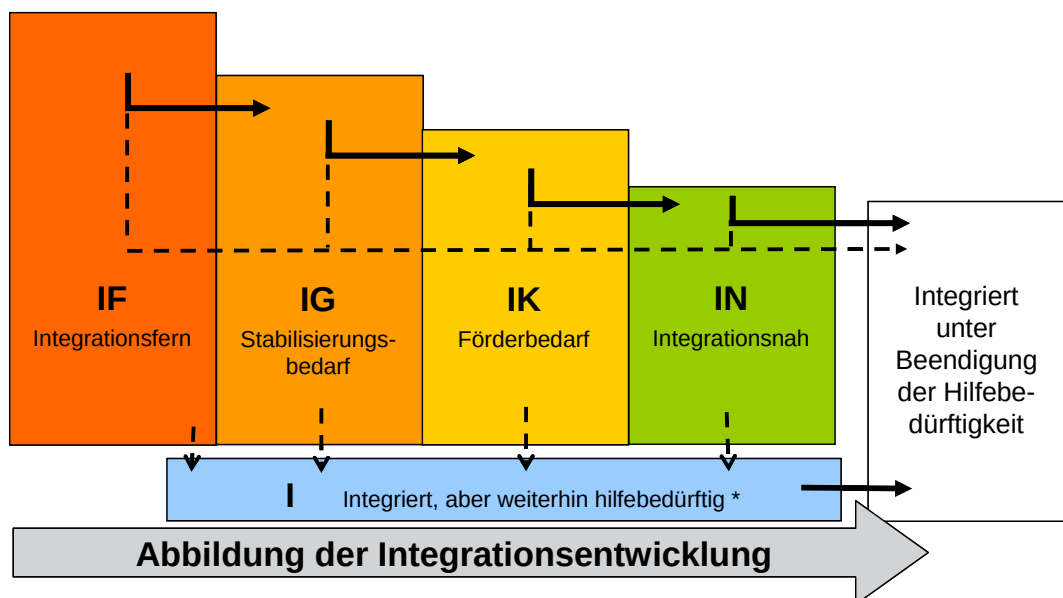
- Stufe IN als Integrationsnah verfolgt das Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Es wurden keine wesentlichen Einschränkungen hinsichtlich des ersten Arbeitsmarktes geortet und es bedarf keiner bzw. nur kurzfristiger Förderung nach arbeitsmarktklichen Kriterien.
- Stufe IK als Förderbedarf hat das Ziel einer Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt. Es bestehen Einschränkungen, aber eine Integration gilt als grundsätzlich möglich. Förderungen zum Heranführen sehen daher im Zentrum der Unterstützungsleistungen.

- Stufe IG als Stabilisierungsbedarf verfolgt die Zielsetzung einer Heranführung an eine Erwerbstätigkeit. Schwerwiegende oder mehrere verschiedenen Einschränkungen müssen abgebaut werden, um die vorhandenen Ressourcen nützen zu können.
- Stufe IF als Integrationsfern ortet aufgrund schwerwiegender und mehrerer verschiedener Einschränkungen Betreuungs- und Hilfebedarf. Vermittlungshemmnisse werden in allen Schlüsselgruppen geortet, wie keine oder kaum Berufserfahrung, persönliche und soziale Problemlagen ect.
- Stufe I als Integriert aber weiterhin hilfebedürftig, da die Grundsicherung durch das erzielte Einkommen nicht sichergestellt ist, obwohl eine Vollbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit in diesem Ausmaß vorliegt oder die individuellen Möglichkeiten hinsichtlich einer Erwerbstätigkeit ausgeschöpft sind. Unterstützungsleistungen zur Reduzierung der Hilfebedürftigkeit werden gesetzt.

Ziel aller Betreuungsstufen ist eine Integration in den Arbeitsmarkt unter der Beendigung der Hilfebedürftigkeit, durch eine integrationsbezogene Arbeit, welche die Eigenverantwortung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen stärkt und Hilfe zur Selbsthilfe anbietet. Durch das flexible Stufenmodell soll das Ziel, den eigenen Lebensunterhalt wieder eigenständig zu sichern, aus jeder Betreuungsstufe erreicht werden.

Den Aufbau des Modells der Betreuungsstufen SGB II skizziert die Abbildung 2 der Integrationsentwicklung.

Abbildung 2: Abbildung der Integrationsentwicklung

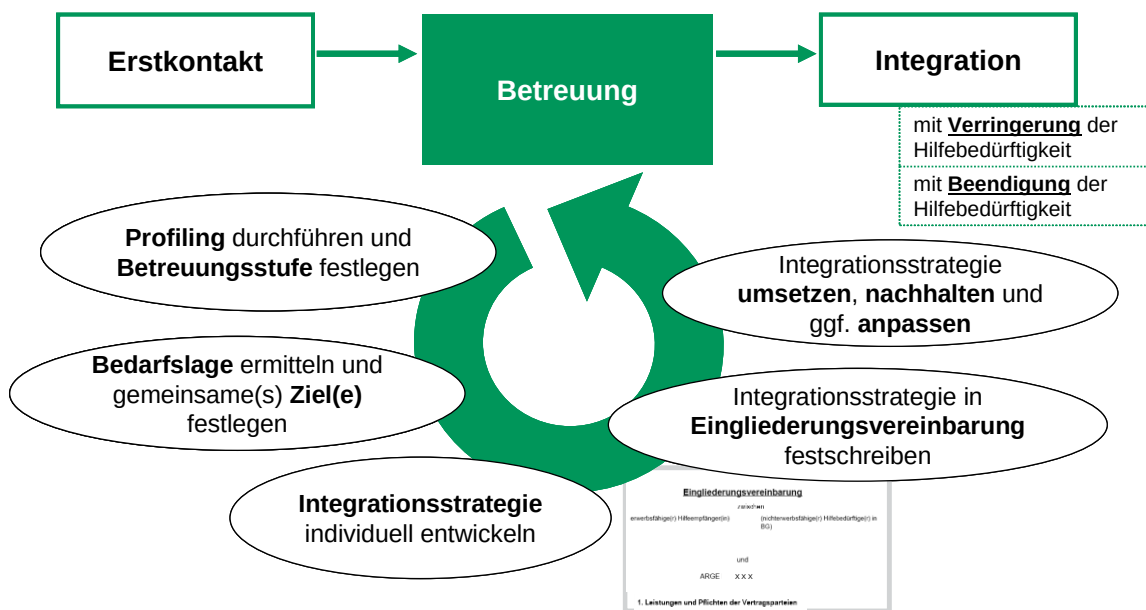


Quelle: Schumacher 2007

Der Prozess der Betreuung im Integrationsprozess verläuft spiralförmig mit dem Ziel, die aus dem Betreuungsstufen herauszuwachsen, indem eine Integration ohne bestehenden Hilfebedarf erreicht wird. Im erstmaligen Profiling erfolgt eine Bewertung anhand der Schlüsselgruppen Qualifikation, Motivation/Rahmenbedingungen und Leistungsfähigkeit. Das Gesamtergebnis bildet sich in der Festlegung der Betreuungsstufe ab.

Für die konkreten Bedarfslagen werden Ziele formuliert und Strategien für die Integrationsarbeit entwickelt, die schließlich in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten werden. Die Strategien werden umgesetzt bzw. gegebenenfalls angepasst. Die Umsetzung wird kontinuierlich überprüft hinsichtlich der Auswirkung auf die ursprüngliche Bedarfslage und den Zielerreichungsgrad. In einem erneuten Profiling erfolgt das Festlegen der neuen Betreuungsstufe und der Abbildung des Integrationsprozesses.

Abbildung 3: Integrationsprozess in den Betreuungsstufen



Quelle: Schumacher 2007

Das Betreuungsstufenmodell hat auch Auswirkungen auf die Integrationsarbeit der Trägereinrichtungen der Grundsicherung. Es

- strukturiert und systematisiert die gesamte Integrationsarbeit;
- leistet einen Beitrag zur Professionalisierung im Umgang mit Integrationsleistungen;
- steuert den Einsatz von Integrationsleistungen bedarfsgerecht und kundenindividuell;
- bindet lokale Netzwerkpartner zielgerichtet ein und
- unterstützt eine bedarfsorientierte Planung zukünftiger Leistungen (Schumacher 2007).

Zusammenfassend verstehen sich vorgelagerte Instrumente und Betreuungsstufen als rasches Reagieren auf eine (mögliche) Exklusion vom Arbeitsmarkt. Die formale Startphase wird genutzt, um Dimensionen zu erheben, die als relevant für eine Inklusion und Integration in den Arbeitsmarkt gelten. Das Strukturieren und Steuern von bedarfsgerechten Leistungen soll Vermittlungshemmnisse beseitigen und die Eigenverantwortungsübernahme zur (Lebens)Grundsicherung wieder sicherstellen. Übergeordnetes Ziel ist die volle Arbeitsmarktintegration, allerdings abgestimmt auf die individuellen Problemlagen und Möglichkeiten. Dementsprechend sind die

Unterstützungen und Hilfeleistungen individuell bedarfsorientiert, allerdings vorrangig problemorientiert.

Das Erarbeiten von passgenauen Strategien steht im Mittelpunkt des Modells. Die methodische Vorgehensweise ist klar strukturiert: Anamnese durch Profiling, Diagnose bzw. Standortbestimmung als Ergebnis des Profiling, Zuteilung zu Betreuungsstufen, die über eine Bandbreite an Leistungen verfügen. Hauptaufgabe der Betreuenden ist es, den Einzelfall zu managen. Die Wirkungsmessung erfolgt allerdings nicht mehr allein auf Basis der vollen Arbeitsmarktintegration, sondern auf Basis des abgebildeten Integrationsprozesses. Weiche Indikatoren aus den Schlüsselgruppen und der Integrationsgrad der Betreuungsstufe rücken ins Zentrum.

Profiling und individueller Aktionsplan

Auch in Österreich geht eine Vorstudie zur Evaluierung des Arbeitsmarktservice-Profiling (vgl. Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation 2007: 7-22) dem Zusammenhang zwischen einem Merkmalsprofil einer als arbeitssuchend gemeldeten Person und den Erfolgchancen einer Einbindung in spezifische arbeitsmarktliche Maßnahmen nach. Die Beurteilung der spezifischen Kombination von Merkmalen und Umständen bestimmt auch die Position im Chancen/Risiken-Spektrum. Für das Erstellen eines statistisch errechneten Chancen/Risiko-Profiles wird im ersten Schritt ein arbeitsmarktpolitisches Kriterium für Erfolg oder Misserfolg gewählt und im zweiten Schritt geprüft, welche Merkmale einer Person Einfluss auf die Erfolgs- oder Misserfolgswahrscheinlichkeit nehmen. Im nächsten Schritt werden der Einfluss der Merkmale und deren mögliche Kombination auf die Chancen/Risiken quantitativ bestimmt und als letzter Schritt soll die Einbindung einer Person in eine spezifische Maßnahme festgelegt werden. Profiling wird, egal ob statistisch oder aus dem persönlichen Interview generiert, als Steuerungsprozess für die Ressourcenvergabe verstanden. Gleichzeitig versteht sich das Instrument als Möglichkeit, Chancen in der Vermittlung zu erkennen und von den Arbeitssuchenden durch Aktivierung wahrzunehmen. Auf Basis des Profiling lässt sich erfassen, welche Chancen/Risiken für eine Person ohne weiterführende Maßnahme durch das Arbeitsmarktservice wahrscheinlich sind. Targeting ermöglicht durch den gezielten Einsatz einer Maßnahme eine Veränderung in der Chancen/Risikenerfassung. Den vergleichsweise zur Sozialarbeit fallmanagenden BeraterInnen steht beim Einstieg in den Beratungsprozess eine statistisch errechnete Arbeitshypothese zur Verfügung durch den Einsatz der Instrumente Profiling und Targeting zur Verfügung. Gleichzeitig wird durch statistisches Targeting der Wissensstand der BeraterInnen bei der Erstellung des individuellen Aktionsplanes angehoben und durch das Errechnen der Erfolgswahrscheinlichkeiten verschiedener Maßnahmeneinbindungen die subjektive Handlungssicherheit in der Zubuchung verstärkt.

Ziel der genannten vorgelagerten statistischen Instrumente ist die Treffsicherheit bezüglich der eingesetzten Ressourcen zu erhöhen. Messbare Wirkungen können sich einerseits im individuellen Zweck-Mitteinsatz, dem Verkürzen der Arbeitssuchdauer durch Risikominimierung und Chancenaktivierung, in der Ressourcenoptimierung des Beratungsprozesses, in der Passung von Maßnahmenangebot und KundInnennachfrage ergeben, um nur einige mögliche Indikatoren zu nennen.

Zusammenfassend scheinen auch in der österreichischen Arbeitsmarktservicevermittlung statistische Instrumente zur Erstellung von Chancen/Risiken-Profilen Aufmerksamkeit zu erregen. Vor dem Verständnis der Verpflichtung zur Chancennutzung, dem Ansatz der

Aktivierung und schließlich der effizienten und effektiven Ressourcennutzung bilden die vorgelagerten Instrumente Profiling und Targeting vielversprechende Optionen für einen systematischen und erfolgversprechenden Arbeitsprozess zwischen BeraterInnen und KundInnen des AMS. Um in dieser Denklogik zu verweilen, ist für alle KundInnen des Arbeitsmarktservice – Arbeitsuchende, Erwerbslose, aktive Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration – ein Merkmalsprofil zu errechnen: Diskussionsbedarf wird im Erfassen datenschutzrechtlich unbedenklicher Informationen und in der Dokumentation dieser sowie in der auf Beobachtung und Gesprächsführung generierter Daten gesehen. Zum Erfassen der Maßnahmen bedarf es einer Diskussion über Wirkungsindikatoren, die über die Arbeitsmarktintegrationsquote hinausgehen, um diese mit Kennzahlen zu belegen.

4. Langzeiterwerbslosigkeit

4.1. Einführung

Das empirische Forschungskonzept sieht vor, anhand von Veränderungen in den Problemlagen Wirkungen von sozialen Interventionen nach dem Maßnahmenaustritt eines Sozialökonomischen Betriebes nachzuweisen. Zu diesem Zweck bedarf es einer grundlegenden Auseinandersetzung mit empirisch gesichertem Wissen über die Problemlagen von Menschen, die in ihrer Berufsbiographie von einer längeren Periode von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Ergebnisse der theoretischen Aufarbeitung fließen dann ebenso ergänzend in das Erhebungsinstrument zur Erfassung der Problemlagen zu verschiedenen Messzeitpunkten mit ein, wie die Auswertungsergebnisse aus den Befragungen der Maßnahmenteilnehmenden vor Maßnahmenbeginn.

Die für den theoretischen und empirischen Teil relevanten Fragestellungen sind:

- Welche Problemlagen weisen Menschen auf, die von Langzeiterwerbslosigkeit betroffen sind?
- Was sind die Ursachen und Auswirkungen dieser Problemlagen?
- Lassen sich Typen von Langzeiterwerbslosen fassen?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde die Literatur unter folgenden Strukturierungsrastern aufgearbeitet:

Zuerst erfolgt eine ausführliche Darstellung der Problemlagen von Menschen, die von Erwerbslosigkeit und insbesondere von Langzeiterwerbslosigkeit, also länger als ein Jahr andauernd, betroffen sind. Liegen für diese Zielgruppe keine empirischen Ergebnisse vor, werden Überlegungen auf die spezifische Situation dieser Zielgruppe angestellt.

Um Ursachen und Begründungen für die beschriebenen Problemlagen zu finden, werden anschließend verschiedene theoretische Erklärungsmodelle zu Erwerbslosigkeit, die in der Literatur vor allem als Arbeitslosigkeit betitelt wird, auf zwei Ebenen dargestellt. Auf der Makroebene liefern Sozialökonomische Theorien über `Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit` und `Arbeitslosigkeit und Erwerbsverlauf` Entstehungszusammenhänge und Erklärungsmodelle. Da die Individuen mit ihren Problemlagen und letztendlich auch die Interventionen in den Sozialökonomischen Betrieben, die an das individuelle Bewältigungshandeln anknüpfen bzw. dieses berücksichtigen, im Zentrum des Forschungsinteresses liegen, werden anschließend Erklärungsansätze aus der Arbeitslosenforschung vorgestellt.

Im nachfolgenden werden Verarbeitungsstrukturen und Bewältigungsstrategien insbesondere auch in Zusammenhang mit der Dauer der Erwerbslosigkeit dargestellt und die Frage nach einer möglichen Typenbildung von Langzeiterwerbslosen in ihren Bewältigungshandeln beantwortet.

Ziel und Ergebnis des vorliegenden Theorieteiles ist aber primär das Abbilden empirischer Analyseergebnisse zu Problemlagen von langzeiterwerbslosen Menschen, die biopsychosoziale Bedürfnisse einschließen, welche nicht durch die eigenen Ressourcen

dauerhaft befriedigt werden können¹⁶. Insbesondere die sozialen Probleme stehen dabei im Vordergrund, da deren Bearbeitung in den Handlungsbereich der Sozialarbeit fällt bzw. diese als „Kerngeschäft“ der Sozialarbeit angesehen werden (vgl. Geiser 2007: 55f zit.n. Brack/Geiser 2009: 86). In der Zusammenfassung und Schlussfolgerung in Kapitel 4.5. wird genau hinsichtlich dieses „Kerngeschäftes“ eine Bewertung versucht: gibt die Literatur genügend Aufschluss über die Problemlagen auf der psychosozialen Ebene.

4.2. Problemlagen

Bereits seit den 1930er Jahren liegen Untersuchungen über Problemlagen von Erwerbslosigkeit Betroffenen vor¹⁷. Anfang des 21. Jahrhunderts wird generell von sehr komplexen Problemlagen der Teilnehmenden in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ausgegangen (vgl. Mickl 2000: 111-126). Die häufig beobachtete biopsychosoziale Problemdichte, insbesondere verstärkt durch persönliche, familiäre, gesundheitliche und finanzielle Krisen, stellt ein wesentliches Hindernis für die Reintegration in den Arbeitsmarkt dar; die betroffenen Personen gelten als schwer vermittelbar. Die empirischen Befunde zu den Problemlagen werden folgend auf psychischer bzw. psychosozialer, auf gesundheitlicher und finanzieller Ebene dargestellt.

4.2.1. Psychische und psychosoziale Problemlagen

Tätigkeit und Erleben von Leistung in sozialen Beziehungen sind wichtige Säulen oder Voraussetzungen für psychische und soziale Entwicklungsprozesse. Eine Unterbrechung durch Erwerbslosigkeit kann die Entwicklung der Persönlichkeit stören, wenn davon ausgegangen wird, dass bedeutende Veränderungen in der Umwelt eines Menschen auch Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung haben (vgl. Frese 1987 zit.n. Görlich 1998: 86). Der Verlust des Arbeitsplatzes oder eine nicht bewältigte Entwicklungsaufgabe durch den Ausschluss vom Arbeitsleben haben folgernd Auswirkungen auf das psychische und soziale Erleben: individuell erfolglose Integrationsbemühungen gehen einher mit dem Verlust an Selbstwert und Motivation, einer Abnahme des Selbstvertrauens und des Vertrauens in Mitmenschen, einer resignierenden Einstellung, einer sozialen Isolation und einer Zunahme an psychischen Beschwerden (vgl. Mickl 2000; Görlich 1998: 127). Aus der Isolationsforschung sind Zusammenhänge zwischen Veränderungen der Persönlichkeit und gravierenden Veränderungen der Lebensbedingungen bekannt (vgl. Haggard 1964 zit.n. Görlich 1998: 88). Da Erwerbslosigkeit individuell als isolierende Bedingung erlebt wird, bestätigen Ergebnisse aus der Isolationsforschung empirische Untersuchungsergebnisse der Arbeitslosenforschung. Zahlreiche psychologische und psychosoziale Problemlagen von Erwerbslosen sind aus der Arbeitslosenforschung bekannt (vgl. Gass 1995: 43-47 zit.n. Bieri u.a. 2004: 31; Wacker 1983), die weitreichende auch krankmachende Folgeschäden nach sich ziehen:

- psychosomatische Beschwerden wie Schlafstörungen, Magenenerkrankungen, Essstörungen und ein subjektives Krankheitsgefühl;

¹⁶ Nach der Bedürfnistheorie nach Obrecht (1998) ist eine Situation dann als problematisch zu werten, wenn Individuen bestimmte biopsychosoziale Bedürfnisse nicht dauerhaft befriedigen können.

¹⁷ Siehe klassische Studien aus der psychologischen Arbeitslosenforschung.

- Unzufriedenheit, Depressionen, Angstzustände bis hin zu Suizidgedanken;
- Eine Tendenz zu Apathie und Resignation, da durch den reduzierten emotionalen Bezug zur Außenwelt die realen Einflussmöglichkeiten nicht mehr wahrgenommen werden;
- Traumatische Erlebnisse als „kumulative Trauma“ (Khan 1963) oder auch „Micro-Traumen“ bezeichnet (Barwinski Fähr 1990: 248); damit sind über einen längeren Zeitraum andauernde belastende Erlebnisse gemeint, die traumatisierend wirken können;
- Das Paar- und Familiensystem hat in der Situation der Erwerbslosigkeit eine ambivalente Bedeutung: einerseits wird es als sinnstiftendes Element für den eigenen Lebenszusammenhang und als Stütze in einer schwierigen Lebenssituation wahrgenommen und andererseits als Belastung durch Streit, Überreiztheit, Infragestellen der traditionellen Rollen- und Arbeitsteilung, einen Autoritätsverlust der erwerbslosen Väter, das Verlieren gemeinsamer positiver Orientierungspunkte und das Erleben einer physischen und psychischen Enge in den Familien (vgl. Kieselbach 1988). Diese Stressfaktoren wirken auf das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit aller Familienmitglieder, die in diesem Prozess zum „Opfer-durch-Nähe“ werden (ebd. 1988; vgl. Görlich 1998: 99ff);
- Zerfall der Zeitstruktur: die Desorganisation der Zeitstruktur und der Sinnverlust in der Zeiterfahrung wird gendertypisch unterschiedlich erlebt (vgl. Görlich 1998: 93ff); das sich hinsichtlich der Berufstätigkeit verändernde eher egalitäre Rollenbild lässt aber durchaus den Schluss zu, dass sich Erwerbslosigkeit auch bei jungen weiblichen Betroffenen psychisch kaum anders auswirkt als bei männlichen (vgl. Stangl 2006);
- Untätigkeit und Pseudobeschäftigungen beeinträchtigen das subjektive Wohlbefinden;
- Stigmatisierungsfolgen und Entstehung von Abhängigkeitsverhältnissen (vgl. Eisele/Fischinger 2005);
- Entmutigte Personen weichen optional auf Alternativrollen aus und lassen sich erst gar nicht für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt registrieren, werden statistisch daher vom quantitativen Problemausmaß nicht erfasst (vgl. Eisele/Fischinger 2005). Alternativrollen grenzen aber von einem Teilbereich der gesellschaftlichen Normalität aus;
- ein negatives Selbstbild und Täuschung nach außen hin (vgl. Truniger 1990 zit.n. Eisele/Fischinger 2005);
- das Verlieren an Selbstachtung beeinträchtigt die Qualität und Quantität sozialer Beziehungen;
- soziale Isolation und sozialer Rückzug (vgl. Obrecht 2005 zit.n. Eisele/Fischinger 2005) beeinträchtigen die Teilhabe an sozialen Netzwerken und das subjektive Empfinden, Teil eines Netzwerkes zu sein;
- Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Handlungskompetenzen und Kontrollüberzeugungen geht im Laufe einer länger andauernden Erwerbslosigkeit verloren; insbesondere für Menschen, die nach den Normen und Verhaltensmuster einer Arbeits- und Leistungsgesellschaft sozialisiert wurden (vgl. Negt 1988: 197f zit.n. Preißer 2001) geht der Normenverlust einher mit personaler und sozialer Identitätsauflösung (vgl. Baur 2001: 147);

- Der Verlust von Erwerbsarbeit bedeutet auch immer einen Verlust an Lern- und Qualifizierungsmöglichkeiten („training on the job“); es ist anzunehmen, dass andauernde Erwerbslosigkeit in einer Zeit des raschen technologischen Wandels mit einer Dequalifizierung einhergeht, da berufliche (Handlungs-)Kompetenzen nicht kontinuierlich erneuert werden (vgl. Mohr 2001);
- In wiefern sich die Einstellung zur Erwerbsarbeit (employment commitment) bei den Betroffenen verändert, ist in der empirischen Forschung widersprüchlich.

Die Neuorganisation sozialer Beziehungen, die Stabilisierung der Persönlichkeit, das Erkennen von optionalen Handlungsmöglichkeiten und die Befriedigung und Deckung von Bedürfnissen der Grundsicherung gelten als zentrale Problemlagen bei Langzeiterwerbslosen. Zusammenfassend scheint im Prozess der Erwerbslosigkeit die Verschlechterung der psychosozialen Befindlichkeit nicht kontinuierlich voranzuschreiten, sondern sich auch wieder zu stabilisieren, allerdings auf schlechtem Niveau.

4.2.2. Gesundheitliche Probleme

Gesundheitliche Auswirkungen von Erwerbslosigkeit sind auf eine Verringerung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel, den Verlust der positiven Funktionen von Arbeit und der zunehmenden Perspektivlosigkeit zurückzuführen (vgl. Catalano 1993: 84-94) und finden sich in verschiedenen Dimensionen gesundheitlicher Belastungen wieder (Kiesbach u.a. 1999: 11-17):

- die subjektive Gesundheitszufriedenheit nimmt im Prozess der Erwerbslosigkeit ab;
- das Gesundheitsverhalten ist allgemein auf längerfristige Lebensperspektiven ausgerichtet; ein risikohaftes Verhalten - Missbrauch von Zigaretten, Alkohol und Tabletten - ist bei Fehlen von Perspektiven möglich;
- Erwerbslosigkeit wirkt negativ auf die psychische Gesundheit und beeinflusst die psychosomatische Morbidität, wie Immunschwächung durch Stress, depressive Verstimmungen, Einschränken der körperlichen, sozialen und kognitiven Aktivitäten;
- Erwerbslosigkeit gilt als diffuser Stressor und trägt zum Entstehen und Verstärken von Krankheiten bis hin zu Selbsttötungsabsichten bei;
- Familienmitglieder sind als „Opfer-durch-Nähe“ in der Erwerbslosigkeit mit Verzögerungseffekten mitbetroffen und zeigen vergleichbare Symptome wie die Betroffenen selbst;
- die Einstellung zur Inanspruchnahme von gesundheitlichen Leistungen kann sich verändern.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen gelten auf dem ersten Arbeitsmarkt als Risiko für Erwerbslosigkeit und wiederum als Vermittlungshemmnis bei der Arbeitssuche und senken somit die Wiedereingliederungschancen.

„Es wird bisweilen außer acht gelassen, dass ein schlechter Gesundheitszustand zu den auslösenden Faktoren für Langzeitarbeitslosigkeit zählt und dass ein sinkender Lebensstandard aufgrund der finanziellen Probleme eine ungesunde Lebensweise zur

Folge haben kann, die wiederum Erkrankungen auslöst“ (Gass u.a. 1997: 35 zit.n. Koch 2003: 28).

Generell finden sich Übereinstimmungen in der Arbeitslosenforschung, dass langzeiterwerbslose Menschen eine soziale Gruppe mit erhöhtem Gesundheitsrisiko als Folge der Erwerbslosigkeit bilden (vgl. WHO 1989 zit.n. Kiesbach 1998: 242).

4.2.3. Finanzielle Probleme

Finanzielle Auswirkungen von Erwerbslosigkeit betreffen vor allem junge, wenig qualifizierte Menschen, bei denen keine oder niedere Ansprüche an die Arbeitslosenversicherung bestehen sowie Alleinerziehende und Ein-VerdienerInnen-Haushalte mit Kindern und hier insbesondere kinderreiche Familien, wenn ein Elternteil länger als ein Jahr ohne Arbeit ist. Hoch belastet sind insbesondere junge Familien, die sich im existenziellen Aufbau befinden, auf nur geringe Ersparnisse zurückgreifen und die Eltern nur wenige Berufsjahre vorweisen können (Texter, Becker-Texter 1990). Reduziertes Einkommen wirkt sich auf die gesellschaftliche Teilhabe der Betroffenen und ihrer Familien aus: persönliche Ausgaben müssen eingeschränkt, Anschaffungen zurückgestellt und Ersparnisse verbraucht werden (vgl. Brinkmann/ Wiedemann 1991). Generell geraten Langzeiterwerbslose in ihren Zahlungsverpflichtungen - wie Miete, Alimente, Versicherungen, Ratenzahlungen - in Verzug. Die Einkommensverschlechterung durch die Erwerbslosigkeit gilt als *eine* Ursache für Überschuldung (vgl. Dachverband der österreichischen Schuldnerberatungen 2006; Herv. d. AutorInnen). Die finanziellen Probleme von erwerbslosen Menschen korrelieren mit der Dauer der Erwerbslosigkeit und sind auch für die psychosozialen Lagen der Betroffenen bedeutsam (vgl. Büssing 1993: 11), u.a. weil sie die gesellschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten begrenzen und Lebensperspektiven einschränken. Negative Rückkoppelungsprozesse in der Interaktion mit der sozialen Umwelt bestimmen das Alltagserleben und die Alltagsgestaltung: einerseits wissen die Betroffenen, dass ihre gesellschaftliche Teilhabe eingeschränkt ist, andererseits erkennen sie keine Möglichkeit, durch eigenes Handeln und individuelle Anstrengungen ihre soziale Lage zu verändern und werden „unfreiwillig zu Komplizen ihres eigenen sozialen Abstieges“ (Klein/Strasser 1997: 133 zit.n. Koch 2003: 24f). Um die Verarmung von Arbeitslosen zu beschreiben, wird der soziologische Terminus „Neue Armut“ oder „Armut im Wohlstand“ verwendet. Die Annahme dahinter ist die Existenz einer „Zwei-Drittel-Gesellschaft“, die sich in Arbeitsplatzbesitzende und Arbeitslose teilt (vgl. Hinz/Abraham 2005: 209). Zudem nehmen prekäre Arbeitsverhältnisse zu, die auch bei Vollzeitbeschäftigung die Lebensexistenz nicht mehr sichern können. Die sogenannte Armutsfalle betrifft dann sowohl Arbeitende als auch Arbeitslose.

Die Sicherung des Existenzminimums für Arbeitslose ist Aufgabe des Sozialstaates, erbracht durch sozialstaatliche Leistungen. Dieses unterscheidet sich immer weniger von den Arbeitslöhnen in prekären Arbeitsverhältnissen. So stellt der Arbeitslohn im Vergleich zu den Sozialleistungen nur eine „geringe Grenzentlohnung“ dar (Hinz/Abraham 2005: 211).

„Im Gegensatz zur „Alten Armut“, von der im wesentlichen Arbeitsunfähige, Kranke und Alte betroffen waren, sind von der neuen Armut soziale Gruppierungen betroffen, die bisher keine Erfahrung mit sozialer und finanzieller Not gemacht hatten“ (Gass u.a.

1997:33). Die Befriedigung gleichbleibender oder steigender Bedürfnisse - Wohnen und Lebensunterhalt -verstärken diese Spirale.

Als Messgröße für Armut kann der Sozialhilfebezug gelten.

4.2.4. Fazit

Aus der Aufarbeitung der Literatur ist folgender Schluss zulässig: empirisch abgesichertes Wissen über Problemlagen von Arbeitslosigkeit betrifft vor allem die psychologische Ebene. Langzeiterwerbslosigkeit beeinträchtigt die psychische, gesundheitliche und die soziale Befindlichkeit, die soziale Absicherung und den sozialen Status in unterschiedlicher Weise. Auf der sozialen Ebene bewirken der Verlust an Selbstvertrauen, Selbstachtung, Vertrauen in die Mitmenschen und die gesellschaftlichen Stigmatisierungen sozialen Rückzug und Konfliktpotential im Familienkreis und dem nahen Umfeld. Soziale Konflikte führen zu personalen Krisen, welche die Konflikte wiederum verstärken können. Soziales Handlungspotential geht zur Nutzung von vorhandenen (Eigen-)Ressourcen und gesellschaftlichen Hilfestrukturen sukzessive verloren.

Können die Betroffenen durch ihre Handlungsmöglichkeiten ihre Bedürfnisse nicht befriedigen, braucht es arbeitsmarktpolitische und professionsübergreifende Unterstützungsangebote, wie das der Sozialarbeit, insbesondere zur materiellen und immateriellen Ressourcenerschließung.

4.3. Theoretische Erklärungsmodelle zu den Ursachen von Langzeiterwerbslosigkeit

In diesem Abschnitt werden Erklärungsansätze und empirische Ergebnisse zu den Ursachen von Arbeitslosigkeit bzw. Langzeiterwerbslosigkeit auf der Makro- und anschließend auf der Mikroebene beschrieben. Ebenso wird die Bedeutung des Ursachen-Wirkungszusammenhangs für das Forschungsprojekt dargelegt.

4.3.1. Erklärungsmodelle auf der Makroebene

Das Phänomen Erwerbslosigkeit kann auf verschiedenen Ebenen betrachtet werden: auf der Makroebene skizzieren theoretische Ansätze eine Nicht-Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften. Friktionelle oder Sucharbeitslosigkeit, saisonelle Schwankungen am Arbeitsmarkt oder konjunkturelle Arbeitslosigkeit durch wirtschaftliche Abschwünge sind nach ökonomischen Modellen meist nur kurzfristig anhaltend. Dauerhaft anhaltende Arbeitslosigkeit ist auf eine Störung der freien Märkte letztendlich durch Eingriffe zurückzuführen, die sich auf die unmittelbare Beschäftigungsquantität ungünstig auswirken (vgl. Hinz/Abraham 2005: 202). Das neoklassische oder das keynesianische Modell sehen allerdings unterschiedliche Ursachen und leiten unterschiedliche Folgerungen zur Behebung der Arbeitslosigkeit ab. Hysteresis-Theorien versuchen Erklärungen zu finden für lang anhaltende Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau, welche eben die genannten klassischen ökonomischen Modelle nicht erklären können. Diese beziehen vor allem die bisherige Entwicklung von Arbeitslosigkeit als

Faktor mit ein. Als mögliche Erklärung für einen anhaltend hohen Arbeitslosigkeitssockel werden die Entwertung von Humankapital oder Screening-Prozesse seitens der Arbeitgeber genannt (vgl. ebd. 2005: 204). Hinz/Abraham bewerten die Entwertungsthese als zu abstrakt, da Arbeitskräfte eben mit unterschiedlichem Humankapital ausgestattet sind und nicht unbegrenzt flexibel auf die Nachfrage von einzelnen Berufssparten reagieren können. Der Begriff Mismatch als fehlende Passung zwischen Angebot und Nachfrage ist gleichzusetzen mit struktureller Arbeitslosigkeit. Gemeint sind damit u.a. das Fehlen von Arbeitsplätzen für unqualifizierte Arbeitskräfte, die regional unterschiedliche Mobilität von Kapital und Arbeit und der steigende technische Fortschritt und der damit verbundenen Produktionssteigerung, die zu Freisetzungseffekten führt (vgl. ebd. 2005: 204). Falls allerdings von der Grundannahme ausgegangen wird, dass Arbeitslosigkeit politisch und wirtschaftlich gewollt und gewünscht ist, weisen die Effizienzlohntheorie oder die Insider-Outsider-Theorie auf den zugrunde liegenden Verteilungskampf hin, der in erster zwischen Unternehmen und Arbeiterschaft und in zweiter zwischen Arbeitsplatzbesitzenden und Arbeitslosen ausgetragen wird (Korpi 2002 zit.n. Hinz/Abraham 2005: 206). Zusammenfassend sind nach Hinz/Abraham (2005: 207) alle kurz angerissenen Modelle von Arbeitslosigkeit im Einzelnen umstritten und durch das Quantum an möglichen Einflussfaktoren empirisch nicht ausreichend abgesichert. Volkswirtschaftlich gesehen sind allerdings die Kosten für einen hohen Grad an Nicht-Beschäftigung hoch.

Die Zielgruppe Sozialökonomischer Betriebe sind langzeiterwerbslose Menschen, Menschen also die mindestens über ein Jahr lang keiner Lohnerwerbstätigkeit nachgegangen sind bzw. eben nachgehen konnten. Es kann angenommen werden, dass sich diese aus sozialen Gruppen zusammensetzt, die ein hohes Risiko tragen, ohne Interventionen arbeitslos zu bleiben.

Arbeitslosigkeit entspricht im Erwerbsverlauf durchaus der gesellschaftlichen Norm. Ein vorübergehender Austritt aus dem Arbeitsmarkt, z.B. für Aus- und Weiterbildungen, führt nicht zwangsläufig zu einem hohen Risiko von Langzeiterwerbslosigkeit. Das Risiko, arbeitslos zu werden ist nicht mit dem Risiko gleichzusetzen, auch arbeitslos zu bleiben (vgl. ebd. 2005: 209). Trotz der Heterogenitätsannahme deuten spezifische Merkmale auf ein erhöhtes Risiko hin. Von Langzeiterwerbslosigkeit Betroffene weisen nach einer Studie von Daniel C. Aeppli (2000 zit.n. Bieri u.a. 2004), für die in der Schweiz 1013 zufällig ausgewählte Langzeiterwerbslose - also Personen, die länger als ein Jahr erwerbslos waren - telefonisch befragt wurden, folgende Merkmale auf:

- Fortgeschrittenes Alter mit der Annahme, dass das Zutrauen der Arbeitgeber in diese Personengruppe sinkt;
- Mangelnde Qualifikation oder auch Überqualifikation. Das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung wirkt sich insbesondere im Prozess des Aussiebens - als „Creaming of the poor“ bezeichnet (Bättig 1996 zit.n. Görlich 1998: 49) - aus dem Bestand an erwerbslosen Personen negativ aus;
- Ausländerstatus mit der Annahme, dass Qualifikationen fehlen;
- Geschlecht Frau - durch eine bestehende oder mögliche Mutterschaft. Frauen sind insgesamt auf dem Arbeitsmarkt als „Problemgruppe“ zu bezeichnen (vgl. Willke 1990 zit.n. Görlich 1998: 48). Die seit 3 Jahrzehnten andauernde geschlechterbezogene Verteilungs- und Machtdebatte spiegelt hier die normativen gesellschaftspolitischen Wertvorstellungen wider;

- Ein weiteres Merkmal für ein erhöhtes Zugangs- und Verbleiberisiko in der Langzeiterwerbslosigkeit sind gesundheitliche Einschränkungen oder eine anerkannte Schwerbehinderung (vgl. Görlich 1998: 43);
- Auch längerfristige Arbeitslosigkeit wird seit den 1980 Jahren sozialpolitisch zunehmend zu einem eigenständigen Risikofaktor für Langzeiterwerbslosigkeit, da einerseits von potentiellen Arbeitgebern als Ausdruck individueller Mängel betrachtet und durch die Ausgliederung aus dem Arbeitsprozess berufliche Fertigkeiten und Kenntnisse nicht weiterentwickelt werden. Erwerbslose können berufliche Kompetenzen durch den Durchlauf verschiedener Integrationsprogramme und der zeitweiligen Beschäftigung am Arbeitsmarkt nicht erneuern. Zeitlich begrenzte Integrationsmaßnahmen sind nicht aufeinander bezogen, stellen somit keine aufbauenden oder modularen Strukturen zu einer gelingenden beruflichen Reintegration dar. Reibungsverluste durch Coachingsättigung und Drehtüreffekte durch ein verwaltungstechnisches Primat zielen an den Vorstellungen und Bedürfnislagen der Betroffenen vorbei, mit dem negativen Ziel, Stressfaktoren zu erhöhen und Motivation zu senken (vgl. Bäcker 1980 zit.n. Görlich 1998: 43);
- Seit den 1980 Jahren gelten als Arbeitsmarktrisiken im Jugendalter kein oder ein schlechter Schulabschluss, die Teilnahme an staatlichen Sondermaßnahmen und das Verweilen in Gelegenheitsjobs. Jugendliche erleben entwicklungsbedingt eine kritische Phase der Persönlichkeitsentwicklung, stehen also vor der Aufgabe, eine persönliche und soziale Identität aufzubauen und zu stabilisieren. Eine positive Selbsteinschätzung und ein positives Selbstbild entwickeln sich vor allem aus Erfahrungen erfolgreichen Handelns und im Tun. Rückmeldungen über und Anerkennen von Fähigkeiten stärken das Sachinteresse und die soziale Eingebundenheit. Stabile Erfahrungs- und Lernorte bieten eine Vielfalt an Identität fördernden Herausforderungen, die positiv bewältigt das Selbstwertempfinden stabilisieren. Fehlen nun nach Beenden der Schulpflicht diese stabilisierenden Erfahrungen, hat dies Auswirkungen auf das Bewältigen der entwicklungsbedingten Aufgaben (vgl. Heinz u.a. 1985: 13 zit.n. Görlich 1998: 111-113) wie:
 - die soziale und materielle Selbständigkeit und Selbstverantwortung;
 - Motivation und Verwirklichung von Berufsvorstellungen sowie
 - Orientierung, Stabilisierung und Erkennen von Partizipationsmöglichkeiten.

4.3.2. Erklärungsmodelle auf der Mikroebene

Für die theoretische Beantwortung der Forschungsfragen ist insbesondere die Individualebene, also die Mikroebene interessant. Die meisten empirischen Analysen beschäftigen sich mit den Übergängen von Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung oder eben Wiederbeschäftigung erwerbsloser oder langzeiterwerbsloser Menschen. Ein zentrales Forschungsinteresse ist hier die Änderung der Wahrscheinlichkeit im Zeitverlauf, ein neues Arbeitsverhältnis zu beginnen. Die Hazardrate drückt die Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung bzw. Wiederbeschäftigungschancen aus.

„Die Hazardrate kann verstanden werden als die Neigung zu einem Zustandswechsel (zum Beispiel von Arbeitslosigkeit zu Beschäftigung) in einem bestimmten Zeitintervall (zum Beispiel im Intervall „dritter Monat der Arbeitslosigkeit“) unter der Bedingung,

dass bis dahin noch kein Zustandswechsel stattgefunden hat“ (Bossfeld u.a. 1986: 31 zit.n. Hinz/Abraham 2005: 210).

Nach der Suchtheorie scheint die Hazardrate durch die intensive Arbeitssuche gerade zu Beginn der Arbeitslosigkeit zuerst zwar nieder, nimmt dann aber zu. Arbeitssuchende entscheiden sich also nach aktiver und intensiver Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt eher rasch für ein als geeignet eingeschätztes Angebot. Die Wiederbeschäftigungschancen sind in diesem Zeitrahmen der Arbeitslosigkeit hoch. Mit anhaltendem Arbeitslosenstatus nimmt die Hazardrate dann allerdings wieder ab. Erklärungen für diese Wahrscheinlichkeitsänderung liefert die Humankapitaltheorie. Durch das längere Fernbleiben vom Erwerbsleben können keine spezifischen arbeitsbezogenen Fähigkeiten trainiert und Kenntnisse erworben werden. Längere Arbeitssuche führt zu Entmutigungsprozessen und die Suche bleibt nicht auf gleichem Niveau sondern wird verringert.

Länger andauernde Erwerbslosigkeit wird von Arbeitgeberseite eher negativ etikettiert. Dies gilt insbesondere als Ursache für die Hysteresis-Effekte auf der Makroebene. Je länger die Erwerbslosenphase(n) sind, desto eher verhindert eine vermeintlich angenommene oder tatsächlich schwächere Arbeitsleistung die positive Arbeitsaufnahme. Nach dem Stigmatisierungsansatz führen negative Zuschreibungen zu einem sich selbst verstärkenden Zirkel, der Eigenschuldzuschreibungen erhöht und Selbstwert bzw. Selbstvertrauen schwächt (vgl. Hinz/Abraham 2005: 211). Die unterschiedlichen Erklärungsmodellansätze sind personen- oder situationsbezogen, laufbahn- oder ereignisorientiert, gehen aber von gleichen Grundannahmen aus und widersprechen sich in Ihren Aussagen nicht. Grundsätzlich sind sie komplementär zu verstehen¹⁸ und bewegen sich durchwegs auf der psychologischen Ebene:

- Rollentheoretisches Modell (Erikson 1968) weist auf den Zusammenhang zwischen Rollenwechsel und gesteigertem Stressempfinden hin;
- Stresstheoretisches Modell (Lazarus 1966) stellt die unterschiedlichen Verarbeitungsformen im Verlauf der Arbeitslosigkeitsdauer in den Betrachtungsmittelpunkt;
- Stigmatisierungstheoretischer Ansatz (Wacker 1981) betont die zunehmende Identifikation mit den gesellschaftlichen Negativ-Zuschreibungen;
- Laufbahntheoretischer Ansatz (Hartley 1980) sieht berufliche Diskontinuitäten als Einflussfaktoren auf die Persönlichkeitsentwicklung;
- Deprivationsmodell (Jahoda u.a. 1933) weist auf den Zusammenhang zwischen psychosozialer Verschlechterung und finanzieller Situation hin.

Auf eine vollständige Aufzählung wird an dieser Stelle verzichtet, da einerseits die Erklärungsansätze nicht den Forschungsfokus bilden und andererseits bei der Darlegung der psychologischen Problemlagen bzw. des Ursache-Wirkungszusammenhanges Erklärungsansätze inkludiert sind.

¹⁸ Vgl. Kager (2001: 14-25). In dieser Dissertation wurde eine ausführliche Auflistung psychologischer Modelle zur Erklärung der Bedeutung von Arbeitslosigkeit herausgearbeitet.

4.4. Zusammenhang von Ursachen und Folgen

Erwerbslosigkeit geht mit einer starken Neigung zu psychischen Problemen oder psychosozialer Verarmung einher, wie bereits in den Anfängen zur Arbeitslosenforschung festgeschrieben (vgl. Jahoda 1986: 70) und sie gilt als zentrales Moment für Armut (vgl. Kehrli/Knöpfel 2006: 84ff). Empirische Untersuchungen zur Klärung des Ursachen-Wirkungszusammenhangs zeigen bei erwerbslosen Menschen eine Verschlechterung allgemeiner psychischer Symptome, Depressionssymptome, Ängste, psychosomatische Störungen, externale Kontrollüberzeugungen, Verschlechterung der Lebenszufriedenheit und des emotionalen Wohlbefindens sowie Selbstwertproblematiken (vgl. Karsten/Moser 2001).

Ob psychisch belastete Menschen eher erwerbslos werden und auch länger im Zustand und Prozess der Erwerbslosigkeit verbleiben, gilt als unerforscht (vgl. Karsten/Moser 2001). Als ausreichend erforscht gilt, dass anhaltende Erwerbslosigkeit individuell einen Prozess in Gang setzt, der die personale und soziale Identität bedroht¹⁹ (vgl. Bieri u.a. 2004; Görlich 1998) und dass ein deutlich schlechterer Gesundheitszustand im Vergleich zu Erwerbstätigen belegt ist (vgl. Paul/Moser 2001).

Die Diskussion über das Verursachungsprinzip durch Erwerbslosigkeit oder Wirkungsprinzip von Erwerbslosigkeit ist insofern von Bedeutung, da strukturell bedingte Problemlagen - wie beispielgebend ein erhöhtes Armutsrisiko - Integrationsmaßnahmen und Ressourcenbereitstellung nach sich ziehen und sich ein Auftrag an die Soziale Arbeit ableiten lässt (vgl. Kehrli/Knöpfel 2001: 104). Dieser Faktor darf für die gesellschaftliche Ressourcenerschließung und die Ausgestaltung von Leistungen nicht verniedlicht werden.

Ob Problemstellungen zur Erwerbslosigkeit führten oder im Prozess der Erwerbslosigkeit entstanden sind, wird in der sozialarbeiterischen Praxis im anamnestischen Gespräch eingeschätzt. Der Fokus liegt auf der subjektiven Dimension der Erwerbslosigkeitsproblematik: es fließen verursachende Momente, die zur Erwerbslosigkeit führten und mögliche Folgen von Erwerbslosigkeit, die individuell sehr unterschiedliches Reagieren und Bewältigungshandeln hervorrufen können mit ein. Ausgangspunkt sozialer Interventionen auf der Mikroebene ist das Erkennen und Benennen psychischer, sozialer, gesundheitlicher und finanzieller Probleme, die individuelle Belastungen in der Beziehungsgestaltung und das Nichterfüllen von Grundbedürfnissen nach sich ziehen. Diese erschweren eine erfolgreiche Arbeitssuche und verringern die Chancen am Arbeitsmarkt (vgl. Bieri u.a. 2004: 19). Das Beseitigen dieser Vermittlungshemmnisse ist prioritäres Ziel des arbeitsmarktpolitischen Instruments Sozialökonomischer Betrieb.

4.5. Verarbeitungsstrukturen

Aus der psychologischen Arbeitslosenforschung sind Theorien über individuelle Bewältigungsstrategien, über den Phasenverlauf und über Haltungstypen bekannt, welche Informationen über die differenziellen Verarbeitungsformen von Arbeitslosigkeit geben

¹⁹ vgl. Studien der psychologischen Arbeitslosenforschung: Marienthal Studie (Erhebungen 1931-32), Warschauer Studie (1931), Detroit Studie (1968), Bredaer Protokolle (1979); zur Übersicht vgl. Wacker Ali (1983).

(vgl. Wacker 1983; Görlich 1998). Diese werden herangezogen, um die Forschungsfrage nach einer Typenbildung theoretisch zu beantworten.

4.5.1. Bewältigungsstrategien

Als unbestritten gilt, dass andauernde Erwerbslosigkeit psychosoziale Auswirkungen und gesundheitliche Folgen mit sich bringt, wobei das Ausmaß von den verfügbaren sozioökonomischen und psychosozialen Ressourcen, den biographisch erworbenen Bewältigungshandeln und der Dichte und Qualität des sozialen Netzes der Betroffenen abhängig ist (vgl. Büssing 1993: 10). Konkreter lassen sich folgende Bedingungsfaktoren nennen (vgl. Brinkmann u.a. zit.n. Koch 2003: 26f; Kiesbach 1999: 10):

- soziodemographische Faktoren wie Alter, Geschlecht (bzw. Familienrolle der/des Erwerbslosen) und soziale Schichtzugehörigkeit;
- Gesundheitszustand;
- Dauer der Erwerbslosigkeit;
- Ausmaß der finanziellen Belastungen;
- allgemeines Aktivitätsniveau;
- Grad der "persönlichen Verwundbarkeit" als Ausdruck einer Disposition;
- Unterstützung durch die unmittelbare soziale Umwelt;
- individuelle Einstellungen und Fähigkeiten wie die Arbeits- und Berufsorientierung oder das Bewältigungsverhalten in kritischen Lebenssituationen;
- Normen und Werte des Bezugssystems zu Arbeitsethik und Ausmaß der Normalität von Erwerbslosigkeit;
- die Phase, in der sich eine Person im Erwerbslosenprozess befindet.
- Die Orientierung an außerfamiliären Einrichtungen und die Kompetenz einer sinnvollen Freizeitgestaltung im sozialen Kontext nachzugehen, wird als Entlastung empfunden (vgl. Gass u.a. 1997: 38 zit.n. Koch 2003: 31f; Kiesbach 1998: 229-241).
- Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen geringem Commitment, als Einstellung zur Arbeit, und einer besseren psychosozialen Gesundheit, welche die Integrationschancen erhöht, konnte nachgewiesen werden (vgl. Mohr 2001: 111-131). Reduziertes Commitment könnte somit als kognitive Bewältigungsstrategie gesehen werden, womit die Hypothese bezüglich des positiven Zusammenhanges zwischen Commitment und Wiedereinstellung in Frage zu stellen wäre.

Die spezifische Ausprägung des Commitment steht mit den biographisch individuell erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen zur Bewältigung von kritischen Lebenssituationen und dem individuellen Wertebezugssystem in Zusammenhang. Konstruktive Anpassungsstrategien - vor allem andere sinnstiftende soziale Aktivitäten - schaffen eine Kompensation des Verlustes der individuellen Funktionen von Arbeit. Je nachdem, wie die Anpassung an die (Lang-) Zeiterwerbslosigkeit gelingt, wird zwischen resignativer und konstruktiver Adaptation unterschieden (Kiesbach, 1998: 239). Die Aufnahme einer Erwerbsarbeit gleich wie eine Veränderung des Arbeitsmarktstatus - etwa die Übernahme von Alternativrollen wie Haushaltsführung oder Pensionsstatus - verbessern den psychosozialen Gesundheitszustand, wobei das Ausmaß der Verbesserung

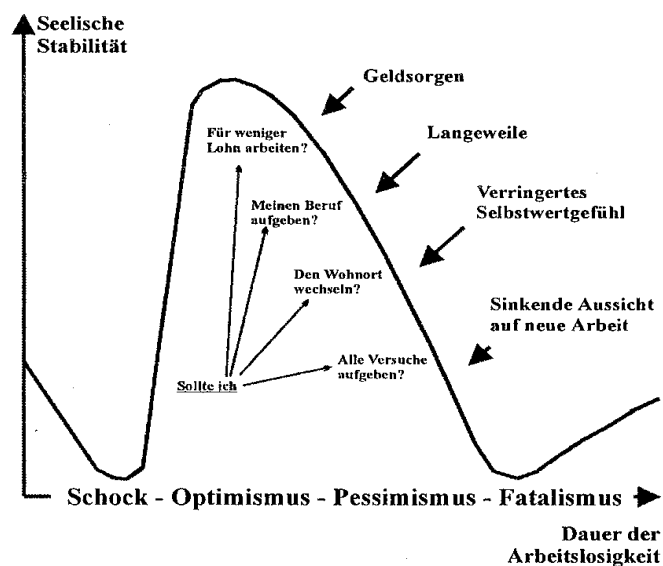
mit der Art und dem Niveau der wiedererlangten Beschäftigung in Zusammenhang steht (vgl. Mohr 2001: 111-131; Kiesbach 1998: 241; Paul/Moser 2001).

4.5.2. Zeitliche Phasenverläufe

Differenziert werden die Belastungen durch Erwerbslosigkeit in einem „Vierphasenmodell“ von Welzer, Wacker und Heinelt (1988 zit.n. Bieri u.a. 2004: 28) abgebildet: mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit sinkt die psychische Stabilität ab:

„Phase I“ ist geprägt vom „Schock über den Arbeitsplatzverlust“; allmählich steigt in den ersten 3-4 Monaten der Erwerbslosigkeit das Befinden der Betroffenen, da eine Erleichterung über die wegfallenden Arbeitsplatzbelastungen einsetzt. Nach dieser „zweiten optimistischen Phase“ setzt die „pessimistische Phase“ ein; Angst, Verzweiflung, Geldsorgen, Langeweile, verringerter Selbstwert und sinkende Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz beeinträchtigen die psychische Stabilität der Betroffenen. Die „fatalistische Phase“ setzt nach ca. 6-9 Monaten ein und der Zustand der Erwerbslosigkeit wird als hoffnungslos unveränderbar eingeschätzt und schicksalhaft akzeptiert (vgl. Barwinski Fähr 1990 zit.n. Bieri u.a. 2004: 28). Aus dem Modell wird ersichtlich, dass lang anhaltende Erwerbslosigkeit von den Betroffenen andere Kompetenzen erfordert als kurzfristige Erwerbslosigkeit.

Abbildung 4: Typischer Entwicklungskonflikt im Verlauf andauernder Erwerbslosigkeit



(Quelle: Harrison, R.: „The demoralizing experience of prolonged unemployment“, Department of Employment Gazette, 1976, nach: Kiesbach, T. / Wacker, A., 1987, Titelblatt)

Ein 4-Phasen-Modell, das ebenfalls die Dauer der Arbeitslosigkeit mit der psychischen Befindlichkeit in Beziehung setzt, entwickelten Halapier, Halapier and Puddu (zit.n. Fuchs 2000: 129-130): die Autoren setzen Phase I bereits vor dem Arbeitsplatzverlust an bedingt durch Konflikte am Arbeitsplatz und Ankündigungen von Rationalisierungsmaßnahmen

ist das Individuum starkem psychischen Stress ausgesetzt. Phase II wird zeitlich 2-3 Monate nach dem Arbeitsplatzverlust angesetzt, in der die Erholung im Vordergrund steht. Angstzustände werden verdrängt und die Arbeitssuche wird unsystematisch durchgeführt. Ab dem 5. Monat der Arbeitslosigkeit, als Phase III bezeichnet, steigt der psychische Druck, auch durch die Reaktionen - insbesondere die der Verwunderung - der Umwelt. Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten sinkt und jeder Misserfolg bei der Arbeitssuche vergrößert die Selbstzweifel und bedingt depressive Zustände. Nach 8 Monaten der Arbeitslosigkeit ist die Phase IV geprägt von Resignation, die sich in Suchtmittelmissbrauch, Depressionen, Sinnlosigkeitsgefühl und Unfähigkeit zur sinnvollen Alltagsgestaltung auswirkt. Der Verlust des psychischen Erlebens, Somatisierung, Flucht in Symptome, Ausblenden der Realität, Suchtmittelkonsum bzw. die Flucht in „heile Welten“ des Fernsehens oder der Konsumwelt (vgl. Fuchs 2000: 127-135) könnten auch auf gendertypische Verarbeitungsformen der Arbeitslosigkeit hinweisen.

Die beiden Modelle unterscheiden sich auch im Einbeziehen des Umfeldes. Die Reaktionen aus der Umwelt über den anhaltenden Zustand der Erwerbslosigkeit verstärken die negativen Verarbeitungsformen (vgl. Fuchs 2000). Durch die anhaltende Erwerbslosigkeit verändert sich das soziale Umfeld der Betroffenen, da Kontakte zu losen Bekanntschaften, die mit dem Arbeitsumfeld verbunden sind, abnehmen. Gerade diese informellen Kontakte scheinen aber Informationen für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche zu bringen (vgl. Mohr 2001: 111-131).

4.5.3. Haltungstypen

Die typologischen Gruppierungen zur Beschreibung von Verarbeitungsformen langzeiterwerbsloser Menschen sind ein Ergebnis aus der Marienthal Studie, in der 4 Haltungstypen beschrieben wurden (vgl. Jahoda u.a. 1990 zit.n. Görlich 1998: 73):

- „Ungebrochene“
- „Resignierte“
- „Verzweifelte“
- „Apathische.“

Diese verschiedenen Haltungstypen finden sich auch in Forschungsergebnissen über arbeitslose Jugendliche, welche deskriptiv zu verstehen sind und die beobachteten Haltungen und Stimmungslagen im zeitlichen Verlauf der Arbeitslosendauer darlegen (vgl. Kieselbach u.a. 1978 und Opaschowski 1978 zit.n. Görlich 1998: 74-76). Die genannten Haltungstypen werden bei dieser Zielgruppe in „Haltungsgruppen“ zusammengefasst:

- Die Haltungsgruppe der „Ungebrochenen“ beinhaltet die Haltungstypen „Zuversichtliche“ und „Pragmatische“;
- Die Haltungsgruppe der „Gebrochenen“ beinhaltet die Haltungstypen „Resignative“ und „Apathische“.

Folgende idealtypischen Merkmale charakterisieren nach Opaschowski (1978 zit.n. Görlich 1998: 74-75) die genannten Typen:

Abbildung 5: Typik mit Merkmalen

Haltungstyp	Merkmale
<i>Zuversichtliche</i>	Ungebrochener Mut auch bei einzelnen Rückschlägen; Zukunftshoffnungen, Erwartungshaltungen; hohe Frustrationstoleranz; starkes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Bedürfnis nach Selbstbestätigung; uneingeschränkte Arbeitsbereitschaft.
<i>Pragmatische</i>	Sachlich nüchterne Grundhaltung; Arbeitslosigkeit erscheint als strukturelles (nicht individuelles) Problem („irgendwie pack ich's schon“); Konsumentenhaltung; Abwehrmechanismen, wie z.B. übertonte, aufgesetzte Lässigkeit („brauche nicht zu arbeiten, kriege trotzdem Geld; mir kann's doch gar nicht besser gehen“) zum Selbstschutz; starke Familienorientierung; wenig eingeschränkte Arbeitsbereitschaft.
<i>Resignative</i>	Unerwartete Ernüchterung; enttäuschte Hoffnung; keine Zukunftspläne; keine Erwartungen („da nimmt mich ja doch keiner“); keine zielstrebige Arbeitssuche; kaum noch berufsmotiviert; eingeschränkte Arbeitsbereitschaft.
<i>Apathische</i>	Teilnahmslosigkeit, Gleichgültigkeit, völlige Planlosigkeit; mutloses energieloses Zusehen; Selbstaufgabe; soziale Isolation; keine Arbeitssuche mehr, geringe Arbeitsbereitschaft; Alkoholismus.

Das Wissen um Bedingungsfaktoren wie u.a. die Relevanz des individuellen Grades an Vulnerabilität oder der individuellen Wertvorstellungen über Arbeit, Erwerbsarbeit und -losigkeit ermöglicht es, diese Dimensionen zum Erfassen der Problemlagen heranzuziehen. Die Phasenmodelle bringen den Entwicklungskonflikt oder den intrapsychischen Krisenzustand mit den typisch einengenden optionalen Handlungsmöglichkeiten zum Ausdruck. Die angeführten Haltungstypen sind eindimensional durch psychologische Merkmale, wie Ausmaß der Eigeninitiative oder der Erwartungen, bestimmt und enthalten wenig Information über das Verhältnis Individuum zu seiner sozialen Umwelt.

4.6. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die verarbeitete Literatur gibt Einblick in die komplexen Problem- und Bedürfnislagen erwerbsloser Menschen – finanzielle, soziale, psychische, gesundheitliche Belastungen und Verlust an Lern- und Partizipationsmöglichkeiten – und zeigt den typischen Entwicklungskonflikt im zeitlichen Verlauf andauernder Erwerbslosigkeit: finanzielle Sorgen, einsetzende Langeweile und Verlust der Zeitstruktur, verringertes Selbstwertgefühl bis hin zu sinkenden Aussichten auf eine neue Arbeit. Dennoch scheint die grundsätzliche Bereitschaft, wieder ins Erwerbsleben einsteigen zu wollen, vorhanden

zu sein, obwohl individuelle Ohnmachtgefühle und eine pessimistische Grundstimmung motivationale Probleme zum Ausdruck bringen (vgl. Stadler/Hacker 2004). Die idealtypischen Phasen beginnend mit Schock über den Arbeitsplatzverlust und Orientierung in der neuen Lebenssituation, Optimismus, Pessimismus bis hin zu Fatalismus beschreiben den zunehmenden Verlust an psychischer Stabilität. Erwerbslosigkeit stellt individuell eine kritische Lebenssituation dar. Das individuelle Bewältigungshandeln ist von mehrdimensionalen Faktoren abhängig. Die Theorie über die Haltungstypen bringt diese Intensität und Dichte der Problematik zum Ausdruck. Es wird vor allem die intrapsychische Problematik auf die veränderte Berufs- und Lebenssituation herausgearbeitet.

Der Fokus der Literatur ist eindeutig psychologisch und gibt einen tiefen Einblick in die Komplexität der Problemlagen und die hohen Belastungen, die erwerbslose Menschen ausgesetzt sind und die individuell be- und verarbeitet werden müssen. Die Annahme scheint berechtigt, dass langzeiterwerbslose Menschen eine Akkumulation dieser Problemlagen aufweisen. Bedürfnisse und Probleme, die sich auf der Interaktionsebene ergeben, also die soziale Komponente der Problemseite darstellen, bleiben allerdings unterbelichtet. Zwischenergebnisse einer Studie zu „Ressourcen und Belastungen von am Arbeitsmarkt extrem benachteiligten Personen“ im Rahmen des EQUAL-Projektes zur „Reintegration von Randgruppen“ weisen auf erhebliche Eingliederungshindernisse durch soziale Passivität und Isolation und das Fehlen von stabilen sozialen Umfeldern und sozialer Unterstützung hin (vgl. Stadler/Hacker 2004: 284). Die Beantwortung der Frage, welche psychosozialen Problemlagen langzeiterwerbslose Menschen aufweisen und ob sich charakteristische Typen zum Maßnahmeneintritt bilden lassen, kann mit der verarbeiteten Literatur nicht ausreichend beantwortet werden, obschon die vorliegenden Ergebnisse aus der psychologischen Arbeitslosenforschung in den empirischen Teil aufgenommen und im quantitativen Erhebungsinstrument zum Erfassen von Problemlagen berücksichtigt wurden. Primärerhebungen sind notwendig, um eben die Problemlagen insbesondere auf der psychosozialen Ebene zu erfassen, welche dann in den Aufgabenbereich der Sozialen Arbeit fallen und durch sozialarbeiterische und sozialpädagogische Interventionsstrategien bearbeitbar sind.

4.7. Exkurs Beschäftigungsfähigkeit / Employability

Die Förderung (oder Wiederherstellung) von Beschäftigungsfähigkeit ist das Ziel vieler Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. Dies gilt auch für Sozialökonomische Betriebe: In der Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) werden die Ausdrücke "Beschäftigungsfähigkeit" und "Employability" allerdings nicht verwendet, sondern "Vermittlungsfähigkeit". Auftrag der SÖB ist, "vor allem Personen mit eingeschränkter Produktivität bei der Wiedererlangung jener Fähigkeiten zu unterstützen, die Einstiegsvoraussetzung in den regulären Arbeitsmarkt sind" (AMS Österreich 2008). Diese Kurzfristperspektive wird aber durch die vorangestellte arbeitsmarktpolitische Zielsetzung etwas abgeschwächt: Sozialökonomische Betriebe sollen "die nachhaltige Integration von schwer vermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt fördern".

Somit kann festgehalten werden, dass durch die (befristete) Anstellung im SÖB, die Beschäftigungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte verbessert werden soll. Doch was ist unter "Beschäftigungsfähigkeit" überhaupt zu verstehen? Ist es Vermittlungsfähigkeit oder Arbeitsfähigkeit? Ist es Arbeitsbereitschaft? Ist es die Fähigkeit, einen Job zu finden? Im

Allgemeinen wird unter Beschäftigungsfähigkeit das Potenzial verstanden, ein Dienstverhältnis einzugehen, aufrechtzuerhalten und gegebenenfalls durch ein anderes zu ersetzen (vgl. Promberger u.a., Weinert u.a. 2008, Eurofound Glossar).

Im Kontext der Beschäftigungsfähigkeit wird häufig auch der Begriff der "sozialen Stabilisierung" gebraucht, in dem Sinne, dass eine Maßnahme der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der sozialen Stabilisierung dienen soll (vgl. Apel/Fertig 2009:8f). Soziale Stabilisierung wiederum wird in unterschiedlichen Zusammenhängen verwendet: zum einen, im Bezug auf soziale Grundfertigkeiten wie etwa sich situationsgemäß kleiden und kommunizieren zu können. Zum anderen geht es um die Herstellung eines stabilen familiären und sozialen Umfelds. Nicht einheitlich wird soziale Stabilisierung als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit gesehen, oder aber werden die beiden personalen Eigenschaften bzw. Kompetenzen als voneinander unabhängig betrachtet.

Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit als arbeitsmarktpolitisches Ziel ist EU-weit seit dem Luxemburger Beschäftigungsgipfel 1997 festgelegt. Dies lässt sich in der Europäischen Beschäftigungsstrategie nachlesen - zuerst in den sogenannten beschäftigungspolitische Leitlinien, nach der Überarbeitung der Strategie im Jahr 2005 in den integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (vgl. Europäischen Kommission o.J., Rat der Europäischen Union 2008).

Die häufige Verwendung des Begriffes verweist auch auf den Wandel in den Zielen der Beschäftigungspolitik, weg von "Beschäftigungssicherung" hin zur "Sicherheit durch Beschäftigungsfähigkeit" (vgl. Weinert u.a. 2001: 20).

Wer heute den Begriff Beschäftigungsfähigkeit verwendet, blickt häufig nur auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes - die ArbeitnehmerInnen bzw. Arbeitsuchenden hätten sich an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen. Es wird dabei ignoriert, dass die Marktakteure beider Seiten dynamisch agieren können: Marktanforderungen an Arbeitsuchende bzw. ArbeitnehmerInnen sind nicht statisch, nicht objektiv, sondern verändern sich - auch abhängig von der Angebotsseite: Individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert sich beispielsweise, wenn das regionale Arbeitsangebot insgesamt knapp wird, weil die Arbeitgeber dann tendenziell ihre Erwartungen zurückschrauben (siehe auch Promberger u.a. 2008).

Promberger u.a. (2008) argumentieren und plädieren für ein umfassendes Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit, das nicht nur individuelle Merkmale, Fähigkeiten und Orientierungen umfasst, sondern auch institutionelle Regelungen und Nachfragemuster am Arbeitsmarkt sowie Gelegenheitsstrukturen, die gegeben sein müssen, um Fähigkeiten anwenden zu können. So beeinflussen gesetzliche Regelungen (z.B. Antidiskriminierungsgesetze), Gesundheitsdienste, das Angebot an geeigneten Kinderbetreuungseinrichtungen aber auch Strategien der Personalauswahl die individuelle Beschäftigungsfähigkeit. "Beschäftigungsfähigkeit resultiert diesem Verständnis zufolge aus dem Wechselspiel zwischen der individuellen Seite einerseits und der institutionellen und Marktseite andererseits" (Promberger u.a. 2008: 71), und ist daher ein interaktives Konzept. Beschäftigungsfähigkeit beinhaltet nach Promberger u.a. auch eine Handlungskomponente: Nicht die individuellen Fähigkeiten und institutionellen Strukturen bestimmen die Beschäftigungsfähigkeit, sondern deren Anwendung. "Gleiches gilt für das Handeln von Arbeitgebern, die geltende Regelungen oder arbeitsmarktpolitische Förderangebote auf die Erfordernisse der je konkreten Situation anwenden. Erst aus dem Wechselspiel zwischen strukturellen Handlungsvoraussetzungen

und deren pragmatischer Aneignung in konkreten Situationen des Erwerbslebens entsteht oder vergeht Beschäftigungsfähigkeit" (Promberger u.a. 2008: 73). Dieses Konzept von Beschäftigungsfähigkeit nennen Promberger u.a. "pragmatisch-interaktiv". Auf der Mikroebene steht das Individuum mit seinen formalen Eigenschaften (Qualifikationen, Gesundheitszustand, Verfügbarkeit etc.) und seinem – wie sie es nennen – Arbeitsvermögen (Erfahrungswissen, Geschicklichkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Umgangsformen, Servicementalität, Pünktlichkeit, Motivation, Resilienz etc.). Welches Arbeitsvermögen vom Arbeitsmarkt verlangt wird, verändert sich mit dem Strukturwandel, im Laufe des Lebens (innerhalb und außerhalb von Erwerbsarbeit) erworbenes Arbeitsvermögen wird ab- und aufgewertet. Auf der Meso- und Makroebene bestimmen betriebliche und institutionelle Regelungen (Arbeitsrecht, Ausbildungsordnungen, Weiterbildungsförderungen, Förderungsrichtlinien etc.) sowie situationsgebundene Praktiken (Arbeitsnachfrage, Rekrutierungspraxis, Arbeitsorganisation, Maßnahmenzuweisung etc.) die individuelle Beschäftigungsfähigkeit mit.

4.7.1. Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit

Es gibt mittlerweile einige Diagnosekonzepte, die zur Einschätzung der Arbeits- oder Beschäftigungsfähigkeit arbeitsloser Personen verwendet werden. Das in Deutschland gemäß SGB II verwendete Profiling bezieht folgende Dimensionen ein:

- Leistungsfähigkeit,
- Motivation und Rahmenbedingungen für die Integrationsarbeit,
- Qualifikation.

Für jede der drei Dimensionen werden Merkmalsbereiche und einzelne Merkmale genannt, die die integrationsrelevanten Aspekte inhaltlich näher beschreiben.

Ein Messkonzept zur Bestimmung der Beschäftigungsfähigkeit entwickelten Apel/Fertig (2009). Dieses beinhaltet aus methodischen Gründen nur Indikatoren, welche dem Individuum zuzuordnen sind, d.h. Beschäftigungsfähigkeit wird als individuelles Potenzial zur Aufnahme, Aufrechterhaltung und Ausweitung einer Erwerbstätigkeit definiert. Es wurden Indikatoren gefunden, die (nach eigener Einschätzung) für die Situation von Langzeiterwerbslosen relevant und im Rahmen einer standardisierten Befragung erfassbar sind. Die folgenden Indikatoren korrelieren signifikant mit der Integrationswahrscheinlichkeit, welche wiederum als Indikator für Beschäftigungsfähigkeit genutzt wird:

- Aktive Arbeitsuche in den letzten vier Wochen,
- Vorbereitung der Selbständigkeit,
- Gute Berufserfahrungen,
- Tägliche Arbeitsfähigkeit (sechs Stunden und mehr),
- Extrinsische Arbeitsmotivation,
- Regionale Mobilitätsbereitschaft,
- Geringe Lernbereitschaft,
- Finanzielle Konzessionsbereitschaft,

- Bekanntenkreis mit vielen Arbeitslosen,
- Familiäre Konflikte.

Die ersten vier der genannten Indikatoren korrelieren positiv, die restlichen sechs negativ mit Integrationswahrscheinlichkeit.

4.7.2. Schlussfolgerungen

Die laut SÖB-Richtlinie in den SÖB zu fördernde Vermittlungsfähigkeit ist ein wichtiger Teilaspekt von Beschäftigungsfähigkeit. Da die Maßnahme zugleich auf die nachhaltige Integration im ersten Arbeitsmarkt zielt, muss im SÖB Beschäftigungsfähigkeit in umfassenderem Sinn gefördert werden. Doch kann in einer Maßnahme, die sich an konkrete Personen auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes richtet, nur die personenbezogene Seite einer durchaus interaktiv verstandenen Beschäftigungsfähigkeit beeinflusst werden. Von daher ist auch eine umfassende Erhebung von individuellen Problemlagen, welche die Beschäftigungsfähigkeit mindern können, sinnvoll. Soziale Interventionen in den SÖB sollen zu einer Verbesserung dieser Problemlagen führen und damit die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen. Ob tatsächlich eine Verbesserung der individuellen Problemlagen bewirkt wird ist ein Untersuchungsziel unserer Studie.

Trotz des empirischen Fokus auf die personale Ebene wird diesen Exkurs abschließend nochmals darauf hingewiesen, dass Beschäftigungsfähigkeit durch institutionelle und betriebliche Regelungen und Praktiken beeinflusst wird und somit auch jenseits der individuellen Ebene gefördert werden kann.

Teil B: Empirie

5. Forschungsdesign

5.1. Zielsetzung und Fragestellungen

Das globale Thema der vorliegenden Untersuchung stellt die Evaluation sozialer Interventionen dar. Evaluationsforschung wiederum setzt sich zusammen aus einer Kombination von Politik-, Umsetzungs- und Wirkungsevaluation, wobei die Rahmenbedingungen, die konkrete Durchführung von Interventionen und die damit erzielten Wirkungen untersucht werden. Die konkreten erkenntnisleitenden Fragestellungen der vorliegenden Studie werden im Folgenden entlang dieser drei Evaluationsbereiche erläutert.

Im Rahmen der Politikevaluation steht die Frage im Vordergrund, unter welchen Rahmenbedingungen und in welchem Bedarfs- und Bedürfnisumfeld die zu evaluierenden Interventionen stattfinden. In diesem Zusammenhang gilt es einerseits, die gesellschaftliche Problemsituation zu analysieren, d.h. um welches Ausmaß es sich dabei handelt, welche Interventionsansätze zur Verfügung stehen, um dieser Problemlage zu begegnen und wie die zu evaluierenden Maßnahmen darin positioniert sind. Damit ist die Basis für die Einschätzung geschaffen, ob und inwieweit die Rahmenbedingungen eine Wirksamkeit der Intervention fördern oder überhaupt ermöglichen. Andererseits stellt sich im Rahmen der Politikevaluation die Frage, welche Bedürfnis- und Problemlagen die Zielgruppe der Interventionen aufweist und welches Interventionskonzept entwickelt wurde, um dem zu begegnen. Die Ergebnisse der Bedürfnis- und Problemanalyse im Kontrast zum Interventionskonzept sollten die Einschätzung ermöglichen, ob die konkret zu evaluierende Maßnahme so angelegt ist, dass sie zu einer Problembewältigung beitragen kann. Für diesen Zweck sollen insbesondere folgende Forschungsfragen untersucht werden:

- Wie groß ist das Problemausmaß insgesamt und welche Personengruppen sind davon betroffen?
- In welchem Policy-Kontext sind die Maßnahmen um der Problemlage zu begegnen eingebettet?
- Welche Bedürfnis- und Problemlagen weisen die von der Problemstellung betroffenen Personen auf?
- Welche Maßnahmenkonzepte gelangen zur Anwendung, um den Bedürfnis- und Problemlagen der KlientInnen zu begegnen?

Die Umsetzungsevaluation – oder prozessbegleitende Evaluation – widmet sich der konkreten Durchführung der professionellen sozialen Intervention. Interaktionsmuster, Wahrnehmungen, Interpretationen und Zielvorstellungen beteiligter Akteure sind entscheidende Einflussfaktoren auf die konkrete Gestaltung einer Maßnahme abseits des Konzepts. Neben einer Erhebung von Kennzahlen der Maßnahmenumsetzung sind es eben diese qualitativen Dimensionen, die im Rahmen der Umsetzungsanalyse verstärkt Berücksichtigung finden und wertvollen Aufschluss über Wirkungsweise und Veränderungsoptionen bieten. Derart wird es möglich, Ursachen für beabsichtigte und unbeabsichtigte Wirkungen zu finden, Reibungsverluste und Synergiepotentiale

aufzuzeigen sowie Reformen des Maßnahmenablaufs zu fundieren. Insbesondere ist es das Ziel dabei folgende Forschungsfragen zu untersuchen:

- Mit welchen Erwartungen und Zielsetzungen treten die Akteure in den Interaktionsprozess ein?
- Welche Interventionsformen sind im Rahmen der Maßnahmenumsetzung vorgesehen und wie werden die Interaktionsprozesse zwischen KlientInnen und BetreuerInnen gelebt?

Die Wirkungsevaluation schließlich geht der Frage nach, welche Wirkungen mit welchen Mitteln/Interventionen erzielt werden konnten. Allzu häufig beschränken sich Evaluationen darauf und im Rahmen der Wirkungsevaluation wiederum auf die Analyse der klassischen Erfolgsfaktoren, wie z.B. den positiven Maßnahmenabschluss. Die Methodologie der Wirkungsmessung ist in der Evaluationsforschung stark elaboriert und die Qualität von Evaluationen wird häufig danach beurteilt, wie differenziert Wirkungen gemessen, ob z.B. Brutto- von Nettowirkungen unterschieden werden. Inhaltlich-qualitative Dimensionen werden dabei jedoch oft vernachlässigt, womit es jedoch nicht möglich ist der vieldimensionalen Wirkungsweise professioneller sozialer Interventionen gerecht zu werden. Die Wirkungsevaluation professioneller sozialer Interventionen kann nur auf Basis problemadäquater Indikatoren angemessen erfolgen und es greift zu kurz einzig traditionelle Wirkungsindikatoren (im Fall aktiver Arbeitsmarktpolitik sind dies meist Integrationsquoten), die der vielschichtigen Wirkung sozialarbeiterischer Interventionen nicht gerecht werden, unhinterfragt dem Bereich der Sozialarbeit überzustülpen. Daher ist es eine zentrale Zielsetzung des Projekts eigenständige Wirkungsdimensionen sozialer Interventionen sowie Instrumente für deren Erhebung zu entwickeln. Zentrale Fragestellungen sind demnach:

- Welche Beschäftigungs- und Integrationswirkung kann durch die evaluierten Maßnahmen erzielt werden?
- Worin liegen die Wirkungen professioneller sozialer Interventionen im Zusammenhang mit persönlich-sozialen Problemstellungen, die die Beschäftigungsfähigkeit Langzeiterwerbsloser beeinträchtigen und in welchem Ausmaß werden hier Wirkungen erzielt?
- Wie unterscheiden sich diese Wirkungen in Abhängigkeit von der konkreten Ausgestaltung der professionellen sozialen Intervention?
- Welche Methoden, Instrumente und Variablen erlauben die Messung von Wirkungen im Zusammenhang mit persönlich-sozialen Problemstellungen, die die Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigen?

Das übergeordnete Ziel der Beantwortung all dieser Fragestellungen und insbesondere jener zur Wirksamkeit unterschiedlicher Interventionsformen ist es, sowohl für die Praxis als auch Disziplin der Sozialarbeit Grundlagen für die Professionalisierung und Weiterentwicklung zur Verfügung zu stellen.

Im Anschluss wird nun das methodische Vorgehen um all diese Fragestellungen zu beantworten und die Zielsetzung der Untersuchung zu erreichen, dargestellt.

5.2. Darstellung der Anwendung qualitativer Methoden

Das Ziel der qualitativen Methodenanwendung liegt in erster Linie in der Entwicklung der quantitativen Erhebungsinstrumente und in zweiter Linie darin, ein möglichst breites Verständnis für den Gegenstand der sozialen Interventionen in SÖB (fokussiert auf Sozialarbeit und Outplacement) zu erlangen und eine gute Erklärungsbasis für die quantitativen Auswertungen zu schaffen. Um dies zu erreichen und gleichzeitig eine begründete Auswahl der Fallbeispiele zu gewährleisten, fanden qualitative Methoden mit dem Ziel der Politik-, Umsetzungs- und Wirkungsevaluation in vielfältiger Weise Verwendung:

1. Dokumentenanalyse wurde im Laufe des Projektes immer wieder herangezogen, um anhand der Dokumente des Projektpartners (z.B. Jahresberichte, Selbstdarstellungen, Dokumentationen, Arbeitsinstrumente) oder anderer relevanter Grundlagen das Basiswissen über das Untersuchungsfeld zu vertiefen.
2. ExpertInneninterviews waren eine wichtige Basis für die Policyevaluation und die Literaturrecherche u.a. zum Status quo von Evaluationen im Bereich der Sozialen Arbeit.
3. Mittels narrativer Interviews wurden Transitarbeitskräfte zu ihren Problemlagen befragt.
4. Leitfadeninterviews bildeten die breiteste Basis der qualitativen Erhebungen mit dem Ziel der Erhebung von Problemlagen, Umsetzungsstrategien und Wirkungswahrnehmung, wobei vorwiegend SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen, in einem weiteren Schritt aber auch Transitarbeitskräfte befragt wurden.
5. Die Durchführung von Beobachtungen hatte den Zweck, von Seiten des Forschungsteams einen Einblick in den Betreuungsalldag zu bekommen.

Zur näheren Beschreibung der einzelnen Erhebungsschritte siehe Kapitel 6.2 zu den qualitativen Datenerhebungen.

Die Auswertungen wurden vorwiegend inhaltsanalytisch bzw. mittels Kodierung / Kategorisierung durchgeführt, wobei für die beiden umfassendsten Teile folgende Strategien angewandt wurden.

5.2.1. Ausarbeitung von Merkmalen der Problemlagen von Langzeiterwerbslosen

Den Ausgangspunkt für die Ausarbeitung von Problemlagen von Langzeiterwerbslosen bilden fünfzehn narrative Interviews mit langzeiterwerbslosen Personen zu ihrer Ausbildungs- und Erwerbsbiographie in ausgewählten Maßnahmen des Praxispartners. Es wurden InterviewpartnerInnen ausgewählt, die am Beginn ihrer Maßnahmenteilnahme standen, da in diesem Stadium zu erwarten war, dass noch keine gravierenden Interventionsschritte gesetzt wurden, die sich auf die zu erhebenden Problemlagen nachhaltig ausgewirkt hätten. Darüber wurde nach dem Prinzip des ‚theoretical samplings‘ vorgegangen, d.h. versucht durch eine Variation verschiedenster Faktoren (Alter, Geschlecht, biographische Ereignisse ...) das Feld möglichst breit abzudecken.

Die zur Interpretation der Interviews angewandte Sequenzanalyse (Froschauer/Lueger 1992) war daraufhin ausgerichtet die Handlungs- und Deutungsmuster der Interviewten

herauszuarbeiten und diese zu einem generalisierten Typus zu abstrahieren, der durch typische Problemlagen auf der Handlungs- und Deutungsebene, die die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, charakterisiert war. In einem nächsten Schritt wurde ein Typenvergleich vorgenommen und aus dem Vergleich Problemmerkmale hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration herausgearbeitet, die sich in mehreren Typen gefunden haben. Dieser Arbeitsschritt wurde zudem mit den Ergebnissen des Literaturstudiums, der inhaltsanalytischen Bearbeitung von fünf Interviews mit SozialarbeiterInnen zu den Problemlagen von langzeiterwerbslosen Personen sowie den Ergebnissen der Beobachtung konkreter sozialer Interventionen der ProfessionistInnen im Rahmen der SÖB angereichert um eine möglichst große Feldabdeckung hinsichtlich der Problemmerkmale zu erlangen.

Diese zeitaufwendigen qualitativen Analysemethoden führten zu einer großen Vielfalt an Merkmalen, die Problemdimensionen für die Employability von langzeiterwerbslosen Menschen in den Maßnahmen aufzeigen. Die qualitative Beschreibung dieser Problemdimensionen bzw. eine Typenbildung der MaßnahmenteilnehmerInnen war nicht das vordergründige Ziel dieser Analysen, sondern die Vorbereitung einer quantitativen Untersuchung mittels Fragebogen. Durch die aufwendigen qualitativen Voruntersuchungen konnten die theoretischen Grundlagen für die Fragebogenerhebung zum einen empirisch fundiert und zum anderen gegenüber der Literaturanalyse erweitert sowie an die spezifische Zielgruppe der Langzeiterwerbslosen angepaßt werden. Um die gefundenen Merkmale für die quantitative Untersuchung brauchbar zu machen, waren einige Schritte erforderlich.

Im ersten Schritt wurden die Problemdimensionen auf Basis der Daten zu Gruppen von Merkmalen zusammengefasst und so weit verallgemeinert, dass sie alle weitgehend demselben Abstraktionsniveau entsprechen. Die Merkmale bzw. Problemlagen sollten auch alle auf einer beruflichen, bzw. sozialen Ebene liegen, so dass sie grundsätzlich von Sozialarbeit in den Maßnahmen erfasst und bearbeitet werden können. Dies führte zu einer Liste von 33 Submerkmalen, die zu 9 Merkmalen zusammengefasst wurden.

Tabelle 3: Merkmale und Submerkmale zu Problemlagen von Langzeiterwerbslosen

Merkmale	Submerkmale
Belastbarkeit in der Arbeitssituation	Burnoutgefährdung
	Ausdauer und Frustrationstoleranz
	Umgang mit Belastungssituationen
	Selbstwert und Selbstwirksamkeit
	Gesundheitliche Einschränkungen
Arbeitshaltung	Motivation
	Fähigkeit zu berufl. Rollenhandeln
	Sachorientierung
	Individuelle Funktion der Berufstätigkeit
	Identifikation – sich über den Beruf identifizieren
	Abgrenzungsfähigkeit Privat/Beruf
	Arbeitstugenden
Reflexive Kompetenz	Reflexion des eigenen Verhaltens
	Reflexion von Situationen
Soziale Kompetenz	Kommunikationsfähigkeit
	Soziale Umgangsformen
	Umgang mit Autoritäten und Hierarchien
	Konfliktfähigkeit
	Teamfähigkeit und -bereitschaft
	Integrations- & Anpassungsbereitschaft und Integrationsfähigkeit
	Erkennen und Nutzen von sozialen Netzwerken/ Hilfsstrukturen
Qualifikation	Ausbildung/ Formalqualifikation
	Berufserfahrung (Praxis, Arbeitsalltag kennen – tacit knowledge)
	Marktfähigkeit der Qualifikation (Aktualität und Matching: Angebot-Nachfrage)

Merkmale	Submerkmale	
Kognitive Voraussetzungen	Lernschwäche (hoher Lernaufwand)	
	Wissensdefizite (Analphabetismus)	
Grenzen des Lebens- und Laufbahntwurfs	Orientierungsebenen: Bezugssystem der individuellen Werthaltung & Entscheidungen (Ethnische Gruppe, trad. Rollenbilder...)	
	Grad der Abweichung	Mentale Ebene / Selbstausgrenzung
		Strukturelle Ebene / Systemausgrenzung
	Handlungsebene: Umgang mit Ausgrenzung	
	Ausmaß der Lebens- und Berufsperspektive	
Soziale Isolation	Makroebene (Gesellschaft, Finanzen)	
	Mikroebene (Familie, Freunde)	
Alltagskompetenzen	Umgang mit Geld	

Im zweiten Schritt wurde in einem Review-Workshop²⁰ überprüft, inwiefern die gefundenen Merkmale aus Sicht der SozialarbeiterInnen in den Maßnahmen vollständig und für ihre Arbeit als relevant angesehen werden. Die Diskussion im Workshop führte im Kern zu zwei Ergebnissen. Zum einen fehlte eine manifeste Ebene aus Sicht der SozialarbeiterInnen, wie Wohnsituation, Schulden etc. und zum anderen fühlte sich Sozialarbeit für einige der empirisch gefundenen Problemlagen nicht zuständig in den Maßnahmen.

Diese Anregungen wurden in einem dritten Schritt aufgegriffen und eine zweite empirische Erhebung durchgeführt, die sich nicht nur auf Interviews mit MaßnahmenteilnehmerInnen stützte, sondern auch die Beobachtung von Interaktionen zwischen SozialarbeiterInnen und Transitarbeitskräften mit einschloss. Die gesammelten Erkenntnisse führten dazu, dass die Merkmalsliste für den Fragebogen auf 19 Merkmale umgearbeitet und mit soziodemographischen Merkmalen und intervenierenden Variablen ergänzt wurde. Zur Ergebnisdarstellung aus diesen Arbeitsschritten siehe Kapitel 8.1.

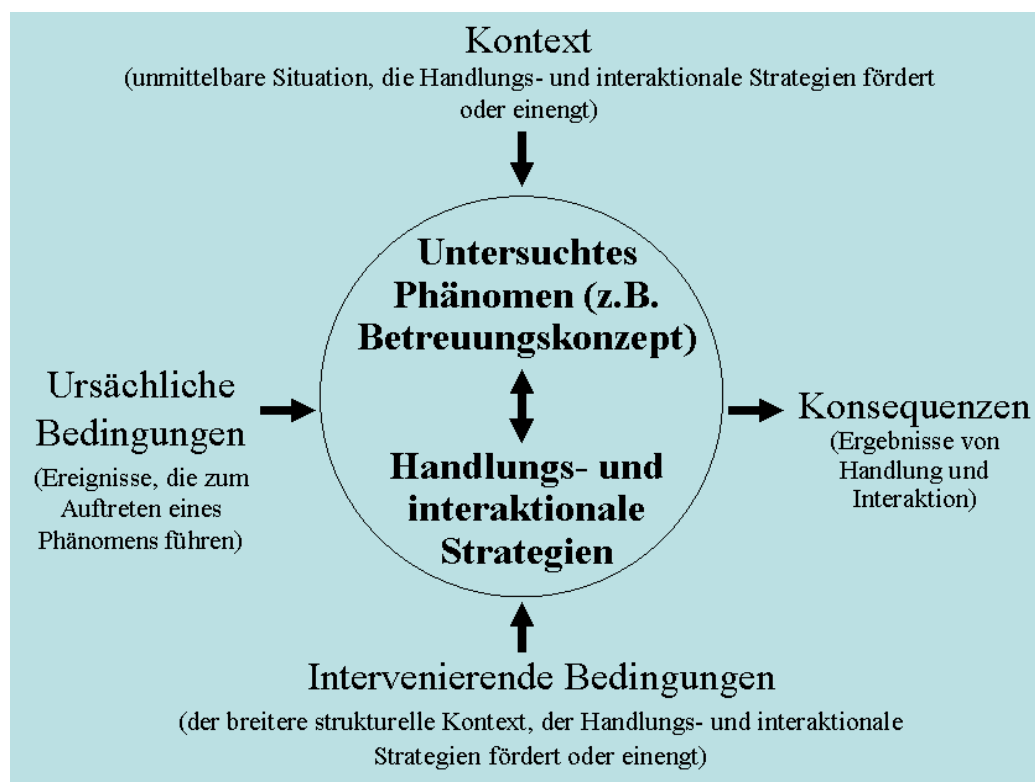
5.2.2. Auswertungsmodell zur Umsetzungs- und Wirkungsevaluation

Ein weiterer zentraler Teil des qualitativen Untersuchungsdesigns bezieht sich auf die Umsetzungs- und Wirkungsevaluation, wobei die Fragestellung nach den Interaktionsprozessen zwischen den Transitarbeitskräften und den ProfessionistInnen und deren Dokumentation als entscheidender Aspekt der Wirkungswahrnehmung im Mittelpunkt stand. Besondere Aufmerksamkeit galt dem Vergleich zwischen den ausgewählten Fallbeispielen. Die genannten Fragen sollten allerdings nicht isoliert, sondern in ihrem Wechselspiel mit einer Reihe anderer Faktoren analysiert werden. Um

²⁰ Review-Workshop 1 am 19. Februar 2008.

dies zu gewährleisten orientiert sich die Darstellung der Ergebnisse am paradigmatischen Modell (vgl. Abb. 6 nach Strauss / Corbin 1996: 78ff), das einen guten Rahmen bietet, um komplexe Phänomene analytisch zu fassen. Im Zentrum dieses Modells steht das jeweils zu untersuchende Phänomen (im gegenständlichen Projekt das Betreuungskonzept von Sozialarbeit und Outplacement in SÖB), das als zentrale Idee oder Ereignis verstanden wird, auf das sich eine Reihe von Handlungen / Interaktionen beziehen. Handlungen und Interaktionen besitzen ganz spezifische Eigenschaften: sie sind prozessual und werden aufgrund ihrer Zweck- und Zielorientierung mittels Strategien und Taktiken vollzogen. Diese finden immer in einem unmittelbaren Handlungskontext statt, der als Satz von Bedingungen bezeichnet werden kann, innerhalb dessen die Handlungs- und Interaktionsstrategien vollzogen werden, um ein spezifisches Phänomen zu bewältigen, damit umzugehen, es auszuführen und darauf zu reagieren. Darüber hinaus wirken breite und allgemeine strukturelle Bedingungen auf die Handlungs- und interaktionalen Strategien, die als intervenierende Bedingungen bezeichnet werden. Dazu zählen beispielsweise Zeit, Raum, kulturelle Faktoren, organisationale Rahmenbedingungen. Ereignisse, Vorfälle oder Geschehnisse, die zum Auftreten oder der Entwicklung eines Phänomens führen, werden als ursächliche Bedingungen bezeichnet. Und nicht zuletzt gilt es die Konsequenzen zu beschreiben, die als Ergebnisse von Handlungen und Interaktionen in Bezug auf ein bestimmtes Phänomen zu beobachten sind.

Abbildung 6: Das paradigmatische Modell



Quelle: Eigene Darstellung nach Strauss / Corbin 1996: 78ff.

Das paradigmatische Modell und das Vorgehen der Kategorisierung nach Strauss / Corbin (1996) hat sich als hervorragende Möglichkeit geboten, an die bereits vorhandenen Auswertungen zur Merkmalsbildung hinsichtlich der Problemlagen anzuschließen und auch die in späterer Folge erhobenen Materialien sowohl zur (Weiter-) Entwicklung der quantitativen Erhebungsinstrumente als auch zur grundlegenden Phänomenbeschreibung zu nutzen. Hervorzuheben ist hinsichtlich der Ergebnisdarstellung, dass es sich in erster Linie um eine Benennung und Beschreibung verschiedener Aspekte des Kernphänomens und deren Zusammenspiel sowie Wechselwirkungen handelt, nicht aber oder nur selten ist dabei die Anzahl bestimmter Aussagen von Bedeutung.

Als Handwerkszeug wurde die qualitative Datenanalysesoftware ATLAS.ti benutzt, mit der die erhobenen Daten und deren Auswertung übersichtlich organisiert und ein Forschungstagebuch sowie Memos zu einzelnen Analyseschritten angelegt werden können. Von den 132 abschließend erarbeiteten Kategorien und Subkategorien (Liste dazu im Anhang) wurden für die Ergebnisdarstellung (siehe Kapitel 9) aus Rücksicht auf die Lesbarkeit des Berichts nicht alle im Detail ausgearbeitet. Die Aufmerksamkeit gilt ausgewählten (Sub-) Kategorien und deren Beziehungen zueinander, die einerseits zur Beantwortung der Fragestellungen besondere Relevanz haben und die andererseits als Basis für die Ausarbeitung der Selbstevaluations- bzw. Sozialmanagementinstrumente besonders hilfreich erscheinen. So liegt der Schwerpunkt der Darstellung neben den Phasen des Betreuungskonzepts auf dem individuellen Arbeitsmodell und dem professionellen Selbstverständnis, der Vielfalt an Handlungs- und interaktionalen Strategien sowie der Dokumentation als Teil des Kontextes und als Konsequenz und Teil der Wirkungswahrnehmung des Betreuungskonzepts.

Der Hauptteil dieser Ergebnisdarstellung basiert auf der Wahrnehmung der ProfessionistInnen von Sozialarbeit und Outplacement, wobei die Datengewinnung vorwiegend über Interviews aber auch durch Beobachtungen erfolgte. Ergänzt wird diese Perspektive durch die Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte, die in einem weiteren Erhebungsschritt mittels Leitfadeninterviews zu ähnlichen Fragestellungen erhoben wurde.

In der integrierten Zusammenfassung und den Schlussfolgerungen werden die Kernaussagen hinsichtlich dreier relevanter Spannungsverhältnisse zugespitzt: 1.) dem Spannungsverhältnis zwischen Spezialisierung versus Integration von Sozialarbeit und Outplacement, 2.) dem Spannungsverhältnis zwischen Persönlichkeitsorientierung versus Standardisierung der Arbeitsmodelle und 3.) dem Spannungsverhältnis zwischen Schutz der Transitarbeitskräfte versus Informationsweitergabe an die Fördergeber. Daraus werden weiters Schlussfolgerungen für die Dokumentationspraxis abgeleitet.

An passenden Stellen wurden die Ergebnisse mit Statements aus den Reviewworkshops, sowie den Workshops im Rahmen der Tagung Soziale Arbeit in der Arbeitsmarktpolitik kontrastiert oder ergänzt, wodurch auch Aussagen der wissenschaftlichen Begleitung (im Reviewteam) und verschiedener Betriebsebenen des Praxispartners einbezogen werden konnten. Zitate aus den unterschiedlichen Datenmaterialien sind kursiv hervorgehoben und aus Gründen der Anonymität und Lesbarkeit nicht näher ausgewiesen. Eine Rekonstruktion einzelner Aussagen zu bestimmten Themenaspekten ist über ATLAS.ti jederzeit möglich.

5.3. Darstellung der Anwendung quantitativer Methoden

Die Darstellung der quantitativen Vorgehensweise und Methoden ist zweigeteilt: Am Beginn stehen Grundsatzüberlegungen zur Wirkungsmessung sozialer Interventionen an sich, die im zweiten Abschnitt um einer Darstellung der konkreten Vorgehensweise im Zuge der quantitativen Analysen ergänzt werden.

5.3.1. Grundsatzüberlegungen zur Wirkungsmessung sozialer Interventionen ²¹

An dieser Stelle wird nun ein spezieller Fokus auf die Grundlagen und Anwendung quantitativer Methoden für den Wirkungsbeweis sozial(arbeiterisch)er Interventionen gelegt.

Die Feststellung nach der Analyse der Literatur, welche Problemlagen langzeiterwerbslose Personen aufweisen, war, dass dabei ein starkes Schwergewicht auf die intrapsychischen Prozesse und psychologische Probleme gelegt wird, während die soziale Ebene und explizite Problemlagen, die die Arbeitsmarktintegration erschweren sowie von der Sozialarbeit bearbeitet werden können, zu wenig beleuchtet werden. Die Aufgabenstellung um diese Erkenntnislücke zu schließen, ist es demnach, eine methodische Vorgehensweise zu definieren, die eigene empirische Erhebungen zu diesen Themenstellungen ermöglicht und an dieser Stelle nun kurz skizziert werden soll:

Zur Explikation der (sozialen) Problemlagen langzeiterwerbsloser Personen, die ihre Integration in den ersten Arbeitsmarkt erschweren, wurde eine induktive methodische Vorgehensweise entwickelt, bei der die Anwendung qualitativer und quantitativer Ansätze ineinander greift.

Den Ausgangspunkt bilden 15 narrative Interviews mit langzeiterwerbslosen Personen zu ihrer Ausbildungs- und Erwerbsbiographie, die als Grundlage dienten um Problemmerkmale hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration herauszuarbeiten. Das Ergebnis dieses Arbeitsschritts – also die Summe aller Problemmerkmale – wird in Kapitel 8.1. dargestellt.

Die herausgearbeiteten Problemdimensionen und -merkmale schließlich bilden die Grundlage für ein quantitatives Erhebungsinstrument, das es ermöglichen soll Ausmaß und Verteilung der Problemlagen festzustellen. Zu diesem Zweck war es erforderlich die Problemdimensionen und -merkmale in Fragebogenitems zu operationalisieren. Dabei dienten die konkreten inhaltlichen Ausprägungen der Problemmerkmale im Rahmen der einzelnen Typen umgelegt auf einen Berufs- bzw. Beschäftigungskontext als Anleitung dazu, Variablen bzw. Items für den Fragebogen zu definieren, die als Hinweis auf eine spezifische Problemlage gelten konnten. In einigen Fällen konnte zudem das ZUMA-Informationssystem (Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente) zur Konstruktion einzelner Items herangezogen werden. Zu einzelnen Problemdimensionen wurden schließlich mehrere Items bzw. Fragebogenfragen konstruiert, die zusammen genommen den jeweiligen Indikator dafür bilden. In den meisten Fällen handelt es sich bei den Indikatoren um Einstellungs- bzw. Einschätzungsfragen, die auf

²¹ Dieser Abschnitt wurde in ähnlicher Form bereits an folgender Stelle publiziert: Steiner M., Egger-Steiner M., Wagner E., Würfel Ch. (2008): Evaluation sozialer Interventionen. Ansatz der Wirkungsmessung in der Sozialarbeit; in: Bassarak H., Wöhrle A. (Hg.): Sozialwirtschaft und Sozialmanagement im deutschsprachigen Raum. Bestandsaufnahme und Perspektiven, Ziel-Verlag: Augsburg, S. 136-141.

einer vorgegebenen, äquidistant konzipierten Skala von den Befragten bewertet werden sollen. Derart sollte sichergestellt werden, dass sich intervallskalierte Daten ergeben. Im Anschluss wird ein Beispiel dargestellt, wie der ausgearbeitete Fragebogen für die Problem dimension „Konfliktfähigkeit“ aussieht. Eine spezifische Herausforderung dabei war es, die Problem dimensionen in Fragen zu gießen, die das „Problem“ nicht direkt erkennen lassen bzw. nicht diskriminierend oder verletzend verstanden werden könnten.

Operationalisierungsbeispiel:

Was machen Sie, wenn es zu Konflikten oder Unstimmigkeiten kommt?

		Ja		Nein			weiß nicht / be- trifft mich nicht
		absolut	eher schon	eher nicht	gar nicht		
a	Im Streit werde ich schnell zornig.	o	o	o	o		o
b	Wenn mich jemand kritisiert, dann möchte ich mich am liebsten verstecken.	o	o	o	o		o
c	Wenn mich etwas stört, dann sag ich das auch.	o	o	o	o		o

Eine grundlegende Zielsetzung des Projekts ist es eine Wirkungsuntersuchung für verschiedene sozial(arbeiterisch)e Interventionen vorzunehmen, wobei ein breiter Wirkungsbegriff verfolgt wird, der sich nicht alleine auf die reine Beschäftigungswirkung beschränkt. Eine grundlegende Funktion kommt bei den Wirkungen hinsichtlich der die Beschäftigungsfähigkeit einschränkenden Problemlagen dem eben skizzierten Fragebogen zu, denn dieser wird in einem Panelverfahren angewandt und kurz nach Maßnahmen-eintritt sowie kurz vor Maßnahmenaustritt vorgelegt. Die zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten festgestellten Unterschiede des Problemausmaßes bilden die Basis für die Beantwortung der Frage, worin die Wirkung sozial(arbeiterisch)er Intervention liegt.

Der quantitative Wirkungsbeweis sozial(arbeiterisch)er Interventionen ist dabei jedoch schwierig zu führen. Grundsätzlich kann der Wirkungsbeweis nur im Vergleich erbracht werden, indem zwei Gruppen (eine mit und eine ohne Intervention) zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten befragt und die zwischenzeitlichen Entwicklungen miteinander verglichen werden. In vorliegenden Fall stellt sich jedoch nicht nur die Frage nach dem Vergleich von Intervention ja/nein, sondern dem Vergleich verschiedener Interventionsformen um schließlich die Frage beantworten zu können, wie eine spezifische Intervention bei einer spezifischen Ausgangslage wirkt. Die Grundsatzüberlegung bei der Operationalisierung dieser spezifischen Herausforderung ist, dass die Rahmenbedingungen (Zielgruppe, Maßnahmendauer, Maßnahmenaufbau) möglichst konstant gehalten werden müssen, während sich die sozialarbeiterischen Interventionen hinsichtlich ihres Ansatzes und ihrer Intensität unterscheiden. So kann zwar kein ‚absoluter‘ Beweis für die Wirkung der Sozialarbeit erbracht werden (denn Arbeitstraining wirkt sich auch z.B. auf die Motivation aus), solange sich keine Maßnahme in den Fallstudien befindet, die keinerlei Sozialarbeit aufweist, aber ein relativer im Vergleich verschiedener sozialer Interventionsformen miteinander. Diese

Überlegungen waren die Grundlage für die Bemühungen nach möglichst unterschiedlichen sozialen Interventionsansätzen innerhalb der Projekte gleichen Typs des Praxispartners zu suchen und die Maßnahmenauswahl zu treffen. Konfrontiert man diese Designtheorie jedoch mit der Realität des Untersuchungsfeldes werden spezifische Problemstellungen beim Paneldesign, der Kontrollgruppe sowie im Hinblick auf intervenierende Variablen sichtbar. Eben diese Themenstellungen sollen anschließend etwas erläutert werden.

Das Evaluationsdesign umfasst eine Panelbefragung der KlientInnen zu drei Zeitpunkten: beim Eintritt in die Maßnahme, kurz vor Beendigung der Maßnahmenteilnahme sowie einige Monate nach dem Austritt. Im Vergleich der Ergebnisse zu den drei Befragungszeitpunkten wird sodann die Frage nach der Wirksamkeit verschiedener Interventionsstrategien beantwortet, wobei sich die Frage erhebt, wann welche Wirkungsebene erfasst werden soll und welche Konsequenzen damit verbunden sind. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass je länger die Intervention zurückliegt, es desto schwieriger wird einen Unterschied zwischen zwei Befragungszeitpunkten, in denen das Ausmaß der Problemlagen erhoben wurde, der Intervention zuzuschreiben, weil inzwischen viel Verschiedenes passiert. So könnte eine andauernde Beschäftigung nach Maßnahmenaustritt und die dadurch erhaltene Bestätigung sehr stark zum Selbstvertrauen beitragen, wodurch der sozialarbeiterische Beitrag zu dieser Variable überschätzt werden würde. Umgekehrt wäre es aber auch möglich, dass eine gefundene Beschäftigung sehr schnell wieder verloren geht, woraufhin der Selbstwert untergraben und unter dem bei Austritt aus der Maßnahme liegt, wodurch die Sozialarbeitswirkung unterschätzt werden würde. Daraus ist der Schluss zu ziehen, dass es notwendig ist unterschiedliche Wirkungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten zu erheben. Demnach können die Wirkungen hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit nur zwischen den beiden Zeitpunkten Eintritt in und Austritt aus der Maßnahme gemessen und erhoben werden, während die Beschäftigungswirkung erstmals zum zweiten Panelzeitpunkt und dann wieder zum dritten gemessen werden kann. Damit ergibt sich eine Diskrepanz zur Feststellung in der Literatur, dass die Sozialarbeit manche Veränderungen ‚nur‘ anstößt und die Wirkung erst zu einem späteren Zeitpunkt voll einsetzt. Wenn dem so ist, werden sozialarbeiterische Wirkungen hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit unterschätzt, wenn sie nur bei Maßnahmenaustritt gemessen werden. Wegen des angedeuteten stärkeren Gewichts intervenierender Variablen bei einem späteren Messzeitpunkt, ist jedoch eine Verschiebung nach hinten nicht sinnvoll.

Nicht zuletzt aus der Literatur wird offensichtlich, dass jede methodisch anspruchsvolle Evaluation ein Kontrollgruppendesign aufweist. Durch die Untersuchung einer Kontrollgruppe, die von der Struktur her weitgehend gleich ist und sich ebenfalls aus langzeiterwerbslosen Personen zusammen setzt, aber keine Maßnahme durchläuft, wird es möglich, die Wirkung des Instruments an sich nachzuweisen, also Brutto- von Nettowirkungen zu unterscheiden. Die Kontrollgruppe zu erreichen wurde als noch schwieriger erachtet als die Befragung der MaßnahmenteilnehmerInnen, da einerseits der Zugang zu dieser Gruppe an sich eine Herausforderung darstellt und weil zweitens aufgrund geringerer Verbindlichkeit eine noch höhere Samplemortalität erwartet wurde, als dies bei der Interventionsgruppe zu erwarten war. Dass die Erwartungen so nicht ganz eingetroffen sind, wird in Kapitel 6 dargestellt. Drittens schließlich war zu erwarten, dass sich die aufgrund des personenbezogenen Paneldesigns nicht mögliche Anonymität der Befragung bei der Kontrollgruppe stärker negativ auf die Antwortbereitschaft auswirken würde, als bei der Interventionsgruppe.

An manchen Stellen wurde es bereits sichtbar, wie wichtig es ist Umfeldfaktoren bzw. intervenierende Variablen in die Erhebung aufzunehmen, nach denen kontrolliert werden kann, um tatsächlich einen Einfluss sozialer Interventionen berechnen zu können. Vorstellbar ist z.B., dass private Beziehungen oder Schicksalsschläge sehr stark zur Maßnahmenwirkung beitragen. Es wäre unzulässig diesen Einfluss zu negieren und Wirkungen einzig der Intervention zuzuschreiben. Neben den Problemindikatoren und den soziodemographischen Daten wurden daher auch Umweltfaktoren in den Erhebungsbogen aufgenommen und in weiterer Folge daraufhin untersucht, ob sie zur festgestellten Wirkung einen Beitrag leisten.

Um die festgestellten Wirkungen jedoch in Bezug zu bestimmten sozialen Interventionen setzen zu können, war es erforderlich auch diese zu erheben. In der Literatur wird vielfach darauf hingewiesen, dass die Standardisierbarkeit der sozialen Interventionen nur mangelhaft möglich ist, da die konkrete Intervention fallabhängig gesetzt wird. Wenn man davon ausgeht, dass Fälle einander auch gleichen und demnach ähnliche Interventionsformen angezeigt sind, dann relativiert sich dieser Einwand und wird es möglich Interventionsformen und –methoden zu benennen und diese standardisiert zu erheben. Aufgrund der nicht lückenlos gewährleisteten Wahrnehmung aller Interventionen seitens der Transitarbeitskräfte, die von den ProfessionistInnen zu ihren Gunsten gesetzt wurden, wurde im Rahmen dieses Forschungsprojekts die Entscheidung getroffen, die Erhebung der Interventionen nicht durch Befragung der Transitarbeitskräfte, sondern durch die Befragung von SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen zu operationalisieren. In dem als Interventionsbogen bezeichneten Instrument wurden Fragen nach den behandelten Themenstellungen, den angewandten Interventionsformen sowie der aufgewandten Zeit aufgenommen. Die Entwicklungsgrundlage für dieses Erhebungsinstrument bildeten die Interviews mit den ProfessionistInnen, die Beobachtung konkreter sozialer Interventionen sowie gemeinsame Review- und Diskussionsveranstaltungen mit dem Praxispartner.

5.3.2. Vorgehensweise bei der Analyse

Die Analysegrundlage bildet ein Datensatz, der sich personenbezogen aus drei bzw. im Fall der Interventionsgruppe aus vier Erhebungen speist. Es sind dies die Erhebungen bei den Transitarbeitskräften (bzw. Personen in der Kontrollgruppe) zu den drei Panelzeitpunkten sowie jene der Interventionen, die beim Austritt aus der Maßnahme durch die ProfessionistInnen vorgenommen wurde.

Am Beginn der Analyse stand ein deskriptivstatistischer soziodemographischer Vergleich von Interventions- und Kontrollgruppe um die Frage zu beantworten, ob und inwieweit sich beide Gruppen für einen Vergleich und die Unterscheidung von Brutto- und Nettowirkungen eignen.

Nach diesen vorbereitenden Analysen stand im Anschluss das Problemausmaß hinsichtlich der Beschäftigungsfähigkeit beim Eintritt in die Maßnahme im Zentrum der Aufmerksamkeit. Dabei wurde zunächst mittels Faktoranalyse untersucht, ob die als Indikator für ein und die selbe Problemdimension gedachten Fragebogenitems tatsächlich auf einen Faktor laden und in weiterer Folge jene Variablen bevorzugt behandelt, bei denen dies festgestellt werden konnte. Ein zweiter Analyseschritt bestand darin, Interventions- und Kontrollgruppe hinsichtlich ihres Ausgangsproblemmaßes zu vergleichen und damit die Grundlage für einen Vergleich in den Entwicklungen zu schaffen.

Die Entwicklung bei den Problemlagen in Zusammenhang mit der Beschäftigungsfähigkeit wurde berechnet, indem für jede einzelne Variable, die ein Problemausmaß misst, eine Differenzvariable zwischen den beiden Befragungszeitpunkten gebildet wurde. Wird bei der ersten Befragung einem Problemindikator sehr zugestimmt und bei der zweiten nur mehr eher, so hat eine positive Entwicklung stattgefunden, die in dieser Differenzvariable gemessen wird. Diese Differenzen werden nun erstmals zwischen der Kontroll- und der Interventionsgruppe verglichen und dort, wo ein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt werden kann, ergibt sich ein erster Anhaltspunkt für eine durch die soziale Intervention provozierte Wirkung. Da damit jedoch noch nicht ausgeschlossen ist, dass andere (intervenierende) Variablen diesen Zusammenhang zwischen Wirkung und Intervention überlagern, wurde ein multivariates Regressionsmodell entwickelt, in das viele zusätzliche Variablen wie z.B. Alter und Geschlecht aber auch intervenierende externe Faktoren eingeflossen sind. Nur wenn trotz Aufnahme all dieser zusätzlichen Variablen die Interventionsvariable signifikant geblieben ist, wurde davon ausgegangen, dass eine Wirkung der Teilnahme am SÖB vorliegt.

Der nächste Schritt besteht nun darin, bei jenen Variablen und Problemindikatoren, die eine multivariat abgesicherte Wirkung der sozialen Intervention zeigen eine Erklärung vorgenommen wird, welche Interventionsvariablen zu dieser Wirkung beitragen. Da für diese komplexen Analysen die Fallzahl jedoch zu gering war, musste das Auslangen mit der statistischen Überprüfung von Mittelwertsvergleichen verschiedener Interventionsgruppen, z.B. jener mit einem zwischen Sozialarbeit und Outplacement differenzierten oder aber integrierten Ansatz, gefunden werden.

6. Darstellung des Untersuchungsgegenstands

6.1. SÖB-Standorte: Auswahl und Beschreibung

Die Auswahl der Fallbeispiele erfolgte aus dem Angebot an Maßnahmen des Praxispartners, einem großen österreichischen sozialen Dienstleistungsunternehmen mit ausdifferenzierten Subunternehmensbereichen. Dieser bietet u.a. Integrationsmaßnahmen für langzeiterwerbslose Erwachsene und Jugendliche an, die zu Beginn auf Basis von Dokumentenanalyse, 2 ExpertInneninterviews mit Angestellten im Managementbereich und einem gemeinsamen Workshop mit in den Maßnahmen tätigen SozialarbeiterInnen und AusbilderInnen vergleichend analysiert wurden.

Kriterien für die Maßnahmenauswahl bildeten die

- Konstanz der Rahmenbedingungen innerhalb der Maßnahmen (Dauer, Aufbau, Sozialarbeit und Fachbereich) sowie
- eine maximale Bandbreite an sozialen Interventionen.

Folgende zusätzliche Kriterien wurden als Basis für die Selektion bestimmt.

Tabelle 4: Unterscheidungskriterien für die Auswahl der Standorte des Praxispartners

	Bewertungskriterien
Breite der Sozialarbeit	Zielsetzung der Sozialarbeit
	Themen der Sozialarbeit
	Maßnahmensetting
Tiefe der Sozialarbeit	Intensität der Betreuung
	Doppeltes Mandat
	Struktur der Zusammenarbeit
Stellenwert der Sozialarbeit	Prozentsatz der Sozialarbeit an Gesamtarbeitszeit
	Betreuungsschlüssel
	Qualifikation der MitarbeiterInnen
	Integration der Sozialarbeit in der Maßnahme
	Gewichtung gegenüber anderen Maßnahmenteilen

Aufgrund dieser Kriterien wurden 6 laut Antrag vorgesehene Fallbeispiele ausgewählt, die allerdings im Projektverlauf (noch vor Beginn der Panelbefragung) adaptiert wurden. Die Wahl fiel zu Beginn des Projekts im Sinne der Zielsetzung eines Wirkungsnachweises sozialer Interventionen und dem Anspruch eine größtmögliche Bandbreite an Unterscheidungskriterien abzudecken, auf 3 Sozialökonomische Betriebe, 2 Jugendbeschäftigungsmaßnahmen und eine Kontroll- und Vergleichsgruppe, die keine sozialen Interventionen im Untersuchungszeitraum erfährt. Die Änderung der Fallauswahl ergab sich aus folgenden Gründen:

1. Aufgrund der Reduktion der Verweildauer der Transitarbeitskräfte von 12 auf 6 Monate in Wien wurde ein Fallbeispiel aus einem anderen Bundesland (Oberösterreich) zum Vergleich hinzugezogen, deren Maßnahmen damals noch 12 Monate umfassten. In diesem Fall kam es zwar im weiteren Verlauf schließlich ebenfalls zu einer Reduktion der Maßnahmendauer allerdings nur auf 9 Monate.
2. Um den potentiellen Rücklauf zu erhöhen und außerdem Synergieeffekte in der Kommunikation mit den SÖB zu erzielen, wurden bei zwei der ausgewählten Fallbeispiele je ein zusätzlicher Standort in das Sample aufgenommen. Gleichzeitig wurde auf die Integration der Jugendmaßnahmen verzichtet.
3. Die Auswahl der Kontrollgruppe erfolgte schließlich auf drei unterschiedlichen Wegen, um auch hier den größtmöglichen Rücklauf sicher zu stellen (siehe die Beschreibung des quantitativen Methodenteils in diesem Kapitel).

Mit der weiter aufrecht erhaltenen Absicht größtmögliche Unterschiede zwischen den ausgewählten Fallbeispielen zu erreichen und dennoch eine gewisse Vergleichbarkeit der Maßnahmen zu gewährleisten, fiel die Wahl letztlich also auf fünf Sozialökonomische Betriebe in Wien und Linz mit insgesamt sechs Standorten, die drei verschiedenen strukturierten Unternehmensbereichen angehören. Zusätzliche Unterscheidungskriterien ergaben sich wie bereits erwähnt bezüglich Laufzeit (6 oder 9 Monate)²² und hinsichtlich der betrieblichen Tätigkeitsfelder zum Beispiel, ob es sich um Arbeitsbereiche handelt, die vorwiegend von Frauen (z.B. Textilbereich) oder vorwiegend von Männern (z.B. Transport) ausgeführt werden, ob es Tätigkeiten sind, die Mobilität bzw. zeitliche Flexibilität (z.B. Catering) erfordern oder an einem Standort ausgeübt werden.

Nicht zuletzt unterscheiden sich die ausgewählten Fälle aufgrund der Anzahl der Transitarbeitsplätze (zwischen 18 und 90) und auch im Hinblick darauf, ob Sozialarbeit und Outplacement a) in Personalunion oder von zwei, bzw. in einem größeren Team von mehreren Personen besetzt sind und b) durchgehend oder zu festgelegten Zeitspannen am Arbeitsort anwesend sind, bzw. an einem anderen Standort aufgesucht werden.

Tabelle 5: Überblick über die ausgewählten Fallbeispiele

Fallbeispiel	Anzahl Sozialarbeit	Anzahl Outplacement	Mehrere Standorte zu betreuen ja/nein	Unternehmensbereich
Fall 1	1 Schlüsselkraft in Personalunion		nein	UB1
Fall 2	1 Schlüsselkraft in Personalunion		nein	UB2
Fall 3	3	3	ja	UB2
Fall 4	1	1	nein	UB2
Fall 5	1	1	ja	UB3
Fall 6	1	1	nein	UB3

²² Die individuelle Laufzeit der Maßnahme erhöht sich in der Regel um ein Monat Probezeit bzw. Arbeitstraining und kann unter bestimmten – während des Untersuchungszeitrahmens zunehmend restriktiv gewährten – Bedingungen um einige Monate verlängert werden.

6.2. Qualitative Datenerhebungen

Die qualitativen Erhebungen erfolgten in mehreren Wellen und mit unterschiedlicher Zielsetzung, was im Folgenden erläutert wird. Je nach Erhebungsart und Zielgruppe werden die einzelnen Interviews in mehreren Tabellen unter Angabe verschiedener Eigenschaften der Befragten aufgelistet. Die diversen Interviewleitfäden und die Fragen zur Beobachtung finden sich im Anhang.

6.2.1. Narrative Interviews zur Problemerkfassung

Die erste Erhebungswelle fand im Oktober und November 2007 statt und diente der Analyse der Merkmale von Problemlagen langzeiterwerbsloser Personen. Zu diesem Zweck wurden fünfzehn narrative Interviews mit Transitarbeitskräften durchgeführt.

Tabelle 6: Übersicht narrative Interviews mit Transitarbeitskräften

Bezeichnung	Geschlecht	Alter	Unternehmensbereich
TAK1	w	32	UB2
TAK2	m	?	UB2
TAK3	w	43	UB2
TAK4	w	15	UB2
TAK5	m	16	UB2
TAK6	w	16	UB2
TAK7	w	28	UB2
TAK8	w	22	UB2
TAK9	w	35	UB2
TAK10	m	18	UB3
TAK11	m	19	UB3
TAK12	m	22	UB3
TAK13	m	41	UB3
TAK14	w	32	UB3
TAK15	m	27	UB3

6.2.2. ExpertInneninterviews

Zur inhaltlichen Fundierung und explorativen Vertiefung der beiden Themenstellungen „Evaluation im Bereich der sozialen Arbeit“ sowie „Praxis von Programmplanung und Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitik“ wurden im Herbst 2007 sechs ExpertInneninterviews durchgeführt. Für beide Themenstellungen wurden Leitfadeninterviews mit ExpertInnen aus den für die jeweilige Fragestellung relevanten Institutionen gehalten und anschließend inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Funktion der aus den Interviews

gezogenen Erkenntnisse ist dabei eine jeweils unterschiedliche. Während beim Thema Evaluation durch die Interviews eine inhaltliche Unterstützung und Ergänzung einer primär auf Literaturanalyse aufbauenden Auseinandersetzung mit der Thematik erfolgt, besteht beim Thema der Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitik (im Rahmen der Policy-Analyse) das Erkenntnisinteresse in einer Darstellung der Sichtweise der relevanten Akteure an sich, da deren Auffassung z.B. zu Funktion und Aufgaben von Sozialökonomischen Betrieben sowie der Sozialarbeit darin eine wesentliche Rahmenbedingung für die Maßnahmenumsetzung darstellen.

Tabelle 7: Übersicht ExpertInneninterviews

Bezeichnung	Zielsetzung der Interviews	Tätigkeitsbereich
EXP1	Evaluation	Anbieter sozialer Dienstleistungen
EXP2	Evaluation	Anbieter sozialer Dienstleistungen
EXP3	Evaluation	Wirtschaftsuniversität Wien - Forschungsinstitut für Nonprofit Organisationen
EXP4	Policy-Analyse	Arbeitsmarktservice – Österreich, Programmplanung
EXP5	Policy-Analyse	Bundessozialamt, Programmplanung
EXP6	Policy-Analyse	Magistrat der Stadt Wien, Programmplanung

6.2.3. Leitfadeninterviews mit Schlüsselkräften und Beobachtungen

Die ersten explorativ angelegten Interviews mit SozialarbeiterInnen fanden auch im Herbst 2007 parallel mit den narrativen Interviews statt. Die nächste größere Erhebungswelle erfolgte im Mai und Juni 2008 und verschränkte Fragen zu Problemlagen und Erwartungen der Transitarbeitskräfte mit den Möglichkeiten der Intervention von Seiten der Sozialarbeit. Thema der Leitfadeninterviews waren die konkreten Interaktionen mit den Transitarbeitskräften, aber auch die Zusammenarbeit mit den anderen Schlüsselkräften, die Dokumentation und die Frage nach Veränderungen in den Lebenslagen der KlientInnen. Zu diesem Zeitpunkt wurden vorwiegend ProfessionistInnen der Sozialen Arbeit befragt.

2008 wurden auch die meisten (acht) teilnehmenden Beobachtungen im Bereich der Sozialarbeit aber auch der Fachanleitungen durchgeführt. Dazu begleiteten die ForscherInnen an vier halben Tagen jeweils eine/einen Professionistin /-en im Bereich der Sozialarbeit und an fünf halben Tagen die Tätigkeiten und Interaktionen der Fachanleitungen mit den Transitarbeitskräften. Ziel der teilnehmenden Beobachtungen war es, einen möglichst unmittelbaren Einblick und Orientierung im Untersuchungsfeld zu erlangen. Neben den halbtägigen vorstrukturierten Beobachtungen wurden im Anschluss daran auch reflexive Nachbesprechungen der gesetzten Interventionen inklusive deren Dokumentationspraxis geführt. Die Beobachtungen und Reflexionsgespräche wurden zuerst handschriftlich protokolliert und unmittelbar danach am Computer verschriftlicht.

Die abschließenden Befragungen der Schlüsselkräfte mittels Leitfadeninterviews erfolgten schließlich im Mai und Juni 2009. Die letzte Erhebungswelle war so angelegt, dass jene

ProfessionalistInnen der Sozialarbeit und zusätzlich auch des Outplacements befragt wurden, die bisher noch nicht interviewt worden waren und die auch an der Panelbefragung beteiligt waren, bzw. die Transitarbeitskräfte in diesem Zeitraum betreut haben. Die Fragestellungen richteten sich erneut auf die Aufgaben und Tätigkeitsbereiche der Sozialarbeit und zusätzlich des Outplacements in den SÖB, bzw. im Betrieb generell und im Speziellen auf die Interaktionen mit den Transitarbeitskräften. Des Weiteren wurde nach der Zusammenarbeit mit den anderen Schlüsselkräften gefragt. Generell spielte die Erfassung der Strukturen bzw. Handlungsspielräume eine große Rolle. Weitere Aspekte waren die Frage der Dokumentation und die eigene Wahrnehmung der erreichten Wirkung in der Zusammenarbeit mit den Transitarbeitskräften.

Die folgende Aufschlüsselung weist die einzelnen Erhebungen in chronologischer Reihenfolge aus:

Tabelle 8: Übersicht zu den Interviews und Beobachtungen mit Schlüsselkräften

Bezeichnung	Erhebungs-zeitpunkt	Art der Erhebung	Funktion	Geschl.	Unternehmens-bereich
SA1	2007	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	m	UB2
SA2	2007	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB2
SA3	2007	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB3
SA4	2007	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	?	UB3
SA5	2007	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	?	UB2
SA6	2008	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB1
BL1	2008	Leitfadeninterview	Betriebsleitung	m	UB1
BSA1	2008	Teiln. Beobachtung	Sozialarbeit	w	UB1
BFA1	2008	Teiln. Beobachtung	Fachanleitung	w	UB1
SA7	2008	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB2
BSA2	2008	Teiln. Beobachtung	Sozialarbeit	w	UB2
BFA2	2008	Teiln. Beobachtung	Fachanleitung	w	UB2
SA8	2008	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	m	UB2
BSA3	2008	Teiln. Beobachtung	Sozialarbeit	m	UB2
BFA3	2008	Teiln. Beobachtung	Fachanleitung	m	UB2
SA9	2008	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB3
BSA4	2008	Teiln. Beobachtung	Sozialarbeit	w	UB3
BFA4	2008	Teiln. Beobachtung	Fachanleitung	m	UB3
SA10	2009	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB2
SA11	2009	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	m	UB2
SA12	2009	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB2
OP1	2009	Leitfadeninterview	Outplacement	w	UB2
OP2	2009	Leitfadeninterview	Outplacement	w	UB2
OP3	2009	Leitfadeninterview	Outplacement	w	UB2
BFA5	2009	Teiln. Beobachtung	Fachanleitung	w	UB2
OP4	2009	Leitfadeninterview	Outplacement	w	UB2
SA13	2009	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB2
SA14	2009	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB3
OP5	2009	Leitfadeninterview	Outplacement	m	UB3
SA16	2009	Leitfadeninterview	Sozialarbeit	w	UB3
OP6	2009	Leitfadeninterview	Outplacement	m	UB3

6.2.4. Leitfadeninterviews mit Transitarbeitskräften

Weitere qualitative Erhebungen fanden parallel zu den Interviews mit den Schlüsselkräften 2008 und 2009 in Form von 19 Leitfadeninterviews²³ mit Transitarbeitskräften statt, um insbesondere die Perspektive der Ko-ProduzentInnen der Wirkungen sozialer Interventionen einzubeziehen, die in diesem Kontext üblicherweise nur mittels standardisierter Zufriedenheitsbefragungen erhoben wird. Die Interviews wurden kurz vor Austritt aus der Maßnahme geführt und erhoben die Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte hinsichtlich dessen, was sie im SÖB erlebt haben und was sich dadurch für sie verändert hat.

Tabelle 9: Übersicht Leitfadeninterviews mit Transitarbeitskräften

Bezeichnung	Geschlecht	Alter	Unternehmensbereich
TAK16	m	46	UB1
TAK17	w	53	UB1
TAK18	w	51	UB2
TAK19	w	28	UB2
TAK20	w	20	UB2
TAK21	m	45	UB2
TAK22	w	45	UB2
TAK23	m	40	UB2
TAK24	m	29	UB2
TAK25	m	49	UB2
TAK26	m	54	UB2
TAK27	m	45	UB2
TAK28	m	50	UB3
TAK29	m	24	UB3
TAK30	m	49	UB3
TAK31	ausgefallen		UB3
TAK32	m	37	UB1
TAK33	w	47	UB1
TAK34	w	40	UB1
TAK35	w	44	UB1

Alle Interviews wurden vollständig transkribiert. Für die Auswertung, deren Ergebnisse in Kapitel 9 dargestellt werden, konnten 21 Interviews mit Schlüsselkräften und 4

²³ Eines der geplanten Interviews ist aufgrund ungünstiger Umstände (Sommermonate, unvorhergesehener Krankenstand) leider ausgefallen.

Beobachtungsprotokolle zur Sozialarbeit herangezogen werden. Die übrigen 2 Interviews wurden in anderen Geschäftsbereichen als den letztlich ausgewählten 6 SÖB-Standorten geführt und deshalb nicht in diesen Auswertungsteil integriert. Die Auswertung der 19 Leitfadeninterviews mit Transitarbeitskräften erfolgte vollständig. Zusätzlich wurden Betriebskonzepte, Jahresberichte und verwendete Instrumente für die Gesprächsführung gesammelt und in die Auswertungen miteinbezogen.

6.3. Quantitative Datenerhebungen

6.3.1. Durchführung der Erhebung

Das Sample für die quantitativen Erhebungen teilt sich in Interventionsgruppe (das sind Transitarbeitskräfte in den SÖB) und Kontrollgruppe (Langzeiterwerbslose, die an keinem SÖB teilnehmen). RespondentInnen beider Gruppen sollten je drei Fragebögen zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten ausfüllen (Paneldesign). Die ersten beiden Fragebögen enthalten v.a. Fragestellungen zu den individuellen Problemlagen, der dritte Fragebogen zielt v.a. auf die Beschäftigungssituation ab.

Die Fragebögen wurden auf Türkisch, Serbo-kroatisch und Englisch übersetzt.

Nicht zuletzt aufgrund des Feedbacks aus dem ersten Reviewverfahren wurde ein Teil der qualitativen Erhebungen zur Umsetzungsevaluierung vorverlegt, um auf Basis neuer Erkenntnisse über den Untersuchungsgegenstand den Fragebogen zu den Problemlagen der Langzeiterwerbslosen zu überarbeiten. Dadurch verschob sich die erste Panelerhebung etwas nach hinten, doch ab Sommer 2008 wurden die ersten Fragebögen zu den Problemlagen beantwortet.

Parallel zur zweiten Panelerhebung bei den Transitarbeitskräften wurden durch die SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen der ‚Fragebogen sozialer Interventionen‘ auf Papier ausgefüllt, welcher für jede Transitarbeitskraft die durch SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen gesetzten sozialen Interventionen festhalten soll.

Um die Panelmortalität zu reduzieren, wurde bei den postalischen Befragungen Personen, die auf den Fragebogen nicht reagierten, angerufen und um Beantwortung des Fragebogens gebeten.

Alle Erhebungen sind paper-and-pencil – Befragungen. Die Fragebögen wurden derart in SPSS eingegeben, dass die Angaben einer Person zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten verknüpft sind und so der individuelle Verlauf bei den Angaben nachvollzogen werden kann. Die Adressen der RespondentInnen wurden getrennt von den Antworten für die Kontaktaufnahme zu den weiteren Befragungen dokumentiert.

Interventionsgruppe (IG)

Die Panelerhebung in den SÖB startete im September 2008. Es sollten alle Transitarbeitskräfte, die bis Ende Februar 2009 in die SÖB eingetreten sind, einen Fragebogen ausfüllen. Tatsächlich wurden vereinzelt noch bis April 2009 Fragebögen an uns weitergereicht, wodurch in Summe 163 ausgefüllte Panel-1-Fragebögen in verwertbarer Qualität erzielt wurden.

Kurz vor Austritt aus der Maßnahme sollten die Transitarbeitskräfte den zweiten Fragebogen ausfüllen. Dementsprechend startete die zweite Panelerhebung in den SÖB Ende des Jahres 2008 und dauerte bis Juni 2009. Die mittlerweile aus dem SÖB ausgetretenen, ehemaligen Transitarbeitskräfte sollten den dritten Fragebogen etwa vier Monate nach Austritt ausfüllen. Diese Fragebögen wurden ab Sommer 2009 per Post versendet, Nicht-Respondenten wurden per Telefon gebeten, den Fragebogen doch noch auszufüllen, die letzten Fragebögen wurden erst im Februar 2010 beantwortet und retourniert.

Die Erhebungen in den SÖB wurden vom Praxispartner, v.a. den SozialarbeiterInnen, organisiert. Den Transitarbeitskräften wurde für die ersten beiden Befragungen Zeit und Raum zum Ausfüllen des Fragebogens zur Verfügung gestellt und die Fragebogen in Kuverts verschlossen gesammelt und den WissenschaftspartnerInnen übermittelt. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig, ebenso die Zustimmung zu weiteren Befragungen, wofür die persönlichen Adressdaten zur Verfügung gestellt werden mussten. Die dritte Panelerhebung der Transitarbeitskräfte von den WissenschaftspartnerInnen organisiert und wie bei der Kontrollgruppe postalisch durchgeführt.

Interventionen auf individueller Ebene

Parallel zur 2. Panelerhebung bei den Transitarbeitskräften wurden durch die SozialarbeiterInnen und OutplacernInnen der ‚Fragebogen sozialer Interventionen‘ ausgefüllt. Dieser Interventionsbogen dient der nachträglichen Reflexion und Einschätzung der sozialen Interventionen für die jeweilige Transitarbeitskraft und somit der statistischen Erfassung der Umsetzung sozialer Interventionen. Der Interventionsbogen wurde bei Austritt der Transitarbeitskraft ausgefüllt.

Kontrollgruppe (KG)

Der ursprüngliche Plan, nicht aufgenommene BewerberInnen für die SÖB als Kontrollgruppe bei von der VH Beschäftigung durchgeführten zentralen Aufnahmetagen zu akquirieren, erwies sich als nicht durchführbar, weil diese zum geeigneten Zeitpunkt (Herbst 2008) nicht stattfanden. Unter der Annahme, dass die Bereitschaft der Zielgruppe, unseren Fragebogen auszufüllen, eher gering sein würde, wurden unter Einsatz beträchtlicher Zeitressourcen Langzeiterwerbslose über mehrere Wege für die Kontrollgruppe akquiriert:

- a) BeraterInnen der AMS Spezialeschalter gaben den Fragebogen an die Zielgruppe weiter.
- b) Sieben Träger von Job Suche Intensiv (JSI) – Maßnahmen (Aktivierungs- und Bewerbungstraining für langzeiterwerbslose Personen bzw. vom Übertritt in die Langzeiterwerbslosigkeit bedrohte Personen) verteilten den Fragebogen an die Zielgruppe.
- c) Bei einer Informationsveranstaltung des Wiener Dachverbands für Sozial-Ökonomische Einrichtungen (DVSOE) wurden an Langzeiterwerbslose Fragebögen ausgegeben.

Die Fragebögen für die erste Kontrollgruppenerhebung wurden vor Ort gesammelt. Als Anreiz, den Fragebogen - inklusive Kontaktdaten für die Folgebefragungen - auszufüllen, wurde den Kontrollgruppen-TeilnehmerInnen jeweils ein 5-Euro-Einkaufsgutschein

angeboten. In Summe konnten 147 Personen für die Kontrollgruppe gewonnen werden. Die zweite und die dritte Erhebung fanden postalisch statt.

In Kapitel 6.3.3 erfolgt ein soziodemografischer Vergleich der realisierten Interventionsgruppe mit der Kontrollgruppe, in Kapitel 8.2.6 werden Interventions- und Kontrollgruppe hinsichtlich ihrer Problemlagen (zum Zeitpunkt 1) miteinander verglichen.

6.3.2. Ausfälle und Panelmortalität

Insgesamt wurden im ersten Panel 310 Fragebögen ausgefüllt – 163 Personen der Interventionsgruppe (IG) und 147 Personen der Kontrollgruppe (KG) (siehe Tabelle 10). Damit ist eine gute Datenbasis zur quantitativen Beschreibung der Problemlagen langzeiterwerbsloser Personen vorhanden. Doch im Anschluss kam es bei der Interventionsgruppe zu einer unerwartet hohen Panelmortalität: Obwohl die Erhebung am Arbeitsplatz der Transitarbeitskräfte stattfinden konnte, fielen zwischen Zeitpunkt 1 und 2 62% der RespondentInnen aus, zwischen Zeitpunkt 2 und 3 noch einmal 40%.

Auf der anderen Seite wurde bei der Kontrollgruppe eine unerwartet hohen Rücklauf erzielt: Trotz der vermutet ‚schwierigen‘ Zielgruppe und einer nur postalischen Befragung im zweiten und dritten Durchlauf kam es bei der Kontrollgruppe zwischen den ersten beiden Zeitpunkten zu einer Panelmortalität von 53% und zwischen dem zweiten und dritten Zeitpunkt von nur 14%. Interessant dabei ist, dass bei Personen, die in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme waren (JSI) ebenfalls ein etwas geringerer Rücklauf erzielt wurde.

In Summe gibt es in der Kontrollgruppe 58 Personen, die alle drei Fragebögen ausgefüllt haben, bei der Interventionsgruppe 37.

Tabelle 10: Anzahl ausgefüllter Fragebögen und Rücklaufquoten

Anzahl ausgefüllter FB	FB 1	FB 2	FB3	Interventionsbogen
Fall 1	27	12	4	11
Fall 2	23	13	8	13
Fall 3	50	17	5	17
Fall 4	10	6	6	10
Fall 5	39	9	7	13
Fall 6	14	5	7	9
JSI	81	31	25	
Restl. KG	66	38	34	
Summe	310	131	96	73
Summe IG	163	62	37	73
Summe KG	147	69	59	
Rücklaufquoten	FB1 > FB2	FB2 > FB3	F1 > F3	F1 > Interventionsbogen
Fall 1	44%	33%	15%	41%
Fall 2	57%	62%	35%	57%
Fall 3	34%	29%	10%	34%
Fall 4	60%	100%	60%	100%
Fall 5	23%	78%	18%	33%
Fall 6	36%	140%	50%	64%
JSI	38%	81%	31%	
Restl. KG	58%	89%	51%	
Summe	42%	73%	31%	
Summe IG	38%	60%	23%	45%
Summe KG	47%	86%	40%	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; die verschiedenen Fälle sind die unterschiedlichen Standorte der untersuchten Sozialökonomischen Betriebe (siehe Tabelle 5); das Zeichen „>“ soll verdeutlichen, auf welche Grundgesamtheit sich die darunterstehenden Rücklaufquoten beziehen.

Zielgruppe der ersten Panelerhebung bei der Interventionsgruppe waren alle Personen, die an den gewählten SÖB-Standorten im Untersuchungszeitraum einen Vertrag für einen Transitarbeitsplatz unterschrieben. Ausfälle können vereinzelt zustande kommen durch:

- Verweigerung der Transitarbeitskräfte: Die Teilnahme an der Studie war freiwillig.
- Überforderung: Trotz des Bemühens um eine einfache Sprache und die Übersetzung in drei Fremdsprachen waren wohl einige Transitarbeitskräfte aufgrund ihrer mangelnden Lesekompetenz nicht in der Lage, den Fragebogen auszufüllen.
- Vergesslichkeit, zeitliche Engpässe im Betrieb: Es ist nicht auszuschließen, dass einigen Transitarbeitskräften der Fragebogen nie vorgelegt wurde.

Zudem erwiesen sich einige wenige Fragebögen als offensichtlich nicht valide bzw. waren nicht vollständig ausgefüllt und daher nicht verwertbar.

Auf der anderen Seite kann nicht ausgeschlossen werden, dass einige wenige der RespondentInnen den Fragebogen während des vorgelagerten Arbeitstrainings ausfüllten, jedoch nie einen Transitarbeitsvertrag bekamen.

Eine Verzerrung der Ergebnisse des 1. Panels durch vereinzelte Ausfälle ist für die Interventionsgruppe nicht auszuschließen, sollte aber nicht allzu erheblich sein. Etwas anders ist die Situation bei der Kontrollgruppe zu bewerten, da hier nicht auf die Unterstützung eines Praxispartners zurückgegriffen werden konnte, sondern ad hoc Personen (AMS-BeraterInnen, TrainerInnen von JSI-Maßnahmen), die mit Langzeiterwerbslosen arbeiten, gewonnen werden mussten, den Fragebogen an die Zielgruppe weiterzugeben. Der Aspekt der Freiwilligkeit war in diesen Rahmen sicher von höherer Relevanz als im Arbeitskontext der SÖB, der wohl doch eine gewisse Verbindlichkeit herstellte. Es wurden den zahlreich akquirierten Kooperationspartnern in Summe etwa 1.000 Fragebögen zur Verfügung gestellt, wie viele Personen tatsächlich gebeten wurden, einen Fragebogen auszufüllen ist jedoch nicht bekannt. Es kann jedoch von einer deutlich höheren Zahl bzw. Anteil an Interviewverweigerung ausgegangen werden als im SÖB. Dies mag dazu führen, dass unsere Stichprobe an Langzeiterwerbslosen nicht unbedingt als repräsentativ für „die Langzeiterwerbslosen“ gelten kann. Aufgrund des AMS-nahen Kontextes der Kontrollgruppenakquise ist jedoch zu erwarten, dass die Stichprobe mit der Interventionsgruppe vergleichbar ist und daher als Kontrollgruppe dienen kann. Aufschlüsse darüber soll auch der soziodemographische Vergleich beider Gruppen bringen (siehe Kapitel 6.3.3).²⁴

Der unerwartet hohe Ausfall bei der zweiten Erhebungswelle in der Interventionsgruppe kann neben der oben schon genannten Faktoren durch unterschiedliche Punkte erklärt werden. Folgende Erklärungen wurden im Rahmen des Review-Prozesses mit dem Praxispartner diskutiert:

- Dropout aus der Maßnahme: Von Seiten der Praxispartner wurde unangekündigter bzw. frühzeitiger Abbruch der Maßnahme als ausschlaggebend für den hohen Ausfall bei der zweiten Erhebungswelle angesehen. Viele Transitarbeitskräfte würden beispielsweise nach einem Krankenstand nicht mehr in den Betrieb zurückkommen und sind dann auch nicht mehr für die Beantwortung der Fragebögen erreichbar.

²⁴ Das methodisch beste Setting der Wirkungsmessung, einer Zuordnung zu Interventions- bzw. Kontrollgruppe per Zufall (vgl. Rossi u.a. 1999), ist in Österreich aus ethischen Gründen nicht machbar.

- Geringe Antwortbereitschaft der Transitarbeitskräfte zum Erhebungszeitpunkt: Unmittelbar vor Austritt aus der Maßnahme sind nach Auskunft der Schlüsselkräfte des Praxispartners viele Transitarbeitskräfte kaum mehr zu motivieren, den Fragebogen auszufüllen.
- Prioritätensetzung der Schlüsselkräfte und zeitliche Engpässe: Aufgrund der kurzen Maßnahmedauer sind die Schlüsselkräfte mit einem sehr engen Zeitkorsett konfrontiert, was die Motivation der Schlüsselkräfte, die Transitarbeitskräfte mit dem Fragebogen zu konfrontieren, beeinträchtigen kann.
- Missverständnis über den Zeitraum der Erhebung: Ein paar Transitarbeitskräften wurde der zweite Fragebogen deshalb nicht vorgelegt, weil die Verlängerung des Erhebungszeitraums nicht wahrgenommen wurde.

Diese Ausfälle sind nun nicht zufälliger Natur, wodurch Verzerrungen wahrscheinlich werden. Insbesondere besteht die Gefahr einer positiven Verzerrung, wenn die Dropouts, die Geringmotivierten und Frustrierten aus der zweiten Erhebungswelle herausfallen. Sollen daher nun die Ausfälle einer systematischen Analyse dahingehend unterzogen werden, ob und inwieweit sie systematisch erfolgen, dann besteht eine Möglichkeit dafür, in einer statistischen Überprüfung von Unterschieden in den Ausgangsproblemlagen zwischen jenen, die in der Maßnahmen verbleiben und jenen, die vorzeitig ausscheiden. Werden Interventions- und Kontrollgruppe gemeinsam betrachtet, dann zeigen sich anhand von 11 Problemvariablen signifikante Unterschiede. Diese Unterschiede weisen jedoch nicht eindeutig in ein und dieselbe Richtung. Zwar ist es für die Mehrheit der Unterscheidungsvariablen zutreffend, dass jene mit dem höheren Problemausmaß auch früher aus der Maßnahme austreten, doch bei einem Viertel der Variablen zeigt sich die genau umgekehrte Tendenz. Werden Interventions- und Kontrollgruppe darüber hinaus getrennt betrachtet, so zeigen sich im Fall der SÖB-TeilnehmerInnen kaum signifikante Unterschiede im Problemausmaß zu Beginn wenn man jene vergleicht, die in der Maßnahme verbleiben mit jenen, die vorzeitig ausscheiden. Bei der Kontrollgruppe wiederum sind es mehr Variablen anhand derer sich Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen, dafür ist jedoch die Tendenz, dass Personen mit den höheren Ausgangsproblemen eher die Maßnahme vorzeitig verlassen weniger eindeutig ausgeprägt.

Der potentielle Einfluss eines strukturell und von den Ausgangsproblemen her betrachtet systematischen Dropouts auf den Nachweis von Wirkungen sozialer Interventionen wird auch durch den Umstand relativiert, dass in die Bewertung der Wirkung vorzugsweise die Veränderung des Mittelwerts unabhängig von ihrem Niveau eingeht. Da die Veränderungsmöglichkeit unabhängig vom Niveau aber wiederum prinzipiell gleich ist, ist es auch von geringerer Relevanz, wenn der Dropout im Vergleich zwischen Interventions- und Kontrollgruppe systematisch unterschiedlich erfolgen sollte bzw. erfolgt.

Die Panelmortalität zur dritten Erhebungswelle ging in der Interventionsgruppe zurück, was auf die höheren Zeitressourcen und den finanziellen Anreiz (Einkaufsgutschein von 5 €) zurückgeführt wird.

Die für diese Zielgruppe geringe Panelmortalität in der Kontrollgruppe konnten durch den materiellen Anreiz (Einkaufsgutschein), den höheren Zeitressourcen der Zielgruppe und dem intensivem telefonischen Nachrufen erreicht werden.

6.3.3. Soziodemographische Beschreibung von Interventions- und Kontrollgruppe

Die soziodemographische Beschreibung dient einerseits dazu die Interventions- und Kontrollgruppe strukturell miteinander zu vergleichen und damit die Frage zu beantworten, ob die Kontrollgruppe aufgrund struktureller Gleichheit ihre methodische Funktion erfüllen kann bzw. welche methodischen Konsequenzen sich aus einer strukturellen Ungleichheit ergeben. Andererseits können auf dieser Basis Hinweise dafür gewonnen werden, in welchem Ausmaß Merkmale ausgeprägt sind, die die Beschäftigungschancen beeinflussen.

Wird der soziodemographische Vergleich beim Alter begonnen, so zeigen sich in nachstehender Tabelle zwar leichte Abweichungen zwischen Interventions- und Kontrollgruppe bei den Anteile der einzelnen Altersgruppen, das Durchschnittsalter ist jedoch nahezu identisch und liegt bei 40,4 bzw. 40,5 Jahren. In der Kontrollgruppe zeigen sich leicht höhere Anteile bei den jüngsten und ältesten Gruppen während die Interventionsgruppe eine etwas höhere Konzentration auf die mittleren Jahrgänge von 25 bis 55 Jahren aufweist.

Tabelle 11: Alter der Befragten

(n=302)	IG	KG
unter 25 Jahre	6,3%	9,7%
25 - 40 Jahre	46,2%	39,6%
41 - 55 Jahre	44,9%	41,7%
56 Jahre und mehr	2,5%	9,0%
Summe	100,0%	100,0%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Hinsichtlich der geschlechtlichen Zusammensetzung von Interventions- und Kontrollgruppe zeigen sich Unterschiede. Während in der Interventionsgruppe mit knapp 55% die Frauen dominieren sind es in der Kontrollgruppe mit einem 60%-Anteil die Männer. Da die Möglichkeit besteht, dass Interventionen bei Frauen und Männern unterschiedlich wirken, wird es in weiterer Folge auch aus diesem Grund notwendig sein das Geschlecht als erklärende Variable in ein multivariates Analysemodell mit aufzunehmen.

Tabelle 12: Geschlechtliche Verteilung

(n=307)	IG	KG
männlich	45,3%	60,3%
weiblich	54,7%	39,7%
Summe	100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Gleiches trifft auf den Migrationshintergrund zu. Während der MigrantInnenanteil in der Interventionsgruppe knapp über der Hälfte der TeilnehmerInnen liegt, umfasst er in der Kontrollgruppe nur 40% der befragten Personen.

Tabelle 13: Migrationshintergrund

(n=310)	IG	KG
Migrationshintergrund	54%	40%
Kein Migrationshintergrund	46%	60%
Summe	100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Die Kontrollgruppe ist – womit die dritte Variable genannt wird anhand derer sich die Subpopulationen erwähnenswert unterscheiden – höher gebildet als die Interventionsgruppe. So liegt der Anteil an Personen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen (oder nicht einmal diesen) in der Interventionsgruppe bei knapp 41% während er in der Kontrollgruppe ‚nur‘ knapp 29% erreicht. Umgekehrt liegt der Anteil höher gebildeter Personen (ab Matura-Niveau) in der Kontrollgruppe knapp 9 Prozentpunkte höher. Da das Bildungsniveau eine relevante Variable hinsichtlich der Employability darstellt, wird bei der multivariaten Analyse der Frage, ob und inwieweit sich Kontroll- und Interventionsgruppe bei der Beschäftigungswirkung unterscheiden die Qualifikation als intervenierende Variable zu berücksichtigen sein.

Tabelle 14: Bildungsstand der Befragten

(n=293)	IG	KG
Pflichtschule	40,9%	28,8%
Berufsausbildung	45,5%	48,9%
Matura/Tertiär	13,6%	22,3%
Summe	100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Die Jahre Erfahrung im erlernten Beruf – ebenfalls ein relevanter Indikator im Zusammenhang mit Employability – unterscheiden sich nicht wesentlich zwischen den Vergleichsgruppen. Demnach gibt ca. ein Fünftel an über keine Erfahrung zu verfügen, ein gute Viertel demgegenüber mehr als 10 Jahre. Circa die Hälfte der RespondentInnen gibt demnach eine Zeitspanne von maximal 10 Jahren Erfahrung im erlernten Beruf an.

Tabelle 15: Jahre Erfahrung im erlernten Beruf

(n=239)	IG	KG
keine	19,0%	23,0%
bis 5 Jahre	37,3%	39,8%
bis 10 Jahre	15,9%	9,7%
über 10 Jahre	27,8%	27,4%
Summe	100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Gewisse Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen sich schließlich hinsichtlich der Frage, ob Betreuungspflichten entweder für minderjährige Kinder oder pflegebedürftige Familienmitglieder bestehen. Während in der Interventionsgruppe der Anteil mit Betreuungspflichten knapp über 50% liegt, erreicht er in der Kontrollgruppe 41%.

Tabelle 16: Betreuungs- und/oder Pflegepflichten

(n=302)	IG	KG
ja	50,6%	41,1%
nein	49,4%	58,9%
Summe	100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Werden abschließend die soziodemographischen Variablen Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund zeitgleich betrachtet, dann wird deutlich, dass in der Kontrollgruppe die älteren Männer ohne Migrationshintergrund sowie die jüngeren Männer mit Migrationshintergrund überrepräsentiert sind, während dies in der Interventionsgruppe auf die jungen und tlw. auch älteren Frauen mit Migrationshintergrund zutrifft.

Tabelle 17: Kombination soziodemographischer Merkmale

(n=302)	IG	KG
junge Frauen ohne Migrationshintergrund	10,8%	8,3%
ältere Frauen ohne Migrationshintergrund	9,5%	12,5%
junge Männer ohne Migrationshintergrund	12,7%	16,7%
ältere Männer ohne Migrationshintergrund	14,6%	22,9%
junge Frauen mit Migrationshintergrund	22,8%	13,2%
ältere Frauen mit Migrationshintergrund	10,8%	6,3%
junge Männer mit Migrationshintergrund	6,3%	11,1%
ältere Männer mit Migrationshintergrund	12,7%	9,0%
Summe	100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Je strukturell ähnlicher sich Interventions- und Kontrollgruppe sind, desto besser eignet sich die Kontrollgruppe dazu Brutto- von Nettowirkungen der Intervention zu unterscheiden. Die Annahme im Hintergrund ist, dass mit einer unterschiedlichen soziodemographischen Struktur unterschiedliche Problemkonstellationen bzw. Ausgangssituationen hinsichtlich der Employability sowie Schwierigkeiten bei der Reintegration in den Arbeitsmarkt verbunden sind. Da sich nun doch einige Strukturunterschiede zwischen Interventions- und Kontrollgruppe gezeigt haben, sind daraus zwei methodische Schlussfolgerungen zu ziehen. Einerseits wird darauf zu achten sein, ob und inwieweit sich bei den Ausgangsproblemlagen tatsächlich signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen und andererseits müssen zumindest die Variablen Geschlecht, Bildung und Migrationshintergrund in ein multivariates Modell mit aufgenommen werden, wenn die Frage geklärt werden soll, worin sich im Vergleich zwischen Interventions- und Kontrollgruppe signifikant unterschiedliche Entwicklungen in den Problemlagen zeigen.

7. Policy-Evaluierung: Rahmenbedingungen sozialer Interventionen

7.1. Definitionen von Langzeiterwerbslosigkeit

Eine international einheitliche, allen Ansätzen gleichermaßen zugrundeliegende Definition von Arbeitslosigkeit gibt es nicht. Übergreifende Aspekte der Definitionen sind jedoch die Unfreiwilligkeit der Arbeitslosigkeit und damit im Zusammenhang stehend die Arbeitswilligkeit der Betroffenen. Das heißt, Arbeitslosigkeit besteht, wenn unselbständige Arbeitskräfte gegen Entlohnung arbeiten möchten und keinen Arbeitsplatz finden. In dieser begrifflichen Annäherung wird auch deutlich, dass der Terminus Arbeitslosigkeit mit Lohnarbeit verknüpft ist und nicht mit Untätigkeit verwechselt werden darf.

Arbeitslos im Sinne des österreichischen Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG 1977) sind Personen, die nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses keine Beschäftigung mehr gefunden haben (§12). Anspruch auf Arbeitslosengeld hat – womit die (anerkannte) Arbeitslosigkeit implizit näher definiert wird – darüber hinaus der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht, die Anwartschaft erfüllt und die Bezugsdauer nicht erschöpft hat. Der Arbeitsvermittlung zur Verfügung wiederum steht, wer:

- eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf (§ 7, Abs. 3 AIVG);
- arbeitsfähig ist, d.h. nicht valide und nicht berufsunfähig ist (§8 AIVG);
- und arbeitswillig ist, d.h. bereits ist eine vom AMS vermittelte und zumutbare Beschäftigung anzunehmen, bereit ist sich umschulen zu lassen bzw. an Maßnahmen zur Wiedereingliederung teilzunehmen sowie sich selbständig anstrengt eine Beschäftigung zu finden (§9 AIVG).

Die Definition von Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) erfolgt, wie der Terminus bereits nahe legt, über eine bestimmte Zeitdauer des Arbeitsmarktstatus ‚arbeitslos‘. Erwachsene Personen (über einem Alter von 24 Jahren) gelten demnach als langzeitarbeitslos, wenn die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit bereits länger als 12 Monate andauert. Bei Jugendlichen (Alter von 15-24 Jahren) wird demgegenüber bereits nach 6 Monaten Arbeitslosigkeit von Langzeitarbeitslosigkeit gesprochen. Statistisch betrachtet wird bei der Zählung von Langzeitarbeitslosigkeit durch das AMS eine Arbeitslosigkeitsperiode dann unterbrochen, wenn für eine Dauer von mehr als 28 Tagen z.B. eine Kursmaßnahme besucht wird oder Krankmeldung vorliegt. Langzeitarbeitslosigkeit wird also alleine schon dadurch verhindert, dass Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik besucht werden. Eine Beschäftigungsaufnahme ist dafür nicht erforderlich. Daher sind die statistisch ausgewiesenen langzeitarbeitslosen Personen kein valides Maß dafür, wie viele gemeldete Arbeitslose tatsächlich schon seit mehr als 12 (bzw. 6) Monaten kein Beschäftigungsverhältnis aufweisen.

Um dieser Problematik zu begegnen, wurde 2002 das Konzept für die Zählung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit (LZB) entwickelt. Als langzeitbeschäftigungslos gelten Personen, die mindestens 12 Monate beim AMS gemeldet waren bzw. sind, wobei diese Zählung z.B. durch Kursmaßnahmen oder Krankmeldungen (unabhängig davon wie lange

sie dauern) nicht unterbrochen wird. Die LZB wird erst beendet, wenn eine Personen für länger als 62 Tage nicht mehr beim AMS gemeldet ist.

7.2. Ausmaß und Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit

7.2.1. Berechnungsweisen von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit

Das Ausmaß von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit ist immer auch eine Frage der Berechnungsmethode. Offensichtlich wird die Abhängigkeit des Ausmaßes immer dann, wenn in den heimischen Medien zwischen einer nach österreichischer Methode bzw. nach EU-Methode berechneten Arbeitslosenquote differenziert wird.

Im Rahmen der ‚österreichischen Methode‘ werden die Arbeitslosen in Prozent vom Arbeitskräftepotential, das alle unselbständig Beschäftigten und Arbeitslosen inkludiert, ermittelt, wobei zu den Arbeitslosen alle nichtbeschäftigten ArbeitnehmerInnen, die jederzeit für den Arbeitsmarkt verfügbar und beim AMS gemeldet sind, gezählt werden. TeilnehmerInnen eines Kurses nach dem AMSG, ArbeitsstiftungsteilnehmerInnen, TeilnehmerInnen an Arbeitsprojekten und karenzierte Beschäftigte werden dabei nicht zu den Arbeitslosen, aber zum Arbeitskräftepotential gezählt.

Nach EU-Berechnungsweise, die auf dem Labor Force Survey (LFS) aufbaut, werden die Arbeitslosen in Prozenten vom Arbeitskräftepotential, das sowohl unselbständig und selbständig Beschäftigte sowie Arbeitslose umfasst, ermittelt. Die Erhebung der Arbeitslosenzahlen erfolgt bei dieser Berechnungsvariante mit Hilfe der Arbeitskräfteerhebung (LFS), also im Stichprobenverfahren.

Diese unterschiedliche Berechnungsweise erklärt auch, warum nach EU-Berechnung die österreichische Arbeitslosenquote immer eine niedrigere ist, als jene, die nach nationaler Methode ermittelt wurde. Die Ursache liegt v.a. in der größeren Grundgesamtheit, die in die europäische Berechnungsvariante eingeht.

Davon abgesehen sind Arbeitslosenzahlen auch dahingehend zu hinterfragen, welche Personen nun tatsächlich als arbeitslos bezeichnet werden und somit in die Statistik aufgenommen werden. Eine konzeptionelle Schwäche der Arbeitslosenstatistik, die auf Meldungen beim Arbeitsmarktservice aufbaut, gegenüber jener im Stichprobenverfahren besteht darin, dass sich unfreiwillig erwerbslose Personen, die über keine Ansprüche gegenüber der Arbeitslosenversicherung verfügen, möglicherweise gar nicht beim AMS als arbeitslos melden und somit nicht als arbeitslos erfasst werden. In diesem Zusammenhang wird auch von der sogenannten ‚stillen Reserve‘ gesprochen. Mit der ‚stillen Reserve‘ – es sind dies Personen, die sich statistisch betrachtet ‚Out of Labor Force‘ befinden – lässt sich erklären, warum die Zahl der Erwerbstätigen ansteigen kann, ohne dass sich die Zahl der Arbeitslosen im gleichen Maß reduziert.

Die oben aufgezeigten Berechnungsunterschiede bestehen jedoch nicht nur hinsichtlich der Arbeitslosigkeit, sondern auch im Hinblick auf Langzeitarbeitslosigkeit. So wird in Österreich – wie bereits aufgezeigt wurde – die Langzeitarbeitslosigkeit z.B. durch die Teilnahme an bestimmten Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik unterbrochen und rein statistisch beginnt in Österreich nach Beendigung dieser Intervention die Arbeitslosigkeit wieder von vorne. Davon zu unterscheiden ist die Zählung der Langzeitbeschäftigungslosigkeit, bei der tatsächlich die Zeitdauer seit Beendigung des

letzten Arbeitsverhältnisses unbeeinflusst von Interventionen und Ereignissen inzwischen als Grundlage herangezogen wird.

Die österreichische Langzeitarbeitslosen- und Langzeitbeschäftigungslosenstatistik bauen im Gegensatz zur Messung nach EU-Methode auf Meldungen beim AMS auf. Das Monitoring von Langzeitarbeitslosigkeit auf europäischer Ebene gründet wiederum auf dem Labor Force Survey (LFS) und damit auf Eigenangaben der Betroffenen unabhängig von einer Meldung beim Arbeitsmarktservice. Im Rahmen dieser Arbeitskräfteerhebung gilt als langzeitarbeitslos, wer bereits mindestens 12 Monate arbeitslos ist, nach Selbsteinschätzung in den nächsten 2 Wochen weiterhin arbeitslos sein wird, jedoch imstande wäre in den nächsten 2 Woche eine Stelle anzutreten und überdies in den letzten 4 Wochen intensiv nach Arbeit gesucht hat. Diese Berechnungsweise stellt zwar einen Fortschritt gegenüber der Situation im Rahmen der österreichischen Arbeitslosenstatistik dar, da auch die Nicht-gemeldeten Personen damit erfasst werden. Bei der europäischen Berechnung in Frage zu stellen ist jedoch, inwieweit das Definitionskriterium der ‚intensiven Arbeitssuche‘ gerade bei der Zielgruppe Langzeitarbeitslose Anwendung finden sollte, wo doch Demotivation eine von vielen Auswirkungen von Langzeiterwerbslosigkeit darstellt, wie noch zu zeigen sein wird.

Eine Folge der unterschiedlichen Berechnungsvarianten zwischen Österreich und der EU ist, dass die Angaben zu Langzeitarbeitslosigkeit z.T. stark differieren, je nachdem welche Datengrundlage und welche Berechnungsvariante herangezogen werden. In der nun folgenden Darstellung von Ausmaß und Betroffenheit von LZA/LZB in Österreich werden die verschiedenen Varianten vorgestellt und miteinander verglichen, wobei aus Plausibilitätsgründen der EU-Berechnung gegenüber der heimischen LZA-Berechnung wo immer dies möglich ist, der Vorzug gegeben wird.

7.2.2. Ausmaß und Betroffenheit

2009 waren nach AMS-Statistik im Durchschnitt 6.762 Personen langzeitarbeitslos, wobei dies bei Männern deutlich häufiger der Fall ist als bei Frauen. Der Anteil der LZA an allen Arbeitslosen betrug 2,6% in Summe (2,8% im Jahr 2007 und 2,7% im Jahr 2008), bei Frauen 2,3% und bei Männern 2,8% (BALIweb). Wird anstelle des Durchschnittsbestandes die Frage nach der Betroffenheit von Personen gestellt, so waren im selben Jahr nach AMS-Daten 23.173 Personen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen (2006: 22.283; 2007: 18.131, 2008: 16.671). Das entspricht einem Anteil von 2,7% an allen registrierten von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen in diesem Jahr (BMASK 2009: 23f).

Der Jahresdurchschnittsbestand an Langzeitbeschäftigungslosen betrug 2009 nach AMS-Statistik 36.384 Personen (2006: 45.379; 2007: 40.949, 2008: 34.538), wobei die langzeitbeschäftigungslosen Personen in Schulung darin noch nicht inkludiert sind. Werden die SchulungsteilnehmerInnen hinzugerechnet beträgt die Gesamtzahl Langzeitbeschäftigungsloser im Jahr 2009 laut BMASK jahresdurchschnittlich 58.205 Personen, wird zudem von einer AMS-Vormerkung als Kriterium Abstand genommen, beträgt die Zahl der LZBL insgesamt 61.834 Personen. Betrachtet man anstelle des Durchschnitts die Betroffenheit von LZB, so werden durch das BMASK auf Basis der AMS-Statistik für das Jahr 2009 insgesamt 103.400 Personen ausgewiesen, die von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffen waren und damit zumindest grundsätzlich die Zielgruppe Sozialökonomischer Betriebe darstellen.

Nach einem Rückgang der Gesamtzahl langzeitarbeits- und langzeitbeschäftigungsloser Personen in der Periode 2006-2008 ist seit Herbst 2008 (dem Beginn der Wirtschaftskrise) ein deutlicher Anstieg beider Kennziffern zu verzeichnen.

Soll ein EU-Vergleich über die Ausprägung von Langzeitarbeitslosigkeit auf den Arbeitsmärkten der einzelnen Mitgliedsstaaten vorgenommen werden, dann ist dies anhand des Anteils Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen auf Basis der Arbeitskräfteerhebung (und mit der oben dargestellten Definition als Grundlage) möglich. Demnach sind die von EUROSTAT ausgewiesenen Langzeitarbeitslosenanteile unter den Arbeitslosen im Jahr 2009 besonders hoch in der Slowakei (54%), Deutschland (45%) sowie in Belgien, Portugal und Malta mit je 44%. Besonders niedrig ist der Langzeitarbeitslosenanteil-Anteil in Dänemark (9%), Zypern (10%) und Schweden (13%). Österreich ist mit einem Wert von 21,3% verglichen zum Schnitt der EU-25, der bei 33,1% liegt, relativ gut positioniert.

Über das aktuelle Ausmaß hinaus wird die zeitliche Entwicklung für ausgewählte Staaten in nachstehender Grafik und Tabelle dargestellt. Dabei wird ersichtlich, dass die Entwicklung des Anteils Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen in Österreich nach EU-Messung von 1995 bis 2007 relativ stabil um 27% herum verläuft, während im internationalen Vergleich sehr gegenläufige Entwicklungstendenzen auszumachen sind. So weist z.B. Dänemark einen Rückgang des LZA-Anteils von 28,1% im Jahr 1995 auf 16,2% im Jahr 2007 auf. Im Gegensatz dazu ist z.B. in der Slowakei von 1998 – 2007 eine deutliche Verschlechterung festzustellen. Lag der Langzeitarbeitslosenanteil 1998 noch bei 52,7% liegt er 2007 bereits bei 74,2%. Trotz aller unterschiedlichen historischen Entwicklungen allen gleich ist ein Rückgang des Anteils Langzeitarbeitsloser v.a. in den Jahren 2008 und 2009 zu beobachten. Diese auf den ersten Blick erfreuliche Entwicklung ist jedoch nicht auf einen Rückgang der Anzahl von Langzeitarbeitslosigkeit betroffener Personen zurückzuführen – denn im Gegenteil steigt diese sogar – sondern in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise auf einen noch viel höheren Anstieg der Anzahl der Arbeitslosen an sich.

Das sich hier andeutende Phänomen der Interaktion von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit wird auch in der Literatur diskutiert. Der Langzeitarbeitslosigkeitsanteil zeigt dabei ein antizyklisches (zumindest aber zeitverzögertes) Verhalten, d.h. in Phasen wirtschaftlicher Prosperität steigt er zunächst und in Phasen wirtschaftlichen Abschwungs sinkt er. Demzufolge ist nach Ansicht von Machin/Manning (1999) die Annahme, der Anteil von Langzeitarbeitslosigkeit würde mit einer gegebenen Arbeitslosenquote steigen bzw. fallen, falsch, weil bei dieser Feststellung das antizyklische Verhalten außer Acht gelassen wird. Bei wirtschaftlichem Abschwung werden viele ArbeitnehmerInnen arbeitslos, weshalb bei gleichbleibendem Bestand an Langzeitarbeitslosen deren Anteil an allen Arbeitslosen in Abschwungphasen sinkt. In Aufschwungphasen hingegen rekrutieren Arbeitgeber eher kurzfristig Arbeitslose anstelle Langzeitarbeitsloser, weshalb ihr Anteil an allen Arbeitslosen in Aufschwungphasen steigt.

Abbildung 7: Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen

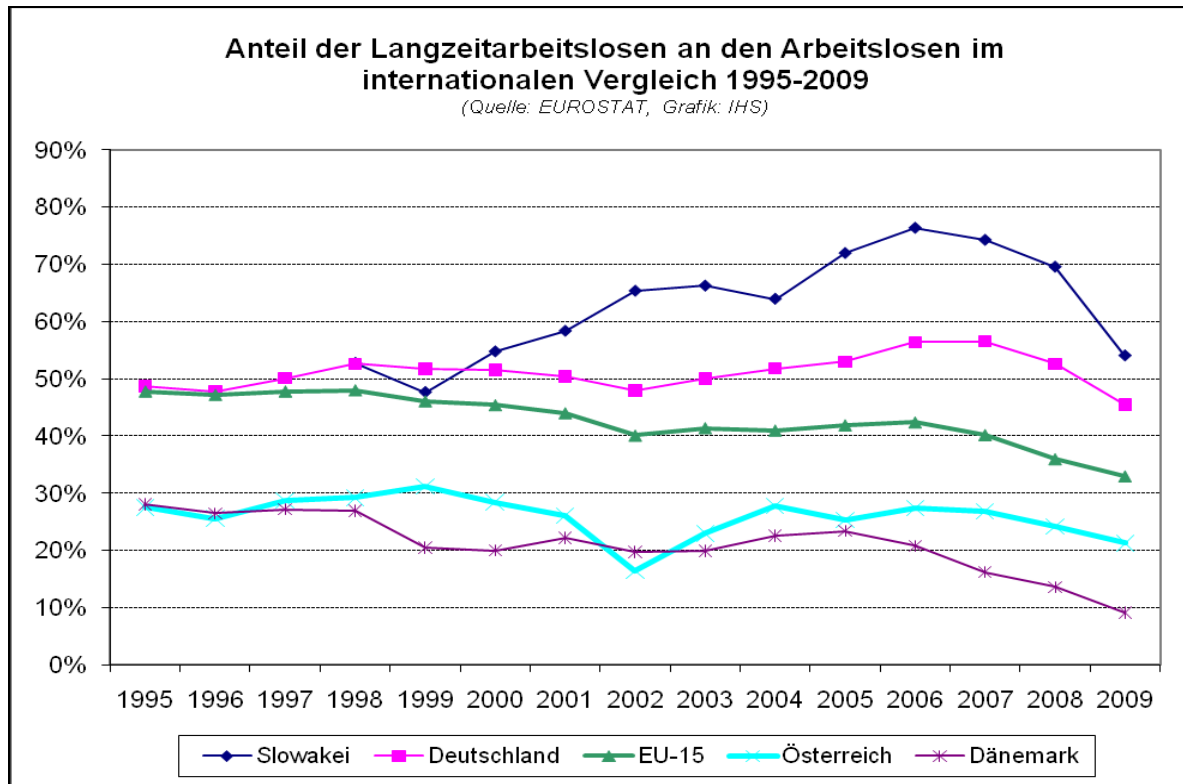


Tabelle 18: Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Slowakei	k.A.	52,7%	47,6%	54,7%	58,3%	65,3%	66,2%	63,9%	71,9%	76,3%	74,2%	69,5%	54,0%
Deutschland	50,1%	52,6%	51,7%	51,5%	50,4%	47,9%	50,0%	51,8%	53,0%	56,4%	56,6%	52,6%	45,5%
EU-15	47,8%	48,0%	46,1%	45,4%	44,0%	40,1%	41,4%	41,0%	41,9%	42,4%	40,2%	36,0%	33,0%
Österreich	28,7%	29,2%	31,2%	28,4%	26,1%	16,4%	23,0%	27,8%	25,3%	27,4%	26,8%	24,2%	21,3%
Dänemark	27,2%	26,9%	20,5%	20,0%	22,2%	19,7%	19,9%	22,6%	23,4%	20,8%	16,2%	13,6%	9,1%

Quelle: EUROSTAT (LFS)

Was nun die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit bei unterschiedlichen Personengruppen betrifft, ist im Hinblick auf geschlechtliche Unterschiede zunächst einmal festzuhalten, dass diese gering sind. Im Gesamteuropäischen Schnitt liegt der Langzeitarbeitslosigkeitsanteil bei Frauen etwas höher als jener bei Männern. In Österreich ist demgegenüber eine oszillierende Bewegung zu erkennen, wo einmal die Männer vor den Frauen und ein andermal der Anteil der Frauen höher liegt als jener der Männer. Wie aus nachstehender Grafik und Tabelle ersichtlich ist, sind 2009 in Österreich 20,9% der arbeitslosen Frauen als langzeitarbeitslos einzustufen, während dies auf 21,5% der

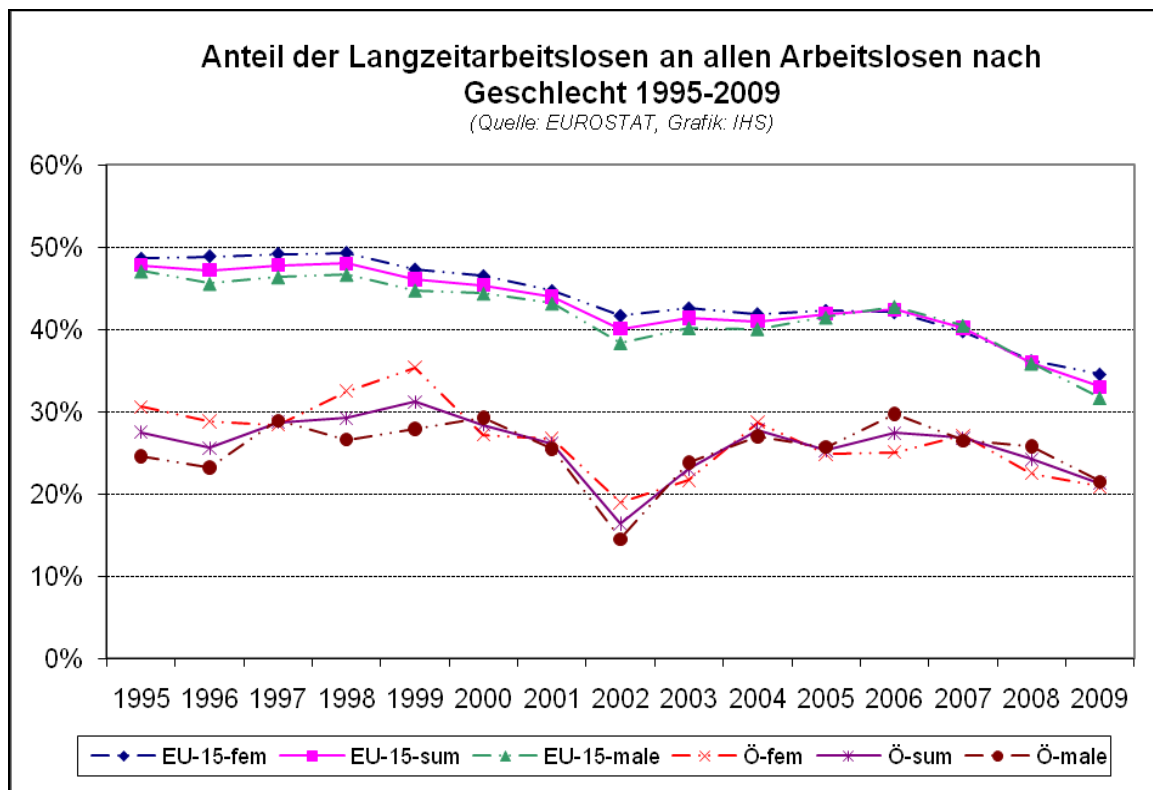
arbeitslosen Männer zutrifft. 2007 waren es bei den Frauen noch 27,1% und bei den Männern 26,6% LZA-Anteil.

Tabelle 19: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Geschlecht

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
EU-15-fem	49,2%	49,3%	47,3%	46,5%	44,7%	41,7%	42,6%	41,9%	42,3%	42,1%	39,8%	36,2%	34,6%
EU-15-sum	47,8%	48,0%	46,1%	45,4%	44,0%	40,1%	41,4%	41,0%	41,9%	42,4%	40,2%	36,0%	33,0%
EU-15-male	46,4%	46,7%	44,8%	44,4%	43,2%	38,4%	40,2%	40,1%	41,5%	42,8%	40,5%	35,9%	31,7%
Ö-fem	28,4%	32,5%	35,4%	27,2%	26,7%	19,0%	21,7%	28,7%	24,9%	25,1%	27,1%	22,5%	20,9%
Ö-sum	28,7%	29,2%	31,2%	28,4%	26,1%	16,4%	23,0%	27,8%	25,3%	27,4%	26,8%	24,2%	21,3%
Ö-male	28,9%	26,6%	27,9%	29,3%	25,5%	14,5%	23,8%	27,0%	25,7%	29,7%	26,6%	25,8%	21,5%

Quelle: EUROSTAT (LFS)

Abbildung 8: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Geschlecht



Wenn in weiterer Folge die Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit nach Alter, Ausbildung und Bundesländern untersucht wird, dann erfolgt dies in Ermangelung europäischer Äquivalente bzw. der Nicht-Verfügbarkeit entsprechender Zahlen zur Langzeitbeschäftigungslosigkeit auf Basis von AMS-Daten zur Langzeitarbeitslosigkeit. Dies erscheint trotz der Unterschätzung des Gesamtausmaßes der Problematik, wie sie zuvor aufgezeigt werden konnte, solange unproblematisch für den hier verfolgten Zweck, solange sich Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit nicht strukturell deutlich voneinander unterscheiden. Dafür jedoch sind kaum Anhaltspunkte festzumachen.

Wird die Vormerkdauer der Arbeitslosen zunächst nach Alter differenziert, dann zeigt sich, dass der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen selber Altersgruppe mit zunehmendem Alter steigt. Während im Jahresdurchschnitt 2009 bei den bis 24Jährigen nur 0,3% eine Vormerkdauer von mehr als einem Jahr aufweisen, sind es bei den ab 55Jährigen bereits 7%. Ältere Personen sind demnach benachteiligt und überdurchschnittlich stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

Tabelle 20: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Alter im Jahr 2009

	bis 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	ab 55 Jahre	Summe
bis unter 6 Monate	97,8%	87,5%	85,0%	82,9%	74,5%	86,3%
6 Monate – unter 1 Jahr	1,9%	10,8%	12,4%	13,8%	18,5%	11,2%
1 Jahr und länger	0,3%	1,8%	2,6%	3,3%	7,0%	2,6%
Summe	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: BALI-Web, Berechnungen: IHS

Betrachtet man die Verteilung der arbeitslosen Personen nach Vormerkdauer und Ausbildungsstufen in nachstehender Tabelle, dann fällt auf, dass sich nach Bildungsstufen kaum ein Unterschied zeigt. Während österreichweit 2,7% aller Arbeitslosen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss eine Vormerkdauer von mehr als einem Jahr aufweisen, sind es bei den tertiärgebildeten Arbeitslosen ebenfalls 2,7%.

Tabelle 21: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Ausbildung 2009

	unter 6 Monate	6 Monate – unter 1 Jahr	1 Jahr und länger	Summe
Pflichtschule	85,7%	11,6%	2,7%	100%
Mittlere Ausbildung (BPS, BMS)	86,9%	10,6%	2,6%	100%
Höhere Ausbildung (Matura)	86,4%	11,3%	2,3%	100%
Tertiärbildung	84,6%	12,7%	2,7%	100%
Summe	86,2%	11,2%	2,6%	100%

Quelle: BALI-Web, Berechnungen: IHS

Schließlich ist es noch erforderlich die österreichweite Verteilung der Langzeitarbeitslosigkeit zur Diskussion zu stellen, wobei die Situation in Wien und Oberösterreich von besonderem Interesse sind, da sich die in dieser Studie untersuchten Sozialökonomischen Betriebe dort befinden. In nachstehender Tabelle werden große Unterschiede zwischen den Bundesländern offensichtlich.

Tabelle 22: Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen nach Bundesländern 2008/09

Bundesland	Anteil LZA 2008	Anteil LZA 2009
Burgenland	2,7%	3,9%
Kärnten	3,8%	4,0%
Niederösterreich	4,9%	5,7%
Oberösterreich	0,1%	0,2%
Salzburg	1,8%	1,8%
Steiermark	4,4%	2,8%
Tirol	2,1%	2,5%
Vorarlberg	2,0%	4,1%
Wien	1,7%	1,0%
Österreich	2,7%	2,6%

Quelle: BALI-Web, Berechnungen: IHS-Steiner

Die Bandbreite des Anteils an Arbeitslosen mit einer Vormerkdauer von über einem Jahr in einem Bundesland, bewegt sich 2009 zwischen 0,2% in Oberösterreich und 5,7% in Niederösterreich. Wien liegt mit 1% überdurchschnittlich gut. Beide Bundesländer, die in die Untersuchung miteinbezogen werden, weisen also ein vergleichsweise geringeres Problemausmaß im Hinblick auf Langzeitarbeitslosigkeit auf, was jedoch nicht gleichbedeutend damit ist, dass dies auch hinsichtlich der Langzeitbeschäftigungslosigkeit der Fall ist. Ein offizielles Monitoring zu dieser Frage existiert nicht, in der Literatur finden sich jedoch Berechnungen, denen zufolge Wien mit einem Anteil der Langzeitbeschäftigungslosen von 29% an allen arbeitslosen Personen eine einsame ‚Spitzenposition‘ einnimmt, während Oberösterreich mit 12% einen durchschnittlichen Wert aufweist. Die geringste Langzeitbeschäftigungslosigkeitsproblematik dürfte demnach in Tirol (4%) und Salzburg (7%) vorherrschen (Löffler/Synthesis 2007: 2).

7.3. Policy-Kontext: Strategien gegen Langzeiterwerbslosigkeit

Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik kann zwischen aktiven und passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unterschieden werden. Während sich die passiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen weitgehend auf Geldleistungen, wie Arbeitslosengeld, Notstandshilfe etc. beschränken, umfasst die aktive Arbeitsmarktpolitik u.a. Aktivierungs- und Coachingmaßnahmen, Orientierungs- und Bewerbungskurse, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbslose, Arbeitsstiftungen, Sozialökonomische Betriebe sowie gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Arbeitskräfteüberlassungen.

Die passive Arbeitsmarktpolitik für Langzeitarbeitslose erfolgt in Österreich durch ein mehrstufiges System. Zuerst kommt die Arbeitslosenversicherung zum Tragen,

anschließend die Notstandshilfe und in weiterer Folge die Sondernotstandshilfe. Darüber hinaus gibt es im Rahmen der passiven Arbeitsmarktpolitik spezielle personenbezogene Förderungen für Betriebe oder Personen.

Die Maßnahmenpalette im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für langzeiterwerbslose Personen ist breit und reicht von nur kurzzeitigen Interventionen wie z.B. mehrwöchige Berufsorientierungs- und Bewerbungstrainings bis hin zu Stiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen, die oftmals eine mehrjährige Teilnahme ermöglichen. Eine in Österreich weit verbreitete Interventionsstrategie für die Zielgruppe der Langzeiterwerbslosen ermöglicht diesen Personen für eine bestimmte Dauer eine Beschäftigung. Diese Beschäftigung erfolgt entweder im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben sowie Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten am öffentlich geförderten Arbeitsmarkt, für den sich auch der Terminus „Zweiter Arbeitsmarkt“ etabliert hat oder im Rahmen der Förderung von Stiftungen bzw. stiftungsähnlichen Maßnahmen und Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen am ersten Arbeitsmarkt. Um diese einzelnen Maßnahmentypen voneinander zu unterscheiden, kann zunächst für Stiftungen und ähnliche Maßnahmen ihr Modulaufbau als Charakteristikum angeführt werden: Nach einer Orientierungsphase folgt ein (mitunter breit angelegtes) Qualifizierungsmodul und dieses mündet wiederum in eine Phase von Praktika und aktiver Arbeitssuche. Sozialökonomische Betriebe wiederum stellen mit Unterstützung von (ehemals langzeiterwerbslosen) Transitarbeitskräften Produkte her oder Dienstleistungen (Entrümpelungen, Reinigung, Malerarbeiten etc.) zur Verfügung, die sie am Markt anbieten und verkaufen. Für die Beschäftigung und Unterstützung einer Zielgruppe mit vergleichsweise geringer Employability werden öffentliche Förderungen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus ist es jedoch auch erforderlich einen Eigenfinanzierungsanteil zu erwirtschaften. Im Unterschied zu den Stiftungen bestehen in SÖB kaum Möglichkeiten der Qualifizierung, sondern steht die Praxis in Form der Beschäftigung im Vordergrund. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte erwirtschaften im Unterschied dazu kaum eigene Markterlöse, sondern dabei handelt es sich in den meisten Fällen um Teile öffentlicher Einrichtungen bzw. um Dienstleistungen oder Produkte, die für öffentliche Einrichtungen bzw. im öffentlichen Interesse hergestellt/geleistet werden. GBPs sind als Non-Profit-Organisationen definiert. Die Unterstützungsleistung aus Sicht der KlientInnen ist vergleichbar zu denen in SÖB: Im Vordergrund steht die Beschäftigung, die von Beratung und Unterstützung durch ProfessionistInnen begleitet wird. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen schließlich stellen Transitarbeitskräfte im eigenen Betrieb an und überlassen diese gegen Bezahlung anderen Firmen, die (kurzfristig) ungedeckten Arbeitskräftebedarf haben, mit dem Ziel auf diese Weise in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis in den Überlassungsbetrieb überzuführen. Auch hier steht für die Transitarbeitskräfte die professionell begleitete Beschäftigung im Vordergrund. Im Unterschied zu den SÖB wird also kein eigenes Produkt erzeugt oder eine eigenständige Dienstleistung angeboten, sondern es wird für eben diese Zwecke Personal überlassen.

7.3.1. Europäische Interventionsstrategie

Die im März 2000 vom Europäischen Rat verabschiedete Lissabon-Strategie, die darauf abzielt die EU bis 2010 zum weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum zu entwickeln, kann als Richtschnur für die europäische

Beschäftigungspolitik betrachtet werden. Zur Halbzeit (2005) ist die Lissabon-Strategie deutlich überarbeitet worden, die Zielsetzung zu Wachstum und Beschäftigung beizutragen, wurde jedoch beibehalten.

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sind ein Instrument, um die Lissabon-Strategie umzusetzen. Die Leitlinien sollen den Mitgliedsstaaten bei der Erstellung ihrer nationalen Reformprogramme für Wachstum und Beschäftigung eine Orientierung vorgeben. Im Zusammenhang mit aktiver Arbeitsmarktpolitik sind v.a. die Leitlinien 17, 18 und 19 (vgl. EU-Rat 2008a) von Relevanz, die nun kurz vorgestellt werden um aufzuzeigen, in welchem Umfeld sich Interventionsstrategien gegen Langzeitbeschäftigungslosigkeit bewegen:

- Beschäftigungspolitische Leitlinie 17: Ausrichtung der Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität, Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts.
- Beschäftigungspolitische Leitlinie 18: Förderung eines Lebenszyklusorientierten Beschäftigungsansatzes.
- Beschäftigungspolitische Leitlinie 19: Gewährleistung von Arbeitsmärkten ohne Ausgrenzung, Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität, Schaffung lohnenswerter Arbeit.

Europaweit vorgegebene Zielsetzungen im Rahmen dieser Leitlinien sind es u.a. die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, aktives Altern und gesündere Arbeitsbedingungen, die das ermöglichen, zu fördern sowie ein modernes Sozialunterstützungssystem zu etablieren. Prioritär zu behandeln sind darüber hinaus die Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Frauen und älteren Arbeitnehmern, die Reduzierung der Arbeitslosenquoten Jugendlicher, die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, die spezielle Aufmerksamkeit für AlleinerzieherInnen und kinderreiche Familien sowie die Erhöhung des durchschnittlichen Pensionsalters. Um den arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen gerecht zu werden, sollten im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Maßnahmen wie Beratung, Training und Unterstützung bei der Beschäftigungssuche in Form von personalisierten Aktionsplänen aber auch soziale Dienstleistungen angeboten werden, wodurch die Eingliederung jener unterstützt werden könnte, die sich vom Arbeitsmarkt am weitesten entfernt haben (EC 2007a: 29).

Im Zusammenhang mit diesen Leitlinien und Zielsetzungen wurden verschiedene Benchmarks definiert. So ist es das operative Ziel bis 2010 eine Beschäftigungsquote von 70% in Summe, 60% bei Frauen und 50% bei 55-64Jährigen zu erreichen. Zudem muss jeder Person, die arbeitslos wird, innerhalb einer überschaubaren Zeit ein Neustart ermöglicht werden. Für junge Personen sollte diese Zeitspanne kurz sein und bis 2010 höchstens 4 Monate betragen, für Erwachsene 12 Monate. Schließlich sollten Interventionen, die darauf abzielen, Langzeitarbeitslosen Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik anzubieten, gefördert werden, wobei es die Benchmark einer Teilnahmerate von 25% bis 2010 zu beachten gilt.

Um die Entwicklung im Hinblick auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien zu beobachten, wurde ein Set von Indikatoren definiert, die einem jährlichen Monitoring unterzogen werden. Für manche dieser Indikatoren wurden – wie bereits erwähnt – im Rahmen der Lissabon-Strategie Benchmarks festgelegt, die bis 2010 erreicht werden sollen. Eine Benchmark, die sich direkt auf die Reduzierung der

Langzeitbeschäftigungslosigkeit bezieht, besteht nicht. Dennoch wird Langzeitbeschäftigungslosigkeit einem europaweiten Monitoring unterzogen. Im Rahmen folgender Indikatoren ist dies der Fall (EC 2009):

- Langzeitarbeitslosenquote: Anteil der Langzeitarbeitslosen (nach EU-Definition) in Relation zur Bevölkerung, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht (Arbeitskräftepotential). Österreich weist hier mit 1,0% im Jahr 2009 – auch im internationalen Vergleich – einen sehr niedrigen Wert auf.
- Abdeckung durch Aktive Arbeitsmarktpolitik (New Start): Anteil der vor 12 Monaten arbeitslos gewordenen Personen, die noch keine Beschäftigung gefunden haben und denen noch kein Angebot einer Trainings- oder Beschäftigungsmaßnahme gemacht wurde. Österreich weist hier 2007 – auch im internationalen Vergleich – mit 0,9% einen sehr niedrigen Wert auf.
- Aktivierungsrate Langzeitarbeitsloser: Anteil Langzeitbeschäftigungsloser, die sich in einer Maßnahme befinden an allen Langzeitbeschäftigungslosen. Die europäische Benchmark hierfür liegt bei 25% bis 2010. Österreich weist im Jahr 2007 einen im internationalen Vergleich respektablen Wert von 36% auf, der jedoch von Schweden mit 71,5% deutlich übertroffen wird.
- Zufluss zur Langzeitarbeitslosigkeit: Anteil der Arbeitslosen, die nach 12 Monaten (6 bei Jugendlichen) immer noch arbeitslos sind und zwischenzeitlich keine Unterbrechung der Arbeitslosigkeit aufweisen, die länger als einen Monat gedauert hätte. 2007 beträgt dieser Anteil in Österreich 1,3% und liegt damit vergleichsweise niedrig.

Abgesehen vom ersten Indikator, der auf Basis der Arbeitskräfteerhebung berechnet wird, beruhen die Berechnungen auf nationalen Daten zur Arbeitslosigkeit und damit den Bedingungen zur Zählung von Langzeitarbeitslosigkeit, die durch Trainings- oder Maßnahmenperioden über einer Dauer von einem Monat unterbrochen wird.

Die Indikatoren und deren kontinuierliche Beobachtung stellt auf Ebene der Europäischen Kommission und des Europäischen Rates die Grundlage für den jährlichen gemeinsamen Beschäftigungsbericht sowie die Empfehlungen an die einzelnen Mitgliedsstaaten dar. In diesem Kontext wird mit Blick auf die Langzeitarbeitslosigkeit folgendes festgestellt:

„The EU’s employment rate has remained low relative to our competitors. Moreover, the rate of unemployment, especially of long-term nature and amongst young people, remains far too high.” (EC 2007a: 5)

Da aus Sicht der EU die Langzeitarbeitslosenquote einen wichtigen Indikator für die Robustheit von Arbeitsmarktentwicklungen wie z.B. einer sinkenden Arbeitslosenquote darstellt (EU-Rat 2008b: 5), empfiehlt der europäische Rat als Maßnahmenschwerpunkt besonderes Augenmerk auf Nichterwerbstätige und Menschen am Rande des Arbeitsmarktes²⁵ zu legen, um einer Segmentierung des Arbeitsmarkts entgegenzuwirken und integrative Arbeitsmärkte zu schaffen (EU-Rat 2008b: 15).

Ähnlich gelagert sind die Empfehlungen der EU an Österreich: Demnach ist die größte Herausforderung für Österreich die Arbeitsmarktbeteiligung und Beschäftigungsfähigkeit

²⁵ Anmerkung: Wozu wohl auch Langzeitbeschäftigungslose zu zählen sind, ohne dass sie im entsprechenden Werk explizite Erwähnung finden.

von verschiedenen Benachteiligtengruppen zu erhöhen (EC 2009: 80). Besondere Aufmerksamkeit sollte in Österreich auf die Beschäftigungsquote Älterer sowie auf die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes gelegt werden. Darüber hinaus sind stärkere Anstrengungen für jugendliche MigrantInnen notwendig, die meist nur niedrige Bildungsabschlüsse erlangen und eine hohe Quote von frühen SchulabbrecherInnen aufweisen.

Was für die Mitgliedsstaaten die nationalen Reformprogramme sind, stellt für die Europäische Kommission das Lissabon-Programm der Gemeinschaft (LPG) dar. Dieses Programm beinhaltet zehn Hauptziele wobei nur eines, die Vorlage einer Sozialagenda, dem hier diskutierten Themenbereich zuzurechnen ist (EC 2007b).

Die erneuerte Sozialagenda verfolgt die folgenden drei Ziele:

- Chancen eröffnen durch die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und die Förderung von Mobilität.
- Zugangsmöglichkeiten zu Bildung, Sozialschutz und Gesundheit schaffen und dies v.a. für die am stärksten benachteiligten Bevölkerungsgruppen.
- Solidarität zwischen Generationen, Regionen sowie Armen und Reichen zeigen.

Maßnahmen in diesen Zieldimensionen fallen v.a. in die Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten. Die EU-Kommission will ihr Engagement auf Schlüsselbereiche konzentrieren. Es sind dies Jugend, Humankapital, längeres und gesünderes Leben, Mobilität, soziale Eingliederung, Nicht-Diskriminierung und Chancengleichheit sowie Partizipation und Dialog mit den Bürgern. Unter dem Stichwort Investition in Menschen (Humankapital) sollen Flexicurity-Ansätze (Flexibilisierung von Arbeit, aktive Arbeitsmarktpolitik, Sozialsysteme und Lifelong Learning), die Antizipation von Qualifikationsanforderungen, die Migration von Fachkräften sowie das Lebensbegleitende Lernen gefördert werden. Unter dem Stichwort soziale Eingliederung wird primär das Armutsrisiko sowie die Armutsbekämpfung in den Vordergrund gestellt. Die Kommission nimmt sich als Aufgabe bei der Verbesserung des Zugangs ausgegrenzter Personengruppen (wie Arbeitslose, Behinderte und Ältere) zu Beschäftigung Bildung, Wohnraum und Gesundheit mitzuwirken (EC 2008)

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass sich direkte Zielsetzungen und beschäftigungspolitische Interventionsempfehlungen im Hinblick auf die Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit auf europäischer Ebene nicht erkennen lassen. Zwar zielt z.B. auch die Erhöhung der Erwerbsquoten in Summe als die Forderung nach stärkerer Integration ausgegrenzter Personengruppen indirekt auf die Thematik ab, sie wird jedoch nicht als eigenständiges Problemfeld, dem prioritär zu begegnen wäre, hervorgehoben. Langzeiterwerbslosigkeit wird als Thema zwar wahrgenommen, jedoch nur unterstützend in der Argumentation verwendet. Daraus kann der Schluss gezogen, dass Langzeiterwerbslosigkeit nicht im Zentrum europäischer Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik steht. Inwieweit diese Marginalisierung und ausschließlich supplementäre Verwendung des Themas in Anbetracht der Tatsache, dass europaweit ein Drittel aller Arbeitslosen als langzeiterwerbslos gelten, gerechtfertigt ist, darf durchaus in Frage gestellt werden.

7.3.2. Interventionsansätze in Österreich

Im Kontext der strategischen Ansätze auf europäischer Ebene wurden in Österreich spezifische Zielsetzungen sowie eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen definiert, die in Summe darzustellen den hier gegebenen Rahmen sprengen würde. Aus diesem Grund erfolgt an dieser Stelle eine Fokussierung auf beschäftigungspolitische Maßnahmen und hier wiederum auf Interventionen, die dem Problemfeld der Langzeitbeschäftigungslosigkeit zuzurechnen sind.

„Besondere Schwerpunkte werden in der österreichischen aktiven Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Jugendlichen, etwa mit den verschiedenen Programmen zur Lehrstellenförderung, der älteren Arbeitslosen und der Frauen gesetzt (...):“ (BKA 2008: 42)

Langzeitarbeitslosigkeit stand in den letzten Jahren zwar nicht im Zentrum aktiver Arbeitsmarktpolitik, doch diese Problematik fand durchaus Beachtung. So lautet eine von acht Zielvorgaben des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit an das Arbeitsmarktservice: ‚Chancengleichheit und frühzeitige Intervention für bestimmte Personengruppen‘ worunter neben Frauen, Jugendlichen und Älteren auch das Ziel formuliert wird Langzeitbeschäftigungslosigkeit abzubauen und Langzeitarbeitslosigkeit im Auge zu behalten. In dem Zusammenhang wird ausgeführt, dass sich Langzeitarbeitslosigkeit mehr und mehr zu einer lokalen Randerscheinung entwickelt (BMWA 2006: 11). Trotzdem soll weiterhin beobachtet werden, welche Personengruppen besonders gefährdet sind langzeitarbeitslos zu werden. Nachdem die Langzeitarbeitslosigkeit aus Sicht des BMWA nunmehr weitgehend bewältigt ist, soll die Langzeitbeschäftigungslosigkeit stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit rücken. So sollen entsprechend der Zielsetzung des BMWA Langzeitbeschäftigungslose mit allen zu Gebote stehenden Mitteln in das Beschäftigungssystem integriert werden.

Demzufolge stellt für das AMS nach eigenen Angaben die Verhinderung von dauerhafter Ausgrenzung aus dem Beschäftigungssystem eine arbeitsmarktpolitische Schwerpunktsetzung dar. Zielwert für 2008 im Zusammenhang mit LZA/LZB war es, dass maximal 2,5% der vorgemerkten Arbeitslosen in Langzeitarbeitslosigkeit übertreten. Tatsächlich waren es ‚nur‘ 1,02%. Das zweite Ziel bestand darin mindestens 49.341 Langzeitbeschäftigungslose in Arbeit zu bringen. Tatsächlich wurde ein Wert von 48.768 Personen erreicht, das Ziel also leicht verfehlt. (AMS 2009: 11)

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, wurden langzeitarbeitslose und langzeitbeschäftigungslose Personen im Jahr 2006 durch das AMS in verschiedenste arbeitsmarktpolitische Maßnahmen integriert, wobei die Bandbreite von Beratung über Qualifizierung bis zu Beschäftigungsmaßnahmen reicht. In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2006 insgesamt mehr als 115.000 Interventionen genehmigt und im Jahr 2007 waren es knapp 102.000. Diese Zahlen sind jedoch nicht gleichbedeutend mit geförderten Einzelpersonen, da Mehrfachteilnahmen vorliegen (können). Die quantitative Verteilung der einzelnen Förderinstrumente wird aus nachstehender Tabelle ersichtlich:

Tabelle 23: Verteilung der für LZA/LZB vom AMS genehmigten Interventionen auf Instrumente

Genehmigte Förderfälle	2006		2007	
	LZA	LZB	LZA	LZB
Beschäftigungsmaßnahmen (GBP, SÖB, Einglied.-Beih.)	1.900	23.500	1.600	26.800
AMS-Kurse	3.900	52.800	2.700	46.600
Maßnahmen am freien Bildungsmarkt	1.300	17.500	670	12.800
Zugekaufte arbeitsmarktpol. Beratung & Betreuung	1.900	12.900	810	9.700

BMWA/BMF 2008: 182f sowie BMWA/BMF 2007: 147

Qualifizierungen in Form von Kursen spielen bei den Interventionen und Unterstützungen des AMS für die Zielgruppe der langzeitarbeits- und –beschäftigungslosen Personen 2007 die quantitativ bedeutendste Rolle und umfassen 62% aller genehmigten Förderungen. Die genehmigten Förderfälle im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen, zu denen auch die Sozialökonomischen Betriebe zu zählen sind, summieren sich auf 28%. In der Entwicklung von 2006 auf 2007 kann eine deutliche Reduzierung der genehmigten Förderfälle für Langzeitbeschäftigungslose Personen bei allen Unterstützungsformen festgemacht werden, die in etwa mit dem Rückgang der Zielgruppe in dieser Zeitspanne korrespondiert.

Da die Beschäftigungsmaßnahmen im Zentrum dieser Studie stehen, werden in nachstehender Tabelle die TeilnehmerInnen und verausgabten Mittel im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben (SÖB), Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) und Betrieblichen Eingliederungsbeihilfen (BEBE) im Detail dargestellt.

Tabelle 24: TeilnehmerInnen an u. Finanzmittel für AMS-Beschäftigungsförderungsmaßnahmen

Jahr	Geförderte Personen			Verausgabte Mittel (in Mio. €)			Durchschnittliche Verweildauer		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
SÖB	8.508	11.554	11.908	65,8	67,3	70,3	136	100	84
GBP	6.557	5.220	5.135	45,2	48,2	47,2	155	152	145
BEBE	30.599	27.962	25.492	96,3	88,6	73,9	116	115	109

Quelle: AMS-Österreich 2008: 30 (Daten für 2006 & 2007); AMS-Österreich 2009: 32 (Daten für 2008)

Innerhalb des Instruments der Beschäftigungsförderung kommt den Betrieblichen Eingliederungsbeihilfen sowohl hinsichtlich der TeilnehmerInnen als auch hinsichtlich der Finanzen die quantitativ größte Bedeutung zu. Für Sozialökonomische Betriebe wurden

2008 70,3 Mio. € verausgabt und fast 12.000 Personen neu gefördert. Umgelegt auf die gesamten vom AMS 2008 verausgabten Mitteln für aktive Arbeitsmarktpolitik (882 Mio. €) betrugen die Ausgaben für SÖB 7,97%. Umgelegt auf alle vom AMS im Jahr 2008 geförderten Personen wiederum (299.700) beträgt der Anteil jener, die im Rahmen von SÖB gefördert wurden 3,97%. Betrachtet man die Entwicklung der SÖB im Zeitverlauf wird deutlich, dass innerhalb der Periode von 2006 bis 2008 eine Steigerung der Anzahl an TeilnehmerInnen um 40% stattgefunden hat, während das Budget im gleichen Zeitraum nur um 7% gestiegen ist. Wurden 2006 umgerechnet noch mehr als € 7.700.- pro Teilnehmer/in verausgabt, reduzierte sich dieser Wert für 2008 auf gut € 5.900.-. Diese Entwicklung steht im Einklang mit dem ebenso deutlichen Rückgang der durchschnittlichen Verweildauer von noch 136 Tagen im Jahr 2006 auf nur mehr 84 Tage (oder nicht einmal drei Monate) im Jahr 2008. Vergleicht man abschließend noch die SÖB mit den Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten, die – wie noch zu zeigen sein wird – von den Akteuren im Feld als (günstigere) Zukunftsalternative zu den SÖB gesehen werden, muss festgestellt werden, dass die Kosten pro Teilnehmer/in mit knapp € 9.200.- im Jahr 2008 mittlerweile deutlich über jenen der SÖB liegen. Da Einzeljahresergebnisse aufgrund von Investitionsverschiebungen und TeilnehmerInnenschwankungen auch in die Irre führen können, empfiehlt es sich für die Untermauerung dieser Feststellung einen mehrjährigen Durchschnitt zu berechnen. Demzufolge werden im Schnitt über die Jahre 2006 – 2008 gut € 6.300.- für eine/n SÖB-Teilnehmer/in und gut € 8.300.- für eine/n Teilnehmer/in an Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten verausgabt. Relativierend muss jedoch angeführt werden, dass die Verweildauer in GBPs deutlich über jener der SÖB liegt. Wird dies mit einberechnet, dann kostet ein Teilnahmetag 2008 in einem GBP € 63,4.- und einer im SÖB € 70,2.-. Aufgrund der längeren Verweildauer ist eine GBP-Teilnahme jedoch deutlich teurer als eine in einem Sozialökonomischen Betrieb.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass die Sozialökonomischen Betriebe, soweit sie vom AMS gefördert werden, als Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren eine deutliche Ausweitung erfahren haben, dass die Umsetzungsbedingungen bzw. Interventionsintensitäten zwischenzeitlich jedoch deutlich verschlechtert wurden.

Mit all diesen im Zusammenhang mit LZA/LZB besprochenen Interventionen wurde erreicht, dass 2.958 Langzeitarbeitslose und 32.543 Langzeitbeschäftigungslose im Jahr 2008 aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Beschäftigung aufgenommen haben (AMS 2009: 19). Die Abgänge aus der Gruppe von Langzeitarbeitslosen ist im Jahr 2009 zu 19,1% auf Beschäftigungsaufnahmen (bei LZB 19%), zu 23,8% auf die Aufnahme von AMS-Schulungen und zu 22% auf Krankheit und damit Krankenstände zurückzuführen. (BMASK 2010: 22ff).

Von den TeilnehmerInnen an Beschäftigungsprojekten wie SÖB oder GBP befanden sich 3 Monate nach Ausscheiden 47% und 6 Monate nach Ausscheiden aus der Maßnahme 43% in Beschäftigung (BKA 2007: Anhang 2, Tabelle 9). Diese Ergebnisse liegen leicht über dem Durchschnitt aller Maßnahmenkategorien. In der Studie ‚Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik‘ vom Schweizerischen Institut für Außenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (SIAW) aus dem Jahr 2007 konnte zudem für fast alle untersuchten Programme eine positive Entwicklung in Bezug auf die Beschäftigung verglichen zur Kontrollgruppe nachgewiesen werden.

„Im relativ kurzen Nachbeobachtungszeitraum von 3 Jahren fallen insbes. die Maßnahmen Sozialökonomische Betriebe (SÖB), Kurskosten (KK) und Fachliche Qualifizierung

(FBQ) positiv auf. Das Ergebnis zu den SÖB kann durchaus als Novum in Bezug auf die Ergebnisse bei öffentlichen Beschäftigungsprogrammen bezeichnet werden.“ (BMWA 2008: 143)

Nachdem der Problematik der Langzeitarbeits- und -beschäftigungslosigkeit in den letzten Jahren einige Aufmerksamkeit gewidmet wurde und auch Erfolge erzielt werden konnten, scheint diese Thematik innerhalb der aktiven Arbeitsmarktpolitik nunmehr stärker in den Hintergrund zu treten. Langzeitarbeitslose Personen finden im Rahmen des neuesten österreichischen Reformprogramms für Wachstum und Beschäftigung 2008-2010 nur mehr am Rande Erwähnung (BKA 2008: 46). Diese Tendenz zeigt sich auch auf höchster politischer Ebene. Im Regierungsprogramm 2007 stand zum Thema der Langzeitarbeitslosigkeit noch nachzulesen, dass für diese Personengruppe die Beschäftigung bei privaten und gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassern forciert werden soll (BKA 2007b: 50), im aktuellen Regierungsprogramm (2008) wird die Thematik Langzeitarbeits- oder -beschäftigungslosigkeit nicht einmal mehr erwähnt.

Da nach EU-Zählung 2007 aber mehr als 21% der österreichischen Arbeitslosen als langzeitbeschäftigungslos gelten, darf der Schluss gezogen werden, dass diese zunehmende programmatische Marginalisierung des Themas im Widerspruch zu den empirischen Befunden über seine quantitative (und aus Sicht der Betroffenen wohl auch qualitative) Bedeutung steht.

7.4. Praxis der Programmplanung und Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitik

An dieser Stelle soll nun die Praxis der Programmplanung und Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitik aus Sicht der relevanten Akteure thematisiert werden. Zu diesem Zweck wurden mit programm- und entscheidungsverantwortlichen VertreterInnen des Arbeitsmarktservice Österreich, des Bundessozialamtes und des Magistrats der Stadt Wien Ende 2007 Interviews geführt, deren Analyse die Grundlage der folgenden Ausführungen darstellt. Dabei werden drei große Themenbereiche behandelt. Es sind dies zunächst das Maßnahmenspektrum an sich, dessen Zielgruppenausrichtung sowie die Stellung Sozialökonomische Betriebe innerhalb dieses Spektrums im speziellen. Dem folgen eine Diskussion des Prozederes einer Beauftragung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik und damit implizit auch eine Darstellung der Bedeutung von Effizienz und Kostenbewusstsein. Den Abschluss bildet die Sozialarbeit, wobei sich die Frage nach ihrem Stellenwert und ihren Aufgaben in den Augen programmverantwortlicher Akteure stellt.

Von einem erkenntnistheoretischen Standpunkt aus betrachtet steht hierbei die Darstellung der Sichtweisen der befragten Akteure im Zentrum und nicht die Validität der inhaltlichen Aussagen an sich. Wichtig ist also die Feststellung, dass von den entscheidungs- und programmverantwortlichen VertreterInnen maßgeblicher Akteure aktiver Arbeitsmarktpolitik eine bestimmte Sichtweise vertreten wird und nicht, ob diese Position auch den empirischen Gegebenheiten entspricht. Diese Sichtweise gilt es darzustellen und darauf zu hinterfragen, welche Konsequenzen damit für die Umsetzung von Maßnahmen wie den untersuchten SÖB verbunden sind. In diesem Zusammenhang werden in weiterer Folge Thesen schwieriger Positionierungen von Sozialökonomischen Betrieben und von Sozialarbeit formuliert werden.

7.4.1. Maßnahmenspektrum der Akteure

Die drei genannten Institutionen, das Arbeitsmarktservice Österreich, das Bundessozialamt und der Magistrat der Stadt Wien weisen trotz aller Überschneidungen je unterschiedliche Zuständigkeiten bzw. primäre Zielgruppen auf, denen sie sich durch ihre Maßnahmen widmen. Während das Bundessozialamt primär für behinderte Personen zuständig ist und sein Maßnahmenspektrum auf dieses Klientel abstimmt, sind es im Rahmen der Stadt Wien SozialhilfebezieherInnen. Die Zuständigkeit des AMS schließlich liegt primär bei den arbeitslosen Personen. Während das AMS also der primäre Akteur im Feld der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist, beauftragen und fördern auch die beiden anderen Akteure Maßnahmen, die diesem Bereich zuzurechnen sind. Gerade im Feld der Langzeitarbeits- und -beschäftigungslosigkeit ergibt sich eine Schnittmenge für alle drei Akteure.

Das Maßnahmenspektrum des AMS ist breit gefächert und reicht von verschiedenen Qualifizierungs- und Beratungsangeboten, die meist jedoch nicht spezifisch auf Langzeitbeschäftigungslose hin abgestimmt sind, über aufsuchende Vermittlung bis hin zu Beschäftigungsmaßnahmen, die eigens für diese Zielgruppe konzipiert wurden.

Für langzeitbeschäftigungslose KlientInnen, die zur selbständigen Arbeitssuche nicht fähig oder willig sind, setzt das AMS nach eigenen Angaben in letzter Zeit verstärkt unterstützende Vermittlungsangebote wie die ‚aufsuchende Vermittlung‘ ein. Ein Spezifikum daran ist ihr aufsuchender Charakter, d.h. Vermittlungsscoaches besuchen die KlientInnen zu Hause. Im Rahmen dieser Maßnahmen erfolgt durch die Coaches eine Intensivbetreuung z.B. in Form der Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, gemeinsamen Screenings von Stellenanzeigen in Zeitungen usw. Eine andere Spielart davon ist die Arbeitsassistentz. Beides folgt dem Prinzip des Case-Management und ist aus Sicht des Fördergebers eine Mischung aus Begleitung und Kontrolle.

Bei den Beschäftigungsmaßnahmen wiederum ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen Eingliederungsbeihilfen (Lohnkostenförderung) bei Betrieben und projektorientierten Maßnahmen am 2. Arbeitsmarkt wie Sozialökonomischen Betrieben oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten. Im Verhältnis zwischen diesen beiden Maßnahmentypen plant das AMS nach eigenen Angaben eine Umschichtung von SÖB-Plätzen in Richtung gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlassungen (GBP), was eine neue Spielart des SÖB ist. Bei GBP sind bzw. gelten die KlientInnen sofort als beschäftigt im Sinne einer erfolgreichen Arbeitsaufnahme, unabhängig davon, ob sie nun tatsächlich ArbeitgeberInnen, die einen Arbeitskräftebedarf abdecken möchten, überlassen werden oder nicht. In der Praxis erfolgt nach Auskunft der Interviewten meist nicht sofort eine Überlassung, da bei den gemeinnützigen Überlassern zuerst die Anstellung vorliegt und dann erst die Beschäftigung gesucht wird. Diese Zeiten werden idealer Weise für Qualifizierungen genutzt. Diese Überlassungen sind nach Ansicht der vergebenden Stelle den traditionellen SÖB vom Konzept her überlegen, da hier gleich der Kontakt mit dem ersten Arbeitsmarkt stattfindet und keine Verzögerung über einen 2. Arbeitsmarkt eintritt.

Aktuell steht dem Bundessozialamt (BSB) für seine Zielgruppe der behinderten Personen ein breites Maßnahmenspektrum zur Verfügung. Dem war nicht immer so. Noch vor 12 Jahren beschränkte sich das Angebot hauptsächlich auf Lohnkostenzuschüsse. Durch den EU-Beitritt und die ESF-Mittel sowie ab 2000/01 durch die ‚Behindertenmilliarde‘ wurde eine starke Wandlung begünstigt. Es wurde seither die bis dahin für das BSB völlig neue Schiene arbeitsmarktpolitischer Interventionsprojekte bis zu einem aktuellen Stand von

über 500 Projekten österreichweit und einem Budget von 150 Mio. € jährlich aufgebaut. Die Teilnahme an diesem Angebot ist freiwillig und die Ablehnung eines Angebots mit keinerlei Sanktionen verbunden.

Das arbeitsmarktpolitische Maßnahmenspektrum des BSB umfasst aktuell begleitende Dienste wie z.B. die Arbeitsassistenten, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Beschäftigungsprojekte mit Transitarbeitsplätzen als Sprungbrett in den 1. Arbeitsmarkt für die traditionelle Zielgruppe ‚Behinderte‘. Seit der Behindertenmilliarde werden nun auch Maßnahmen wie z.B. die Integrative Berufsausbildung für die aus Sicht des BSB neue Zielgruppe Jugendliche am Übergang zwischen Schule und Beruf angeboten. Waren es ursprünglich nur die begünstigten und in weiterer Folge die begünstigbaren Behinderten, sind es bei diesen Maßnahmen des Bundessozialamts auch ‚sozial benachteiligte‘ Jugendliche, die zur Zielgruppe zählen.

Die Stadt Wien (Magistratsabteilung) wiederum ist primär für SozialhilfeempfängerInnen zuständig und da die verantwortlichen Akteure davon ausgehen, dass ein nicht unerheblicher Teil dieser Zielgruppe arbeitsfähig ist, werden auch von der Stadt Wien (neben den vielfältigen Interventionen durch den Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds - WAFF) Maßnahmen zur Reintegration in den Arbeitsmarkt angeboten. Zudem ist es für das Land vorteilhaft sich speziell gegen Langzeitarbeitslosigkeit zu engagieren, da ein Großteil der Sozialhilfe-Klientel davon betroffen ist und mit LZA oft soziale Folgeprobleme einhergehen, die dann wieder auf das Land zurückfallen. Aus diesen Gründen heraus werden vom Magistrat der Stadt Wien für diese Zielgruppe ein Vermittlungs- und drei Beschäftigungsprojekte angeboten bzw. finanziert.

‚Job-Chance‘ ist ein Vermittlungsprojekt mit intensiver Betreuung für Personen, die schon lange fern vom Arbeitsmarkt sind. Dieses Projekt wird vom WAFF durchgeführt und kann als relativ hochschwellige Maßnahme gelten. Daneben werden seit 2006 zwei Beschäftigungsprojekte („Job-Trans-fair“- gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH und „Jetzt“- Junge Erwachsene – Talente, Zukunft, Tatkraft) im Auftrag der Stadt Wien (und anderer) durchgeführt. Auch diese Beschäftigungsprojekte sind relativ hochschwierig, jedoch nicht so hoch wie die Vermittlung und in ihrer Schwierigkeit zudem nochmals abgestuft untereinander. Die TeilnehmerInnen müssen arbeitsfähig und motiviert sein, zudem sind die Zielgruppe eher jüngere Sozialhilfeempfängerinnen, da seitens des Fördergebers davon ausgegangen wird, dass diese bessere Integrationschancen am Arbeitsmarkt vorfinden. Beide Beschäftigungsprojekte führen einen gemeinsamen Aufnahmeprozess durch und entscheiden intern, welche TeilnehmerInnen besser in welches Projekt passen. Im niederschwelligeren der beiden Projekte ist auch Sozialarbeit sowie eine nach Bedarf individuell flexible Dauer der Maßnahme vorgesehen, im höherschweligen nicht. Geboten werden in diesen Projekten ein Coaching, mehrere kleine Qualifizierungen und im Hauptteil werden Praxiserfahrungen an einem Praktikumsplatz in der freien Wirtschaft gesammelt. Die Zielsetzung liegt in der Übernahme in ein reguläres Dienstverhältnis nach dem Praktikum. Vom Design her sind diese Maßnahmen also unterschiedlich zu herkömmlichen SÖB-Konzepten. Ein drittes Beschäftigungsprojekt "h/k/e (Handwerk/Kunst/Entwicklung)", mit dessen Umsetzung 2007 begonnen wurde ist als Vorstufe gedacht für TeilnehmerInnen, die vor der Arbeitsmarktintegration eine Stabilisierung benötigen. Das Ziel ist hier nicht primär Reintegration, sondern die Herstellung von Arbeitsfähigkeit und Motivation. Die TeilnehmerInnen werden in diesem Projekt geringfügig beschäftigt und die Aufgabe besteht darin aus Altmaterialien Taschen herzustellen. Während das AMS die beiden anderen Beschäftigungsprojekte mitfinanziert,

ist dies bei diesem Projekt nicht der Fall, da es nicht auf den ersten Arbeitsmarkt abzielt. Im Gegensatz zu manch anderen Angeboten basieren diese Beschäftigungsprojekte nach eigenen Angaben auf Freiwilligkeit und zwischen den Projekten wird auf Durchlässigkeit geachtet, sodass z.B. vom niederschweligen Vorprojekt ein Übertritt in die höherschweligen Beschäftigungsprojekte stattfindet und wenn diese nicht erfolgreich mit einer Arbeitsaufnahme enden, der Weg weiter in das Vermittlungsprojekt Job-Chance führt.

7.4.2. Stellung Sozialökonomischer Betriebe

Die Zielgruppe für Sozialökonomische Betriebe wird von den relevanten Akteuren sehr eingeschränkt wahrgenommen, insofern dieser Maßnahmentyp aus ihrer Sicht für ein sehr schwieriges Klientel vorgesehen ist. So werden die Sozialökonomischen Betriebe einmal für langzeitbeschäftigungslose Personen gedacht, die aufgrund ihrer Problemstellungen sowie aktuellen Leistungsfähigkeit nicht ‚jobready‘ und am ersten Arbeitsmarkt vermittelbar sind. Aus einer anderen Perspektive stellt die primäre Zielgruppe von SÖB die Altersgruppe 45+ dar, die den Arbeitsmarkteinstieg nur mehr sehr schwer schafft, während für Jugendliche Maßnahmen am zweiten Arbeitsmarkt, wie die SÖB, nur zurückhaltend angeboten und direkte Integrationen in den Vordergrund gestellt werden sollten.

In diese Argumentationsschiene passt auch die Absicht des Bundessozialamtes sich nach eigenen Angaben aus der Förderung von Sozialökonomischen Betrieben stärker zurückziehen und sie nur noch für ganz bestimmte Zielgruppen anbieten zu wollen, während das AMS ebenso nach eigenen Angaben in den Raum stellt SÖB-Plätze zunehmend in Richtung Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte umschichten zu wollen, obwohl in den letzten Jahren eine Ausweitung der SÖB-Plätze stattgefunden hat.

Dieser kritischen Position den SÖB gegenüber liegt eine simple Kosten-Nutzen-Rechnung zugrunde. So sind sich alle interviewten Akteure mehr oder minder darin einig, dass es sich bei Sozialökonomischen Betrieben um einen vergleichsweise teuren Maßnahmentyp handelt. Zugleich wird die Wirksamkeit des Instruments und damit seine Effizienz zuweilen deutlich in Frage gestellt:

„Abgesehen davon ist wie gesagt die Kosten – Nutzen Rechnung nicht gut. Es besteht ja doch kaum jetzt wirklich eine Qualifizierung, die Leute arbeiten dort einfach, die werden ja nicht höher qualifiziert dadurch, also d.h., sehr oft kommen Leute unqualifiziert rein, hohe Kosten und steigen dann unqualifiziert wieder aus mit relativ geringer Nachhaltigkeit. Muss man dann auch sagen, also das sind nicht langfristige Integrationen.“ (EXP5: 3)

Ein anderer der drei hier besprochenen Akteure argumentiert mit dem Rechnungshof, der vor einigen Jahren im Zuge einer Finanzprüfung dem Fördergeber vorgerechnet habe, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration im SÖB ca. 60.000.- € kosten solle und bringt damit ebenso die Zweifel an der Effizienz dieses Instruments zum Ausdruck.

Vor „sechs oder sieben oder acht Jahre, da hat uns der Rechnungshof vorgerechnet wie schweineteuer die sind, ich meine, das wissen wir selbst eh auch. Also wenn du dann noch in Rechnung stellst also die Wirkung dieser Maßnahmen und selbst nur die Hälfte der Leute ist dann irgendwie vielleicht nach zwei, drei Jahren beschäftigt und das dann auf solche, also auf die noch kleinere, also erfolgreiche Personengruppe die Kosten umlegt dann bist du in schwindelnden Höhen, also da bist bei 50, 60, 70 tausend Euro (50 000 –

70 000 Euro) pro einmaliger Förderung, also da kannst du einen Arbeitsplatz irgendwo in der Industrie fördern, also das sind schon andere Dimensionen.“ (EXP4: 2)

Zudem wird mit Bezug auf die aktuelle Situation angeführt, lägen die Kosten für einen SÖB-Platz nach eigenen Angaben pro Jahr bei rund 40.000.- €²⁶ und damit wesentlich höher als bei Plätzen in anderen Maßnahmentypen. Die Verkürzung der SÖB-Dauer von 12 auf 6 Monaten sei demzufolge primär aus Budget- und Kostenüberlegungen heraus erfolgt. Der nach eigenen Angaben handlungsleitende Gedanke war, wenn ein SÖB-Platz pro Jahr 40.000.- € kostet, dann würden sich die Kosten pro Person auf die Hälfte reduzieren, wenn im selben Zeitraum doppelt so viele KlientInnen daran teilnehmen können.

„Aber Tatsache ist, das muss man sagen, jedes Beschäftigungsprojekt, auch wenn es sehr erfolgreich ist, das kostet einfach Geld. Und zwar nicht gerade wenig.“ (EXP6: 6)

Aus analytischer Perspektive betrachtet muss gegenüber dieser Logik der Laufzeitverkürzung und damit einhergehenden Kostenhalbierung jedoch festgehalten werden, dass mit den Kosten pro Teilnahme noch keinerlei Aussagen über die Kosten pro erfolgreiche Arbeitsmarktintegration getroffen werden. So ist es z.B. durchaus möglich, dass die Kosten pro Teilnahme sinken, während die Kosten pro Erfolg zugleich steigen. Dann nämlich, wenn sinkende Teilnahmedauern dazu beitragen, dass die Intervention nur noch wesentlich schwerer erfolgreich sein kann.

Ebenso aus analytischer Perspektive betrachtet muss diesem negativen Bild über die Leistungsfähigkeit Sozialökonomischer Betriebe die zuvor vorgenommene Zielgruppendefinition gegenübergestellt werden. Wenn als Zielgruppen dieses Instruments Personen definiert werden, die am ersten Arbeitsmarkt nicht oder nur sehr schwer vermittelbar und nicht ‚jobready‘ sind, dann sind vergleichsweise geringe Beschäftigungseffekte nur eine logische Konsequenz, so sie dann tatsächlich vergleichsweise gering sind.

Sozialökonomische Betriebe, so kann diese Sichtweise relevanter Akteure und Fördergeber zusammengefasst werden, bewegen sich in einem schwierigen Umfeld und finden kaum förderliche Rahmenbedingungen vor. Wenn auch einige der hier angeführten Argumente im Widerspruch zu den Aussagen und Erkenntnissen stehen, die auf Basis der Analyse von relevanten Policy-Dokumenten gewonnen werden konnten, bleibt dennoch das Faktum bestehen, dass SÖB und ihr Nutzen in der Wahrnehmung relevanter Akteure und Fördergeber anders (bzw. nicht in dem Ausmaß) gesehen werden. So wurde in einer zuvor zitierten Studie von SIAW nachgewiesen, dass SÖB einen überdurchschnittlich positiven Beschäftigungseffekt auch noch nach drei Jahren nach sich ziehen. Zudem konnte dargelegt werden, dass die einzelne SÖB-Teilnahme (nicht der Platz) billiger und nicht teurer ist als die in einem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt. Die Gefahr besteht, dass diese Diskrepanz zwischen der Wahrnehmung und den tatsächlich erbrachten Leistungen zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung beiträgt, indem sie die Grundlage für eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen zur Durchführung von SÖB darstellt, die sich dann tatsächlich auch in einer niedrigeren Performanz niederschlagen kann. In Summe kann demnach die These abgeleitet werden, dass Sozialökonomische Betriebe in

²⁶ Das entscheidende an dieser Stelle ist nun nicht, ob ein SÖB-Platz im Jahr tatsächlich Kosten von € 40.000.- verursacht – so lassen die Berechnungen im vorangegangenen Abschnitt etwas anderes vermuten – oder, ob sich eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration tatsächlich mit Kosten von 50-70 t. € zu Buche schlägt, sondern, dass von einem Akteur die Kosten in dieser Höhe gesehen werden, wodurch ein spezifisches Klima für die Durchführung dieses Maßnahmentyps zum Ausdruck gebracht wird.

den Augen relevanter Fördergeber eine schwierige Position innerhalb der aktiven Arbeitsmarktpolitik einnehmen.

7.4.3. Von der Förderung zur Vergabe

Der soziale Bereich hat aus Sicht der auftraggebenden Akteure in den letzten Jahren eine deutliche Entwicklung hin zu mehr Professionalität vollzogen. Qualitätsmanagement und ein Marktverständnis sind mittlerweile selbstverständlich, was in Zeiten der experimentellen Arbeitsmarktpolitik und der Förderlogik nicht in dem Maße der Fall war. Diese Entwicklung war jedoch auch notwendig, denn weite Teile der aktiven Arbeitsmarktpolitik haben sich mittlerweile von der Förderung zur Vergabe gewandelt. Während in den 1980-er Jahren zu Zeiten der experimentellen Arbeitsmarktpolitik Sozialprojekte und ihre Träger nach Ansicht der interviewten Akteure ohne viel Kontrolle und mit nur wenigen Auflagen einfach gefördert wurden, werden nunmehr vor allem im Qualifizierungsbereich Kurse und hier wiederum allem voran vom AMS in einem formalisierten Verfahren ausgeschrieben und im Wettbewerb von Anbietern vergeben. Bei den Ausschreibungen bekommt der Bestbieter den Zuschlag, wobei das Beste nach eigenen Angaben nicht notgedrungen das billigste Angebot sein muss. Die Räumlichkeiten, TrainerInnenqualität, Ausstattung und Standort der Räumlichkeiten fließen über ein differenziertes Punktesystem ebenso in die Bewertung ein wie der Preis. Der Preis sei maximal zu 70% entscheidungsrelevant.

Das Spezifikum an SÖB (z.B. gegenüber Qualifizierungsangeboten) ist, dass sie meist nicht ausgeschrieben und im Wettbewerb von Anbietern vergeben, sondern gefördert werden. Doch auch die Förderschiene hat sich gewandelt, so ist die Sozialprojekt-Förderlogik der 1980-er Jahre nach eigenen Angaben der Vorgabe von Quoten und einem Monitoring der Wirtschaftlichkeit gewichen. Bei den SÖB seien auf Seiten des Arbeitsmarktservice 3-jährige Rahmenverträge mit jährlichem Förderansuchen Usus. Bei den jährlichen Verhandlungen des Finanzplans werde vom AMS auf die Wirtschaftlichkeit und Effizienz geachtet, indem z.B. die vom Betrieb produzierten Güter beeinflusst aber z.B. auch Kennzahlen über die Wirkung und Eigenerwirtschaftung in die Verträge aufgenommen werden. Vorgegeben würden hier v.a. quantitative Rahmendaten, während die Konzepte von den Trägern selbst stammen. Durch die Vorgabe von Erfolgs- und Eigenerwirtschaftungsquoten seien Sozialmanagement und Wirtschaftlichkeit unumgänglich für eine erfolgreiche Performanz in diesem Umfeld geworden.

Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit sind nach Ansicht der Fördergeber oberstes Gebot in der Sozialwirtschaft und dies nicht nur bei der Vergabe, sondern auch bei der Umsetzung der Projekte. Von den relevanten Finanziers aktiver Arbeitsmarktpolitik wird gefordert, dass die Projektkosten immer auch in einem nachweisbar günstigen Verhältnis zu einem erkennbaren Nutzen stehen. Die Maßnahmen müssen demnach Erfolg haben, um überhaupt eine Finanzierung zu erhalten. Im Hintergrund von manchen Projekten (z.B. Job-Chance) steht gar ein Berechnungsmodell ihrer Rentabilität, die laufend überprüft wird. Solange das Ergebnis ein positives ist, werde das Projekt fortgesetzt.

Aus analytischer Perspektive betrachtet stehen Sozialökonomische Betriebe aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Wirtschaftlichkeit und Effizienz in einem schwierigen Spannungsverhältnis. Einerseits werden ihnen Erfolgs- und Eigenerwirtschaftungsquoten vorgeschrieben, andererseits die Interventionsdauern gekürzt sowie ein zunehmend schwieriges Klientel zugewiesen, wodurch die Erfolgchancen unterminiert werden.

Darüber hinaus ist es aus zweierlei Gründen angebracht die Effizienzlogik zu hinterfragen. Einerseits werden aufgrund des Strukturwandels (zur Dienstleistungsgesellschaft) die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Zielgruppe von Sozialökonomischen Betrieben (meist im niedrigqualifizierten Bereich) gerade in Wien immer geringer, womit zwangsläufig auch die Erfolgsquoten sinken müssen. Andererseits tendieren die Projekte unter diesem Erfolgs- und Finanzierungsdruck dazu, sich die besten und erfolgversprechendsten Personen aus der Zielgruppe auszuwählen (Creaming), weshalb die Bedürftigsten innerhalb der Zielgruppe tendenziell zurückbleiben und kein Angebot vorfinden. Unter diesen Rahmenbedingungen umso beachtlicher ist es, wenn tatsächlich überdurchschnittliche Erfolge erzielt werden, die jedoch von maßgeblichen Financiers wiederum nicht im entsprechenden Ausmaß wahrgenommen werden, wodurch sich das Spannungsverhältnis nur noch weiter erhöht.

7.4.4. Stellung von Sozialarbeit in SÖB aus Sicht der Auftraggeber

Die Stellung der Sozialarbeit gestaltet sich bei den drei zur Diskussion stehenden Auftraggebern von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik für ihre jeweilige Zielgruppe sehr unterschiedlich und reicht von der Bezeichnung als integralen Bestandteil aller Angebote über deren Sinnhaftigkeit nicht diskutiert, weil sie einfach als notwendig erachtet wird, über die Formulierung der offenen Frage, ob Sozialarbeit tatsächlich in den Maßnahmen angeboten werden soll, oder nicht eine Nutzung externer Angebote auch ausreichend wäre, bis hin zur Position, die in Frage stellt, ob es der Sozialarbeit im engeren Sinn im Rahmen Sozialökonomischer Betriebe überhaupt bedarf, gefolgt vom Postulat, dass eine ideale Kombination in FachanleiterInnen mit pädagogischer Zusatzausbildung bestehen würde.

Definitiv festgeschrieben ist im Rahmen des Instrumentariums aktiver Arbeitsmarktpolitik des AMS Sozialarbeit nur für SÖB, wobei auch hier nicht von Sozialarbeit im engeren Sinne, sondern von sozialpädagogischer Betreuung gesprochen wird. So wird als wesentliches Merkmal eines SÖB in der Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe im Jahr 2008 „die Bereitstellung eines Pakets von sozialpädagogischen und weiteren unterstützenden Angeboten, das darauf ausgerichtet ist, die Vermittlungsfähigkeit der auf Transitarbeitsplätzen beschäftigten Personen (Transitarbeitskräfte) entscheidend zu verbessern“ (AMS 2007: 6) festgehalten.

Aufgabe der Sozialarbeit in der praktischen Umsetzung Sozialökonomischer Betriebe aus Sicht des AMS-Vertreters ist es, die KlientInnen zu stabilisieren, zu motivieren, zu begleiten, persönliche Hilfestellung anzubieten und zu beraten sowie Hilfsangebote für vorhandene Probleme wie Obdachlosigkeit oder Schulden zu erschließen. Aufgabe der Sozialarbeit sei es nicht, sich der Probleme selbst anzunehmen oder Therapien in den Projekten anzubieten, sondern eine Mittlerposition und Drehscheibenfunktion einzunehmen. Die Aufgaben der Sozialarbeit im SÖB werde letztlich vom Projektträger festgeschrieben und unterliege inhaltlich betrachtet keiner Reglementierung durch den Auftraggeber. In der Praxis sind SozialarbeiterInnen aus Sicht des Auftraggebers dann meist beim Aufnahmegespräch involviert um eine Anamnese durchzuführen und darauf zu achten, ob BewerberInnen zur Gruppe passen. Während der Maßnahmenteilnahme stehe Stabilisierung und Begleitung auf der Tagesordnung. Schließlich sind die SozialarbeiterInnen auch beim Outplacement engagiert, indem sie Hilfestellungen bei Bewerbungen geben.

Wenn auch die inhaltliche Ausrichtung der Sozialarbeit keiner Reglementierung seitens des Auftraggebers unterliegt, das quantitative Ausmaß des Engagements tut es sehr wohl. So wurde nach eigenen Angaben in Frage gestellt, warum es in einem SÖB mit in der Regel nur wenigen Transitarbeitsplätzen eine/n Sozialarbeiter/in auf Vollzeitbasis geben muss, wenn diese Person nicht zusätzlich auch noch andere Aufgaben übernimmt, wie z.B. das Outplacement. Aus Auftraggebersicht müsse man sich bei den SÖB von dem Gedanken lösen, dass es eine/n Sozialarbeiter/in gibt, der/die sich ausschließlich sozialarbeiterischen Belangen widmet, sondern das notwendige Betreuungsausmaß sei mit einer Halbtagsbeschäftigung bei ca. 20 Transitarbeitskräften ausreichend abgedeckt.

„...also wir sehen nicht ganz ein, warum da, weiß nicht, 16 Transitarbeitsplätze sind, ein Sozialarbeiter, Vollzeit vielleicht, für diese 16 Arbeitsplätze dann in Summe natürlich mehr Personen über das Jahr betrachtet, also da ist es nicht so ganz klar gewesen, was da eigentlich 40 Stunden in der Woche passiert, wenn der Sozialarbeiter – und das ist auch häufig der Fall- nicht noch eine andere Rolle, Funktion im Projekt hat.“ (EXP4: 16)

Dieses relativ geringe Stundenausmaß sei gerechtfertigt, zumal viele sozialarbeiterischen Interventionen auch nur vermittelt werden und die KlientInnen der SÖB nicht per se KlientInnen der Sozialarbeit wären, sondern Sozialarbeit erst dann notwendig werde, wenn zusätzlich zur Langzeitarbeitslosigkeit auch noch Zusatzprobleme vorhanden sind.

Im Hinblick auf die Sozialarbeit in den Sozialökonomischen Projekten wird von den Akteuren die Frage als offen und ungeklärt formuliert, welche Problemlagen der KlientInnen in einem SÖB überhaupt bearbeitet werden können bzw. sollen. Die Transitarbeitskräfte können dort nach ihrer Ansicht die Grundtugenden des Arbeitens wieder erlernen und damit eine gewisse Employability zurückgewinnen. Wenn die KlientInnen aber tatsächliche Vermittlungshindernisse (Schulden, Drogen ...) haben, stellt sich für die Interviewten die Frage, ob der SÖB die richtige Maßnahme darstellt, denn diese Probleme werden dort auch nicht gelöst, sondern die Hauptaufgabe bestehe darin, Motivation zu erzeugen professionelle Hilfe z.B. der Schuldnerberatung anzunehmen.

„Dann ist die Frage, ist da wirklich ein Sozialökonomischer Betrieb das Richtige, ist da nicht gescheiter, ich weiß nicht, ein Coaching mit dem zu machen, haben wir auch, oder überhaupt begleitende Hilfe. Arbeitsassistenten oder anderes auf den anzusetzen, wo es wirklich darum geht, diese Arbeit, diese Klientenarbeit in den Mittelpunkt zu stellen.“ (EXP5: 10)

Aus analytischer Perspektive betrachtet kann für die Sozialarbeit innerhalb Sozialökonomischer Betriebe also ein ähnlicher Schluss gezogen werden, wie für Sozialökonomische Betriebe innerhalb der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Sie nimmt eine schwierige Position ein. Ihre Notwendigkeit wird zuweilen kritisch hinterfragt und gleichzeitig werden die Rahmenbedingungen – im Form des geringen Stundenausmaßes – so gestaltet, dass die Leistungserbringung und die Erzielung eines Erfolgs deutlich erschwert werden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit des Ansatzpunktes im vorliegenden Projekt, nämlich die Leistungen und die Wirksamkeit sozialer Interventionen empirisch zu untersuchen.

7.5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die in der AMS-Statistik als langzeitarbeitslos ausgewiesenen Personen stellen keinen validen Schätzer für das Problemausmaß von Personen, die bereits seit langer Zeit keine Beschäftigung mehr gefunden haben, dar. Diese These gründet auf der Tatsache, dass Arbeitslosigkeitsperioden alleine durch die Teilnahme an Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik unterbrochen werden, auch wenn inzwischen keine Beschäftigung stattgefunden hat. Als deutlich aussagekräftiger ist in diesem Zusammenhang die Messung von Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu bewerten, bei deren Messung diese Form der Unterbrechung nicht stattfindet. Diese definitorische Unterscheidung ist von Relevanz, da als Zielgruppe der Sozialökonomischen Betriebe langzeit**arbeits**lose und nicht langzeit**beschäftigungs**lose Personen definiert werden. Vor diesem definitorischen Hintergrund bedeutet dies, dass die Zielgruppe für SÖB nur jene rund 23.000 Personen umfasst, die im Jahr 2009 von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen waren und nicht jene 103.000, die langzeitbeschäftigungslos gewesen sind. Würden als Zielgruppe von SÖB Langzeitbeschäftigungslose gelten, wäre die Zielgruppe viermal so hoch, wodurch sich – so die These und Schlussfolgerung an dieser Stelle – Auslastungs- und Fehlbuchungsprobleme, wie sie an und von verschiedensten Stellen formuliert werden, minimieren ließen.

Ein zweites zentrales Ergebnis der Policy-Evaluierung war, dass Sozialökonomische Betriebe aus dem Blickwinkel der Fördergeber betrachtet eine schwierige Position einnehmen. Sie werden – wie anhand von ausgewiesenen Erfolgsquoten sowie TeilnehmerInnen-Kostenrelationen zumindest in Frage gestellt werden konnte – als nur mäßig erfolgreich bei in Summe sehr hohen Kosten wahrgenommen. Dies ist auch ein Grund dafür, warum in den beobachteten Jahren (2006-2008) Teilnahmedauern reduziert und bei fast gleichbleibendem Budget die TeilnehmerInnenzahlen deutlich ausgeweitet und gleichzeitig die Absicht formuliert wurde, die ‚teuren‘ SÖB-Plätze nur mehr noch für eine noch schwierigere Klientel vorsehen zu wollen. Damit wird jedoch – so die Schlussfolgerung – der Prozess einer ‚self-fulfilling prophecy‘ in Gang gesetzt: Durch Zuweisung einer schwierigeren Klientel minimieren sich die Erfolgschancen, was bei gleichen Kosten zu geringerer Effizienz führt, womit jene Kritikpunkte, die den SÖB gegenüber vorgebracht werden eine automatische Untermauerung erfahren. An dieser Stelle kann nur für eine stärker indizienbasierte und weniger vorurteilsgetriebene Einschätzung von SÖB plädiert werden.

8. Problemlagen und Bedürfnisse Langzeiterwerbsloser

8.1. Problemlagen (Ergebnisse qualitativer Forschung)

Die Problemlagen Langzeiterwerbsloser in den untersuchten Maßnahmen sind in dieser Studie vornehmlich aus einer empirischen Untersuchung herausgearbeitet. Im Folgenden werden die Merkmale in ihren Problemdimensionen beschrieben, wie sie sich im empirischen Material gezeigt haben bzw. aus dem Reviewprozess heraus entwickelt wurden und erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Anhand des ersten Merkmals wird exemplarisch auf jene Interviews verwiesen, aus denen dieses Merkmal herausgearbeitet wurde. Aus Gründen des Materialumfangs wird bei den weiteren Merkmalen darauf verzichtet.

8.1.1. Mangelnde Ausdauer sowie Ziel- & Berufsorientierung

Ausdauer, d.h. die Fähigkeit mit frustrierenden Situationen positiv umzugehen und Aufgaben und Berufsziele nicht aus den Augen zu verlieren, ist eine Voraussetzung erfolgreicher Employability.

Vordergründig könnte man vermuten, dass ein Problem der Employability dann vorliegt, wenn ein Mangel an Ausdauer und Ziel- & Berufsorientierung vorliegt. Die empirischen Ergebnisse bestätigen dies: Am Beispiel eines LZE Jugendlichen (TAK12) wird deutlich, wie mangelnde Ausdauer mit einer völlig passiven Berufsorientierung einhergeht, die bei jeder Störung des Lustprinzips dazu führt, dass sich der Jugendliche vom Arbeitsplatz zurückzieht und in eine Scheinwelt von Computerspielen flüchtet.

Die empirischen Ergebnisse zeigen jedoch zusätzlich zwei weitere Problemdimensionen auf. Nicht nur der Mangel an Ausdauer und Ziel- und Berufsorientierung kann sich problematisch auf die Employability auswirken, sondern auch ein Übermaß an Ausdauer in schwierigen Arbeits- und Lebenssituationen, die an Selbstaufgabe grenzt, kann letztendlich zur Arbeitsunfähigkeit und LZE führen. Ein Beispiel dafür ist TAK1. Diese Frau zeigt in der Arbeitssituation eine extrem hohe Ausdauer und Frustrationstoleranz durch ihre große Einsatzbereitschaft. Gerade in als schwierig empfundenen sozialen Situationen wird die eigene Leistung über lange Zeiträume hinweg pflichtbewusst erbracht bis Extremsituationen auftreten, die nicht mehr bewältigt werden können. Diese Leidensfähigkeit korrespondiert mit traditionellen weiblichen Rollenmustern des Ertragens bis in die Sucht hinein. Ihre Suchtneigung verstärkt sich bei anhaltender Problematik bis zum Suchtverhalten. Sie ist nicht fähig, eigenständige Perspektiven bzw. positive Lebensentwürfe zu entwickeln, wodurch ihr geringer Selbstwert einzementiert wird und keine Stabilisierung über eine Zukunfts- und Lebensorientierung erfolgen kann.

Zwei weitere Beispiele zeigen, wie das Festhalten an einer bestimmten Ziel- & Berufsorientierung ebenfalls trotz konsequentem Verfolgen der gesetzten Ziele in die LZE führt. TAK3 ist eine bereits etwas ältere Frau, die ihre persönliche Identifikation über die Berufstätigkeit erfährt. Daraus nährt sich auch die hohe Leistungsbereitschaft. Eine Arbeitstätigkeit wird somit permanent angestrebt. Wenn keine Vollerwerbsstelle verfügbar ist, werden auch kurzfristige Tätigkeiten als Überbrückung ausgeübt. Dennoch bleibt das deklarierte Ziel eine Vollerwerbsstelle. Problematisch wird diese Zielorientierung

dadurch, dass sie keine Formalqualifikationen und nur in einem Berufssegment langjährige Berufspraxis nachweisen kann. Dieses Berufssegment bietet jedoch nur wenige Arbeitsplätze. Die Starrheit der Berufsvorstellung führte letztlich in die LZE.

TAK15 ist ein Mann, der einen stark subkulturgeprägten Lebens- und Laufbahnentwurf, der an philosophischen Betrachtungen, Lustprinzip und Musik orientiert ist, verfolgt, der ohne qualifizierte Ausbildung zu einer vagabundierenden Suche nach Sinn und Berufung führt. Dieser Mann folgt einer beruflichen Wertorientierung ohne konkrete Berufsziele, der Beruf muss die Berufung sein. Sein Problem ist das „süße Leben“ – er versucht eine „(Jugend)Kultur“ zu leben, die ihm jedoch nicht dabei hilft, sein tägliches Brot zu verdienen, sondern ihn in eine Scheinwelt führt. Er lässt sich nirgends langfristig binden, da seine Wertvorstellungen mit den Realitäten der Arbeitswelt nicht übereinstimmen. Er bleibt auf der Suche, außen stehend, distanziert und beobachtend – philosophisch. Über längere Zeit bleibt diese Strategie unproblematisch, da immer wieder neue Arbeitsbereiche erschlossen werden konnten. Erst durch sinnstiftende Arbeitserlebnisse und eine Phase der Langzeiterwerbslosigkeit wächst die Entschlossenheit, in einem Beruf wirklich Fuß zu fassen. Er sieht sich veranlasst, pragmatische Handlungsstrategien zu setzen und erstmals Durchhaltevermögen im Berufsleben zu zeigen.

Zusammenfassend sind folgende Problemdimensionen zum Merkmal Ausdauer und Ziel- und Berufsorientierung aus der empirischen Analyse hervorgegangen:

- Mangelnde Ausdauer in der Arbeitssituation;
- Übermäßige Ausdauer (Aushalten) von belastenden Arbeitssituationen, die zu Krankheit führen;
- Mangelnde Ziel- & Berufsorientierung bzw. Passivität in der Verfolgung von Berufszielen;
- Zu starre Ziel- & Berufsorientierung, die dem Arbeitsmarkt nicht entspricht;
- Subkulturelle Wertvorstellungen sind nur in beruflichen Nischen und nicht am breiten Arbeitsmarkt zu verwirklichen (z.B. Beruf als Berufung).

8.1.2. Umgang mit Belastungssituationen

Der Umgang mit Belastungssituationen ist für die Employability insofern relevant, als inadäquates Bewältigungshandeln wie beispielsweise Aggression (gegenüber MitarbeiterInnen, Vorgesetzten oder KundInnen) oder Flucht (der Arbeit Fernbleiben) zum Verlust des Arbeitsplatzes führen können. Belastungssituationen haben die interviewten LZE in vielfältiger Weise erfahren.

LZE erleben belastende Situationen im Privatleben durch Partner- und Familienprobleme, Migrationsproblematiken oder in kriminellen Milieus. Aber auch im Berufsleben entstehen belastende Situationen durch eine für die LZE ungeeignete Tätigkeit, die Problematik der Unvereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf oder die Unfähigkeit geforderte Arbeitsleistungen adäquat zu erbringen. Auch hier sind die Bewältigungsmuster hauptsächlich Flucht (vorwiegend in die Sucht) und Aggression.

Die empirischen Ergebnisse zum Merkmal Umgang mit Belastungssituationen ergeben folgende für die Employability problematische Bewältigungsformen:

- Verbale Aggression und Verweigerung von Aufgaben aufgrund von Überforderung;
- Rückzug aus der belastenden Situation (Abbruch der Ausbildung, Fernbleiben der Arbeit);
- Suchtneigung und Suchtverhalten (Medikamentenmissbrauch, Drogen, Computer);
- Verbleib in Belastungssituationen ohne Entlastungsstrukturen (Familiäre Probleme, ein Beruf, der mit Kinderbetreuung nicht vereinbar ist, Tätigkeit, für die Qualifikationen bzw. andere Voraussetzungen fehlen) führt letztendlich zu Krankheit, Arbeitsunfähigkeit bzw. Arbeitslosigkeit, weil es irgendwann nicht mehr geht (Burnout, psychischer- und physischer Zusammenbruch, Entlassung).

Positive Umgangsformen mit Belastungssituationen finden sich bei Jugendlichen und Erwachsenen dort, wo die LZE in der Lage sind, Unterstützungsstrukturen – meist in Form von institutionellen Angeboten – für sich aktiv nutzbar zu machen, sei dies durch Ausbildung, Therapie, AMS-Maßnahmen etc. (siehe Problemdimension 12 Nutzenkompetenz des Hilfesystems).

8.1.3. Selbstwert und Selbstwirksamkeit

Selbstwert und Selbstwirksamkeit beschreiben wie die LZE ihre eigene Handlungskompetenz einschätzen. Dabei spielen das Feedback und die Zuschreibungen des unmittelbaren sozialen Umfeldes eine zentrale Rolle. Bei einem „gesunden“ Selbstwert entspricht die Realitätswahrnehmung der eigenen Handlungskompetenz der Realität (weder über- noch unterschätzen) und beispielsweise eine Kritik durch Vorgesetzte kann angenommen und gut verarbeitet werden ohne existentielle Ängste auszulösen. Sind Selbstwert und Selbstwirksamkeit beeinträchtigt beispielsweise durch jahrelange Zuschreibungen der Familie als „Versager“ oder durch mangelndes oder negatives Feedback in der Arbeit obwohl gute Leistungen erbracht werden, schwinden Eigenständigkeit und Motivation. Aber auch ein erhöhter Selbstwert und Selbstüberschätzung kann zu Problemen führen, wenn dadurch die Realitätswahrnehmung von Situationen betroffen ist und diese nicht mehr richtig eingeschätzt werden können, wie beispielsweise die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit oder die eigene Rolle am Arbeitsplatz. Problemdimensionen des Merkmals Selbstwert und Selbstwirksamkeit sind daher:

- Mangelnde Eigenständigkeit und Initiative bis zur völligen Handlungsunfähigkeit (eigene Handlungsfähigkeit wird als defizitär erlebt, Selbstwert kann sich nicht entwickeln, Kritik führt zum Rückzug),
- Mangelnde Lernfähigkeit und inadäquates Verhalten am Arbeitsplatz durch Selbstüberschätzung (Selbstwert und Selbstwirksamkeit werden glorifiziert, Kritik weckt Abwehr).

8.1.4. Bewusstsein und Umgang mit Gesundheit

Das Bewusstsein und der Umgang mit Gesundheit ist zwar ein Merkmal, das in der empirischen Analyse aufgetaucht ist, jedoch eher eindimensional. Die verfügbaren Beispiele zeigen vor allem psychische Probleme, die von den LZE nicht bearbeitet werden konnten und in der Folge durch dazukommende physische Probleme schließlich die Employability sehr stark einschränken.

Die Problemdimension, die sich daraus ableiten lässt, ist:

- Die Missachtung körperlicher Gesundheit und Leistungsfähigkeit,
 - Einerseits durch eine krankmachende Leidensfähigkeit von psychisch labilen Menschen, die sich aus belastenden Lebens- und Arbeitssituationen nicht befreien können,
 - Andererseits durch Drogenkonsum bis zum Entscheidungspunkt: Leben oder Sterben.

8.1.5. Motivation (Lern- und Leistungsbereitschaft)

Motivation ist als ein Merkmal aus der empirischen Analyse hervorgegangen, das bei den interviewten Personen zum allergrößten Teil in positiver unproblematischer Form gegeben war. Das bedeutet, dass die interviewten TeilnehmerInnen der Maßnahme Motivation im Sinne von Lern- und Leistungsbereitschaft in hohem Maß bereits vorweisen. Diese Leistungsbereitschaft geht einher mit einer generell pragmatischen und strukturierten Lebensführung und Arbeitstugenden wie Pflichtbewusstsein und Pünktlichkeit sowie der Anpassungsfähigkeit an Anforderungen. Motivationsfördernd wirken in der Maßnahme zum einen Erfolgserlebnisse in Selbst- und Fremdwahrnehmung der eigenen Leistungsfähigkeit sowie die Aussicht auf Verbesserung der eigenen Lebenssituation durch den Abschluss der Maßnahme und Aufnahme eines geregelten Arbeitsverhältnisses.

Als Problemdimensionen beim Merkmal Motivation können daher im Umkehrschluss folgende „Motivationskiller“ beschrieben werden, die zu einer reduzierten Employability beitragen:

- Fehlender Pragmatismus sowie Strukturierung in der Lebensführung insbesondere in der Arbeitssituation,
- Fehlende Verantwortungsübernahme für die eigene Leistung bzw. Arbeitsaufgabe aber auch ein übermotiviertes Verhalten, wo die LZE ihre Rolle in der Arbeit nicht richtig einschätzen und Aufgaben übernehmen, die ihnen nicht zustehen oder die gar nicht gefordert werden,
- Berufliche Perspektivlosigkeit bzw. Frustration über die als gering eingeschätzten beruflichen Chancen.

8.1.6. Arbeitstugenden

Ähnlich wie beim Merkmal Motivation verhält sich das Merkmal Arbeitstugenden bei den interviewten TeilnehmerInnen in den Maßnahmen weitgehend positiv. Arbeitstugenden

wie Pflichtbewusstsein, Pünktlichkeit, Eigenständigkeit und das flexible Anpassen an gestellte Anforderungen sind bereits vorhanden oder wurden erlernt. Wenige Negativbeispiele zeigen jedoch die Problemdimensionen auf. Am Beispiel einer Jugendlichen wird sichtbar, dass es schwer fallen kann, berufliches Rollenhandeln wie Pünktlichkeit, das Trennen von Privat und Beruf (beispielsweise das Telefonieren während der Arbeitszeit) zu etablieren. Ein weiteres Beispiel zeigt fehlende Ausdauer und Eigenständigkeit sowie die Unfähigkeit sich flexibel auf Anforderungen einzustellen.

Die wesentlichen Problemdimensionen für die Employability sind daher:

- Disziplinlosigkeit in der Einhaltung von Arbeitsstrukturen wie Unpünktlichkeit bzw. unentschuldigtes Fernbleiben, Nichteinhaltung von Vorgaben und Nichtbefolgen von Anweisungen,
- Mangelnde Eigenständigkeit wie beispielsweise die Unfähigkeit die geforderten Aufgaben ohne Anleitung zu verrichten,
- Mangelnde Flexibilität, die sich beispielsweise darin zeigt, dass Veränderungen im Arbeitsablauf oder veränderte Arbeitsanforderungen nur schwer bewältigt werden können.

8.1.7. Selbstdarstellungsfähigkeit (in Bewerbungsgesprächen)

Das Merkmal der Selbstdarstellungsfähigkeit wurde aus einem empirischen Interview (TAK3) herausgearbeitet, wo die Diskrepanz zwischen Vorzügen und Kompetenzen der LZE und ihrer Selbstdarstellung in Bewerbungsgesprächen besonders weit auseinander ging. Es handelt sich um eine Frau, die ohne Formalqualifikationen lange Jahre in einem Großbetrieb gearbeitet hat, in dem sie sich durch interne Schulungen weiterqualifiziert hat, der jedoch schließlich zugesperrt wurde. Sie folgt einem klassischen Berufsbild der Vollerwerbstätigkeit und Bindung an ein Unternehmen. Ihre hoch entwickelten Arbeitstugenden und ihre Einsatzbereitschaft kommen in Bewerbungsgesprächen nicht zur Geltung, im Gegenteil sie wirkt für die heutigen Arbeitsmarktbedingungen starr und inflexibel durch ihr Beharren auf einer Vollerwerbsstelle und ihre lange Zugehörigkeit zu einem einzelnen Betrieb.

Die Problemdimension für die Employability ist:

- die Unfähigkeit in einem Bewerbungsgespräch jene Vorzüge der eigenen Person und Arbeitskraft hervor zu streichen, die den aktuellen Arbeitsmarktbedingungen bzw. auch dem Zielunternehmen entsprechen,
- die Unfähigkeit eigene Vorstellungen über das Arbeitsverhältnis im Bewerbungsgespräch mit den potentiellen ArbeitgeberInnen flexibel zu verhandeln (beispielsweise Arbeitszeiten).

8.1.8. Deutschkenntnisse

Die Problemdimension des Merkmals Deutschkenntnisse liegt auf der Hand. Mangelnde Deutschkenntnisse sind für die Arbeitssuche fatal. Ausgrenzungserfahrungen sind die Folge.

8.1.9. Soziale Umgangsformen (incl. Autoritäten und Hierarchien)

Das Merkmal Soziale Umgangsformen repräsentiert „gutes Benehmen“ von ArbeitnehmerInnen. Die Problemdimension, die hier aus der Empirie herausgearbeitet werden konnte, sind Grenzüberschreitungen von beruflichen Rollenvorgaben und Normen tätigen durch

- eine der Arbeitssituation nicht angepasste Sprache,
- unangepasstes Verhalten (Aggression und Gewalt),
- Hierachieverletzungen (Murren bis Verweigerung sowie eigenmächtiges Handeln).

8.1.10. Konfliktfähigkeit

Das Merkmal der Konfliktfähigkeit zeigt auf, wie die LZE mit Konflikten und Kritik umgehen. Eine mangelnde Konfliktfähigkeit zeigt sich in der Problemdimension, dass Konflikte oder Kritik nicht ausgehalten werden können. In der Folge reagieren die LZE beispielsweise

- indem sie sich der Situation entziehen,
- schmollen,
- Kritik zurückweisen, indem sie Schutzbehauptungen einsetzen oder die Kritik dozierend richtig stellen oder
- Gewalt anwenden.

8.1.11. Teamfähigkeit

Teamfähigkeit erhöht die Employability. In den Interviews hat sich gezeigt, dass LZE durch ihre Situation der sozialen Isolation zum Teil ein Handicap in ihrer Teamfähigkeit aufweisen. Gruppenzugehörigkeit und der Umgang mit KollegInnen müssen erst (wieder) erlernt und eingeübt werden. Die Problemdimension mangelnder Teamfähigkeit kann daher folgend beschrieben werden:

- Koordinationsprobleme durch Passivität bei oder Umgehen von KollegInnenkontakten (aus Angst vor negativen Erfahrungen),
- Mangelnde Verlässlichkeit in der Zusammenarbeit (beispielsweise durch mangelnde Motivation und Verantwortungsübernahme).

8.1.12. Nutzenkompetenz des Hilfesystems

Dieses Merkmal wurde nicht aus der empirischen Analyse der Interviews gewonnen, sondern ist in der Diskussion des Reviewprozesses als relevant erachtet worden. Nutzenkompetenz des Hilfesystems beschreibt, inwieweit die LZE das Wissen und die Fähigkeit besitzen, ihre rechtlichen und finanziellen Ansprüche geltend zu machen. Werden die Interviews nochmals nach diesem Merkmal analysiert, dann zeigt sich, dass die Nutzung des vorhandenen Hilfesystems für die LZE vor allem Sicherheit bedeutet. Insbesondere Jugendliche zeigen großes Vertrauen, dass ihnen geholfen wird und nutzen

entweder aktiv (treten mit Ansprüchen an Einrichtungen heran) oder passiv (lassen sich von Einrichtungen leiten) die verfügbaren Angebote. Je nach Hilfesystem (Asyl oder SÖB) ist diese Sicherheit dauerhaft oder zeitlich begrenzt. Auch wenn die institutionellen Hilfeangebote nicht immer ausreichend für den Lebensentwurf der Betroffenen sind, so ziehen die LZE doch Nutzen daraus, wenn sie diese für sich in Anspruch nehmen. Die Problemdimension dieses Merkmals zeigt sich nun darin

- dass Hilfe, aus welchen Gründen auch immer (Unwissenheit, Stolz, Angst vor Amtswegen etc.), nicht in Anspruch genommen wird, obwohl Ansprüche geltend gemacht werden könnten. Somit werden belastende Lebensumstände beibehalten, obwohl sie durch das Hilfesystem verändert werden und durch die damit vermittelte Sicherheit die Chance auf einen Arbeitsplatz verbessert werden könnten.

8.1.13. Umgang mit bürokratischen Prozessen

Das Merkmal Umgang mit bürokratischen Prozessen wurde ebenfalls im Rahmen des Reviewprozesses entwickelt. Die Problemdimension dieses Merkmals beinhaltet:

- dass die Reichweite von Verträgen und Dokumenten nicht verstanden wird und deren Folgen nicht antizipiert werden können,
- dass keine Kommunikation mit Behörden geführt wird (Unwissen über Ansprechpartner, Ignorieren des Briefverkehrs),
- dass Ansprüche nicht geltend gemacht werden können weil
 - die Formalvoraussetzungen (Dokumente) nicht vorhanden bzw. nicht ordentlich verwahrt sind,
 - die LZE nicht wissen wie sie bei Ämtern auftreten müssen, um ihre Ansprüche durchzubringen,
 - sich LZE generell ohnmächtig gegenüber Behörden fühlen.

8.1.14. Marktfähigkeit der Qualifikation

Die Marktfähigkeit der Qualifikation ist ein ganz wesentliches Merkmal für die Employability. Ist die Marktfähigkeit nicht gegeben, kann dies unterschiedliche Gründe haben:

- keine oder zu niedrige formale Qualifizierung,
- Dequalifizierung in Folge von Veralterung durch lange Absenz aus dem Beschäftigungssystem oder dem erlernten Beruf,
- keine Berufspraxis zur Qualifizierung,
- Qualifizierung wird zum gegebenen Zeitpunkt vom Arbeitsmarkt nicht nachgefragt,
- Qualifizierung wird in Österreich nicht anerkannt (Qualifizierung im Ausland).

8.1.15. Soziales Netzwerk und private Hilfestrukturen (haben und nutzen)

LZE haben häufig das Problem, dass sich durch die Erwerbslosigkeit ihre Sozialkontakte reduzieren bis hin zur sozialen Isolation. Doch kann das Fehlen eines sozialen Netzwerks

auch die Ursache von LZE sein, insbesondere für allein erziehende Frauen, die die Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit nicht in Einklang bringen können. Private Hilfestrukturen wirken somit präventiv zur Vermeidung von Erwerbslosigkeit und stützend während einer Phase der LZE. Die Problemdimension dieses Merkmals beinhaltet:

- das Angewiesen-Sein auf institutionelle Hilfeangebote, da private Hilfesysteme nicht gegeben sind (beispielsweise Kinderbetreuung, Krisenbewältigung),
- Selbstwertverlust durch das Gefühl des Allein gelassen seins,
- belastende Familiäre Situation (durch Streit, Abwertung, etc.),
- bei Verlust von alten sozialen Netzwerken benötigt der Aufbau von neuen sozialen Netzwerken viel Zeit. Diese Phase muss ausgehalten werden können.

8.1.16. Umgang mit Geld

Nicht mit Geld umgehen zu können, ist für die Employability extrem problematisch. Verschuldung insbesondere in Kombination mit Lohnpfändung ist bei der Suche nach einem Arbeitsplatz von Nachteil. Die Analyse der Interviews zeigt zudem, dass nicht nur der direkte Umgang mit Geld problematisch sein kann, sondern auch die Einstellung zum Geldverdienen bzw. gegenüber finanziellen Verpflichtungen. Für LZE mit krimineller Vergangenheit beispielsweise ist es schwierig, mit einem ehrlich verdienten geringen Einkommen zu Recht zu kommen oder rechtlichen Verpflichtungen (Alimente, Gläubiger) nachzukommen.

Problemdimensionen sind:

- einnahmenseitig: Zu wenig Geld kann zur Finanzierung der gegebenen Lebenssituation aus eigener Kraft lukriert werden (z.B. Angewiesenheit auf Förderstellen, Schulden),
- ausgabenseitig: Es wird mehr Geld ausgegeben als zur Verfügung steht (z.B. aus mangelnder Übersicht über die Ausgaben, Großzügigkeit gegenüber Dritten, unkontrolliertes Kaufverhalten, etc.),
- mangelnde Zahlungsbereitschaft gegenüber Ansprüchen Dritter (Alimente, Gläubiger).

8.1.17. Strukturierungsfähigkeit (incl. Abgrenzung Beruf-Privat)

Strukturierungsfähigkeit ist ein Merkmal, das beschreibt wie gut Lebensführung insgesamt und die Berufstätigkeit im speziellen organisiert und auch einzelne Lebensbereiche (Berufs- und Privatleben) voneinander abgegrenzt werden können. Problemdimensionen dieses Merkmals sind:

- Mangelnde Zeitstruktur (z.B. Aufgaben können nicht zeitgerecht verrichtet werden, Termine werden nicht eingehalten),
- Überlastung durch das Vermischen von privater und beruflicher Realität in beide Richtungen ,
 - Arbeit wird im Kopf oder auch real mit nach Hause genommen (z.B. fehlende Abgrenzungsfähigkeit zu dem, was im Berufsalltag passiert),
 - das Privatleben wird ins Arbeitsleben mitgenommen (z.B. Ablenkung durch private Probleme, Kinderbetreuungspflichten).

8.1.18. Umgang mit Partnerschafts-/Beziehungsproblemen

Dieses Merkmal wurde aus dem Reviewprozess heraus entwickelt. Problemdimensionen sind:

- Trennung,
- belastende Familiensituation aushalten mit negativen Folgen für Psyche und Gesundheit.

8.1.19. Anpassung an Arbeitsmarkt-Erfordernisse (Freizeitverhalten, Alkohol,...)

Das Merkmal Anpassung an Arbeitsmarkt-Erfordernisse wurde im Reviewprozess entwickelt und verweist auf die Bereitschaft und Fähigkeit der LZE, sich an Arbeitsmarkterfordernisse anzupassen, die einen gewissen Aufwand oder Kompromisse zu eigenen Vorstellungen erfordern. Aus der empirischen Analyse wurde ein Merkmal Integrationsbereitschaft herausgearbeitet, welches hier einfließt. Problemdimensionen dabei sind:

- Verhaltensweisen, die am Arbeitsplatz nicht tragbar sind (beispielsweise Gewalttätigkeit oder Alkoholkonsum),
- Fixe Vorstellungen über Arbeitszeiten und Arbeitsdauer, die für Arbeitsangebote nicht verrückt werden,
- Keine (ausreichende) Kinderbetreuung während der Arbeitszeit,
- Fehlende Qualifizierungsbemühungen (beispielsweise die Weigerung Deutsch zu lernen).

All diese 19 Problemlagen wurden – so wie in Kapitel 5.3. beschrieben – in Indikatoren für ein quantitatives Erhebungsinstrument übersetzt. Die bei der ersten Erhebung mit diesem Instrument erzielten Ergebnisse werden nun im Anschluss dargestellt.

8.2. Problemlagen bei Maßnahmeneintritt (Ergebnisse quantitative Analyse)

In diesem Kapitel werden nun die Ergebnisse der ersten Panelerhebung festgehalten. Dazu wird zunächst die Lebenssituation der befragten Langzeiterwerbslosen anhand einiger Indikatoren dargestellt (8.2.1). Danach wird für jeden Indikator der Mittelwert gebildet um herauszufinden, welche der untersuchten Probleme bei den RespondentInnen im Durchschnitt am stärksten ausgeprägt sind (8.2.2). Nachher wird mit einer ähnlichen Zielsetzung untersucht, bei welchen Problemlagen am häufigsten die Höchstkategorie angegeben wurde (8.2.3). Im nächsten Schritt wird der Frage nachgegangen, ob viele RespondentInnen von Multiproblemlagen betroffen sind (8.2.4), bevor die soziodemographischen Unterschiede in den Problemlagen betrachtet werden. Abschließend werden statistisch signifikante Unterschiede in den Problemlagen zwischen Interventions- und Kontrollgruppe dargestellt.

Zur „Messung“ der individuellen Problemlagen diente ein standardisierter Fragebogen. Für jedes der von uns im ersten Teil des Forschungsprojektes als typisch und relevant

erkanntes Problem von Langzeiterwerbslosen wurden mehrere Statements formuliert. Die RespondentInnen sollten auf einer vierstufigen Skala diesen Statements zustimmen oder sie ablehnen. Ein Variablenwert von 1 induziert „kein Problem“, während ein Variablenwert von 4 ein „großes Problem“ operationalisiert. Darüber hinaus wurden noch Fragen zur Wohnsituation, zur finanziellen Situation, zum Gesundheitszustand, zu Vorstrafen und Suchtgefährdung gestellt. Interventionsgruppe und Kontrollgruppe hatten dieselben Fragen zu beantworten.

8.2.1. Lebenssituation der untersuchten Langzeiterwerbslosen

Langzeiterwerbslose Personen sind häufig in einer schwierigen Lebenssituation, die auch, aber nicht nur mit dem geringen persönlichen Einkommen zu tun hat. Um diese speziellen Lebenssituationen abzubilden wurden im Fragebogen Problemlagen nicht nur über Statements operationalisiert, sondern zum Teil auch direkt abgefragt (siehe nachfolgende Tabelle): Demnach gaben fast die Hälfte der Transitarbeitskräfte an, Schulden zu haben, ein Zehntel befürchtet sogar eine Delogierung. Fast ein Viertel leidet unter gesundheitlichen Problemen, welche die Arbeitsfähigkeit dauerhaft einschränken, bei etwa einem Zehntel wurde per Bescheid eine Behinderung festgestellt. Etwa ein Achtel blickt auf eine Suchtvergangenheit zurück, ein Zehntel ist vorbestraft oder war schon einmal in Haft.

Tabelle 25: Direkte Problemabfragen

	IG (%)	KG (%)
Unbedingt Veränderung bei Wohnsituation notwendig	14,2	15,8
Angst vor Delogierung	9,7	14,4
Ungewisse Wohnsituation	4,5	6,8
Schulden	48,4	56,6
Gesundheitl. Probleme schränken Arbeit ein	23,2	33,8
Behinderung	10,7	8,4
Abhängigkeit/Sucht	12,3	15,1
Suchtgefährdung	4,5	11,6
Haft/Vorstrafe.	10,4	17,0

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

8.2.2. Durchschnittliche Ausprägung der Problemlagen

Zu jeder Problemlage wurden mehrere Fragen als Indikatoren formuliert. Die einzelnen Fragen werden in der Auswertung als „Variable“ bezeichnet. Inhaltlich ähnliche Fragen

wurden zu „Indices“ zusammengefasst. In Summe wurden 89 Variablen gemessen und 26 Indices gebildet.

Bsp: Index 11b (Finanzielle Situation) wird aus den Variablen 11b und 11f gebildet (Kann mir wichtige Dinge oft nicht leisten / Bekomme häufig Mahnungen).

Indices sind inhaltlich aussagekräftiger als einzelne Variablen, da sie mehrere Aspekte von Problemlagen verknüpfen. Im Folgenden werden jeweils die Top-Ergebnisse auf Index-Ebene und auf Variablenebene dargestellt. Für Indices wie für Variablen gilt der Wertebereich von 1 bis 4, wobei 1 jeweils sinngemäß ‚kein Problem‘ und 4 ‚großes Problem‘ bezüglich der jeweiligen Problemdimension bedeutet.

In einem ersten Analyseschritt wurden getrennt für Interventionsgruppe (IG) und Kontrollgruppe (KG) die Mittelwerte berechnet. Dabei wurde erstmals deutlich, dass die Mittelwerte durchwegs relativ niedrig sind, d.h. es gibt nur wenige Problemlagen von denen viele RespondentInnen nach Selbsteinschätzung stark betroffen sind. Tabelle 26 macht deutlich, dass nur ein kleiner Anteil der RespondentInnen (etwa ein Zehntel) ein **im Durchschnitt** hohes Problem aufweist (bei der verwendeten 4-teiligen Skala stellt der Wert 2,5 den statistischen Trennpunkt zwischen Problem / kein Problem im Mittel dar).

Tabelle 26: Verteilung der Durchschnitte der Problemlagen

	% von IG	% von KG
Mittelwert aller 89 Variablen ergibt einen Wert kleiner 2,5	92,1%	89,9%
Mittelwert aller 89 Variablen ergibt einen Wert von 2,5 oder größer	7,9%	10,1%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

In Tabelle 27 werden jene Problemlagen dargestellt, welche vergleichsweise hohe Durchschnittswerte erreichen: Die durchschnittlich größten Probleme der RespondentInnen liegen nach den eigenen Angaben in den klassischen Bereichen Qualifikation und Finanzlage. Darüber hinaus erscheint die Anpassungsbereitschaft an Erfordernisse des Arbeitsmarktes noch am ehesten ein Problem zu sein. Bei Betrachtung der Einzelvariablen kristallisieren sich darüber hinaus Eigenständigkeit, Lernbereitschaft und die Bereitschaft sich helfen zu lassen als Problembereiche heraus. Dies gilt sowohl für die Kontrollgruppe als auch die Interventionsgruppe.

Tabelle 27: Problemlagen mit hoher Ausprägung

Bezeichnung/Frage	MW IG	MW KG	Legende
Index: Marktfähigkeit von Qualifikationen	2,8	2,6	1=sehr marktfähig
Index: Finanzielle Situation	2,2	2,5	1=gute Finanzsituation
Index: Langfristige Anpassungsbereitschaft	2,2	2,4	1=sehr anpassungsber.
Variable: Gerne Job mit genauer Aufgabenstellung	3,3	2,9	1= sehr eigenständig
Variable: Muss Neues lernen um Job zu finden	3,2	3,0	1= muss nichts lernen
Variable: Helfen lassen nur wenn sehr schlecht geht	2,9	2,9	1= lasse mir gerne helfen
Variable: Bereitschaft abends/am WE zu arbeiten	2,7	2,4	1= hohe Bereitschaft
Variable: Kann mir wichtige Dinge oft nicht leisten	2,7	2,8	1= kann's mir leisten
Variable: Mache nur Arbeit, die mich interessiert	2,6	2,5	1= mache jede Arbeit
Variable: Meine Qualifikationen reichen nicht	2,4	2,2	1= ausreichende Qualif.

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Auf der anderen Seite wurden die Variablen auch bezüglich ihrer niedrigsten Durchschnittswerte analysiert. Dabei stellte sich heraus, dass klassische Arbeitstugenden wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Leistungsbereitschaft und Kundenfreundlichkeit nach eigener Einschätzung durchwegs hoch entwickelt sind.

8.2.3. Welche Problemlagen treten häufig auf?

In einem nächsten Schritt wird je Problemvariable der Anteil jener Personen berechnet, die bei dieser Variablen einen hohen Wert aufweisen.²⁷

Wie zu erwarten, sind jene Variable, die hohe Durchschnittswerte aufweisen großteils auch jene Variable, bei denen ein (relativ) hoher Anteil von Personen hohe Werte aufweist, z.B. stimmt fast die Hälfte der Transitarbeitskräfte der Aussage absolut zu, gerne einen Job zu haben, bei dem genau gesagt wird, was man zu tun hat, was auf geringe Eigenständigkeit der Transitarbeitskräfte deutet.

²⁷ Ein „hohes Problemausmaß“ wird bei Indices durch Werte $\geq 3,5$, bei Variablen durch den Wert 4 indiziert.

Neben mangelnder Selbständigkeit treten bei Qualifikationen, finanzieller Situation und Anpassungsbereitschaft häufig hohe Probleme auf. Somit verdecken die großteils relativ niedrigen Durchschnittswerte die Tatsache, dass doch große Anteile der Befragten in einzelnen Bereichen große Probleme haben. Bei den oben genannten Variablen zu den klassischen Arbeitstugenden geben allerdings tatsächlich kaum Personen Probleme zu.

Tabelle 28: Anteile der Personen mit hohem Problemausmaß

Bezeichnung/Frage	% von IG	% von KG
Index: Marktfähigkeit von Qualifikationen	31,7	18,1
Index: Finanzielle Situation	10,6	18,9
Index: Kurzfristige Anpassungsbereitschaft	10,0	12,5
Variable: Gerne Job mit genauer Aufgabenstellung	49,3	31,6
Variable: Muss Neues lernen um Job zu finden	45,1	29,0
Variable: Bereitschaft abends/am WE zu arbeiten	31,5	16,8
Variable: Weniger Alkohol wegen Arbeit	26,2	29,4
Variable: Arbeit nur bei Interesse	23,4	14,7
Variable: Kann mir wichtige Dinge oft nicht leisten	23,2	32,1

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

8.2.4. Häufen sich Problemlagen bei einzelnen Personen?

Es gibt ein Pool von 89 Variablen als Indikatoren für individuelle Problemlagen. Im Folgenden wird untersucht, wie sich die hohen Problemlagen auf die Personen verteilen: Häufen sich bei einzelnen Personen die Problemlagen während andere überhaupt keine Probleme aufweisen?

Tabelle 29 macht zum einen deutlich, dass nur wenige Personen (8% der IG) bei keiner Problemvariablen den höchsten Wert angeben – mehr als neun Zehntel haben somit in mindestens einem der untersuchten Problemlagen ein großes Problem. Zum anderen haben jedoch auch nur 14% der Transitarbeitskräfte bei 10 oder mehr dieser 89 Variablen den höchsten Wert angegeben – bei diesen Personen konzentrieren sich Probleme. Bei der KG ist die Situation praktisch ident.

Tabelle 29: Verteilung der hohen Problemlagen

	% von IG	% von KG
0 Variablen mit hohem Problemausmaß	8,0	4,8
bis zu 4 Variablen mit hohem Problemausmaß	45,4	49,0
5 bis 9 Variablen mit hohem Problemausmaß	32,5	32,7
10 oder mehr Variablen mit hohem Problemausmaß	14,1	13,6
Summe	100,0	100,0
<i>n</i>	163	147

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Im Durchschnitt gaben die Transitarbeitskräfte bei fünf Problemindikatoren den Höchstwert an.

8.2.5. Problemlagen in der Interventionsgruppe soziodemographisch differenziert

Es ist nicht zu erwarten, dass Problemlagen – und damit auch daraus entstehende Bedürfnisse – über alle soziodemographischen Gruppen gleich verteilt sind. Mangelhafte Deutschkenntnisse, um ein plausibles Beispiel zu nennen, werden bei RespondentInnen mit Migrationshintergrund häufiger als Problem auftreten als bei RespondentInnen ohne Migrationshintergrund. Tabelle 30 stellt die Verteilung der hohen Problemlagen für verschiedene Gruppen dar: Mehr als die Hälfte der Frauen hat bei fünf oder mehr Problemdimensionen den höchsten Wert angegeben, bei den Männern ist dies etwa nur ein Drittel, d.h. bei den Frauen treten Multiproblemlagen signifikant häufiger auf als bei den Männern. Eine ähnliche Verteilungsstruktur ist bei den beiden Altersgruppen anzutreffen: Multiproblemlagen treten bei Jüngeren häufiger auf als bei Älteren, allerdings sind hier die Unterschiede nicht statistisch signifikant. Aufgrund relativ vieler Indikatoren im Zusammenhang mit mangelnden Deutschkenntnissen ist nicht verwunderlich, dass bei Transitarbeitskräften mit Migrationshintergrund tendenziell der Anteil an Personen mit Multiproblemlagen höher ist als bei den Transitarbeitskräften, die keinen Migrationshintergrund haben.

Tabelle 30: Verteilung der hohen Problemlagen

	% der Frauen	% der Männer	% der P. ohne Mig.Hg.	% der P. mit Mig.Hg.	% der P. unter 40 Jahre	% der P. über 40 Jahre
0 Variablen mit hohem Problemausmaß	3,4	12,3	5,3	10,2	3,6	12,0
bis zu 4 Variablen mit hohem Problemausmaß	39,8	53,4	49,3	42,0	43,4	49,3
5 bis 9 Variablen mit hohem Problemausmaß	39,8	23,3	36,0	29,5	36,1	28,0
10 oder mehr Variablen mit hohem Problemausmaß	17,0	11,0	9,3	18,2	16,9	10,7
Summe	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>n</i>	88	73	75	88	88	73
<i>Gruppenunterschied signifikant?</i>	<i>ja</i>		<i>nein</i>		<i>nein</i>	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Ein weiterer Indikator für Multiproblemlagen ist der Anteil jener Personen, die eine durchschnittliche Ausprägung der Problemlagen von über 2,5 (auf einer Skala von 1 bis 4) aufweisen. Bei 8% der Frauen und 9% der Männer liegt der Mittelwert aller Problemvariablen über diesem Wert (siehe Tabelle 31), hier werden also geschlechtsspezifische Unterschiede nicht sichtbar, genauso wie im Vergleich der Transitarbeitskräfte-Gruppen mit und ohne Migrationshintergrund. Das Gesamtproblemausmaß ist bei den Jüngeren deutlich höher als bei den Älteren, dies wird durch einen Anteil von über einem Fünftel, deren durchschnittliches Problemausmaß größer 2,5 ist, sichtbar.

Tabelle 31: Verteilung der Durchschnitte der Problemlagen (IG)

	% der Frauen	% der Männer	% der P. ohne Mig.Hg	% der P. mit Mig.Hg	% der P. unter 40 Jahre	% der P. über 40 Jahre
Mittelwert aller 89 Variablen ergibt einen Wert kleiner 2,5	92,1	91,0	91,0	92,1	78,7	93,3
Mittelwert aller 89 Variablen ergibt einen Wert von 2,5 oder größer	7,9	9,0	9,0	7,9	21,3	6,7

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

In einem nächsten Schritt werden die drei soziodemographischen Variablen Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund unterschiedlich kombiniert und die daraus entstehenden Gruppen miteinander bezüglich ihrer mittleren Problemlagen verglichen. In Tabelle 32 werden jene Problemindikatoren dargestellt, bei denen signifikante Mittelwertsunterschiede zu finden sind, wobei jeweils die niedrigsten und die höchsten Mittelwerte je Variable durch Fettdruck hervorgehoben sind: Mittelwertsunterschiede treten v.a. bei den Indikatoren zu den Deutschkenntnissen und zur Anpassungsbereitschaft, aber auch bei der Selbstdarstellung, beim Umgang mit der Bürokratie und sozialen Kompetenzen. Bezüglich der einzelnen soziodemographischen Gruppen ist festzuhalten: Sowohl junge Frauen ohne Migrationshintergrund als auch junge Männer mit Migrationshintergrund weisen bei *keiner* Variable den höchsten Durchschnittswert auf. Sprachprobleme konzentrieren sich klarerweise auf Transitarbeitskräfte mit Migrationshintergrund, insbesondere bei den jungen Frauen. Ältere Frauen ohne Migrationshintergrund gehen vergleichsweise ungern zu Bewerbungsgesprächen – der positive Extrempol bei dieser Variable zur Selbstdarstellungsfähigkeit sind junge Männer mit Migrationshintergrund. Der Umgang mit bürokratischen Prozessen (Unterschrift geleistet, die Probleme schaffte sowie Verständnis von Amtsbriefen) fällt jüngeren wie älteren Frauen mit Migrationshintergrund schwer. Während junge Frauen mit Migrationshintergrund gerne im Team arbeiten, haben ältere Männer ohne Migrationshintergrund hier häufiger Probleme. Während junge Männer ohne Migrationshintergrund eine hohe Bereitschaft zeigen, am Abend und am Wochenende zu arbeiten, sind ältere Frauen mit Migrationshintergrund kaum dazu bereit.

Tabelle 32: Vergleich der Mittelwerte unterschiedlicher soziodemografischer Gruppen (IG)

	jung, Frau, kein Mig.Hg.	alt, Frau, kein Mig.Hg.	jung, Mann, kein Mig.Hg.	jung, Frau, Mig.Hg.	alt, Mann, kein Mig.Hg.	alt, Frau, Mig.Hg.	jung, Mann, Mig.Hg.	alt, Mann, Mig.Hg.	Total
<i>N</i>	17	15	20	36	23	17	10	20	158
Index: Deutschkenntnisse	1,04	1,00	1,05	2,22	1,10	1,87	1,66	2,13	1,56
Index: Langfristige Anpassungsbereitschaft	2,41	2,65	2,85	1,85	2,78	1,64	2,07	2,21	2,21
Variable: gehe gerne zu Bewerbungsgesprächen	2,29	2,53	2,37	1,61	2,29	1,71	1,56	1,93	2,03
Variable: deutsch verstehen	1,00	1,00	1,00	2,24	1,10	1,81	1,67	2,00	1,54
Variable: deutsch lesen	1,00	1,00	1,05	2,15	1,05	1,73	1,38	2,00	1,49
Variable: deutsch sprechen	1,06	1,00	1,05	2,24	1,05	1,94	1,63	2,00	1,56
Variable: deutsch schreiben	1,12	1,00	1,11	2,21	1,19	2,00	2,00	2,40	1,65
Variable: Unterschrift, die Probleme schafft_umgepolt	1,36	1,36	1,61	1,73	1,40	2,29	2,11	1,77	1,67
Variable: Verständnis von Amtsbriefen	1,65	1,40	1,72	2,15	1,62	2,00	1,56	1,71	1,78
Variable: Beschwerde von Kollegen über Verhalten	1,46	1,36	1,47	1,10	1,50	1,91	1,63	1,92	1,47
Variable: Teamarbeit bevorzugt	1,63	2,00	1,74	1,59	2,26	1,69	1,80	2,07	1,82
Variable: Plan zur Selbständigkeit	3,53	3,85	3,79	3,10	3,63	3,09	3,13	2,77	3,37
Variable: werde besser deutsch lernen	3,45	3,86	3,82	1,58	3,60	1,42	2,43	2,07	2,46
Variable: Arbeit auch abends oder am WE möglich	3,19	3,00	1,79	3,10	2,45	3,21	2,33	2,20	2,69

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; Varianzanalyse, 5%-Signifikanzniveau

8.2.6. Signifikante Unterschiede in den Problemlagen zwischen IG und KG

Im Rahmen der Wirkungsanalysen (siehe weiter unten) werden die Veränderungen in der Interventionsgruppe mit jenen in der Kontrollgruppe verglichen. Basis eines guten Kontrollgruppenvergleichs ist, dass die Kontrollgruppe sich nicht systematisch von der Interventionsgruppe unterscheidet. Die Prüfung auf Ähnlichkeit bzw. Verschiedenheit von IG und KG bezüglich ihrer soziodemographischen Merkmale wurde in Kapitel 6.3.3 vorgenommen. Nun soll geprüft werden, ob sich die Problemlagen zum Zeitpunkt 1 – also vor der Intervention – zwischen IG und KG unterscheiden. Dazu werden in einem ersten Schritt die Mittelwerte beider Gruppen bezüglich aller Problemlagen miteinander verglichen bzw. die Mittelwertsunterschiede auf statistische Signifikanz getestet. In Tabelle 33 sind alle Indices und Variablen aufgelistet, deren Mittelwerte statistisch signifikant voneinander abweichen. Als Maß für die (relative) Größe des Mittelwertsunterschieds wurde zusätzlich Cohen's d berechnet: Konventionell spricht man von einem großen Effekt ab einem Wert von $d=0,8$, von einem mittleren Effekt ab einem Wert von $d=0,5$. Die größten Unterschiede zwischen IG und KG liegen bei den Sprachproblemen (die sind in der IG größer) und bei der Teamfähigkeit (welche sich bei der KG weniger gut darstellt). Da jedoch kein d -Wert über 0,5 liegt, kann man resümieren, dass zwar durchaus statistisch signifikante Abweichungen in den Problemlagen zwischen IG und KG bestehen, diese jedoch nicht sehr groß sind.

Tabelle 33: Statistisch signifikante Unterschiede in den Problemlagen zwischen IG und KG

		<i>N</i>	<i>MW</i>	<i>Std. Abw.</i>	<i>Cohen's d</i>
Index: Selbstwert	IG	138	1,51	0,60	0,31
	KG	132	1,71	0,71	
Index: Planungs- und Strukturierungsfähigkeit	IG	149	1,51	0,47	0,27
	KG	139	1,64	0,47	
Index: Marktfähigkeit von Qualifikationen	IG	125	2,84	0,73	0,33
	KG	127	2,61	0,70	
Index: Deutschkenntnisse	IG	145	1,57	0,75	0,42
	KG	143	1,29	0,57	
Index: "Untertanendenken"	IG	131	2,24	0,76	0,30
	KG	132	2,48	0,84	
Index: Ausdauer	IG	146	1,47	0,46	0,30
	KG	142	1,61	0,48	
Index: Teamfähigkeit	IG	145	1,75	0,57	0,48
	KG	138	2,02	0,58	
Variable: wichtig Job zu haben	IG	149	1,17	0,39	0,39
	KG	139	1,37	0,62	
Variable: froh zu sein, wie ich bin	IG	145	1,43	0,63	0,30
	KG	135	1,64	0,80	
Variable: Selbstzufriedenheit	IG	144	1,60	0,75	0,25
	KG	133	1,80	0,82	
Variable: Planung bei mehr Arbeit	IG	149	1,50	0,64	0,23
	KG	140	1,65	0,61	
Variable: Konzentration auch bei privaten Problemen	IG	151	1,74	0,81	0,40
	KG	135	2,06	0,83	
Variable: gehe gerne zu Bewerbungsgesprächen	IG	147	2,03	0,93	0,33
	KG	133	2,33	0,89	
Variable: gerne Job mit genauer Aufgabenstellung_umgepolt	IG	137	3,30	0,82	0,42
	KG	136	2,93	0,92	
Variable: muss Neues Lernen, um Job zu finden	IG	143	3,24	0,82	0,33
	KG	138	2,98	0,81	
Variable: deutsch verstehen	IG	150	1,54	0,79	0,44
	KG	144	1,24	0,57	

		<i>N</i>	<i>MW</i>	<i>Std. Abw.</i>	<i>Cohen's d</i>
Variable: deutsch lesen	IG	144	1,49	0,78	0,38
	KG	143	1,24	0,56	
Variable: deutsch sprechen	IG	149	1,57	0,84	0,42
	KG	142	1,26	0,59	
Variable: deutsch schreiben	IG	146	1,66	0,85	0,29
	KG	142	1,42	0,77	
Variable: Verständnis von Amtsbriefen	IG	146	1,80	0,78	0,28
	KG	140	1,60	0,63	
Variable: Versuch zu Lernen, wenn man etwas nicht kann	IG	150	1,33	0,47	0,35
	KG	144	1,51	0,57	
Variable: Alkohol-/Tablettenkonsum bei Arbeitsproblemen	IG	135	1,23	0,53	0,24
	KG	131	1,39	0,76	
Variable: Wut muss sofort raus bei Problemen	IG	137	1,65	0,73	0,29
	KG	138	1,88	0,88	
Variable: Respektvolle Behandlung des Chefs	IG	151	1,36	0,57	0,30
	KG	138	1,54	0,58	
Variable: Lust zu verstecken bei Kritik	IG	140	1,64	0,72	0,25
	KG	133	1,83	0,75	
Variable: Teamarbeit bevorzugt	IG	148	1,81	0,74	0,37
	KG	135	2,08	0,70	
Variable: werde besser deutsch lernen	IG	108	2,44	1,26	0,39
	KG	74	2,92	1,18	
Variable: nicht zu lange wach bei Arbeit	IG	150	1,80	0,79	0,25
	KG	133	2,02	0,94	
Variable: Arbeit auch abends oder am WE möglich	IG	145	2,70	1,12	0,28
	KG	137	2,40	1,02	
Variable: Kinder machen Freude	IG	97	1,33	0,66	0,40
	KG	71	1,62	0,80	
Variable: oft Streit in der Familie	IG	108	1,50	0,66	0,36
	KG	108	1,79	0,91	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Vergleicht man die Lebenssituationen der untersuchten Langzeiterwerbslosen (siehe Tabelle 25), so zeigen sich auch hier signifikante Unterschiede zwischen IG und KG: Sowohl bei der Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit aufgrund gesundheitlicher Problem

als auch bei der Abhängigkeitsgefährdung (nicht jedoch bei der tatsächlichen Suchtvergangenheit) zeigt sich die Lebenssituation der IG positiver als in der KG.

8.3. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Im vorliegenden Kapitel wurden die Ergebnisse der quantitativen Erhebung der Transitarbeitskräfte bei Maßnahmeneintritt sowie der Personen in der Kontrollgruppe dargestellt. Es stellte sich heraus, dass die Mittelwerte der Problemlagen durchwegs relativ niedrig sind, d.h. es gibt nur wenige Problemlagen von denen viele RespondentInnen nach Selbsteinschätzung stark betroffen sind. Dies steht im Gegensatz zur einschlägigen Literatur und zu den qualitativen Ergebnissen. Soziale Erwünschtheit und auch Hemmungen, Fremden persönliche Schwierigkeiten zu enthüllen, könnten die Antworten verzerrt haben. Darauf verweisen die insgesamt niedrigen Durchschnittswerte, im speziellen die positive Einschätzung der eigenen Arbeitstugenden – was im Gegensatz zur Wahrnehmung von Seiten der Schlüsselkräfte steht.

Nichtsdestotrotz haben nur 8% der Interventionsgruppe keine größere Probleme und immerhin 14% Multiproblemlagen (d.h. bei mindestens 10 Variablen den negativsten Wert). Frauen, Personen unter 40 Jahren und Personen mit Migrationshintergrund sind eher von Multiproblemlagen betroffen als Männer, Ältere und Personen ohne Migrationshintergrund. Sprachprobleme konzentrieren sich auf Transitarbeitskräfte mit Migrationshintergrund, insbesondere junge Frauen. Auch bürokratische Prozesse bereiten insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund Probleme. Ältere Frauen mit Migrationshintergrund zeigen wenig Bereitschaft, am Abend oder am Wochenende zu arbeiten, was für junge Männer ohne Migrationshintergrund nicht zutrifft. Ältere Männer, insbesondere jene ohne Migrationshintergrund, arbeiten weniger gern im Team.

Es bestehen zwar durchaus statistisch signifikante Abweichungen in den Problemlagen zwischen IG und KG, jedoch sollten diese aufgrund der geringen Ausmaße nicht überbewertet werden.

9. Umsetzung und Wirkung (Teil 1: Ergebnisse qualitativer Analysen)

Im Folgenden werden die Ergebnisse zur Kernkategorie Betreuungskonzept und verschiedener damit in Verbindung stehender Subkategorien ausgeführt²⁸. Der Begriff „Betreuungskonzept“ wurde als Kernkategorie gewählt, um das zentrale zu untersuchende Phänomen zu bezeichnen, nämlich die Art und Weise der sozialen Betreuung und Vermittlungsunterstützung für Langzeiterwerbslose zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Wie im Kapitel „Soziale Interventionsstrategien in der Arbeitsmarktintegration“ ausgeführt, ist der Begriff der Betreuung breiter als jener der Beratung, da sowohl psychosoziale Beratung als auch Betriebsozialarbeit darunter gefasst werden können. Nicht zuletzt ist der Auftrag der sozialpädagogischen Betreuung in den Bundesrichtlinien (AMS 2008) festgehalten. Betreuung umfasst, wie im folgenden dargestellt wird, u.a. verschiedene Ansätze von Beratung (ressourcenorientiert, lösungsorientiert, netzwerkorientiert), die in der Datenanalyse identifiziert werden konnten. Darüber hinaus beinhaltet der Begriff Betreuung alle Interventionen, die mit den Transitarbeitskräften statt finden, was in Einzelfällen z.B. bis zur physischen Begleitung bei wichtigen Termine reichen kann.

In der Ergebnispräsentation wird die Aufmerksamkeit auf die Interventionen in den Tätigkeitsbereichen von Sozialarbeit und Outplacement in Sozialökonomischen Betrieben gerichtet. Die Darstellung, die den Auftrag, die Umsetzung und die Wirkung der sozialen Interventionen aus Sicht von Sozialarbeit und Outplacement in den Blick nimmt, folgt dem paradigmatischen Modell, wie es im Kapitel 5.2.2 „Auswertungsmodell zur Umsetzungs- und Wirkungsevaluation“ erläutert wurde. Im Anschluss daran werden diese Ausführungen durch die Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte hinsichtlich Umsetzung und Wirkung von Sozialarbeit und Outplacement ergänzt. Abschließend liefert die Zusammenfassung der Ergebnisse Hinweise auf Schlussfolgerungen, die aus diesem Teil des Forschungsprojektes gezogen werden können.

9.1. Bedingungen des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement

Die Tätigkeiten von Sozialarbeit und Outplacement sind in einen vielgestaltigen Rahmen eingebettet, der einerseits in ursächliche und andererseits in intervenierende Bedingungen untergliedert werden kann. Diese Faktoren beeinflussen die Gestaltungsmöglichkeiten von Sozialarbeit und Outplacement. Sie geben Orientierung, determinieren aber auch das Handlungsspektrum.

²⁸ Eine Liste sämtlicher Kategorien und Subkategorien, von denen die zentralsten in diesem Teil in ihrer Bedeutung und in ihren Bezügen zueinander ausgearbeitet wurden, befindet sich im Anhang.

9.1.1. Ursächliche Bedingungen des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement

Als ursächliche Bedingungen für das Auftreten von sozial(-pädagogisch)-er Betreuung in Sozialökonomischen Betrieben sind die Problemlagen von langzeiterwerbslosen Personen anzuführen, die sich aufgrund längerer Arbeitslosigkeit ergeben (siehe Kapitel Darstellung des Forschungsstandes von Problemlagen langzeiterwerbsloser Personen). Die Bearbeitung, Reduzierung und Bewältigung dieser Problemlagen bilden den Auftrag, der an die Soziale Arbeit in den Betrieben gestellt wird. Dieser Auftrag ist hinsichtlich der Perspektive der AuftraggeberInnen weiter zu differenzieren:

- 1.) aus Sicht des Fördergebers (wird im Anschluss dargestellt),
- 2.) aus Sicht der Betriebe und
- 3.) aus Sicht der Transitarbeitskräfte (die Klärung der Perspektive von 2 und 3 ist Kern der weiteren Ausarbeitungen, siehe unten).

Der Auftrag von Seiten des AMS ist in einer Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (Letztfassung vom 01. Mai 2008) fest gehalten, in der diese spezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahme wie folgt definiert ist:

„Der Begriff Sozialökonomischer Betrieb (SÖB) bezeichnet ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das durch die Bereitstellung von marktnahen, aber doch relativ geschützten, befristeten Arbeitsplätzen die nachhaltige Integration von schwer vermittelbaren Personen in den Arbeitsmarkt fördern soll (Vermittlungsunterstützung). Sozialökonomische Betriebe operieren unter Marktbedingungen. Sie haben den sozialen Auftrag, vor allem Personen mit eingeschränkter Produktivität bei der Wiedererlangung jener Fähigkeiten zu unterstützen, die Einstiegsvoraussetzung in den regulären Arbeitsmarkt sind“ (AMS 2008: 5).

Als Aufgaben für SÖB ergeben sich neben der Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen u.a. *„die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und die Reintegration der befristet Beschäftigten in den regulären Arbeitsmarkt“*. Um dies zu erreichen ist ein wesentliches Merkmal der arbeitsmarktpolitischen Leistungen *„die Bereitstellung eines Pakets von sozialpädagogischen und weiteren unterstützenden Angeboten, das darauf ausgerichtet ist, die Vermittlungsfähigkeit der auf Transitarbeitsplätzen beschäftigten Personen (Transitarbeitskräfte) entscheidend zu verbessern“* (ebd.: 6)

Die Zielgruppe der Maßnahme sind also *„Personen mit eingeschränkter Produktivität“*. Konkret sind laut AMS damit Langzeitbeschäftigungslose, Ältere, Personen mit Behinderung und Personen mit sozialer Fehlanpassung gemeint, sofern folgende Vermittlungshemmnisse vorliegen: Verlust sozialer Kompetenz auf Grund lang andauernder Arbeitslosigkeit, mangelnde Qualifikation auf Grund lang andauernder Arbeitslosigkeit, Wohnungslosigkeit, Haft, Schulden, Drogen, etc. (vgl. AMS 2008: 29).

Auf den Punkt gebracht und mit den Begriffen aus der Richtlinie beschrieben, sind Auftrag und Ziel der sozialen Interventionen in Sozialökonomischen Betrieben also die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, die zu einer Produktivitätssteigerung und damit zur Reintegration der Betroffenen in den regulären Arbeitsmarkt führen sollen.

9.1.2. Intervenierende Bedingungen des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement

Sozialökonomische Betriebe verfolgen zwei übergeordnete zentrale Ziele, die als intervenierende Bedingungen durchgängig eine Rolle spielen:

- 1.) erfüllen sie einen verpflichtenden Eigenerwirtschaftungsanteil (mindestens 20% des laufenden Gesamtaufwands, vgl. ebd.: 10) und
- 2.) müssen sie eine bestimmte Vermittlungsquote der Transitarbeitskräfte in den ersten Arbeitsmarkt erreichen, deren Höhe mit dem Fördergeber vertraglich festgelegt wird.

Unter diesen Bedingungen, nämlich der gleichzeitigen Verfolgung sowohl der wirtschaftlichen als auch der sozialen Zielsetzungen, finden die Tätigkeiten in Sozialökonomischen Betrieben in einem andauernden Spannungsverhältnis zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialen Zielsetzungen statt.

9.1.2.1. Unterschiedliche Betriebskonzepte und Organisationsmodelle in SÖB

Zu den intervenierenden Bedingungen zählen weiters die Verschiedenartigkeit der Dienstleistungs- / Produktionsbereiche ebenso wie die unterschiedlichen Betriebskonzepte und -strukturen. Einfluss haben zudem die Vorgaben des Fördergebers (neben Verweildauer, Eigenerwirtschaftungsanteil und Vermittlungsquote z.B. Qualifikationshintergrund der Schlüsselkräfte) und deren Veränderungen.

Die Strukturierung durch Art der Dienstleistungs- und Produktionsbereiche (z.B. Reinigung, Gastronomie und Catering, Schneiderei und Putzerei, Transport, Altkleidersammlung, usw.) wirkt sich auf die zeitliche Verfügbarkeit von Transitarbeitskräften aus. So ist in Bereichen wie Transport oder Catering Mobilität der MitarbeiterInnen erforderlich und es macht einen Unterschied, ob von Seiten der Sozialarbeit ein oder mehrere Standort(-e) betreut wird/werden. OutplacerInnen werden demgegenüber eher am eigenen Standort aufgesucht, weil dort auch die nötige Infrastruktur (z.B. Computer) zur Verfügung steht. Generell wird für Terminvereinbarungen von Sozialarbeit und Outplacement auf die zeitliche Struktur der Tätigkeitsbereiche Rücksicht genommen (z.B. Termine nur dann, wenn Transitarbeitskräfte mit mobiler Tätigkeit im Haus sind oder nicht während der Mittagszeit in der Gastronomie).

Die verschiedenartigen Dienstleistungs- und Produktionsbereiche in den SÖB stellen auch unterschiedliche Qualifikationsanforderungen an die Transitarbeitskräfte, ob es sich z.B. wie im Falle Schneiderei um einen Lehrberuf handelt oder wie im Transport oder Bildschirmzerlegung um an- und ungelernte Tätigkeiten. Damit verbunden sind auch die Chancen am ersten Arbeitsmarkt, auf dem die Konkurrenz vor allem in den gering qualifizierten Berufsfeldern immer größer wird.

Der entscheidendste Faktor, an dem sich Unterschiede zwischen den Fallbeispielen festmachen lassen, ist das jeweilige Betriebskonzept und die damit verbundene Organisationsstruktur, die auch mit der Betriebsgröße in engem Zusammenhang steht. Diese beeinflussen die Art und Weise, wie Sozialarbeit und Outplacement durchgeführt werden. So können an den sechs Standorten drei unterschiedliche betriebliche Organisationsmodelle beobachtet werden, die jeweils an zwei Standorten vorkommen:

Modell A) Personalunion

Dieses Modell findet sich in zwei kleineren SÖB. Sozialarbeit und Outplacement werden dabei von einer einzigen Person wahrgenommen, die die Transitarbeitskräfte durchgängig betreut. Das Aufgabenspektrum umfasst alle anfallenden Tätigkeitsbereiche²⁹:

- Sozialarbeit (definiert als Erhöhung der Teilhabechancen: Hilfe zur Selbsthilfe)
- Outplacement (berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt, hier ist der Kontakt zu Firmen als potentiellen Arbeitgebern inkludiert)
- Informationsbeziehungen (Informationspflicht an die Bereichsleitung, Zusammenarbeit mit den FachbetreuerInnen)
- Abwicklung der Befragungen von Transitarbeitskräfte
- Weiterbildung (Organisation von Ausbildungen und Qualifizierung)
- Rekrutierung (Abwicklung von „Bewerbungsrunden“) und
- Dokumentation / Monitoring (Betreuungsplan, Berichtswesen).

Modell B) Arbeitsteilung in einem größeren Team

In diesen beiden Fallbeispielen, die einem SÖB mit mehreren Tätigkeitsbereichen an zwei Standorten zugehörig sind, werden Sozialarbeit und Outplacement jeweils von mehreren Personen, die auf einen der beiden Bereiche spezialisiert sind, wahrgenommen. Zudem gibt es eine eigene Leitungsfunktion für den gesamten Personalentwicklungsbereich. Da es drei verschiedene Tätigkeitsbereiche (zusammengefasst nach der Art der Dienstleistungen) und jeweils dafür zuständige Zweier-Teams von Sozialarbeit und Outplacement gibt, ergeben sich unterschiedliche Arten der Koordination zwischen den Schlüsselkräften:

1. Sozialarbeit und Outplacement sind als zwei Arbeitsbereiche klar voneinander getrennt, es kommt ca. nach vier Monaten zu einem Wechsel der Fallführung. Die Zusammenarbeit im Team ist durchgehend sehr eng, sodass auch das Outplacement frühzeitig von den Problemkonstellationen Kenntnis hat. Bei Bedarf wird Outplacement auch schon früher angeboten.
2. Die Fallführung wird bei Übernahme in das Dienstverhältnis zwischen Sozialarbeit und Outplacement aufgeteilt, sodass auch das Outplacement Transitarbeitskräfte von Beginn an betreut. Die Entscheidung wird zu Beginn unter der Annahme getroffen, dass Personen, die sofort vom Outplacement betreut werden, keine oder kaum Problemlagen für die Sozialarbeit aufweisen.
3. Diverse Mischformen / Abweichungen von den genannten Möglichkeiten, die u.a. von der zeitlichen Verfügbarkeit der Schlüsselkräfte und den Bedürfnissen, der Motivation, bzw. dem Engagement der Transitarbeitskräfte abhängig sind. So kommt es auch vor, dass Transitarbeitskräfte gar keine Betreuung, ausschließlich Sozialarbeit oder nur Outplacement in Anspruch nehmen.

²⁹ Die folgende Aufzählung entstammt einer Selbstdarstellung eines der Fallbeispiele, die allerdings – abgesehen von den Begrifflichkeiten – im Großen und Ganzen auch auf das andere Fallbeispiel übertragbar ist. Im zweiten Beispiel kam es allerdings innerhalb des Erhebungszeitraums zu Veränderungen, indem das Aufnahmeverfahren in den Verantwortungsbereich der Betriebsleitung übergang.

Modell C) Betriebliche Sozialarbeit und Outplacement in eigenen Organisationseinheiten

Die beiden Standorte mit diesem Merkmal gehören einem Unternehmensteil des Projektpartners an, der neben SÖB auch andere Tätigkeitsfelder bearbeitet. Organisatorisch wird die Sozialbetreuung von BetriebssozialarbeiterInnen wahrgenommen, die ihre Aufgabenbereiche tendenziell weiter fassen, sich also für den Betrieb als Ganzes – und damit z.B. auch für die Fachanleitungen, bzw. die Vermittlung zwischen Fachanleitungen und Transitarbeitskräften oder für betriebliche Gesundheitsförderung im allgemeinen – zuständig fühlen. Zudem werden zusätzliche Tätigkeitsbereiche im Unternehmen mit abgedeckt, wobei die Arbeitszeit für den SÖB klar definiert ist (in der Regel 50%). Das Outplacement ist ebenfalls in einer eigenen Organisationseinheit mit Leitung verortet und fokussiert stärker als es z.B. im Modell B) der Fall ist auf die Pflege und Vermittlung von Firmenkontakten. Sozialarbeit und Outplacement sind hier also als eigene Teilorganisationshierarchien mit ausgeprägten Teamstrukturen etabliert, die relativ autonom voneinander agieren. Ebenso erfolgt selbstverständlich auch Abstimmung zwischen Sozialarbeit und Outplacement und mit den Fachanleitungen in den jeweiligen Fachbereichen.

Diese verschiedenen Arten der Organisationsstruktur führen u.a. zu heterogenen und immer wieder neu zu erprobenden Teamkonstellationen in den Modellen B und C, die sich von der individuellen Arbeit im Fall der Personalunion gravierend unterscheiden. Vor allem in den Modellen B und C sind Fragen des Informationsflusses zwischen den verschiedenen Einheiten und ProfessionistInnen zentral. Auf dessen Organisation bzw. den Austausch von Informationen wird Zeit und Energie verwandt. Deutlich wird, dass mit derartigen Fragen, bzw. der Organisationsstruktur an sich auch experimentiert wird, indem laufend Adaptionen und Verbesserungsversuche unternommen werden, wobei vor allem im Modell B der Handlungsspielraum am intensivsten genutzt wird.

9.1.2.2. Qualifikationshintergrund der Schlüsselkräfte

Neben Betriebskonzept und Organisationsstruktur zählt zu den intervenierenden Bedingungen auch der Qualifikationshintergrund der Schlüsselkräfte in der Sozialbetreuung. Laut Bundesrichtlinie ist bei der Umsetzung des Betreuungskonzeptes sicherzustellen, dass „sozialarbeiterisch geschulte Schlüsselkräfte mit der Hauptaufgabe der sozialarbeiterischen bzw. sozialpädagogischen Betreuung der Transitarbeitskräfte sowie Schlüsselkräfte mit nachgewiesener Erfahrung im Outplacement beschäftigt werden“ (AMS 2008: 9). In der Praxis wird nicht nur diese Vorgabe erfüllt, sondern es ist auffallend, dass fast alle Befragten entweder anderweitige Ausbildungen vor der Sozialarbeit absolvierten (z.B. im technischen Bereich) oder parallel bzw. im Anschluss zusätzliche Aus- und Weiterbildungen (z.B. im Beratungs-/Trainingsbereich, Betriebswirtschaft) oder alternativ Sozialpädagogik oder Psychologie studierten. Zudem verfügen fast alle Befragten über mehrjährige Berufserfahrung in diesem oder einem ähnlichen Arbeitsfeld.

9.1.2.3. Veränderungen der Rahmenbedingungen

Abschließend ist auf die Veränderungen der Vorgaben und Abläufe einzugehen, die ebenfalls in ausschlaggebender Weise auf die Handlungs- und Interaktionsmöglichkeiten einwirken. Hier ist in erster Linie die Reduktion der Verweildauer in den SÖB zu nennen. Ist das gegenständliche Projekt noch mit der Annahme gestartet, dass die Transitarbeitsplätze auf ein Jahr angelegt sind (und damit auch die Erhebungen in einem solchen Zeitraum durchgeführt werden können), musste im weiteren Projektverlauf die Verkürzung auf 6 Monate zur Kenntnis genommen werden. Gleichzeitig kam es zu einer Verdoppelung der TeilnehmerInnenzahlen, da im Zeitraum von einem Jahr nun mindestens doppelt so viele Transitarbeitskräfte zu betreuen sind³⁰. Nur in einem Fallbeispiel wurde diese Tatsache zu einem späteren Zeitpunkt revidiert und auf die Verweildauer auf 9 Monate erhöht³¹.

Von Seiten des Fördergebers änderten sich die Rahmenbedingungen auch dahingehend, dass sowohl Eigenerwirtschaftungsanteil als auch Vermittlungsquoten erhöht wurden, wobei gleichzeitig die Auslastung der Betriebe durchgängig gegeben sein soll. Dies möglichst bei Reduktion der Kosten bzw. Förderungen für die Betriebe. Dadurch hat sich der Druck, der sowohl auf den Schlüssel- als auch Transitarbeitskräften lastet, verschärft, was laut Aussagen unserer InterviewpartnerInnen gezwungener Maßen die Qualität der Betreuungsleistung beeinflusst.

Als konkrete Beispiele wurden in den Interviews die Notwendigkeit wachsender Flexibilität genannt. Dies bedeutet z.B., dass die Betreuung mehrerer Standorte nicht mehr an fixen Tagen je Standort statt finden kann, sondern während eines Tages von den SozialarbeiterInnen Mobilität zwischen Standorten je nach Bedarf erforderlich ist. Dies erhöht nicht nur den Mehraufwand für die Sozialarbeitenden, sondern bedeutet für die Transitarbeitskräfte, dass sie z.B. nötige Unterlagen griffbereit halten müssen für den Fall, dass die Sozialarbeit vorbei kommt. Termine sind tendenziell schwieriger zu planen, weil der Arbeitsaufwand durch die höhere Anzahl an Betreuungen gestiegen ist.

Als Konsequenz der Reduktion der Verweildauer sind bestimmte Interventionen nur mehr eingeschränkt möglich, wie z.B. die Vorbereitung von Privatkonkursverfahren für die Schuldnerberatung oder außergerichtliche Ausgleichs, die in 6 Monaten kaum noch zu bewältigen sind. Ähnlich verhält es sich mit der Suche nach einem neuen Kindergartenplatz, wenn der vorhandene nur sehr kurze Arbeitszeiten zulässt. Und auch Qualifizierungsmaßnahmen können nur mehr eingeschränkt durchgeführt werden, so ist es z.B. kaum mehr möglich, Lehrabschlüsse innerhalb der Maßnahmenzeit nachzuholen, was zuvor ein wichtiges Angebot darstellte.

³⁰ Generell müssen mehr Transitarbeitskräfte aufgenommen werden, da erfahrungsgemäß auch ein hoher Prozentsatz wieder vor Eintritt in das Dienstverhältnis ausscheidet. So werden laut Statistik eines Fallbeispieles, die sich noch auf eine Laufzeit von 12 Monate bezieht, mit 67% der vom AMS zugewiesenen Personen Aufnahmegespräche geführt. 22% dieser Gespräche münden in eine Einstellung (das sind 15% der ursprünglich zugewiesenen Personen). Von diesen verblieben 21% nur bis zu einem Monat im Betrieb. Lediglich 47% nahmen zwischen 10 und 12 Monaten an der Maßnahme teil.

³¹ Zu diesem Zeitpunkt bereits auf 6 Monate abgeschlossene Verträge mit den Transitarbeitskräften konnten auf 9 Monate verlängert werden.

9.2. Die Kernkategorie Betreuungskonzept in SÖB

Der Kern der „Maßnahme Sozialökonomischer Betrieb“ besteht im Angebot von befristeten Arbeitsplätzen als Basis für weitere, begleitende, soziale Interventionen. Diese bestehen aus vielfältigen Unterstützungsangeboten im Bereich der Sozialarbeit und des Outplacements, um aus der Maßnahme heraus das Ziel einer (langfristigen) Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Soziale Interventionen werden allerdings durch alle Schlüsselkräfte in SÖB (neben Sozialarbeit und Outplacement insbesondere auch Betriebs- bzw. Bereichsleitung und Fachanleitungen) gesetzt. Für die Zwecke des Forschungsprojekts ist es notwendig, den Blick auf die Handlungsbereiche von Sozialarbeit und Outplacement einzugrenzen.

Um die Vermittlungshemmnisse zu beseitigen erfolgt durch das gesamte Schlüsselkräfte-team eine berufliche und soziale Qualifizierung der Transitarbeitskräfte. Für die berufliche / fachliche Qualifizierung (z.B. Berufserfahrung, fachliche aber auch soziale Kompetenzen im Arbeitskontext, z.B. Auftreten, Arbeitshaltung) sind vor allem Fachanleitung und Outplacement zuständig, wobei der Schwerpunkt des Outplacements in der Vermittlungsunterstützung in den ersten Arbeitsmarkt liegt (Bewerbungscoaching und -controlling). Die soziale Qualifizierung wird in erster Linie im Bereich der Sozialarbeit / sozialpädagogischen Betreuung gewährleistet. FachanleiterInnen verbringen zwar die meiste Zeit mit den Transitarbeitskräften und erhalten dadurch häufig auch vertieften Einblick in Lebens- und Arbeitsumstände. Ihr Fokus muss dennoch auf der Dienstleistungserbringung oder Produktion liegen. Sozialarbeit und Outplacement hingegen setzen jene sozialen Interventionen, die Wirkung im Hinblick auf den Abbau von Vermittlungshemmnissen zeitigen sollen und die Gegenstand dieses Forschungsprojektes sind.

Die Kernkategorie „Betreuungskonzept“ umfasst nicht nur alle Aufgaben und Angebote, die von Seiten der Sozialarbeit bzw. des Outplacements offeriert werden, sondern ist auch jene Kategorie, auf die sich alle anderen Elemente des paradigmatischen Modells beziehen (also die ursächlichen und intervenierenden Bedingungen ebenso wie Kontext, Handlungs- und interaktionale Strategien und Konsequenzen). Darin enthalten ist auch Beratung als Konzept, das einen großen Teil der Tätigkeiten beschreibt. Betreuung kann umfassender gesehen werden, wohingegen Beratung als Definition der Kernaufgaben einen etwas distanzierteren Zugang suggeriert. Würde man die untersuchten Fallbeispiele auf einem Kontinuum anordnen, so gibt es auf der einen Seite Fälle, in denen die eigene Tätigkeit stärker betreuend wahrgenommen wird (Fälle B) und auf der anderen Seite solche, die öfter von Beratung sprechen (Modell C). Die Fallbeispiele im Modell A splitten sich zwischen diesen beiden Polen ebenfalls auf.

9.2.1. Zielsetzungen und Phasen im Maßnahmen- bzw. Betreuungsverlauf

Die Transitarbeitskräfte durchlaufen einige typische Phasen von der Aufnahme bis zur Nachbetreuung, wobei Sozialarbeit und Outplacement in den untersuchten Fallbeispielen grundsätzlich in allen Phasen der Maßnahme beteiligt sein können. Die Phasen lassen sich idealtypisch wie folgt skizzieren.

1. Zubuchung durch das AMS / Bewerbungsverfahren / Personalaufnahme
2. Probezeit / Arbeitstraining

3. Übernahme in befristetes Dienstverhältnis
4. Soziale Anamnese / Zielvereinbarungen
5. Bearbeitung von Problemlagen
6. Berufliche Anamnese
7. Bewerbungsscoaching- und controlling
8. Austritt aus der Maßnahme
9. Nachbetreuung

Wenngleich diese Darstellungsform eindeutige, chronologisch aufeinanderfolgende Etappen suggeriert, handelt es sich dennoch um eine idealtypische Konstruktion, die in der Realität einzelner Transitarbeitskräfte in vielfacher Weise anders gestaltet sein kann. Zum einen können Vermittlungen in den ersten Arbeitsmarkt auch vor Ende der vorgesehenen Verweildauer statt finden und es kann zu Abbrüchen kommen, sodass Transitarbeitskräfte frühzeitig aus der Maßnahme ausscheiden. Zum anderen gestalten sich die einzelnen Phasen aufgrund struktureller Möglichkeiten und Vorgaben in den Betrieben verschieden, vor allem hinsichtlich der Zuständigkeit für die Bewerbungsgespräche. Dennoch bieten diese Phasen einen hilfreichen Rahmen zur Veranschaulichung des Ablaufs von Beratungen.

Die Transitarbeitskräfte werden in der Regel von den Regionalstellen des AMS zugewiesen und durchlaufen ein Aufnahmeprozedere, in dem ihnen der Betrieb und die Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsbereiches vorgestellt werden und die Eignung der BewerberInnen überprüft wird. Sozialarbeit ist häufig, Outplacement teilweise am Bewerbungsverfahren beteiligt. Ab wann Sozialarbeit und Outplacement in welchem Maße involviert sind, hängt sowohl von der Betriebsgröße und dem Organisationsmodell, als auch von den Bedürfnissen der Transitarbeitskräfte ab. Die Bearbeitung von Problemlagen beginnt durch die Sozialarbeit meist mit einem Erstgespräch bei Übernahme der Transitarbeitskräfte in das befristete Dienstverhältnis. Wenn keine Personalunion gegeben ist, wird die Betreuung etwa im dritten oder vierten Monat an das Outplacement übergeben.

In der Phase des Arbeitstrainings bzw. der Probezeit wird Sozialarbeit in der Regel nur in Ausnahmefällen (besonderen Krisensituationen) angeboten. Es kommt aber auch vor, dass Sozialarbeit sofort nach Eintritt in die Maßnahme mit der Betreuung beginnt, um eine möglichst lange Zeitspanne zur Verfügung zu haben. Arbeitstraining / Probezeit können bis zu acht Wochen dauern. Die Arbeitszeit ist in dieser Phase auf drei Tage in der Woche verkürzt, um den (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben zu erleichtern. Damit ist auch ein geringerer Verdienst verbunden. Transitarbeitskräfte, deren Eignung bereits frühzeitig festgestellt werden kann, werden schon vor Ablauf der acht Wochen in ein Dienstverhältnis übernommen.

Sowohl Sozialarbeit als auch Outplacement starten in der Regel mit einem Erstgespräch, in dem entweder eine soziale oder/und berufliche Anamnese durchgeführt wird. Absicht des Erstgespräches ist, die Ausgangslage, sowie Erwartungen, Motivation und Veränderungsbereitschaft abzuklären und verbindliche Ziele für die Zeit in der Maßnahme zu vereinbaren.

„Der Beschäftigungsträger ist verpflichtet, mit den Transitarbeitskräften eine individuelle Vereinbarung abzuschließen, welche die Zielsetzung und die zu erbringenden Dienstleistungen bzgl. der sozialpädagogischen Betreuung und Qualifizierung beinhaltet. Die individuelle Vereinbarung hat einer vom Arbeitsmarktservice genehmigten Mustervereinbarung zu entsprechen und ist der Transitarbeitskraft auszuhändigen“ (AMS 2008: 10).

Sozialarbeit und Outplacement übernehmen weitgehend die betriebliche Zielsetzung ihrer Tätigkeitsbereiche, die klar in der Reduzierung von Vermittlungshemmnissen liegen, um die KlientInnen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dennoch wird in Einzelfällen auch Unterstützung angeboten, obwohl die potentielle, kurzfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt frühzeitig als unwahrscheinlich eingeschätzt wird. In diesen Fällen wird der eigene Auftrag umfassender interpretiert und richtet sich auch auf unmittelbar eher erreichbare Ziele (z.B. Arbeit an Rollenbildern, die es Frauen verbieten, berufstätig zu sein und Durchsetzung gegenüber dem eigenen Ehemann oder generell Stabilisierung in Krisensituationen). Besteht keine Aussicht auf erfolgreiche Integration, können auch andere Ziele vereinbart werden (z.B. Vermittlung in Leasingfirmen oder in Kursmaßnahmen /Weiterbildungen).

Bei der Arbeit an Vermittlungshemmnissen bzw. Problemlagen werden folgende Themen als zu bearbeitende genannt: Schulden (Lohnexekutionen), bzw. Umgang mit Geld / geringem Einkommen, Kinderbetreuung, Wohnsituation, körperliche und psychische Gesundheit, familiäre Konflikte. Das Outplacement fokussiert demgegenüber stark auf Jobsuche und Bewerbungssituationen.

Der Austritt aus der Maßnahme erfolgt entweder mit erfolgreicher Vermittlung an einen anderen Arbeitsplatz oder durch Abbruch. Kündigungen kommen in den seltensten Fällen vor und setzen schwerwiegende, mehrfache Regelverstöße voraus (z.B. Alkoholkonsum während der Arbeitszeit). Derartige Sanktionen müssen von der Betriebsleitung gesetzt werden, die generell für arbeitsrechtliche Belange, u.a. die Erstellung der Dienstverträge, zuständig ist. Die Betriebsleitung ist auch beim Austritt aus der Maßnahme involviert und führt mitunter die Abschlussgespräche. Diese können allerdings auch von Seiten der Sozialarbeit und/oder Outplacement geführt werden. In diesen Fällen wird Feedback eingeholt und gegeben und sie sind ein günstiger Zeitpunkt, um die Zufriedenheitsbefragungen für das AMS auszufüllen. Zudem wird über die Perspektive nach der Maßnahme und die Option der Nachbetreuung gesprochen.

Die Nachbetreuung ist vertraglich seit 2008 verpflichtend (ohne zusätzliche Ressourcen dafür zur Verfügung zu haben), wobei die Option auch davor schon allen Transitarbeitskräften zur Verfügung stand. Sie wird meist zwischen drei und vier Monaten angeboten und in unterschiedlicher Weise in Anspruch genommen. Manche Transitarbeitskräfte werden in dieser Zeit noch relativ intensiv betreut, indem beispielsweise auch die Infrastruktur wie Computer zur Verfügung gestellt werden, und es kann auch dann noch gelingen, aufgrund der Unterstützung einen neuen Arbeitsplatz zu finden – was die Vermittlungsquote hebt. Die Nachbetreuung dient aber auch dazu, den Übergang auf andere Arbeitsplätze zu erleichtern und zu verhindern, dass der neue Arbeitsplatz wieder aufgegeben wird. Ebenso kann es vorkommen, dass sich der neue Arbeitgeber an Sozialarbeit oder Outplacement wendet, weil es Probleme gibt, die meist gemeinsam geklärt werden können.

9.2.2. Arbeitsmodell und professionelles Selbstverständnis

Die Art der Umsetzung des Betreuungskonzepts wird von zwei Säulen getragen: dem konkreten Arbeitsmodell von Sozialarbeit und Outplacement sowie dem jeweiligen zugrunde liegenden professionellen Selbstverständnis. Letzteres speist sich nicht nur aus dem individuellen beruflichen Qualifikations- und Erfahrungshintergrund (siehe intervenierende Bedingungen), sondern ist einem fortwährenden, kritischen Reflexionsprozess angesichts der gravierenden Veränderungen der Branche unterworfen.

Unter dem Stichwort Arbeitsmodell werden formalisierte Aspekte des Arbeitsalltags gefasst, wie z.B. festgelegte Abläufe, Regeln und Routinen. Darunter fällt z.B. die Frage, wie strukturiert die Beratungen gestaltet sind, im Sinne beispielsweise fix vereinbarter, regelmäßiger Termine mit den Transitarbeitskräften oder ob es einen schematischen Ablauf der Betreuungen / Beratungen gibt.

Wie stark Strukturen vorgegeben werden oder es offen bleibt, wann und in welcher Form KlientInnen die Angebote annehmen können, hängt von der spezifischen Arbeitshaltung ab. So bauen die einen konsequent auf das Mittel regelmäßiger, fixer Terminvereinbarungen (z.B. vierzehntägig), was tendenziell im Outplacementbereich häufiger ist, da hier auch laufend Stellenausschreibungen weiter gegeben werden, bzw. es notwendig ist in puncto Stelleninserate kontinuierlich am Ball zu bleiben. Dieses Vorgehen korrespondiert eng mit der Handlungsstrategie, Verbindlichkeit herzustellen, die mit dem Einhalten von vereinbarten Terminen, bzw. dem Umgang mit Versäumnissen erprobt und bearbeitet werden kann.

Andere setzen stärker auf Vertrauensbildung, informelle Kommunikationswege im Vorfeld von formalen Beratungsgesprächen und die Selbstständigkeit oder den faktischen Druck (z.B. durch gerichtliche Pfändungen, die den ArbeitgeberInnen automatisch übermittelt werden). Wie intensiv sich SozialarbeiterInnen außerhalb eines formalen Rahmens mit den Transitarbeitskräften auseinander setzen können, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. So sind u.a. der (aktuelle) Betreuungsschlüssel³² und die räumliche Situation (Transitarbeitskräfte am Standort oder mobil unterwegs) ausschlaggebend dafür, wie weit an der Motivation und der Herstellung einer Gesprächsbasis für heikle Themen jenseits formaler Strukturen gearbeitet werden kann. Betreuung im Bereich der sozialen Arbeit findet auch dort eher statt, wo die Probleme offensichtlich und drängend sind, z.B. im Falle von Pfändungen oder in akuten Krisensituationen. Speziell dafür ist es im Bereich der Sozialarbeit notwendig und üblich, eigene Zeitfenster für Unvorhergesehenes frei zu halten.

Auffallend ist, dass die Detailgestaltung der Arbeitsmodelle stark vom jeweiligen Sozialarbeiter / der Sozialarbeiterin und seiner / ihrer Persönlichkeit bzw. dem professionellen Selbstverständnis geprägt ist. So werden auch Arbeitsunterlagen für den

³² Der Betreuungsschlüssel variiert insofern, als es zu unterschiedlichen Spitzen bezüglich der Anzahl der zu betreuenden KlientInnen kommt, wenn z.B. im Hinblick auf die Auslastung mehr Personen in das Arbeitstraining aufgenommen werden oder wenn Transitarbeitsplätze in Teilzeit vergeben werden. In Modell C werden neben den Transitarbeitskräften in den SÖB auch andere Arbeitbereiche betreut, sodass die Anzahl der KlientInnen insgesamt bis zu viel Mal höher ist als im SÖB selbst. Wenngleich die einzelnen Bereiche unterschiedlich intensiv zu betreuen sind, da nicht alle so kurze Laufzeiten wie die SÖB haben, gilt es insgesamt dennoch den Überblick über eine große Anzahl von Personen zu halten.

Betreuungsverlauf größtenteils individuell erstellt und es gibt in den größeren Teams neben dem erforderlichen Informationsaustausch über die Transitarbeitskräfte – oder gar zwischen den SÖB – wenig Abstimmung hinsichtlich der Vorgehensweise.

Insgesamt wird in den Interviews von einem hohen Arbeitspensum und einer großen Vielfalt an Aufgabenbereichen berichtet. Zur Veranschaulichung seien diese exemplarisch für den Bereich der Sozialarbeit aufgezählt: Bewerbungstage bzw. Aufnahmegespräche, Anfragen von potentiellen BewerberInnen, Termine mit Transitarbeitskräften zur Bearbeitung der vereinbarten Ziele, Notfälle, Recherche zu diversen Problemlagen, Telefonate, Dokumentation und Verwaltung, informelle Gespräche, Teambesprechungen (in diversen Konstellationen, mit Fachanleitungen, mitunter an anderem Standort; Supervisionen), Informationspflicht gegenüber den Leitungsebenen, Vernetzungsaktivitäten betriebsintern und –extern, Vertretungen (z.B. wenn Betriebsleitung auf Urlaub ist), zusätzliche SÖB-externe Aufgaben (evtl. Betriebsrat oder andere Tätigkeitsbereiche wie in Modell C). Wenn neben dem SÖB andere Arbeitsfelder wahrgenommen werden, kommt es durchaus auch zu Synergieeffekten, wenn z.B. Formulare erstellt werden, die in allen Bereichen verwendet werden können.

Das Arbeitsmodell aber auch der Zugang zu den Transitarbeitskräften ist geprägt durch die Arbeitshaltung generell (z.B. gegenüber dem Betriebskonzept) und im speziellen die Haltung gegenüber den KlientInnen, die unter der Kategorie professionelles Selbstverständnis zusammengefasst werden.

Unter der Subkategorie Arbeitshaltung Sozialarbeit / Outplacement individuell werden die persönlichen Einstellungen bzw. Haltungen dem eigenen Tätigkeitsbereich, dem Auftrag und den Zielen des SÖB gegenüber erfasst. Hier spielen auch berufliche Vorerfahrungen hinein, die das eigene professionelle Selbstbild prägen. Nicht zuletzt geht es an dieser Stelle um das Abwägen zwischen dem individuellen, situationsadäquaten Vorgehen und dem Betriebskonzept bzw. den Betriebsregeln.

Was die eigene Wahrnehmung des Images von außen betrifft zeichnen sowohl Sozialarbeit als auch – etwas vermindert das Outplacement – ein eher negatives und wenig wertgeschätztes Profil ihrer Tätigkeit. So zeigt sich, dass das Image der Sozialarbeit stark mit Hilfesuche verknüpft ist und damit – vor allem für Männer, die Unterstützung nur schwer annehmen können – eher abschreckend wirkt. Generell muss der Platz der Sozialarbeit in den Betrieben faktisch immer wieder eingefordert werden, auch wenn er in den Bundesrichtlinien als eigener Tätigkeitsbereich verbrieft ist. Dies geht soweit, dass Sozialarbeit gegenüber den anderen Tätigkeitsbereichen zunehmend in den Hintergrund gerät oder nach Aussage einer Teilnehmerin am Workshop zum Thema Professionelles Selbstverständnis im Rahmen der Tagung zum Forschungsprojekt sogar nur mehr „heimlich“ durchgeführt werden kann.

Der Platz und die Möglichkeiten für „klassische Sozialarbeit“ wird immer weniger, was einige der Befragten zu sehr kritischer Reflexion der Umsetzungsmöglichkeiten ihres eigenen professionellen Selbstbildes führt. Als wichtige Faktoren der „klassischen Sozialarbeit“ werden z.B. der nachgehende Ansatz genannt; ausreichend Zeit, um Vertrauensbasis herzustellen; das „Die-Tür-immer-offen-Halten“; die Betonung des Handelns im informellen Rahmen; der Umgang mit Widerstand durch Zurücknahme von Druck mit dem Ziel neue Optionen zu eröffnen oder die Übernahme von Hilfeleistungen, wenn die KlientInnen mit den gestellten Aufgaben z.B. aufgrund von Sprachproblemen tatsächlich überfordert sind. Die Umsetzung dieser Haltung gegenüber den

Transitarbeitskräften erscheint von Fördergeberseite zunehmend unerwünscht und ist auch nur dann aufrecht zu erhalten, wenn eigene Grenzen mitunter überschritten werden.

Das Image des Outplacements unterscheidet sich gegenüber der Sozialarbeit, weil die Arbeit in diesem Tätigkeitsbereich den KlientInnen neue Perspektiven vermitteln kann, indem Hoffnung auf Änderung der Arbeitssituation gegeben wird. Wird die Sozialarbeit als Ort des „*Jammerns und Suderns*“ abgestempelt, so stellt sich das Outplacement sowohl für die Transitarbeitskräfte als auch vom generellen Image her als positiver besetzter Bereich dar („*es wird ernst*“)³³. In den Interviews wurde die eigene Funktion als *Vermittlungsinstanz zur rauen Realität* am Arbeitsmarkt beschrieben, die den Realitätsbezug fördere und die Arbeitshaltung an sich neben der Frage von Jobsuche und Bewerbung zum zentralen Thema mache. Dadurch entsteht das Gefühl, einem „*Erziehungsdruck*“ ausgesetzt zu sein, den Transitarbeitskräften den richtigen Weg zu weisen.

Auch wenn das jeweilige Selbstbild ein mitunter sehr kritisches ist, wird dort, wo die Funktionen arbeitsteilig organisiert sind, an dieser Aufteilung mit Enthusiasmus festgehalten. Beide Seiten sehen Vorteile darin, sich spezialisieren zu können und den jeweils anderen Bereich nicht abdecken zu müssen. Außerdem wird von einer engen Zusammenarbeit zwischen Sozialarbeit und Outplacement berichtet, die sich wechselseitig unterstützen. Gleichzeitig ist aber auch kontinuierliches Aushandeln nötig, wo die Grenze zwischen den beiden Arbeitsbereichen verläuft, die vor allem gegenüber den Transitarbeitskräften wiederholt kommuniziert werden muss. Diese Aushandlungsprozesse bleiben jenen Personen, die die Bereiche in Personalunion abdecken, erspart, bzw. können sie dann als intrapsychischer Konflikt erscheinen. Personen, die sowohl für Sozialarbeit als auch Outplacement zuständig sind, tendieren dazu, dem Outplacement mehr Raum zu geben.

Sowohl im Bereich der Sozialarbeit als auch im Outplacement spielt die Frage der situativen Abstimmung des individuellen Arbeitskonzeptes mit dem Betriebskonzept eine Rolle. Das Betriebskonzept selbst ist als statischerer Pol den intervenierenden Bedingungen zuzuordnen. Auf Basis des Betriebskonzepts sind Standardisierungen und Routinen in der Beratung vorzufinden, die situativ zugunsten eines individuellen Vorgehens bzw. der Nutzung vorhandener Spielräume adaptiert werden können. Beispielsweise wird ein standardisiertes Betreuungskonzept je nach individueller Problemlage, Motivation und Kooperationsbereitschaft in einem Fall intensiver, in einem anderen weniger intensiv verfolgt. Diese Spielräume sind nicht nur vorhanden, sondern werden – vor allem im Modell B – auch genutzt. Obwohl die Betreuung durch Sozialarbeit und Outplacement im Betriebskonzept grundsätzlich vorgesehen ist und allen Transitarbeitskräften nahe gelegt wird, kommt es auf diese Weise dennoch zu sehr unterschiedlichen Betreuungsintensitäten.

Mit der Haltung gegenüber den Transitarbeitskräften wird der Blick weiter zugespitzt auf den spezifische Umgang bzw. die Einstellungen gegenüber der Arbeit mit den Transitarbeitskräften. Entscheidend kommt hier z.B. das Prinzip der Freiwilligkeit zum Tragen: KlientInnen werden nicht zur Kooperation gezwungen, sondern es steht ihnen offen, ob und in welchem Umfang sie Beratungsleistungen der Sozialarbeit / des Outplacement in Anspruch nehmen oder nicht. Dieses Prinzip ist von der Überzeugung

³³ Diese Aussagen entstammen ebenfalls der Diskussion im Workshop zur Tagung „Sozialarbeit in der Arbeitsmarktintegration“.

getragen, dass Druck meist den Widerstand erhöht. Gleichzeitig werden die zur Verfügung stehenden Angebote transparent kommuniziert, sodass beispielsweise die OutplacernInnen und deren Aufgaben den Transitarbeitskräften oft schon vertraut sind, bevor der erste Termin stattgefunden hat. Die Entscheidung für die Wahrnehmung des Angebots liegt also im Großen und Ganzen bei den Transitarbeitskräften selbst, die damit auch ein Stück weit gefordert sind, Eigeninitiative zu zeigen.

9.3. Handlungs- und interaktionale Strategien im Betreuungskonzept

In diesem Abschnitt werden nun die konkreten Strategien dargestellt, die auf Basis der Interviews und Beobachtungen identifiziert werden konnten. Betrachtet man die Handlungen und interaktionalen Strategien der Sozialen Arbeit sowie des Outplacements geschieht dies unter der Perspektive des Umgangs mit dem Phänomen Betreuungskonzept, der Ausführung des Konzepts bzw. auch der Reaktion darauf. Da Handlungen und Interaktionen prozessual sind, können sie sich in ihrer Abfolge und Bewegung über die Zeit hinweg verändern. Weiters sind Handlungs- und interaktionale Strategien ziel- und zweckorientiert. Sie können taktisch wohlüberlegt, aber auch ohne beabsichtigten Bezug auf das Phänomen durchgeführt werden und in beiden Fällen Konsequenzen darauf nach sich ziehen (vgl. Strauss/Corbin 1996: 83).

In Bezug auf das Phänomen Betreuung in SÖB geht es bei den Handlungs- und interaktionalen Strategien um verschiedene Interventionsformen, welche auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen. Gemeinsames Ziel ist dabei, das Handlungsspektrum der Transitarbeitskräfte zu erweitern, indem beispielsweise nicht wahrgenommene Ressourcen erschlossen werden. Bei Ressourcenaktivierung kann weiters zwischen individueller und materieller Aktivierung unterschieden werden.

Unter Ressourcenaktivierung individuell fällt u.a. der Bereich Selbstbefähigung. Unter dem Aspekt der Selbstbefähigung werden individuelle Stärken und Fähigkeiten rückgemeldet, sichtbar gemacht und gefestigt (z.B. Stärken-Schwächen-Profile erarbeiten; konkrete Aufgaben stellen). Die Tätigen in der sozialen Arbeit leisten dabei Strukturierungshilfen, zeigen Potentiale auf (z.B. eigene Wohnung, Internetzugang) und versuchen, die Ausdauer und das Durchhaltevermögen der Transitarbeitskräfte zu stärken. Weiters werden die Transitarbeitskräfte mit Tipps und Anregungen dazu angehalten, im Sinne einer Problemüberwindung Situationen wie beispielsweise Bewerbungsgespräche, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, zu üben.

Ressourcenaktivierung heißt weiters, neue Optionen zu erkunden. Dies kann in eine gemeinsame Abwägung münden, ob z.B. die Möglichkeit besteht, die Kinderbetreuungszeiten in öffentlichen Einrichtungen länger als bisher in Anspruch zu nehmen und in wie weit das im Verhältnis zum mehr erzielten Einkommen ökonomisch sinnvoll ist. Alternativ wird das soziale Umfeld bzw. soziale Netzwerk der Transitarbeitskräfte im Alltag ausgelotet und aktiviert. Soziale Netzwerkaktivierung wird hauptsächlich in Bezug auf die Erweiterung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten als Strategie angewandt.

Auf der materiellen Ebene erfolgt Ressourcenerschließung, indem mögliche finanzielle Unterstützungen aufgezeigt und organisiert werden (über „Krisentöpfe“, Gebührenbefreiungen, Mietbeihilfe, Heizkostenzuschuss, usw.) oder Weiterqualifizierung und eine dafür geeignete Unterstützung anzustreben, womit bereits eine Schnittstelle zum

Outplacement deutlich wird. Weiters zeigt sich dabei ein übergreifendes Konzept von Ressourcenaktivierung, da beispielsweise die Selbstbefähigung der Transitarbeitskräfte bei der Aktivierung materieller Ressourcen (Ansuchen um Zuschüsse, etc.) gefördert bzw. gefestigt werden.

Eine weitere Schnittstelle zum Outplacement besteht im Zusammenhang mit der Hilfestellung für bzw. der Übernahme von Aktivitäten der Transitarbeitskräfte. Interaktionale Strategien sind zielorientiert. Im Bezug auf die ursächlichen Problemlagen bedeutet dies, dass zur deren Überwindung Hilfestellungen geboten werden. Diese betreffen Telefonate mit Behörden oder Firmen aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse bzw. persönlicher Überforderung, z.B. im Hinblick auf Ansuchen um Ermäßigungen. Ein weiterer Bereich der Übernahme von Aktivitäten, die in der Outplacementphase stattfinden, betrifft die Erstellung von Bewerbungsunterlagen für Transitarbeitskräfte, da diese häufig keinen eigenen PC zu Hause haben oder mit der Erstellung aus zeitlichen und anderen Gründen überfordert sind. In manchen, eher seltenen Fällen werden Transitarbeitskräfte auch physisch bei Vorstellungsgesprächen, Wohnungsvergabe etc. von den SozialarbeiterInnen bzw. den OutplacerInnen begleitet. Ob von Seiten der SozialarbeiterInnen bzw. OutplacerInnen eine physische Begleitung angeboten wird, hängt einerseits von Zuschreibungen an die Transitarbeitskräfte ab (z.B. Unterstützungsbedarf, Bedarf nach Anleitung) andererseits von der Haltung der Sozialarbeit (z.B. ganzheitliches Arbeitskonzept).

Ist das eigene Wissen der ProfessionistInnen der Sozialarbeit nicht ausreichend (z.B. Rechtswissen bei komplexen rechtlichen Angelegenheiten) bzw. wenn ihr Zeitbudget nicht ausreicht, sämtliche benötigten Informationen für die Transitarbeitskräfte einzuholen oder der Handlungsspielraum dafür nicht ausreicht, wird an andere Institutionen weiter verwiesen. Das Weiterverweisen kann inklusive bzw. ohne Kontaktherstellung von Seiten der MitarbeiterInnen der Sozialen Arbeit erfolgen. Das Weiterverweisen inklusive Kontaktherstellung beinhaltet ein grobes Abklären der Sachlage vor Kontaktherstellung. Typische Beispiele dafür sind Finanzcheck vor der Kontaktaufnahme mit der Schuldenberatungsstelle, Abklärung der Wohnsituation vor der Vermittlung an die Wohnungsdrehscheibe. Beim Weitererweisen ohne Kontaktherstellung werden lediglich Informationen, z.B. über Stellenangebote, Möglichkeit der Schuldenberatung allgemein an die Transitarbeitskräfte weiter gegeben.

Der Prozess der Ressourcenerschließung und viele andere Interventionsschritte wie beispielsweise die Übernahme von Aktivitäten sind voraussetzungsfull, sie basieren darauf, dass bereits eine professionelle, vertrauensvolle Arbeitsbeziehung hergestellt werden konnte, um aus Sicht der Transitarbeitskräfte einen häufig sehr tiefen Einblick in das eigene Leben zu gewähren und sich offen mit diversen Handlungsalternativen auseinandersetzen zu können. Aufgrund negativer Erfahrungen müssen die Transitarbeitskräfte in einigen Fällen erst wieder daran herangeführt werden, Vertrauen aufzubauen, Wertschätzung zu erhalten, Unterstützung anzunehmen und Erwartungen zu definieren.

Eine Strategie zum Aufbau von Vertrauen und zur Schaffung einer angenehmen Atmosphäre sind informelle Gespräche zwischen den MitarbeiterInnen der Sozialarbeit und den Transitarbeitskräften, die entweder routinemäßig während regelmäßiger Rundgänge (z.B. morgendlicher Werkstättenrundgang), spontaner Gesprächstermine außerhalb der Sprechstunden, bis hin zu gelegentlichen „*Gesprächen am Gang*“ aufgrund akuter persönlicher Probleme stattfinden können. Das Spektrum der Themen reicht dabei

über Fragen zu bekannten Problemlagen (finanzielle Probleme, Fragen zu Bewerbungen, etc.) bis hin zum Aussprechen akuter emotionaler Belastungen. Das Ausmaß bzw. die Gestaltung informeller Gespräche wird ebenfalls durch die Haltung bzw. das Arbeitskonzept der Sozialarbeit / des Outplacement beeinflusst. Im Gegensatz dazu werden Informationsgespräche zur raschen fachlichen und sachlichen Bearbeitung von Problemlagen genutzt. Dazu gehört Aufklärungsarbeit bezüglich Beihilfen, soziale Unterstützung (z.B. Sozialmarkt, Sozialpass), Gebührenbefreiungen, etc.

Informationsgespräche oder informelle Gespräche sind ebenso Teil der Strategien im Konzept Betreuung wie andere Formen von Beratungsgesprächen. In den unterschiedlichen Settings werden diverse Gesprächstechniken von Seiten der MitarbeiterInnen der Sozialarbeit / des Outplacement angewandt, die in einem klaren Zusammenhang mit den diversen Zielsetzungen stehen. Gemeinsames Ziel ist es, zu Lösungen zu kommen, die von den Transitarbeitskräften mitgetragen werden. Als wichtig wird dabei wahrgenommen, den Gewinn einer Lösung bzw. verschiedene Perspektiven auf ein Problem aufzuzeigen. Eine Strategie dazu besteht in systemischen Fragetechniken, zirkulären Fragen, dem Aufstellen von Hypothesen (um beispielsweise Handlungsalternativen aufzuzeigen) bzw. analytischen Fragen (z.B. über das persönliche Empfinden). Weiters werden selbstwerthebende Techniken eingesetzt und die Befindlichkeiten und Einstellungen der Transitarbeitskräfte berücksichtigt, wenn nach individuellen Lösungen gesucht wird. Durch das Stärken des Selbstwertes der Transitarbeitskräfte sowie durch das Erkennen und Fördern von Motivation durch positives Feedback, Schaffen eines angenehmen Arbeitsklimas, etc. können Hindernisse, wie Selbststigmatisierung, Demotivation, Perspektivenlosigkeit etc. überwunden werden.

Unter Selbstwert stärkende und Motivation fördernde Techniken im weiteren Sinn fällt auch die Förderung zum Erwerb von Qualifikationen bzw. das Anbieten von Kursinhalten im Rahmen des SÖB (z.B. Deutschkurse, Fremdsprachenkurse, EDV-Qualifikationen, Bildungsabschlüsse, Führerschein, Berufsausbildung). Dies kann auch in der Form der Aktivierung materieller Ressourcen erfolgen (z.B. Organisation finanzieller Unterstützung für Ausbildungen von anderen Stellen). Auffallend ist, dass von zunehmend eingeschränkten Möglichkeiten berichtet wird, Qualifikationsmöglichkeiten im Rahmen der SÖB anzubieten.

Die Art der Gesprächsführung in den Beratungsgesprächen steht in klarem Zusammenhang mit der Zielsetzung. Zum einen geht es darum, auf gutes Arbeitsklima und positive Stimmung im Betrieb zu achten. Hier ist auch die von den Transitarbeitskräften wahrgenommene Wertschätzung durch die Arbeitsleistung an sich zentral, was durch situatives Feedback und periodische Feedbackgespräche verstärkt wird. Zum anderen haben Gesprächstechniken, wie das Feedback in Bezug auf Problemlösungsstrategien die Funktion, die Selbstwahrnehmung bzw. -einschätzung der Transitarbeitskräfte zu schärfen und eine Selbstreflexion anzukurbeln sowie den Realitätsbezug zu fördern. Dies meint, dass den Transitarbeitskräften immer wieder vor Augen gehalten werden muss, dass sie ein zeitbegrenztes Arbeitsverhältnis im sozialökonomischen Betrieb eingegangen sind. Einem Verdrängen der Situation soll durch das Konfrontieren mit der Realität Einhalt geboten werden.

Den Realitätsbezug zu fördern geschieht in sehr vielfältiger Weise. Es bedeutet u.a., das Bewusstmachen der finanziellen Lage, das Aufmerksammachen auf fachliche und persönliche Kompetenzen (Tempo, Durchhaltevermögen, Verlässlichkeit etc.) ebenso, wie Hinweise auf das äußere Erscheinungsbild (z.B. Körperpflege, Zahnhygiene) der

Transitarbeitskräfte. Im Zusammenhang mit der Förderung des Realitätsbezugs ist auch die Strategie der Verbindlichkeit Herstellens zu sehen. Hilfreich dafür sind standardisierte Angebote, wie z.B. sozialanamnestische Erstgespräche, in denen der Raum für weitere Beratungsleistungen eröffnet wird. Zentral ist dabei auch, Zielvereinbarungen zu treffen, also zu klären, welche Ziele die KlientInnen erreichen wollen und einen ersten Schritt in diese Richtung zu setzen, indem Verbindlichkeit z.B. über schriftliche Vereinbarungen hergestellt wird. Im weiteren Arbeitsverlauf werden Verbindlichkeiten vor allem in Bezug auf Anwesenheiten der Transitarbeitskräfte (bei Gesprächsterminen, Kursen, etc.) thematisiert.

Werden Verbindlichkeiten bzw. Vereinbarungen von den Transitarbeitskräften nicht eingehalten, werden als Konsequenz von Seiten der MitarbeiterInnen der Sozialen Arbeit / des Outplacements Grenzen gesetzt. So werden beispielsweise Verwarnungen bis Kündigungen (Intervention der Betriebsleitung) bei wiederholtem Alkoholkonsum bzw. anderer grober Vergehen ausgesprochen. Können Verbindlichkeiten aufgrund von Krankheiten (psychisch und physisch) nicht eingehalten werden, erfolgt von Seiten der MitarbeiterInnen der Sozialen Arbeit eine Krisenintervention in Form von Gesundheitscoaching mit dem Ziel der Stabilisierung.

Häufig geht einer Krisenintervention eine Problembearbeitung im Einzelgespräch voraus, wobei ein Großteil der sozialarbeiterischen Tätigkeit in Sozialökonomischen Betrieben im Einzelgespräch bzw. als Einzelfallhilfe stattfindet. Gruppeninterventionen finden nur vereinzelt (beispielsweise Bewerbungstraining) im Rahmen sozialpädagogischer Einflussnahme statt. Typisch für Gruppeninterventionen sind in diesem Zusammenhang Rollenspiele, Bearbeitung frauenspezifischer Themen, Bewegungstherapien, Sozialstunde etc.

9.4. In welchem Kontext ist das Betreuungskonzept eingebettet?

Der Kontext beschreibt die unmittelbare Situation, die Handlungs- und Interaktionsmöglichkeiten, bzw. interaktionale Strategien von Seiten der Sozialarbeit bzw. des Outplacements fördert oder einengt. Hier kommen insbesondere die Erreichbarkeit der Zielgruppe und die Schnittstellen zwischen den Schlüsselkräften zum Tragen.

Für alle drei Modelle stellt sich die Frage der Erreichbarkeit der Zielgruppe, die aufgrund zahlreicher negativer und frustrierender Erfahrungen oft wenig Motivation bzw. ein hohes Maß an Resignation mitbringt. Es kommt in allen drei Modellen vor, dass Transitarbeitskräfte weder Sozialarbeit noch Outplacement in Anspruch nehmen. Dies äußert sich z.B. darin, dass kein Bedarf danach wahrgenommen wird oder dass der Widerstand zu groß ist. Ein nachgehender Ansatz kann aufgrund schrumpfender Ressourcen immer weniger verfolgt werden. Dadurch sind die Transitarbeitskräfte zunehmend zur Eigeninitiative gefordert, d.h. dass es bereits einer gewissen Problemeinsicht bzw. Offenheit bedarf, um sich um Unterstützung zu bemühen. Gleichzeitig ist mit dieser Haltung ein Selektionsprozess verbunden, der die Ressourcen der ProfessionistInnen schont. Im Vergleich der einzelnen Modelle entsteht der Eindruck, dass die Betreuung im Modell der Personalunion noch am ehesten den direkten Kontakt zu allen Personen gewährleistet. Sicherlich auch aufgrund der Tatsache, dass die Betriebe kleiner und überschaubarer sind.

Auffallend ist, dass Transitarbeitskräfte auch gezielt zu einer oder anderen Person geschickt werden, wenn spezifische Problemlagen oder Bedürfnisse sichtbar werden. Dies ist ein Aspekt, an dem die Schnittstellen zwischen den Schlüsselkräften deutlich werden. Die enge Verwobenheit der Tätigkeiten von Sozialarbeit und Outplacement mit der fachlichen Qualifizierung und dem marktwirtschaftlichen Leistungsauftrag bietet zahlreiche Möglichkeiten, spezifische individuelle Vermittlungshemmnisse im Laufe des Arbeitsalltags zu erkennen. Zum anderen müssen die Transitarbeitskräfte für die Zeit der Beratung von ihrer fachlichen Tätigkeit freigestellt werden. Die enge Verzahnung der Bereiche weist einerseits auf die Schwierigkeit einer vollständigen analytischen Trennung hin, andererseits wird die Notwendigkeit eines intensiven Austausches zur Aufgabenteilung unter den Schlüsselkräften deutlich. Dieser Austausch beginnt beim Aufnahmeprozess – in dem häufig nicht nur die fachliche Eignung, sondern auch die individuellen Vermittlungshemmnisse zur Arbeitsmarktintegration zur Sprache kommen – und endet mit dem Ausscheiden der Transitarbeitskräfte.

Die Schnittstellen zwischen den Schlüsselkräften lassen sich in eine formale Ebene und eine informellere Ebene unterteilen. Formal etabliert sind Teambesprechungen (in unterschiedlichen Konstellationen z.B. Sozialarbeit / Outplacement und Fachanleitung mit oder ohne Betriebs- / Bereichsleitung oder Besprechungen ausschließlich im Sozialarbeits- / Outplacementteam), die sich sowohl auf einzelne Fälle, aber auch auf übergeordnete Themen beziehen können. Diese finden mehr oder weniger regelmäßig statt – was sich zwischen den Standorten unterscheidet und von der Intensität der informellen oder bilateralen Kommunikation bzw. den sonstigen anfallenden Tätigkeiten abhängt. Die bilaterale Absprache zwischen Schlüsselkräften meint im häufigsten Fall den Austausch von Sozialarbeit oder Outplacement mit den Fachanleitungen in Bezug auf Fragestellungen zu bestimmten KlientInnen. Hier geht es meist um den Austausch von Wahrnehmungen hinsichtlich der Performance der Transitarbeitskräfte. In diesem Zusammenhang kommt es aber auch zu gegenseitigen Aufgabenzuweisungen, bzw. Hinweisen, was in konkreten Fällen zu berücksichtigen / zu bearbeiten wäre.

Dieser Umstand ist wiederum eng verwoben mit der Teamkultur. Die Teamkultur ist stark geprägt von einer gegenseitigen Rücksichtnahme. Sowohl Fachanleitungen als auch Sozialarbeit / Outplacement behalten die jeweils anderen Bereiche und deren Sachzwänge im Auge. Termine werden so gelegt, dass die Einschränkungen für den Produktionsbereich möglichst gering sind (z.B. nicht zu Stoßzeiten). Übernahme von Tätigkeiten für die Transitarbeitskräfte erfolgt u.a. mit dem Argument, dass sie aufgrund ihrer Arbeit im Betrieb, wo sie gebraucht werden (vor allem bei mobiler Tätigkeit), nicht ausreichend Zeit / Möglichkeiten dafür haben. Gleichzeitig wird das Aufsuchen von Sozialarbeit und Outplacement durch die Fachanleitungen unterstützt und gefördert, was mitunter bis zur Aufforderung reichen kann, sich vor allem bei der Sozialarbeit zu melden.

Mit den Kategorien Übergänge zwischen Aufgaben von Schlüsselkräften und übergreifende Themen und Aufgaben wird der Kern der Schnittstellenproblematik erfasst. Besonders schwierig wird die Abgrenzung beispielsweise, wenn Sozialarbeit und Outplacement in Personalunion ausgeübt werden. Aber auch wenn diese Funktionen mit unterschiedlichen Personen besetzt sind, gilt es sowohl für sich selbst, für die KollegInnen und auch für die KlientInnen immer wieder zu klären / auszuhandeln, bis wohin der eigene Bereich reicht und wo derjenige einer anderen Profession beginnt. Diese Übergänge sind manchmal fließend, bzw. kommt es durchaus auch vor, dass Aufgaben aus anderen Bereichen übernommen, bzw. zumindest thematisiert werden. So haben Fachanleitungen

den zeitlich viel längeren Kontakt mit den Transitarbeitskräften und erfahren – je nach Tätigkeitsbereich – im Arbeitsalltag mehr oder weniger Details über die Lebensumstände ihrer temporären KollegInnen. Je nach Situation, beruflicher Vorerfahrung (es gibt Fachanleitungen, die selbst aus dem Sozialarbeitsbereich kommen), den zeitlichen oder fachspezifischen Handlungsspielräumen kommt es auch vor, dass FachanleiterInnen soziale Interventionen setzen. Diese können von der Klärung kleinerer Probleme oder Anliegen, über Konfliktsituationen bis hin zur Frage der Arbeitstugenden gehen. Ebenso gibt es Bereiche, in denen die Betriebs- bzw. Bereichsleitungen Aufgaben übernehmen, die den sozialen Interventionen zuzuordnen sind (z.B. Kündigungen).

9.5. Dokumentation als Kontext und Konsequenz des Betreuungskonzepts

Im Zentrum der Ausführungen zur Dokumentation stehen die Wahrnehmungen der SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen an den Standorten des Praxispartners. Sie planen ausgehend von den festgestellten und erhobenen Problemen Interventionen und setzen sie gemeinsam mit den Transitarbeitskräften um, sind also die ExpertInnen für das Erkennen der Vermittlungshemmnisse und den Prozess der Problembearbeitung und Arbeitsvermittlung. Wie können Interessierte nun von der gelebten Praxis erfahren außer in der unmittelbaren Kommunikation oder durch die Beobachtung von deren Handlungen?

Die Antwort liegt soweit klar auf der Hand als SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen ihr problembearbeitendes Handeln mittels Fallführung und Berichtslegung beschreiben und auch offenlegen müssen, als eine Vorgabe des Fördergebers Arbeitsmarktservice. Dennoch müssen sich insbesondere die SozialarbeiterInnen in der Fachliteratur, von Auftraggebern bzw. den internen Betriebsleitungen bisweilen anhören, ein Problem mit der Darstellung ihrer Leistungen und Tätigkeiten zu haben, insbesondere dann, wenn es darum gehen soll zu erfahren, welches Handeln nun hinsichtlich welcher sozialen Problemstellung erfolgreicher ist. Dann lassen sich immer wieder auch keine bzw. unzureichende Rückschlüsse aus den Berichten und der schriftlichen Darlegung ihrer Tätigkeit, insbesondere über das „Wie des Handelns“ ziehen. Den SozialarbeiterInnen wird somit ein Spannungsverhältnis zur Dokumentation und Darstellung ihrer Arbeit nachgesagt: Aktenführung bzw. Dokumentation sind von PraktikerInnen ein ungeliebtes Thema (vgl. Meinhold 1998; Brack/Geiser 2009).

Die Dokumentation der fachlichen Leistung ist - so die Ausgangsthese - ein wichtiger Arbeitsschritt in der Fallarbeit und ein wesentliches Kriterium, um selbstbewusst über die eigene Arbeit reden, um betriebsintern die Relevanz des fachlichen Handelns vertreten zu können und um den wirtschaftlichen - ob betriebs- oder volkswirtschaftlichen - Anforderungen gerecht zu werden. Eine effektive und effiziente Argumentationslogik bestimmt schließlich die Leistungsvergabe an soziale und sozialwirtschaftliche Organisationen. Wenn schon der Erfolg nicht immer durch die Beeinflussung des sozialen Handelns im Sinne dieser Denklogik sicherzustellen ist, bedarf es trotzdem oder gerade deshalb einer Darstellung von qualitativen, im Sinne von nicht unmittelbar messbaren, Erfolgsindikatoren. Und diese sind vor allem aus dem Instrument oder dem Arbeitsschritt der Dokumentation herauszuarbeiten, da im fachinternen Gespräch rasch eine Einigkeit herrscht, dass das Vertrauensverhältnis, die Beziehungsarbeit und die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme von Angeboten das WIE des erfolgreichen Arbeitens bestimmen. Dieser

Erfolgsansatz findet allerdings nicht unbedingt eine externe Anhängerschaft, wenn sonst nur wenig systematisch über das eigene Handeln Auskunft gegeben werden kann.

Im Rahmen des paradigmatischen Auswertungsmodells zum „Betreuungskonzept“ wird die Rolle der Dokumentation im Folgenden einerseits im Rahmen des Kontextes und andererseits als Aspekt der Konsequenzen des Betreuungskonzepts beschrieben. Den situativen Kontext bildet die Tatsache, dass eine Falldokumentation nötig ist und dass diese vor dem Hintergrund einer spezifischen Haltung gegenüber dieser Notwendigkeit erfolgt. Als Konsequenz werden die Auswirkungen der Haltung gegenüber Dokumentationen auf die Gestaltung derselben beschrieben.

9.5.1. Falldokumentation

Die Beschreibung der Falldokumentation setzt sich zusammen aus den thematischen Bereichen, der Arbeitsweise der Dokumentation und Berichtslegung, der zur Anwendung kommenden Dokumentationssysteme und der die Dokumentation steuernden Vorgaben, die als intervenierende Bedingungen eine Rolle spielen.

9.5.1.1. Inhalte der Dokumentation

Was wird nun von den Fachkräften wie in der Fallarbeit dokumentiert?

1. Daten bzw. Hard facts bezüglich der Person und der Problemsituation durch Kopieren von Urkunden oder Briefen und Notieren von Eckdaten. Festgehalten werden Datum und Gesprächsinhalt.
2. Dokumentiert werden diagnostizierte Vermittlungshemmnisse wobei persönliche Details und Eindrücke sowie insbesondere psychische Einschränkungen als heikle Daten bezeichnet werden.
3. Festgehalten wird der Betreuungsprozess und die gesetzten Aktivitäten sowie die Kontaktdichte bzw. –regelmäßigkeit.
4. Verschriftlicht werden auch die Ergebnisse aus den Einzelgesprächen, den Handlungszielvereinbarungen zwischen den Fachkräften und den Transitarbeitskräften, den Zielvereinbarungsgesprächen in der jeweiligen Integrationsphase- oder Abschlussgesprächen sofern diese angeboten werden und aus Gruppenarbeiten. Letztere finden nicht nur in die transitarbeitskräftebezogene Dokumentation Eingang sondern können auch die Basis für Arbeitsinstrumente sein. So wird z.B. aus einer Gruppenarbeit eine Übersichtsliste über Betreuungspflichten erstellt, die es der Fachkraft ermöglicht, sich rasch einen Überblick bei der Sondierung von Stellenausschreibungen zu verschaffen.

9.5.1.2. Arbeitsweise

Die Fallarbeit wird durchgängig elektronisch, aber auch größtenteils handschriftlich dokumentiert. Die persönliche Dokumentation wird als wichtiges Arbeitsinstrument wahrgenommen, das vertrauliche Informationen enthält, die eben nicht für alle zugänglich sein sollen. Das ermöglicht der persönliche Ordner am PC oder auch Mappen und Akte,

die dann zumeist händisch Erfasstes beinhalten. In diesem System sammeln sich die persönlichen Eindrücke, alles Persönliche, das im Vertrauensverhältnis besprochen wurde. Den Umfang des Eintrages bestimmt das individuelle Ermessen, das in Abhängigkeit steht zum jeweiligen Betreuungsmodell. Ist die Zusammenarbeit von Sozialarbeit und Outplacement sehr kommunikativ ausgelegt und die Gestaltung des Arbeitskontextes eher informell ausgerichtet, dann wird die Dokumentation als schwierig wahrgenommen.

9.5.1.3. Dokumentationssysteme

Die Fachkräfte nehmen die dreigliedrigen Dokumentationssysteme als Erleichterung der Arbeitsorganisation wahr. Die Dokumentationssysteme sind unterschiedlich komplex aufgebaut und unterscheiden sich im Grad der Standardisierung. Die Pole reichen von elaborierter, auswertungssoftwareunterstützter Dokumentation bis hin zu formlosen Blättern.

Die Dokumentation besteht aus

1. einem persönlichen Order, der auch Kalender und Notizzettel beinhaltet,
2. aus einem physischen Ordner und
3. aus betriebsintern verwendeten Dokumentationsvorlagen wie Anamnesebogen, Dokumentationsblatt oder Betreuungsverlaufsblatt, welche sich an die Vorgabenstruktur des Auftraggebers anlehnen.

Teilweise fließen Ergebnisse aus den standardisierten Gesprächshilfen mit den Transitarbeitskräften in die schriftliche Dokumentation ein. Das können die handschriftliche Dokumentation der berufsbiografischen Zufriedenheitserhebung, der Erstgesprächsbogen, die erstellte Firmenkontaktiliste der Transitarbeitskräfte genauso sein wie der Praktikumsbeurteilungsbogen.

Dann sind auch individuell erstellte Dokumentationsformate in Verwendung, die im organisationsinternen Standardisierungsprozess weiterentwickelt wurden und als Vorlagen für alle Fachkräfte abgelegt werden wie z.B. im Jobmanagementordner.

9.5.1.4. Vorgaben zur Dokumentation

In die Dokumentation sind sowohl betriebsinterne als auch Fördergebervorgaben zu integrieren:

Als betriebsinterne Vorgaben lassen sich die Vorschrift zur elektronischen Dokumentation des Betreuungsverlaufes und der transitarbeitskräftebezogenen Betreuungstätigkeiten zumindest zu Maßnahmenende, ein monatlicher Bericht über die fachkräftebezogenen Betreuungsaktivitäten und das Führen interner Listen zur Verwaltung nennen. Anwesenheits-, Kursantritts- und Austrittslisten sind zu führen.

Ähnlich gliedern sich die Vorgaben auf Fördergeberseite: die Fachkräfte müssen Ihre Tätigkeiten ausweisen, den Beschäftigungsstand und die Änderungen in den Bezügen der Transitarbeitskräfte. Die Bezugsänderungsmeldelisten scheinen besondere Aufmerksamkeit aufgrund der vermehrten Administrationstätigkeit zu verlangen.

Abschlussberichte umfassen sowohl das Arbeitstraining als auch die Maßnahmenbeendigung durch Betreuungsbericht und Karriereplan. Diese Vorlage

strukturiert sich nach Tätigkeit der Transitarbeitskraft, Bewertung der Arbeit, Einschätzung der Vermittlungshemmnisse und dem Beschreiben von Stärken und Schwächen. Ein Report der gesetzten Interventionen und Empfehlungen für die weitere Arbeitsmarktintegration schließen den Bericht. Am Ende der SÖB-Zeit wird von den Transitarbeitskräften eine Zufriedenheitsumfrage des Arbeitsmarktservice online im Betrieb ausgefüllt.

9.5.1.5. Zuständigkeit

Die für die transitarbeitskraftbezogene Dokumentation zuständige Fachkraft ist entweder durch die Personalunion geklärt, oder kann nach der SÖB-Anstellung sowohl die Sozialarbeit als auch das Outplacement sein, je nachdem, ob soziale Vermittlungshemmnisse diagnostiziert werden oder nicht. Wird eine Transitarbeitskraft gleich in die OP-Phase eingestuft, da keine sozialarbeiterischen Problemstellungen markant sind, dann ist auch der/die OutplacerIn für das Führen der Dokumentation zuständig, auch wenn in weiterer Folge doch noch sozialarbeiterische Interventionen notwendig werden. Die angesprochene Fluktuation kann auch die Zuständigkeit bestimmen.

Für den Endbericht kann auch das gesamte Schlüsselkräfteteam inklusive der Fachanleitung zuständig sein in anderen Standorten ist die Fachanleitung wiederum exkludiert.

Für die Durchführung der Zufriedenheitsbefragung (Vorgabe AMS) ist die Sozialarbeit zuständig.

Die Zugriffsberechtigung auf die Dokumentation hat nach Art der Dokumentation eine unterschiedliche Reichweite. So haben zu den statistischen Daten alle Schlüsselkräfte Zugang, auf die transitarbeitskräftebezogenen Ordner die Schlüsselkräfte mit bzw. ohne den Fachanleitenden. Der Zugriff auf die persönlichen Ordner der Fachkräfte ist abhängig von der jeweiligen Teamkultur, also wie die gemeinsame Arbeitsweise festgelegt wird. Betriebsleitungen bzw. Geschäftsfeldleitungen scheinen auf alle Daten Zugriff zu haben, üben dieses Recht aber eher nicht aus, insbesondere da die Dokumentation so gefiltert und aufbereitet wird, dass ihnen nur die für das Abschlussgespräch benötigten Daten vorliegen.

9.5.2. Einstellungen der Fachkräfte und Funktionen der Dokumentation

Die Haltung ist geprägt von betrieblicher Vorschrift, die von einigen Fachkräften durchaus auch für sinnvoll und von anderen als Störung des eigenen Arbeitskonzeptes erachtet wird. Durch die Aufforderung zur Dokumentation der Arbeit wird *„dieses Konzept [des regelmäßigen Kontaktes] ständig von außen gestört“*. Heterogene Einstellungen finden sich zur Notwendigkeit einer elektronischen Dokumentation für die offizielle Berichtslegung. Anamnesebogen und eigene Notizen sind für einige Fachkräfte durchaus ausreichend für die Anfertigung des Endberichtes.

Generell wird die Dokumentation als umfangreich wahrgenommen, wobei Dokumentation sehr breit definiert wird und sowohl die Administration als auch jede Form der fallbezogenen PC-Arbeit meint. Teilweise ist eine Haltung des *„ich muss mich nicht überadministrieren, der administrative Aufwand, [der] vorgegeben [ist], reicht völlig“* zur Dokumentationsnotwendigkeit vorzufinden.

Die Zuständigkeit für die Dokumentation ist für einige Fachkräfte nicht klar, sondern wird wechselnd und vermengt wahrgenommen. Wie bereits erwähnt, ist für die Zuständigkeit das jeweilige Arbeitsmodell der Zusammenarbeit ausschlaggebend.

Für die Dokumentation ist eine subjektive Zweck-Mittel-Bestimmung notwendig, denn es besteht die Gefahr, zuviel Zeit für die Berichtslegung aufzuwenden, die dann für die Arbeit mit den Transitarbeitskräften fehlt.

Zusammenfassend ist die Einstellung zur Dokumentation abhängig vom individuellen Arbeitsmodell und der Teamkultur am Standort. Der Ansatz, nicht die Schwächen sondern die Stärken zu betonen, ist vorherrschend. So wird unterschieden, was den Transitarbeitskräfte hinsichtlich ihrer Probleme gesagt und was dann schriftlich festgehalten wird.

Die genannten Funktionen der Dokumentation und deren Bewertung decken sich mit der Literatur, nämlich dass die fallarbeitsbezogenen Funktionen vor dem Arbeitsnachweis und der Kontrolle stehen. So unterstützt die Dokumentation die Arbeitsorganisation insbesondere hinsichtlich einer gedanklichen Stütze. Dokumentation ist auch wichtig für die kollegiale Übergabe im Krankheits- oder Urlaubsfall.

Die niedergeschriebenen Daten sind weiters hilfreich für die Vorbereitung der Einzelgespräche, für die Auswertung und Reflexion der gesetzten Interventionen sowie für die Vorbereitung des Abschlussgespräches um zu sehen, was „*eigentlich erreicht worden ist*“. Der schriftlichen Vereinbarung von Zielen und Handlungsschritten kommt eine unterschiedlich hohe Bedeutung zu. An einem Standort mündet jedes Gespräch in eine Vereinbarung, während an anderen schriftliche Vereinbarungen gar nicht oder nur meilensteinmäßig geschrieben werden. Und schließlich erfüllt die Dokumentation die Funktion der Nachvollziehbarkeit und des Nachweises der Betreuungsleistung nach innen gegenüber den Leitungen und nach außen gegenüber den Fördergebern. Der Leistungsnachweis ist für den erfolgreichen Integrationsprozess wichtig, aber vor allem bei nicht erfolgreichen Prozessen, als Schutz und Nachweis, dass Leistungen angeboten bzw. erbracht wurden.

Zusammengefasst nimmt die Dokumentation einen heterogenen Stellenwert in den Arbeitskonzepten ein. Die Pole liegen zwischen zusätzlichem Arbeitsaufwand ohne dass ein Nutzen gesehen wird und der Ansicht, dass Dokumentation wichtig ist für das fachliche Arbeiten und für die Transparenz der fachlichen Arbeitsleistung.

9.5.3. Auswirkungen auf die Informationsweitergabe und Art der Dokumentation

Der Umfang der offiziellen Berichtslegung ist abhängig vom eingeschätzten Nutzen für die Transitarbeitskräfte. So werden entweder Standardsätze verwendet oder es wird ausführlich auf die Bearbeitung von Vermittlungshemmnissen eingegangen und eine Empfehlung abgeleitet.

Durchgängig besteht die Einstellung, dass das Arbeitsmarktservice nicht alles wissen muss, insbesondere die Einschätzung von persönlichen Schwächen.

Der Inhalt des Endberichtes braucht eine unterzeichnete Einverständniserklärung der Transitarbeitskräfte aber auch das Herstellen eines Einverständnisses im Gespräch. Die übliche Vorgehensweise ist eine Besprechung mit den Transitarbeitskräften über den Inhalt des Endberichtes bzw. des Berichtes nach dem Arbeitstraining wenn kein

Dienstverhältnis zustande kommt. Dabei sind vor allem die Befürchtungen der Transitarbeitskräfte ernst zu nehmen „*wer das alles liest was Sie da schreiben*“.

Durchgängig findet sich auch die Einstellung, dass die Dokumentation nicht von jeder Person eingesehen werden soll.

Die Berichtslegung baut auf den Erfahrungen auf „*je spezifischer und genauer*“ die Dokumentationsweise ist „*desto mehr Angriffsfläche erzeugst du auch*“.

Gerüchten unter den Fachkräften, dass das Arbeitsmarktservice auch die interne Dokumentation einsehen kann, wird mit einer vorsichtigen Schreibweise begegnet. Befürchtungen von Nachteilen für die Transitarbeitskräfte schließen auch die Betriebsleitungen mit ein in der Hinsicht, dass diese mit den Daten im Abschlussgespräch gegenüber den Transitarbeitskräften nicht sorgsam umgehen würden.

Zusammenfassend lässt sich eine vorsichtige Schreibweise zugunsten der Transitarbeitskräfte nach innen und insbesondere nach außen festhalten.

Auswirkungen auf das Dokumentieren an sich zeigen sich:

1. im Führen von Scheinakten, die sich inhaltlich an den Vorstellungen der Betriebsleitungen und der Fördergeber orientieren, aber keinen Nutzen für die fachliche Arbeit haben.
2. in der Einstellung, dass die offizielle Dokumentation auch vom Fördergeber nicht ernst genommen wird, da sie niemand liest bzw. im weiteren Arbeitsmarktintegrationsprozess nicht darauf Bezug genommen wird.
3. in einer Weiterentwicklung von Dokumentationsinstrumenten.

Unterschiede lassen sich in den Einstellungen der Fachkräfte zur Entwicklung feststellen: während einerseits ein Anstoß zur Weiterentwicklung in den Vorgaben und Forderungen der Fördergeber gesehen wird, wird andererseits die Vorgabe und Verpflichtung von der Geschäftsführung ausgehend gesehen.

9.6. Wirksamkeit der SÖB aus Sicht der Transitarbeitskräfte

Um Aussagen über Wirkungen sozialer Interventionen zu treffen ist ein komplexes Analysemodell notwendig, das auch die Sichtweisen und Wahrnehmungen der KlientInnen oder KundInnen einer sozialen Dienstleistung mit ein bezieht. Wie bereits beschrieben, ist ein Charakteristikum von SÖB die enge Verwobenheit der Arbeits- und Unterstützungsbereiche, die einerseits fließend ineinander übergehen, andererseits zirkulär die jeweiligen Zieldefinitionen verfolgen. Als Schlussfolgerung dieses ineinandergreifenden Prozessmodells ist auch die Wirkungswahrnehmung nicht immer eindeutig einer dieser Leistungen (Fachbereich, Sozialarbeit oder Outplacement) zuzurechnen, sondern dem jeweiligen Standort an sich. Dennoch wurde in der inhaltsanalytischen Auswertung des Interviewmaterials eine Unterteilung in die strukturelle Ebene und die einzelnen Leistungsbereiche vorgenommen. Ziel dieses Vorgehens ist es, hilfreiche Strategien von Seiten der Sozialarbeit und des Outplacements differenziert darzustellen und Wirkungswahrnehmungen einzelnen Handlungsfeldern zuzuordnen.

Die vorliegende Auswertung basiert auf der Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte und soll die Forschungsfrage nach der Wirksamkeit, definiert durch die Wahrnehmung von Problemen und deren Bewältigung, durch die Eingangserwartung als Überprüfung der Deckungsgleichheit mit dem Angebot, durch die Wirkungswahrnehmung kurz vor

Beendigung der Arbeitsintegrationsmaßnahme nach 4 bis 9 Monaten und die Wahrnehmung wirksamer Strategien im SÖB beantworten.

9.6.1. Problemwahrnehmung und Bewältigungsstrategien

Die Darstellungslogik der InterviewpartnerInnen hinsichtlich ihrer Problemlagen und der Veränderung dieser ist verallgemeinernd und auf Feststellungen oder Bewertungen ausgerichtet: z.B. „es hat sich alles verändert“. Auf Problemlagen, Haltungen und das individuelle Bewältigungshandeln kann daher nur implizit aus den Erzählungen bzw. aus Angaben soziodemographischer bzw. berufsbiographischer Daten geschlossen werden.

9.6.1.1. Berufserfahrung und Qualifizierung

Die beruflichen Erfahrungen der Transitarbeitskräfte bewegen sich im Aushilfe- und Anlernbereich mit unterschiedlich langen Anstellungsverhältnissen. Formalqualifikationen fehlen, weil Lehre oder Schule abgebrochen wurden. Abschlüsse wurden nicht nostrifiziert. Gescheiterte Selbständigkeit bewirkt(e) keine Reflexion hinsichtlich der eigenen Eignung dazu. Eine Lernmotivation zum Absolvieren von Kurzausbildungen ist durchaus vorhanden (z.B. Diplombarkeeper, Krankenpflege).

9.6.1.2. Wahrnehmung der eigenen Arbeitsbereitschaft

Transitarbeitskräfte wollen arbeiten („*lieber als herumstehen*“), sind auch bereit von ihren – finanziellen und durchgängigen – Jobvorstellungen abzugehen, erleben sich als vielseitig einsetzbar und wünschen sich eine „*Arbeit, die gefällt*“ und individuell als „*sinnvoll*“ bewertet wird. Männliche Transitmitarbeiter erwarten, dass die – auch während der SÖB-Maßnahme – erworbenen Qualifikationen am ersten Arbeitsmarkt Berücksichtigung finden und zu einer Daueranstellung führen.

Unrealistische Vorstellungen hinsichtlich der Anforderungen am ersten Arbeitsmarkt und eine fehlende Differenzierung zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung verzerren allerdings die Wahrnehmung des berufsbiographischen Marktwertes: Selbstbestimmen der Arbeitszeiten, fehlende Wahrnehmung bezüglich des eigenen Erscheinungsbildes, die berufliche Selbständigkeit betreffend, das Akzeptieren von Hierarchien im Arbeitskontext („*Chef mit Oberbossgetue*“), Grad der Alkoholgefährdung oder physische und psychische Folgen einer früheren Suchterkrankung.

9.6.1.3. Haltungen zu Berufsperspektiven

Hinsichtlich beruflicher Zukunftsperspektiven finden sich auf der Einstellungsebene fünf Haltungen, entlang einer Achse zwischen den Polen pessimistisch und optimistisch:

- Pessimistische Haltung, die einerseits die willkürliche Zuteilung zu offenen Stellenangeboten durch die Regionalstellen des Arbeitsmarktservice Wien befürchten lässt und die Überzeugung, dass ein angestrebter Job aufgrund fehlender Kontakte nicht erreicht werden kann. Generell fehlen klare Jobvorstellungen. Die defizitären Vorstellungen bezüglich Lebensalter oder hoher finanzieller Rückzahlungen bei einer angestrebten Vollerwerbstätigkeit überschatten die Jobsuchbemühungen.

- Fehlende Motivation durch Alkoholkrankheit, Versorgungspflichten im Privatleben, eine berufsambivalente Alltagsgestaltung und Schulden beeinträchtigen die wenigen Anstrengungen, eine Jobperspektive zu entwickeln. Vor- und Nachteile werden abgewogen und Bemühungen zur Perspektiverweiterung bleiben aus.
- Veränderungsresistente Haltung: eine Jobperspektive für den ersten Arbeitsmarkt wurde nicht entwickelt bzw. orientiert sich diese an der Erwartung eines hohen sozialen Betriebsklimas (d.h. Personorientierung und individuelles Leistungsniveau) oder an der Wiederaufnahme einer – bereits als karrierelose erfahrenen – Selbständigkeit, die weiterhin als Chance gesehen wird.
- Abgeklärte Haltung: die Joberwartungen wurden durch die Tätigkeit im Sozialökonomischen Betrieb geklärt, aber Schulden und private Angelegenheiten, die während der Maßnahme nicht gelöst wurden, wirken belastend. Andererseits können auch die beruflichen Vorstellungen unklar geblieben sein, aber die private Situation wird als geklärt wahrgenommen (z.B. das Sich-Abfinden mit einer Krankheit oder einer familiären Betreuungssituation, die auf dem Arbeitsmarkt Einschränkungen nach sich zieht).
- Optimistische Haltung: Lernbereitschaft und das Absolvieren einer laufenden Ausbildung erhöhen die Zuversicht auf einen Job am ersten Arbeitsmarkt. In der Maßnahme erworbene Qualifikationen und Arbeitserfahrungen motivieren, die einschlägigen Kenntnisse zu erweitern und gezielt zu suchen. Erfolge, wie Schuldenregelungen, konfliktentschärftes Privatleben und eine stabile Wohnungssituation, werden wahrgenommen und stabilisieren die Veränderungsbereitschaft und das Festhalten an den eigenen Zielvorstellungen. Eine Alltags- und Berufsnormalität wird angestrebt.

9.6.1.4. Nutzung von Hilfestellen und -systemen

Transitarbeitskräfte verfügen durchaus über ein Netzwerk von UnterstützerInnen. Bekannte und Verwandte gelten als Ressource insbesondere bei Wohnschwierigkeiten und sichern eine vorübergehende Unterkunft. Informelle und formelle Unterstützung war auch bei der Organisation von materiellen und immateriellen Ressourcen vor dem Transitarbeitsplatz durchgängig vorhanden: Nutzung von Gemeindeleistungen, niederschwelligen Schlafangeboten wie der Heilsarmee oder die Einleitung von Schuldenregulierungsverfahren bzw. in den Arbeitsmarkt hineinreichende Kontakte durch Job-Aktivierungsmaßnahmen. Die genutzten Hilfesysteme vor der SÖB-Maßnahme und auch während der Transitarbeit werden nicht als Einrichtungen, Institutionen oder Abteilungen sondern personifiziert wahrgenommen und dargestellt (z.B. Herr W/Frau G). Allerdings werden die durch HelferInnen offerierten Kontakte nicht gleich genutzt, sondern tendenziell aufgeschoben, obwohl sie als noch immer bestehende Optionen wahrgenommen werden. Generell besteht die Tendenz, nicht aktiv zu werden, Probleme zu verdrängen bzw. diese nicht zu benennen, weil aktive Lösungsstrategien fehlen oder die Veränderungsbereitschaft zu gering ist und zudem niedrige Selbstwirksamkeitserwartungen, Schüchternheit und Überforderung eine Rolle spielen.

9.6.2. Wirkungserwartungen

Erwartungen zu erfassen ist hilfreich zur Einschätzung der Zielrichtung und Intensität der Veränderungsbereitschaft. Rückschlüsse können auch auf die Nutzung und die Bedarfsorientierung des Hilfeangebotes gezogen werden. Mit welchen Erwartungen die Transitarbeitskräfte in die Maßnahme bzw. in das vorgelagerte Arbeitstraining/Probemonat kommen, wird sicherlich mitbestimmt von den Erfahrungen der Arbeitssuche. Die Regionalstellen des Arbeitsmarktservice Wien sind für Langzeiterwerbslose Angelpunkte in der Zeit der aktiven Stellensuche. Daher scheint die Annahme auch berechtigt, dass gerade diese Kontakte die Erwartungen an eine von den Regionalstellen getätigte Zubuchung zu einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme beeinflussen. Diese Annahme findet dahingehend eine Bestätigung, dass ohne explizite Fragestellung im Leitfadeninterview die Transitarbeitskräfte gerade diese Erfahrungen mit einfließen ließen.

9.6.2.1. Wahrnehmung des AMS von Seiten der Transitarbeitskräfte

Die BeraterInnen des Arbeitsmarktservice Wien werden von den Transitarbeitskräften auf der Einstellungs- und Handlungsebene in unterschiedlichen Ausprägungen wahrgenommen.

Einstellungsebene: die wahrgenommenen Einstellungen der Mitarbeitenden pendeln zwischen den Polen Eigenverschuldung – Unterstützungsbedürftigkeit – keine Unterstützungsbedürftigkeit – Ohnmächtigkeit und Regelgebundenheit. Arbeitssuchende gelten demnach als Arbeitsunwillige, als Arbeitssuchende mit oder ohne Unterstützungsbedarf oder als VerliererInnen des Arbeitsmarktes und der gesetzlichen Regelungen. Das Problem der Arbeitslosigkeit wird vor allem individualisiert und die Arbeitssuchenden fühlen sich „unverstanden“.

Handlungsebene: AMS-BeraterInnen verteilen oder verwehren durch Ihre Handlungsschritte Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder sind durch die gesetzlichen Regelungen oder die strukturelle Arbeitsmarktlage handlungsunfähig. Vier Handlungsstrategien werden von den Transitarbeitskräfte wahrgenommen:

- unterstützend: durch die Finanzierung eines gewünschten Kurses, durch die Beziehungsgestaltung („guter Kontakt“ zur/m BeraterIn) entstehen neue Optionen
- aktivierend/kontrollierend: durch willkürliche Vermittlung oder Androhung zu einer Vermittlung, wahrgenommener Zwang zu jeglicher Arbeitsannahme, wahrgenommener Druck zum Bewerben und Vorstellen
- verwehrend: Qualifizierungsvorschläge werden nicht aufgegriffen, Kurse nicht finanziert
- ohnmächtig: da trotz individuellem Bemühen kein Job gefunden wurde und auch keiner angeboten werden kann, keine spezifische Maßnahme angeboten werden kann, da das Kriterium Langzeiterwerbslosigkeit nicht vorliegt oder durch eine absolvierte SÖB-Maßnahme keine neuen Ansprüche erworben werden konnten und sich die neue Ausgangssituation aus Sicht der Maßnahameteilnehmenden nicht verändert hat.

9.6.2.2. Wahrgenommene Erwartungen

Die Transitarbeitskräfte unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Erwartungen an eine Wirkung durch die Zubuchung zu einen Sozialökonomischen Betrieb.

Transitarbeitskräfte mit keiner Anfangserwartung stehen der Zubuchung neutral (BeraterIn „schickt zu einem SÖB“) oder ablehnend gegenüber („dann kam alles anders, „tolle KollegInnen“, „sozialer Chef“, „Lernerfahrungen“). Wird die SÖB-Maßnahme als Chance auf eine Positionierung am ersten Arbeitsmarkt gesehen, werden die Möglichkeit zur beruflichen Selbstfindung, das Sammeln berufspraktischer Erfahrungen, das Entwickeln realistischer Vorstellungen vom angestrebten Beruf und das Einüben beruflicher Routinehandlungen als wichtig erachtet, um optimalerweise schon aus der Maßnahme heraus einen Job zu finden. Personen mit klaren beruflichen Vorstellungen – eine Ausbildung wurde bereits vor der SÖB-Zeit begonnen –, bewerten die Maßnahme eher als Zwischenstation, die es ihnen durch eine vorübergehende Stabilisierung erleichtert, ihrem Ausbildungsziel näher zu kommen. An einen halbjährlichen Maßnahmenbesuch sind schließlich auch Erwartungen einer allgemeinen Motivierung und Aktivierung geknüpft, die zu einer psychischen Stabilisierung u.a. durch das Eingehen neuer Sozialkontakte und die Entlastung vom Stress der Arbeitssuche führen.

9.6.3. Wirkungswahrnehmung

9.6.3.1. Berufliche Perspektive

Transitarbeitskräfte nehmen kurz vor Maßnahmenaustritt vielfältige Wirkungen wahr, wobei Bandbreite und Intensität stark variieren.

Die SÖB-Maßnahme bringt eine – wenn auch nur vorübergehende – berufliche Stabilisierung, da das Berufsleben als geregelt wahrgenommen wird. Die Transitarbeitskräfte sind zwischen 4 bis 9 Monaten Mitarbeitende eines Sozialwirtschaftlichen Betriebes, in dem neue Lern- und berufliche Praxiserfahrung durch verschiedene Arbeitseinsätze und die Vermittlung von Basiswissen erworben werden konnten. Die kollegiale Zusammenarbeit – insbesondere zwischen den Transitarbeitskräften – im Fachbereich erleichtert das Lernen (durch „Vorzeigen“ und „Schmähs“) von neuen Arbeitstechniken. Dazugehörigkeitsgefühl und Arbeitsbereitschaft nehmen an Relevanz zu: sie erleben sich pünktlicher, „arbeitsfixiert“ und wollen das Arbeitstempo steigern bzw. halten. Die eigene Kommunikations- und Sozialkompetenz wird – als gestiegen – wahrgenommen. Training on the job scheint aus Sicht der Transitarbeitskräfte erfolgreich für arbeitsbezogene Tugenden zu sein.

9.6.3.2. Finanzielle Situation

Das regelmäßige – auch höhere – Einkommen bringt eine Verbesserung der finanziellen Situation („sich wieder mehr leisten können“), die sich nicht nur aus dem real höheren Einkommen ergibt, sondern auch aus den eingeschränkten Möglichkeiten, tagsüber Geld auszugeben. Der wahrgenommene Finanzstatus zeigt auch Wirkung hinsichtlich der Einstellungen zum Schuldenmachen und dem Nachkommen von Zahlungsverpflichtungen

(„*Alimentszahlungen*“, „*Gerichtskosten*“, privates „*Ausborgen*“). Obwohl das SÖB-Einkommen als niedrig bewertet wird, ist auf der finanziellen Ebene durchgängig Zufriedenheit wahrzunehmen.

9.6.3.3. Physische Wirkung

Die – körperliche – Arbeit in den Sozialökonomischen Betrieben wird als anstrengend, aber auch als interessant und körperlich aufbauend erlebt. Die männlichen Transitmitarbeiter fühlen sich leistungsbereiter als vor der Maßnahme.

9.6.3.4. Psychische Wirkung

Durchgängig wird ein gesteigertes psychisches Wohlbefinden wahrgenommen („*lebendiger*“ fühlen, Arbeit als „*mentales Training*“, „*gute Laune*“, „*sich auf die Arbeit freuen*“). Das Selbstvertrauen wird als höher bezeichnet und auf die „*Praxis*“, die „*Beschäftigung*“, die „*KundInnenkontakte*“, die „*Sozialkontakte*“ und die „*Gemeinschaft*“ zurückgeführt. Vor allem die sozialen Kontexte bringen eine aus Sicht der Transitarbeitskräfte psychische Stabilisierung und ein extrovertiertes Verhalten („*Schüchternheit*“ hat sich verändert).

9.6.3.5. Gesundheitliche Wirkung

Die gesundheitliche Wirkung ist verwoben mit der psychischen: die wieder aufgenommene Arbeit verunmöglicht

- ein „*depressives Daheimsitzen*“ und die sozialen Kontakte wirken auf den Wunsch nach einer dauerhaften Anstellung verstärkend
- die Beibehaltung des alltäglichen Alkoholkonsummusters („*Das hat es mir gebracht*“).

9.6.3.6. Zeitstrukturierung

Das Arbeiten im SÖB bewirkt Regelmäßigkeiten, die sich in einer positiv erlebten subjektiven Zeitstruktur äußern.

9.6.3.7. Lebensperspektiven

Regelmäßigkeit in der Arbeit verstärkt das Bedürfnis nach „Normalität“, wobei diese Affinitäten zu den subjektiven Normen aufweist. Regelmäßigkeit scheint zu entlasten, allgemein zu aktivieren („*dass man wieder Fuß fasst*“) und die Zukunftsoptionen zu erweitern („*Es hat sich alles verändert*“).

9.6.4. Ebenen der Wirkungswahrnehmung

9.6.4.1. Wirkungswahrnehmung auf struktureller Ebene

Das Arbeitstempo im sozialwirtschaftlichen Betrieb wird von den bisherigen Berufserfahrungen unterschieden und von den Transitarbeitskräften als hilfreich für die eigene berufliche Entwicklung bewertet („*langsam hineinkommen*“, „*Zeit haben*“, „*weniger Druck*“ haben). Auf fachlicher Ebene werden die angebotenen Lernimpulse (Fachanleitung, beruflichen Vorkenntnisse der KollegInnen) und die berufspraktischen Erfahrungen hoch bewertet („*ziemlich viel mitgenommen*“, „*generell viel dazugelernt*“).

Das vorgefundene soziale Betriebsklima verwundert durch die Unterschiedlichkeit zu den Vorerfahrungen und zeigt positive Wirkung hinsichtlich eines wertschätzenden, um Korrektheit und Teamdenken bemühten Verhaltens. Der SÖB gilt als gut organisiert und kommunikativ strukturiert insbesondere durch regelmäßige Besprechungen aller Mitarbeitenden. Unkonventionelle Regeln („*rauchen*“) und die verfügbaren Ressourcen („*telefonieren*“, „*Internet*“) werden positiv bewertet. Auch wenn die Bewusstheit bezüglich eigener Problemlagen unterschiedlich ausgeprägt ist bzw. die Problemdichte eine unterschiedliche ist, wird die angebotene Unterstützung im Betrieb positiv wahrgenommen („*Sie haben fast alle Probleme geschafft*“). Insgesamt gilt der SÖB als positives Modell für das Entwickeln positiver Zukunftsoptionen.

Am positiven Modell werden folgende Kritikpunkte vorgebracht: die Maßnahmendauer von aktuell 6 Monaten wird generell als „*zu kurz*“, „*die kürzeste Zeit*“ und als „*nur vorübergehender Job*“ bewertet. Gerade bei „*Zahlungsschwierigkeiten*“ bzw. einem Bedarf an finanziellen Regelungen wird die Zeit als „*viel zu kurz*“ angegeben. Trotzdem soll der Arbeitsplatz für **alle** nur als Transitstelle zur Verfügung stehen. Auf struktureller Ebene wird noch die Entlohnung („*Gehalt ist so wenig*“) und die Bruchstelle hinsichtlich des Erwerbes von neuen Ansprüchen auf Arbeitslosenleistungen negativ erwähnt („*wieder von vorne anfangen*“). Unsicherheit und Zukunftsängste („*genug Geld*“ zu haben, „*die eigenen Perspektiven*“ halten zu können); löst das abrupt wahrgenommene Ende der SÖB-Zeit aus. Die Nachbetreuungsmöglichkeit findet keine Erwähnung.

Anleitende, die aus Sicht der Transitarbeitskräfte schwierig („*launisch*“, „*ungerecht*“) sind und die heterogene Zusammensetzung der Transitarbeitskräfte hinsichtlich ihrer Arbeitsbereitschaft erzeugen Unzufriedenheit. Ablehnung gilt den KollegInnen, „*die denken, sie können schon alles*“ und die „*aus der Arbeitslosenstatistik herausfallen sollen, aber die Praxis eh schon haben*“. Lernbereitschaft und Offenheit wird sowohl von den Anleitenden als auch von den anderen Transitarbeitskräften erwartet.

9.6.4.2. Wirkungswahrnehmung auf der Ebene der Schlüsselkräfte

1. Sozialarbeiterischer/-pädagogischer Bereich

Der sozialarbeiterischen/-pädagogischen Ebene wird zu Maßnahmenbeginn zuerst keine Erwartung entgegengebracht, dann – durch „*ihr sich kümmern und privat Helfen*“ – wird sie aber als sehr unterstützend bei sich oder den KollegInnen erlebt.

Auf die Art und Weise, wie die Gespräche geführt werden, kann wiederum nur implizit geschlossen werden. Die Gesprächsführung scheint so zu sein, dass sich Transitarbeitskräfte gewahr werden, dass sie etwas geschafft haben, auf dem richtigen Weg sind; das Wissen um Erfolge fördert das Selbstvertrauen und positive Zukunftsgedanken.

Die systematische Anleitung zu einer (materiellen) Problembearbeitung erzeugt ein Problemlösungs-Know-how:

- Anrufe mit Anleitung tätigen; das angeleitete Kontaktieren von Hilffssystemen scheint die Selbständigkeit im Angehen von Problemen zu fördern
- sich unaufgefordert bei Behörden oder der Exekutive melden
- sich eine Übersicht über die finanzielle Situation verschaffen, diese auch kommunizieren können, computertechnische Unterstützung nutzen, eine Ratenzahlung vereinbaren, sich selber der eigenen Finanzsituation bewusstwerden.

Als schwierig erlebte private Situationen erfahren eine Neubewertung durch das Gesprächsangebot, „*jederzeit über alles reden*“ zu können. Daraus kann sich dann wiederum eine Unterstützung zur Regelung von vor allem finanziellen Angelegenheiten, die das private Netz dann auch entlasten, entwickeln. Das Erkundigen nach der Befindlichkeit und Anbieten von Gesprächsmöglichkeiten wird oftmals als Einleitung für weitere Unterstützungen erlebt.

Als besprochene Themen werden genannt:

- finanzielle Angelegenheiten wie Schuldenregulierung, Bankangelegenheiten, Alimentszahlungen, offene Gerichtskosten, Vorsorgeeinzahlungen („*Ich muss Finanzielles regeln und die Sozialarbeiterin ist da eh gut dabei*“),
- die Wohnsituation und
- der Umgang mit familiären Schwierigkeiten, „*privaten Angelegenheiten*“ und das Entwickeln von Perspektiven. Bezüglich privater Informationen ist die Offenheit weniger groß („*Privates nicht immer*“).

2. Fachbereich

Die als flach wahrgenommene Hierarchie unterscheidet sich von den bisherigen Arbeitserfahrungen („*Oberbossetue*“); Vorgesetzte werden als „*soziale Chefs*“ mit Interesse an den Mitarbeitenden und deren Arbeitsleistung wahrgenommen.

Die Tätigkeit an sich wird als sehr interessant, abwechslungsreich und zur Zufriedenheit beiträgend dargestellt. Die Arbeitsorganisation wird spezifiziert zwischen selbständigem Arbeiten und Aufgabenverteilung im Team beschrieben. Die FachanleiterInnen werden dann gerufen, wenn Unklarheiten oder Teamkonflikte über die Aufgabenverteilung das kollegiale Arbeiten lahm legen. Obwohl vielfach vom Wissenserwerb durch Lernsituationen im Anwendungsbereich gesprochen wird, besteht in der Darstellung von hilfreichen Fachanleitungsstrategien große Zurückhaltung.

3. Outplacement

Das durchgängig begleitete und angeleitete Bewerben – vom Lebenslauf bis zum Abschicken der Bewerbung – wird als intensiv und erfolgversprechend wahrgenommen

(„geben wir voll Gas“). Zusagen zu Praktika stärken das Selbstvertrauen und die Zuversicht auf einen Job. Die verfügbaren Ressourcen (fachliche Unterstützung, Zeit, selbständiges Nutzen von Telekommunikationsmitteln) werden als hilfreich wahrgenommen.

4. Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte

Die Zusammenarbeit zwischen den zwei (SA und OP in Personalunion mit Fachanleitungen) bzw. drei fachlichen Ebenen lässt sich anhand von 2 von den Transitarbeitskräften genannten Kriterien bewerten:

- Das große Verständnis der Fachanleitenden fördert das Aufsuchen der Unterstützungsmöglichkeiten von Sozialarbeit und Outplacement.
- Regelmäßige Firmenbesprechungen ermöglichen eine breite Kommunikation, die den Zugang zur Sozialarbeit erleichtert.

9.7. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Zielsetzung dieses Kapitels ist es, die Interaktionsprozesse zwischen den Transitarbeitskräften und den ProfessionistInnen in der Praxis vergleichend zwischen den untersuchten Fallbeispielen darzustellen, wobei die Ebene der Sozialarbeit und des Outplacements besondere Berücksichtigung findet. Diese Aufgabe wurde mit Hilfe eines Modells erfüllt, das zum einen eine Kernkategorie, nämlich das Betreuungskonzept von Sozialarbeit und Outplacement, benennt, und zum anderen zahlreiche Subkategorien mit dieser in systematischer Weise in Beziehung setzt. Demnach werden die ursächlichen und intervenierenden Bedingungen des Betreuungskonzepts, die Handlungs- und interaktionalen Strategien, die damit in Verbindung stehen, der Kontext sowie die Konsequenzen daraus jeweils anhand zahlreicher Subkategorien beleuchtet. Diese Beschreibung erfolgt unter Berücksichtigung der identifizierten drei betrieblichen Organisationsmodelle in den untersuchten Fallbeispielen:

In Modell A) werden die Funktionen Sozialarbeit und Outplacement in Personalunion wahrgenommen. Modell B) wurde von einem größeren Team etabliert, in dem Sozialarbeit und Outplacement in Arbeitsteilung wahrgenommen werden, wobei dabei unterschiedliche Formen der Betreuung der Transitarbeitskräfte anzutreffen sind. Modell C) steht für betriebliche Sozialarbeit und Outplacement, die jeweils in eigenen hierarchischen Strukturen und zusätzlichen getrennten Teams organisiert sind.

Auftrag und Ziel des Betreuungskonzepts von Sozialarbeit und Outplacement sind aus Sicht des Fördergebers die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, die zu einer Produktivitätssteigerung und damit zur Reintegration der Betroffenen in den regulären Arbeitsmarkt führen sollen. Die Erfüllung dieser Aufgabenstellung erfolgt unter Rahmenbedingungen, die sich in den letzten Jahren zunehmend verschlechtert haben: Die Verweildauer wurde von 12 auf 6 (bzw. 9) Monate verkürzt, was zu einer Verdoppelung der zu betreuenden Transitarbeitskräfte im gleichen Zeitraum führte. Zudem besteht ein ständiger Druck auf Auslastung der Transitarbeitsplätze, Erhöhung des Eigenerwirtschaftungsanteils und der Vermittlungsquoten bei gleichzeitig erwarteter Senkung der Kosten / Förderungen.

Diese ungünstig intervenierenden Bedingungen verringern den Handlungsspielraum von Sozialarbeit und Outplacement erheblich, was zu einem tiefgreifenden Hinterfragen der Sinnhaftigkeit und der wahrgenommenen eigenen Wirkmöglichkeiten führt. Die Realisierung der ursprünglich für sehr sinnvoll erachteten Zielsetzungen von SÖB wird somit unter den aktuellen Bedingungen stark in Zweifel gezogen. Eigenmotivation entspringt vor allem daraus, dass man sich kleine und unmittelbare Erfolge im Alltag vor Augen hält. Es wird der Versuch unternommen, den Druck durch die Vermittlungsquoten vor dem Hintergrund der täglichen Fallarbeit auszublenden. Unterschiedliche Strategien zur Optimierung der Arbeitsmodelle von Sozialarbeit und Outplacement werden angewandt.

Um Wirkungen einschätzen und vor allem bestimmten Interventionen zuordnen zu können, bedarf es einer systematischen Dokumentation. Gleichzeitig schlägt sich im Akt der Dokumentation der fachlichen Arbeit das Spannungsverhältnis durch das Dreifachmandat Hilfe-Kontrolle-Verpflichtung zu berufsethischen Richtlinien nieder.

Fachkräfte sind sowohl vorsichtig bezüglich des Inhaltes als auch in der Arbeitsweise. Das aufgebaute Vertrauensverhältnis und das Wissen über mögliche Kategorisierungen der Transitarbeitskräfte sind Begründungen, wieso Informationen im Schlüsselkräfteteam eher kommunikativ ausgetauscht werden bzw. der persönliche, nicht von anderen zugängliche Arbeitsordner als zentrales Arbeitsinstrument gehandhabt wird. Dennoch gilt das elektronische Erfassen von Daten und Inhalten als Erleichterung in der Arbeit. Diese Wahrnehmung könnte im Zusammenhang stehen mit den zu erledigenden Administrations- und Berichtlegungsaufgaben.

Die individuelle Einstellung zur Dokumentation ist abhängig vom Arbeitsmodell und der Teamkultur am Standort sowie vom definierten individuellen Nutzen für das fachliche Arbeiten. Nicht nur der Nutzen sondern auch die Sinnhaftigkeit beeinflussen die Umsetzung bzw. die Mitarbeit bei der Weiterentwicklung der Dokumentation.

Der Schutzgedanke für die Transitarbeitskräfte steht klar im Zusammenhang mit der innerbetrieblichen Transparenz hinsichtlich Zweck- und Zielorientierung der Dokumentation und dem wahrgenommenen Umfang bezüglich der Verwaltungsaufgaben. Transparenz in der Zielsetzung der Dokumentation spielt auch bei der Offenlegung oder Weitergabe von Informationen nach außen eine Rolle. Das Spannungsverhältnis scheint dann geringer zu sein, wenn die Dokumentation als fachlicher Arbeitsschritt integriert ist. Dann findet auch eine betriebsinterne Weiterentwicklung der Dokumentationssysteme Zustimmung.

Aus Projektsicht können aus den beschriebenen Aspekten des Betreuungskonzepts vor allem drei zentrale Spannungsverhältnisse abgeleitet werden, die die Tätigkeiten beeinflussen und an denen Optimierungsstrategien ansetzen können: 1.) jenes zwischen Spezialisierung oder Integration der beiden Funktionen von Sozialarbeit und Outplacement 2.) die Spannung zwischen Persönlichkeitsorientierung oder Standardisierung der Arbeitsmodelle und 3.) das Spannungsverhältnis zwischen Schutz der Transitarbeitskräfte und der Offenlegung von Informationen.

9.7.1. Spannungsverhältnis zwischen Spezialisierung oder Integration von Sozialarbeit und Outplacement

Sowohl die Auswertung der erhobenen Daten als auch die begleitenden Diskussionen im Reviewteam wie in der abschließenden Tagung zum Forschungsprojekt führten zum einhelligen Ergebnis, dass alle drei Arbeitsmodelle ihre Begründung und Sinnhaftigkeit im jeweiligen Kontext und aufgrund der spezifischen Betriebsstruktur haben. Nichts desto trotz ergeben sich daraus unterschiedliche intervenierende Bedingungen und Kontexte, die die Handlungsstrategien und -möglichkeiten beeinflussen.

Die Spezialisierung und Trennung der Funktionen ermöglichen einen spezifischen und vertiefenden Wissensaufbau im jeweiligen Feld und die Option, die jeweiligen Netzwerke und Umwelten besser zu pflegen. Über die gegenseitigen (Aufgaben-)Zuschreibungen und Abgrenzungen kommt es zu einer Profilierung der jeweiligen Arbeitsbereiche, wobei die Sozialarbeit vom Image her tendenziell schlechter aussteigt und damit größeren Legitimationsbedarf hat. Im Modell C) bedingt die Organisationsstruktur, die nicht nur für die SÖB existiert sondern auch für andere Organisationsbereiche, gezwungener Maßen die Trennung zwischen (Betriebs-)Sozialarbeit und Outplacement für die jeweils eine eigene Leitungsebene existiert.

Die Ausübung beider Funktion in Personalunion wirkt im Hinblick auf die Betreuung der Transitarbeitskräfte in nur mehr 6-9 Monaten ressourceneffektiver und -effizienter, weil die KlientInnen nur eine Bezugsperson haben. Problemstellungen sind integriert bearbeitbar und die Schnittstellenkommunikation verringert sich erheblich. Die Tendenz, dass auf diese Weise der Fokus stärker auf das Outplacement gerichtet wird, verringert umgekehrt wieder den Stellenwert der Sozialarbeit. Außerdem wird die Arbeitsteilung zwischen den unterschiedlichen Zielsetzungen (von Sozialarbeit und Outplacement) in den Entscheidungsbereich einer einzelnen Person verlagert, die damit umso stärker gefordert ist, eine Wahl für oder wider die eine oder andere Seite zu treffen. Auf diese Weise wird ein strukturelles zu einem intrapersonellen Problem verschoben.

9.7.2. Spannungsverhältnis zwischen Persönlichkeitsorientierung oder Standardisierung der Arbeitsmodelle

Trotz der sich gravierend verändernden intervenierenden Bedingungen werden die altbewährten Handlungs- und Interaktionsstrategien mit unterschiedlichen Konsequenzen weitgehend aufrecht erhalten. So ist auffallend, dass die Betreuungsintensität je Transitarbeitskraft erheblich schwankt. Im ungünstigsten Fall wird weder von Sozialarbeit noch von Outplacement betreut, im günstigsten Fall kommt es zu einem ausgewogenen Verhältnis von Problembearbeitung und Bewerbungcoaching, das sich an den aktuellen und konkreten Bedürfnissen der Transitarbeitskräfte orientiert. Das Outplacement hat tendenziell einen größeren Stellenwert und wird, wie bereits erwähnt, z.B. im Modell der Personalunion zuungunsten der Sozialarbeit und im Hinblick auf die Erfüllung der Vermittlungsquoten stärker forciert.

Es kommen nicht alle Transitarbeitskräfte in den Genuss des gleichen Angebots, da die Aufmerksamkeit selektiver wird und von Seiten der Transitarbeitskräfte verstärkt Eigeninitiative bzw. Vorleistungen erwartet werden, die diese nicht immer oder nicht

immer im geforderten Tempo erbringen können oder wollen. Ein nachgehender Ansatz ist immer weniger machbar. Die Interventionen, die gesetzt werden, sind punktueller und weniger langfristig. Die Entwicklung führt außerdem dazu, dass vor allem von der Sozialarbeit aber auch vom Outplacement hohe Flexibilität und Anpassungsfähigkeit einerseits den Rahmenbedingungen, aber auch den individuellen Bedürfnissen der Transitarbeitskräfte, bzw. den betrieblichen Erfordernissen zur Leistungserbringung gegenüber gefordert werden.

Die grundlegende Haltung – die in der Sozialarbeit ein Stück ausgeprägter ist als im Outplacement – besteht darin, dass Druck und Verpflichtungen die Kooperationsbereitschaft und die Motivation zur Selbstverantwortung nicht fördern. Standardisierte Handlungsstrategien, von denen generell angenommen wird, dass sie den Druck auf die KlientInnen erhöhen, haben je nach Modell zwar unterschiedliche, gesamt gesehen jedenfalls eine untergeordnete Bedeutung gegenüber dem Primat, individuelle Bedürfnisse auf Seiten der KlientInnen wahrzunehmen und adäquat zu beantworten. So wird das eigene Arbeitsmodell weitgehend flexibel gehalten, um Anliegen möglichst unmittelbar bearbeiten und an festgelegten Zielsetzungen möglichst nahtlos dran bleiben zu können. Auch für unvorhergesehene Notfälle oder Krisensituationen wird zeitlicher Spielraum freigehalten. Gleichzeitig hat dieses Vorgehen den Effekt der Schonung der eigenen Ressourcen, wenn vorwiegend jene Personen intensiver betreut werden, von denen bereits entsprechende Bereitschaft signalisiert wird.

Dieses an der jeweiligen Persönlichkeit der Professionistin / des Professionisten orientierte und für unmittelbar auftauchende Bedürfnisse und Problemlagen offene Vorgehen vermeidet allerdings die Festlegung auf klare Strukturen und belässt Entscheidungsgrundlagen intransparent (z.B. wann welches Problem wie begründet aufgenommen wird oder nicht, bzw. welche KlientInnen intensiver oder weniger intensiv betreut werden?). Der vorhandene Handlungsspielraum wird auch insofern genutzt, dass System- und Ressourcenmängel mitunter auf eigene Kosten zu kompensieren versucht werden. Gleichzeitig wird die Entscheidung, ob Angebote wahrgenommen werden, im Großen und Ganzen bei den Transitarbeitskräften belassen, die bereits ein gewisses Maß an Eigeninitiative und positiver Grundeinstellung mitbringen müssen, um von dem Betreuungsangebot auch wirklich profitieren zu können.

Generell wird von den Befragten die Zielgruppe in von Beginn an Motivierte und „WiderständlerInnen“, die meist früher (oder später) wieder aussteigen, unterschieden. Die Fälle, bei denen zu Beginn Lethargie und Antriebslosigkeit herrscht und die durch die Angebote im SÖB neue Hoffnung und Motivation schöpfen, werden durch die verkürzte Laufzeit immer weniger – wenngleich auch von derartigen Entwicklungen berichtet wird.

Strukturierung und Standardisierung sind sicherlich nicht die alleinige Antwort auf die zunehmend enger werdenden Handlungsmöglichkeiten in SÖB. Aus Projektsicht könnte ein stärkerer Fokus darauf allerdings mehrere Vorteile vereinen. Zum einen würden alle KlientInnen ein vergleichbares Angebot erhalten und sich die Verbindlichkeit generell erhöhen. Mehr Struktur und die Transparenz von Entscheidungsgrundlagen erfordern es, sich mit Kriterien auseinander zu setzen, die den Entscheidungen und Handlungsstrategien zu Grunde liegen. Damit rückt nicht nur die Sachebene in den Vordergrund, sondern es könnte sich durch die bessere Vermittelbarkeit der Tätigkeiten vor allem der Sozialarbeit und auch des Outplacements die Anerkennung für diese Bereiche erhöhen. Stärkere Strukturierung und die Definition von Kriterien als Basis von Entscheidungsgrundlagen

stehen in engem Zusammenhang mit der Notwendigkeit einer differenzierten Dokumentation.

9.7.3. Spannungsverhältnis Schutz der Transitarbeitskräfte versus Offenlegung von Informationen

Es lassen sich drei inhaltliche Zusammenhänge im wahrgenommenen Spannungsverhältnis zwischen Schutz der Transitarbeitskräfte und Offenlegung von Informationen an die Fördergeber beschreiben.

1.) Zusammenhang zwischen der individuellen Dokumentation und der Einstellung zu internen Vorschriften

Ist das Ziel der internen Dokumentation unklar oder wird es nur in der Datenaufbereitung für die Betriebsleitung gesehen, wird die Vorschrift zur Dokumentation pragmatisch gehandhabt. Dokumentation braucht sozusagen ein Endprodukt; wie dieses zustande kommt, wird individuell bestimmt.

Ist die Diskrepanz zwischen interner Vorschrift zur Dokumentation und der individuellen Arbeitsweise groß, wird ein zusätzlicher Scheinakt geführt, der Konfliktrichtigkeit beinhaltet, da zusätzlicher Arbeitsaufwand notwendig ist für den die Sinnhaftigkeit fehlt.

Die subjektive Einstellung zu den administrativen Aufgaben für die Transitarbeitskräfte-Verwaltung beeinflusst den Stellenwert der Dokumentation. Ein „brauchbares“ Dokumentationssystem sollte diesen Aspekt berücksichtigen.

2.) Zusammenhang zwischen individueller Dokumentation und Erfahrungen mit dem Fördergeber

Wird die fachliche Expertise aus Sicht der Schlüsselkräfte vom Fördergeber in der weiteren Arbeitsmarktintegration nicht aufgegriffen oder ist die Annahme vorherrschend, dass der Betreuungsbericht nicht gelesen wird, verliert das Instrument seine Sinnhaftigkeit und wird mit minimalem Aufwand umgesetzt. Es entstehen weder für den Fördergeber noch für den Betrieb selbst Informationen zur fachlichen Vorgehensweise, zu Wirkungen, zu Problemlagen usw.

Überwiegen Erfahrungen, dass eine differenzierte Darlegung eine hohe Angriffsfläche hervorruft, erfolgt die Berichtslegung in Standardsätzen zum Schutz der Transitarbeitskräfte und der eigenen Leistung. Schwierigkeiten und Spezifika der Zielgruppe, wie z.B. das Ablehnen von OP-Angeboten, werden nicht bekannt und es wird in diejenigen investiert, die freiwillig die Angebote annehmen.

3.) Zusammenhang zwischen individueller Dokumentation und Fachlichkeit, der dieses Spannungsverhältnis eher aufhebt

Wird die Dokumentation als kontinuierlicher Arbeitsschritt im Problembearbeitungsprozess gesehen, wird sie qualitätssichernd wahrgenommen. Mit der Dokumentation lassen sich Daten aufbereiten, Erkenntnisse aus der Reflexion erzielen, und gezielt kommunikative Unterstützung wie Fallbesprechungen einholen. Es entsteht Klarheit, wann und wozu kollegialer Austausch notwendig ist.

Ist die Dokumentation in das individuelle Arbeitsmodell integriert, steigen die Bereitschaft zur Mitarbeit an standardisierten Instrumenten und die Akzeptanz von standardisierten elektronischen Dokumentationssystemen. Die Dokumentation erfüllt dann alle die genannten Funktionen und strukturiert die Arbeit. Die bestehenden Dokumentationssysteme werden von den Fachkräften bereits jetzt als Erleichterung in der Arbeitsorganisation wahrgenommen und dieser Prozess der Weiterentwicklung sollte dann auch fortgesetzt werden aber nicht zu Lasten der Arbeitszeit der Fachkräfte.

Generell braucht es für die Dokumentation einen Grad an Standardisierung, um personenbezogene aber auch überindividuelle Informationen zu generieren. Um die Basis für ein auswertbares Dokumentationssystem zu legen, bedarf es eines innerbetrieblichen Kommunikationsprozesses, um Zweck- und Zielsetzung der Dokumentation, Zuständigkeit und Zugriffsberechtigung sowie Inhalt und Arbeitsweise zu bestimmen. Denn nur wenn die Dokumentation von allen Fachkräften mitgetragen wird, kann der Schritt zur elektronischen (Teil-)Standardisierung vollzogen werden. Ohne diese fachliche Auseinandersetzung kann auch keine elektronische Datenbank entwickelt werden und noch weniger ermöglicht eine uneinheitliche Arbeitsweise aussagekräftige Informationen zur Darstellung erfolgreicher Arbeit nach innen und außen. Ein Organisationsentwicklungsprozess zur Bestimmung der Zielsetzungen und der Zweck-Mittelrelation ist der Einführung eines organisationalen Dokumentationssystems voranzustellen.

9.7.4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit der SÖB aus Sicht der Transitarbeitskräfte

Ergänzend zu den Wahrnehmungen von Sozialarbeit und Outplacement wurden die Transitarbeitskräfte nicht nur mehrfach mittels Fragebogen, sondern auch einmalig in qualitativen Face-to-Face Interviews gegen Maßnahmenende befragt. Im Hinblick auf die Wirkungseinschätzung ist relevant, in wieweit Transitarbeitskräfte die eigenen Problemlagen und deren Veränderungen sowie die Interventionen durch Sozialarbeit und Outplacement wahrnehmen. Auffallend ist, dass Transitarbeitskräfte ihre Problemlagen gegen Maßnahmenende nur dann verbalisieren, wenn persönlich eine starke Problemveränderung wahrgenommen wird. Fachliche Probleme kommen durch fehlende Berufspraxis oder Formalabschlüsse zum Ausdruck. Hinsichtlich Arbeitsbereitschaft wird eine Veränderung wahrgenommen, die sich durch das Wiedereinfinden in den Arbeitskontext und die Hoffnung und Motivation auf eine Arbeitsmarktintegration erklären lässt. Diese Hypothesen wurden im die Qualität des Forschungsprojekts sichernden Reviewworkshop³⁴ vom Praxispartner und den wissenschaftlichen ExpertInnen bestätigt.

Zudem muss festgehalten werden, dass die Selbstwahrnehmung der Transitarbeitskräfte an den subjektiven Arbeitsweltnormen gemessen wird. Das was hier als leistungsbereiter und die Pünktlichkeit achtend festgehalten wird, muss den Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes nicht unbedingt genügen. Der Praxispartner betonte im Reviewverfahren, dass gerade in der Wahrnehmung der Arbeitsbereitschaft die Selbst- und Fremdwahrnehmung stark auseinander klaffen. Von wem und inwiefern diese Differenz in der SÖB-Maßnahme bearbeitet wird, blieb im Workshop offen. Unrealistische

³⁴ Der dritte Reviewworkshop fand am 03.12.2009 statt.

Vorstellungen die Arbeitsmarktanforderungen betreffend bestehen durchaus in der Akzeptanz von betrieblichen Hierarchien, dem Mitgestaltungsgrad offener Stellen (z.B. einen Job finden, der sich nach den subjektiven Wunscharbeitszeiten strukturiert), einer erfolgreichen Selbständigkeit und dem Grad einer Suchtgefährdung bzw. den Folgen dieser (z.B. Erscheinungsbild).

Problemwahrnehmungen, welche in den Kompetenzbereich der Sozialarbeit fallen, sind einerseits Grundsicherungsprobleme wie die finanzielle Situation bzw. die Regelung finanzieller Angelegenheiten und Sicherung bzw. Verbesserung der Wohnsituation. Dabei geht es vor allem um Ressourcenerschließung. Ein dritter Bereich betrifft Krisen- oder Konfliktsituationen im familiären Bereich, die auf fehlende materielle und immaterielle Ressourcen der Transitarbeitskräfte zurückzuführen sind. SozialarbeiterInnen nutzen informelle Kontexte und setzen niedrigschwellige Gesprächsangebote, um der Problembehaftetheit ihrer Leistungen zu entkommen und die Transitarbeitskräfte für eine Inanspruchnahme ihre Leistungen zu gewinnen. Die Sinnhaftigkeit dieser Strategie wird aus dem Interviewmaterial von den Transitarbeitskräften deutlich, da nämlich meist von KollegInnen berichtet wird, die Probleme hätten, welche die Sozialarbeit lösen kann, selten aber von sich selbst. Sozialarbeit eilt durchaus, trotz anfänglicher Skepsis, ein guter Ruf voraus. Hervorzuheben ist, dass in keinem anderen Unterstützungsbereich die lösungsorientierte Vorgehensweise von den Transitarbeitskräften in dem Ausmaß Erwähnung findet.

Probleme im Zurechtfinden am Arbeitsmarkt bzw. bei der strukturierten Auseinandersetzung von Jobwunsch bis hin zum Bewerbungsgespräch werden nicht thematisiert. Positiv Erwähnung finden die individualisierten Anleitungen und das gemeinsame Erarbeiten der notwendigen Teilschritte im Outplacement. Das Ressourcenangebot – durchaus auch eine Leistung der Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte – findet Zustimmung.

Der Sozialökonomische Betrieb an sich wird durch die Rücksichtnahme auf Arbeitsmarkthandicaps – Arbeitstempo individualisiert bewertet, ein soziales Klima bieten, kommunikative Strukturen bereitstellen, Verständnis für das Individuum aufbringen, Regeln individualisiert handhaben uvm. – als verwobenes und integratives Modell wahrgenommen und durchgängig positiv bewertet. Die Wirkungserwartungen zum Maßnahmeneintritt könnten mit den Zubuchungserfahrungen bzw. -modi der zubuchenden Regionalstellen des Arbeitsmarktservice Wien in Verbindung stehen, da deren Mitarbeitende hinsichtlich ihrer Einstellungen zur Arbeitslosigkeit und ihren Handlungsstrategien unterschiedlich dargestellt werden.

Auf sieben Ebenen lassen sich unterschiedlich intensive Wirkungen aus Sicht der Transitarbeitskräfte festhalten:

- mit der SÖB-Maßnahme geht eine Zeit der beruflichen Stabilisierung einher, die durch Aufwärtstrends in Form von positiven Optionen sichtbar wird,
- die finanzielle Situation wird auffallend positiv bewertet,
- auf körperlicher Ebene wird eine (höhere) Leistungsbereitschaft wahrgenommen,
- das psychische Wohlbefinden steigt,
- gesundheitliche Aspekte in der Lebensführung werden wahrgenommen,
- der Alltag erfährt eine sinnvolle Strukturierung und,
- eine Auseinandersetzung mit der individuellen Zukunftsgestaltung hat stattgefunden.

Überlegungen über den tatsächlichen Mehrwert, den die SÖB-Maßnahme für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bringen sollte bzw. Zukunftsängste, die weiteren Schritte auch allein zu schaffen, könnten auf individuell wahrgenommene Problemveränderungen und somit auf Wirkungen hinweisen. Eine Zeit der Auseinandersetzung in einem relativ behüteten Bereich kann auch die Problemwahrnehmung schärfen, neue Hoffnungen generieren und die eigene Umsetzungsfähigkeit von Plänen wieder infrage stellen. Gewohnte Bewältigungsmuster und Ansätze von Veränderungen scheinen zu konfliktieren, was sich in den unterschiedlichen Haltungen die Zukunft betreffend niederschlägt. Der Praxispartner bezeichnet das Maßnahmenende als krisenhaften Zustand.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Sozialökonomische Betrieb in unterschiedlichem Ausmaß als integriert-sozialpädagogisches Modell wahrgenommen wird, in dem die angebotenen „Arbeitsbereiche“ berufliche Tätigkeit, Arbeitssuche und Problembearbeitung ineinanderfließen. Dafür braucht es partnerschaftliche Kommunikationsstrukturen. Die Zufriedenheit mit den angebotenen Ressourcen lässt auf ein derartiges Modell schließen.

Eine Differenzierung der Unterstützungsstrategien (zwischen dem Arbeitsplatz an sich und den Angeboten von Sozialarbeit, Outplacement und Fachanleitungen) wird nur dann wahrgenommen bzw. findet eben dann Erwähnung, wenn die Transitarbeitskräfte direkt eine erfolgreiche Veränderung in der Lebenssituation darauf zurückführen, sie sich in einer (professionellen) Beziehung persönlich bzw. auch negativ wahrgenommen fühlen. Interessant ist auch das Nichterwähnen von Gruppeninterventionen. Weiters wurden auch nur wenige Aussagen zur Wirkung bezogen auf die individuellen Problemlagen getroffen, wohl aber auf der beruflichen, finanziellen, gesundheitlichen, psychischen, physischen alltags- und zukunftsorientierten Ebene.

Die Erwartungen bei Maßnahmeneintritt hinsichtlich einer Wirkung sind als heterogen zu bewerten, allerdings nicht unwesentlich für die tatsächliche Nutzung der angebotenen Unterstützungsschienen. Unzufriedenheit löst die wahrgenommene Heterogenität in der Lernbereitschaft – fehlende Offenheit für neue Lernsituationen und -impulse – unter den Transitarbeitskräften aus. Diesem Kriterium könnte im Auswahlverfahren eine verstärkte Aufmerksamkeit zukommen. Der nahende Maßnahmenaustritt lässt vorwiegend negative Haltungen die Zukunftsperspektiven betreffend sichtbar werden.

Um diese Diskrepanz zwischen Wirkungswahrnehmung und Zukunftsoptionen aufzufangen, könnte die Nachbetreuungsphase attraktiv angeboten und aktiv genutzt werden. Eine heterogene Zielgruppe könnte auch ein veränderter Zubuchungsmodus durch das Arbeitsmarktservice bringen. Vorgelagertes Profiling und die Zuteilung in ein Betreuungsstufenmodell würde von den Sozialökonomischen Betrieben eine klare Profilbildung hinsichtlich der Zielgruppe(n) verlangen. Es ist aber anzunehmen, dass die Heterogenität in der Intensität der Problemlagen und in der Arbeitsbereitschaft bzw. dem Qualifikationsgrad und Berufserfahrungsausmaß notwendig ist, um die Selbsterwirtschaftungsanteil sicherzustellen. Auch der Zielerreichungsgrad hinsichtlich Employability bedarf einer Begrenzung. Das Instrument Sozialökonomischer Betrieb

muss festschreiben, welches fallunabhängige Ziel erreicht werden kann: aus der Wahrnehmung der Transitarbeitskräfte lassen sich folgende Zielsetzungen als erfolgreich bearbeitbar formulieren:

- sozialarbeiterischer Bereich: Verbesserung und Absicherung der finanziellen und Wohnsituation, die psychosoziale Stabilisierung der Lebenssituation
- Fachbereich: emotional-soziale Kompetenzförderung, fachlicher Wissens- und Praxiserwerb, Förderung der Arbeitsorganisation und -bereitschaft
- Outplacementbereich: Motivationsförderung und Stärkung des Selbstvertrauens, Entwicklung beruflicher Zukunftsoptionen.

10. Umsetzung und Wirkung (Teil 2: Ergebnisse Quantitative Analysen)

10.1. Interventionen deskriptiv

Bevor Veränderungen und Wirkungen in Abhängigkeit von Interventionen thematisiert werden können, ist es erforderlich die gesetzten Interventionen an sich zu beschreiben. Dem wird in diesem Abschnitt nachgekommen, indem die Fragestellungen das Thema bilden, welche Problemlagen behandelt und welche Interventionsformen verwendet werden. Darüber hinaus erfolgt eine Analyse des Stundenaufwandes sowie der Zeitverwendung von SozialarbeiterInnen und OutplacernInnen. Berechnungsgrundlage dafür bilden die von den ProfessionistInnen ausgefüllten personenbezogenen Interventionsbögen, die fallweise durch Angaben aus den KlientInnenbefragungen ergänzt werden.

10.1.1. Behandlung von Problemlagen

Bevor konkret auf die Interventionen eingegangen wird, soll zunächst die Frage geklärt werden, welche Erwartungshaltungen die KlientInnen den ProfessionistInnen gegenüber hinsichtlich der Unterstützung im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes haben.

Tabelle 34: Erwartungen von Transitarbeitskräften

(n=57)	Unterstützung bei der Bewältigung des Arbeitsalltags	Unterstützung bei beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten	Bearbeitung persönlicher oder familiärer Probleme	Unterstützung bei Jobsuche und Bewerbung
sehr/eher	75%	72%	47%	85%
kaum/nicht	25%	28%	53%	15%
Summe	100%	100%	100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Die Erwartungshaltung der Transitarbeitskräfte fokussiert – wie aus voranstehender Tabelle ersichtlich wird – schwerpunktmäßig auf Unterstützungen hinsichtlich der Employability sowie der Integration in den Arbeitsmarkt. Die Bearbeitung persönlicher Problemlagen erwartet sich nicht einmal die Hälfte der TeilnehmerInnen an SÖB.

Etwas differenzierter gestaltet sich die Fragestellung, welche Themenbereiche auch tatsächlich behandelt wurden, aus Sicht der ProfessionistInnen. Hierbei werden weitgehend jene Problemlagen bzw. Themenstellungen ausgewiesen, die auch der Wirkungsmessung zugrundeliegen, wiewohl auf Grundlage der Angaben von ProfessionistInnen über die inhaltliche Gestaltung ihres Interventionsfeldes leichte Adaptierungen vorgenommen wurden.

Den Angaben der SozialarbeiterInnen und OutplacernInnen zufolge am häufigsten behandelt werden die Problemlagen Qualifikation und Berufserfahrung, Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, Selbstwert und Selbstwirksamkeit sowie Gesundheit und Ausdauer. In zumindest einem Drittel bis hin zur Hälfte aller Fälle wurden diese Themenstellungen häufig behandelt. Am seltensten behandelt werden die Problemlagen Alkohol und Drogen bzw. Umgang mit Belastungssituationen, soziale Isolation, Nutzung der Hilfestrukturen zur Anpassung an die Arbeitsmarkterfordernisse sowie die Wohnsituation. Es sind jeweils knapp über oder knapp unter 40% der Fälle in denen diese Themenbereiche nie behandelt wurden, was, wenn keine Problemlagen vorliegen, auch nicht anders erwartet werden würde.

Tabelle 35: Themenbehandlung aus Sicht der ProfessionistInnen

(n=54)	nie	selten	häufig	Summe
Qualifikation und Berufserfahrung	0%	46,3%	53,7%	100%
Soziale Kompetenz im Arbeitskontext	14,8%	55,6%	29,6%	100%
Arbeitshaltung	22,2%	59,3%	18,5%	100%
Reflexionsfähigkeit	31,5%	53,7%	14,8%	100%
Selbstwert und Selbstwirksamkeit	11,3%	54,7%	34,0%	100%
Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt	22,6%	37,7%	39,6%	100%
Soziale Isolation	40,7%	50,0%	9,3%	100%
Hilfestrukturen zur Anpassung an AM-Erfordern.	38,9%	42,6%	18,5%	100%
Umgang mit bürokratischen Prozessen...	22,6%	49,1%	28,3%	100%
Finanzielle Lage	27,8%	48,1%	24,1%	100%
Wohnsituation	38,9%	42,6%	18,5%	100%
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	35,2%	33,3%	31,5%	100%
Familiäre Probleme...	33,3%	38,9%	27,8%	100%
Gesundheit und Ausdauer	27,8%	38,9%	33,3%	100%
Alkohol und Drogen/Umgang mit Belastungen	42,6%	46,3%	11,1%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Ob und inwieweit die Behandlung von Themen und Problemlagen mit dem Problemausmaß korrespondiert, ist eine schwer zu beantwortende Fragestellung, da hier Selbst- und Fremdwahrnehmung einander widersprechen können. Während die Angaben zur Behandlung von Themenstellungen den Angaben der ProfessionistInnen im Interventionsbogen entstammen, werden Angaben über das Problemausmaß im Unterschied dazu auf Basis der Angaben der Transitarbeitskräfte gewonnen. Von den ProfessionistInnen wird in diesem Zusammenhang das Argument vorgebracht, dass die

Herstellung von Problemeinsicht seitens der KlientInnen oft erst einen Schritt im Zuge des Interventionsprozesses darstellt, daher Interventionen in Bereichen erfolgen können, wo die Transitarbeitskräfte von sich aus keinen Handlungsbedarf sehen. Aus diesem Grund kann der Vergleich zwischen Problemausmaß und Interventionsintensität nur eingeschränkt bei jenen Themenstellungen durchgeführt werden, die ‚objektiv‘ (zumindest jedoch die am noch objektivsten feststellbar) sind, also Problemlagen, die sich in Selbst- und Fremdwahrnehmung (zwischen Klient/in und Sozialarbeiter/in bzw. Outplacer/in) nicht allzu leicht unterscheiden sollten. Es sind dies die finanzielle Lage, die Wohnsituation sowie die Gesundheit.

Tabelle 36: Interventionshäufigkeit in Abhängigkeit vom Problemausmaß

Problemlage		Problembehandlung		Summe	N
		nie/selten	häufig		
Finanzielle Lage	Problem klein	87,5%	12,5%	100%	24
	Problem groß	56,5%	43,5%	100%	23
Wohnsituation	Problem klein	89,7%	10,3%	100%	39
	Problem groß	61,5%	38,5%	100%	13
Gesundheit	Problem klein	64,9%	35,1%	100%	37
	Problem groß	68,7%	31,3%	100%	16

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Ob und inwieweit die Interventionshäufigkeit für bestimmte Problemlagen entsprechend der Angaben der ProfessionistInnen mit der Problemintensität, wie sie seitens der KlientInnen gesehen wird, übereinstimmt, wird aus voranstehender Tabelle deutlich. Wenn die KlientInnen von sich aus angeben an bestenfalls kleinen finanziellen Problemen zu leiden, wird in 87,5% der Fälle diese Problemlage seitens der ProfessionistInnen auch nur selten oder nie behandelt, in 12,5% der Fälle jedoch häufig. Wird seitens der KlientInnen eine große finanzielle Problematik ausgemacht, so korrespondiert dies in 43,5% der Fälle (und damit viermal öfter) auch mit einer häufigen Behandlung dieses Problems, aber in 56,5% der Fälle wird trotzdem selten oder nie die finanzielle Problematik behandelt. Gleichzeitig erfolgen bei 35% der Befragten, die bei sich nur kleine gesundheitlichen Probleme sehen, häufige Interventionen zum Problembereich Gesundheit.

Es zeigen sich also interpretationswürdige Diskrepanzen, wo trotz seitens der KlientInnen nicht wahrgenommener Problemlagen häufige Interventionen seitens der ProfessionistInnen erfolgen bzw. umgekehrt, wo von KlientInnen relativ stark wahrgenommene Probleme nicht mit häufiger Behandlung dieser Problemlagen durch die ProfessionistInnen korrespondieren. Ein Auseinanderklaffen von Selbst- und Fremdwahrnehmung wurde bereits als mögliche Erklärung für diese Unterschiede angeführt. Eine andere z.B. im finanziellen Bereich könnte darin liegen, dass die Schulden der KlientInnen zwar groß, diese aber bereits reguliert sind, wodurch sich der Handlungsdruck für die ProfessionistInnen reduziert.

In Teilbereichen ähnliche Ergebnisse können erzielt werden, wenn die Behandlung von Themenstellungen und die Zufriedenheit damit in Abhängigkeit von der Erwartung der Transitarbeitskräfte diskutiert werden.

Tabelle 37: Behandlung und Zufriedenheit in Abhängigkeit von der Erwartung der Transitarbeitskräfte

(n=57)	Unterstützung bei der Bewältigung des Arbeitsalltags	Unterstützung bei beruflichen Fähigkeiten u. Fertigkeiten	Bearbeitung persönlicher oder familiärer Probleme	Unterstützung bei Jobsuche und Bewerbung
erwartet	75%	72%	47%	85%
erhalten (% derer, die erwarteten)*	80%	82%	58%	78%
zufrieden (% derer, die erhalten)*	100%	97%	100%	92%

* Die Prozente beziehen sich jeweils auf die Anteile darüber.
Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Die stark beschäftigungsbezogene Erwartungshaltung der Transitarbeitskräfte hinsichtlich Unterstützung seitens der ProfessionistInnen korrespondiert weitgehend mit dem wahrgenommenen Erhalt einer Unterstützung in eben diesen Bereichen. Von jenen 47% der Befragten, die sich Unterstützung bei der Bearbeitung persönlicher und familiärer Probleme erwartet haben, geben aber nur 58% an auch tatsächlich eine Unterstützung in diesem Feld wahrgenommen zu haben, während dies im Umkehrschluss auf 42% nicht zutrifft. Jene, die angeben eine Unterstützung erhalten zu haben sind mit dieser jedoch hochgradig zufrieden.

10.1.2. Anwendung von Interventionsformen

SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen haben im Rahmen eines personenbezogenen Interventionsbogens angegeben, welche Interventionsformen, deren Auflistung gemeinsam mit den ProfessionistInnen entwickelt worden ist und sich an ihrer tagtäglichen Praxis orientiert, wie häufig angewendet werden.

Von den Interventionsformen her betrachtet, werden am häufigsten die Be- und Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen, informelle Gespräche, Bewerbungscoaching und Beratung angewandt. In mehr als 50% aller Fälle kommen diese Interventionsformen häufig zur Anwendung.

Die am wenigsten genutzten Interventionsformen sind Gespräche mit Transitarbeitskräften und deren Familienangehörigen, die physische Begleitung, die Netzwerkaktivierung sowie Gruppeninterventionen. In rund 50% aller Fälle wurden diese Methoden nie gewählt.

Tabelle 38: Häufigkeit der Anwendung von Interventionsformen

(n=54)	nie	selten	häufig	Summe
Informelle Gespräche	3,7%	40,7%	55,6%	100%
Informationsgespräch	7,4%	53,7%	38,9%	100%
Beratung	5,6%	44,4%	50,0%	100%
Bearbeitung von Konflikten mit Dritten	33,3%	55,6%	11,1%	100%
Krisenintervention und Stabilisierung	42,6%	40,7%	16,7%	100%
Feedbackgespräch mit KlientInnen	24,1%	40,7%	35,2%	100%
Verhandeln / Aushandeln	42,6%	46,3%	11,1%	100%
Ressourcenaktivierung individuell	35,2%	40,7%	24,1%	100%
Netzwerkaktivierung	48,1%	48,1%	3,7%	100%
Verweis an andere Institutionen ohne Kontaktherst.	38,9%	46,3%	14,8%	100%
Verweis an andere Institutionen mit Kontaktherst.	46,3%	46,3%	7,4%	100%
Gespräch mit TAK und Familienangehörigen	55,6%	42,6%	1,9%	100%
Gruppeninterventionen	46,3%	40,7%	13,0%	100%
Bewerbungsunterlagen be- und erarbeiten	13,0%	29,6%	57,4%	100%
Bewerbungscoaching	11,3%	37,7%	50,9%	100%
Jobs oder Praktika vermitteln	25,9%	31,5%	42,6%	100%
(physische) Begleitung	55,6%	44,4%	0%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Wird die Häufigkeit der Anwendung der einzelnen Interventionsformen danach differenziert, ob Sozialarbeit und Outplacement getrennt durch jeweils eigens dafür zuständige ProfessionistInnen oder in Personalunion wahrgenommen werden, dann zeigt sich eine Schwerpunktsetzung des integrierten Ansatzes beim Bewerbungscoaching, der Vermittlung von Jobs und Praktika sowie bei der Gruppenintervention. Der getrennte Ansatz fokussiert demgegenüber stärker auf Informationsgespräche sowie auf Feedbackgespräche mit KlientInnen. Bei all den fünf erwähnten Interventionsformen liegt – wie aus nachstehender Tabelle ersichtlich wird – der Anteil häufiger Anwendung im Vergleich zwischen den beiden Ansätzen mindestens 20 (bis hin zu 45) Prozentpunkte auseinander. Zusammenfassend kann die These formuliert werden, dass beim Ansatz in Personalunion die Interventionsformen zur direkten Arbeitsmarktintegration ein stärkeres Schwergewicht genießen, während beim getrennten Ansatz Feedback und Information dominiert.

Tabelle 39: Anteil häufiger Anwendung von Interventionsformen nach Sozialarbeit-Outplacement-Trennung/-Integration

(n=54)	SA-OP-Trennung	SA-OP-Integration	Schnitt
Informelle Gespräche	51,4%	64,7%	55,6%
Informationsgespräch	45,9%	23,5%	38,9%
Beratung	43,2%	64,7%	50,0%
Bearbeitung von Konflikten mit Dritten	8,1%	17,6%	11,1%
Krisenintervention und Stabilisierung	16,2%	17,6%	16,7%
Feedbackgespräch mit KlientInnen	37,8%	5,9%	27,8%
Verhandeln / Aushandeln	13,5%	5,9%	11,1%
Ressourcenaktivierung individuell	24,3%	23,5%	24,1%
Netzwerkaktivierung	2,7%	5,9%	3,7%
Verweis an andere Institutionen ohne Kontaktherstellung	13,5%	17,6%	14,8%
Verweis an andere Institutionen mit Kontaktherstellung	10,8%	0,0%	7,4%
Gespräch mit TAK und Familienangehörigen	2,7%	0,0%	1,9%
Gruppeninterventionen	8,1%	52,9%	22,2%
Bewerbungsunterlagen be- und erarbeiten	59,5%	52,9%	57,4%
Bewerbungscoaching	40,5%	75,0%	50,9%
Jobs oder Praktika vermitteln	29,7%	70,6%	42,6%
(physische) Begleitung	0,0%	0,0%	0,0%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Wird die differenzierte Betrachtungsweise der Anwendung verschiedener Interventionsformen auf einen Vergleich in Abhängigkeit von der Problemanzahl seitens der KlientInnen hin ausgeweitet, so zeigen sich kaum ausgeprägte Neigungen der ProfessionistInnen bzw. Eignungen von Methoden. Ob eine Methode demnach häufig oder selten angewandt wird, scheint nicht davon abzuhängen ob einE KlientIn viele oder wenige Problemdimensionen aufweist. Zwei Ausnahmen zu dieser generellen Feststellung werden in den Ergebnissen erkenntlich: Die Interventionsformen Verhandeln/Aushandeln sowie Gruppenintervention werden bevorzugt bei jenen Personen angewandt, die viele Problemlagen aufweisen.

Werden nun anstelle der direkten die indirekten Interventionsformen betrachtet, erweisen sich die kollegialen Teambesprechungen und die Recherche für KlientInnen mit einem

knapp 40%-Anteil als die am häufigsten genutzten Methoden. Am seltensten angewandt werden die Fallsupervision sowie die Herstellung von Firmenkontakten. Ersteres ist in mehr als der Hälfte aller Fälle, zweiteres bei mehr als einem Viertel aller Transitarbeitskräfte nie angewandt worden.

Tabelle 40: Anwendung von indirekten Interventionsformen

(n=54)	nie	selten	häufig	Summe
Kollegiale Teamberatung	13,0%	48,1%	38,9%	100%
Fallsupervision	53,7%	44,4%	1,9%	100%
Recherche für KlientInnen	13,0%	48,1%	38,9%	100%
Firmenkontakte herstellen	27,8%	48,1%	24,1%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Die differenzierte Betrachtung danach, ob Sozialarbeit und Outplacement am jeweiligen Standort integriert oder getrennt angeboten werden, fördert keine sehr großen Unterschiede zu Tage. Einzig der Überhang des getrennten Ansatzes bei der Herstellung von Firmenkontakten relativiert etwas die zuvor formulierte These der Schwerpunktsetzung auf direkte Arbeitsmarktintegration beim integrierten Ansatz.

Tabelle 41: Anteil häufiger Anwendung indirekter Interventionsformen nach Sozialarbeit-Outplacement-Trennung/-Integration

(n=54)	SA-OP-Trennung	SA-OP-Integration	Schnitt
Kollegiale Teamberatung	37,8%	41,2%	38,9%
Fallsupervision	2,7%	0,0%	1,9%
Recherche für KlientInnen	35,1%	47,1%	38,9%
Firmenkontakte herstellen	27,0%	17,6%	24,1%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Der Befund für die indirekten Interventionsformen ist hinsichtlich der Frage nach Unterschieden in Abhängigkeit vom Problemausmaß gleich zu jenem für die direkten: Es zeigen sich keine ausgeprägten Eignungen/Neigungen in Abhängigkeit von der Problemanzahl der KlientInnen. Die Ausnahme dazu bildet die Fallsupervision, die bevorzugt bei mehrfachen Problemlagen zur Anwendung kommt.

10.1.3. Stundenaufwand und Zeitverwendung für Interventionen

Nachdem geklärt ist, welche Interventionsformen wie häufig angewandt werden, stellt sich nunmehr die Frage nach dem Stundenaufwand, den SozialarbeiterInnen und OutplacelerInnen im Dienst der Transitarbeitskräfte aufbringen.

Die Unterschiede dabei sind groß und reichen von 0 bis 60 Stunden pro Person. Die SozialarbeiterInnen wenden für die Mehrheit der KlientInnen zwischen 6 und 15 Stunden auf, der Schnitt liegt bei 13,1 Stunden pro KlientIn. Die OutplacelerInnen wenden für knapp die Mehrheit der KlientInnen zwischen 11 und 20 Stunden auf, der Schnitt liegt bei 14,5 Stunden, die nach eigenen Angaben direkt pro KlientIn aufgebracht werden.

Tabelle 42: Verteilung des Stundenaufwandes für Interventionen

(n=54)	SA	OP
0 Stunden	5,8%	1,9%
1-5 Stunden	13,5%	24,1%
6-10 Stunden	28,8%	13,0%
11-15 Stunden	26,9%	22,2%
16-20 Stunden	9,6%	25,9%
21-25 Stunden	9,6%	3,7%
26-30 Stunden	1,9%	5,6%
über 30 Stunden	3,8%	3,7%
Summe	100,0%	100,0%
Stunden pro KlientIn im Schnitt	13,1	14,5

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Wird der durchschnittliche Stundenaufwand nach den beiden Ansätzen der Trennung bzw. Integration von Sozialarbeit und Outplacement differenziert betrachtet, wird aus nachstehender Tabelle ersichtlich, dass beim getrennten Ansatz sowohl von den OutplacelerInnen als auch den SozialarbeiterInnen rund vier Stunden mehr aufgewandt werden, als diese beim integrierten Ansatz der Fall ist. In Summe sind es beinahe 8 Stunden mehr Interventionen, die Transitarbeitskräfte im Rahmen des getrennten Ansatzes erhalten. Von der Stundenverteilung zwischen Sozialarbeit und Outplacement her betrachtet zeigt sich im Fall des getrennten Ansatzes große Ausgewogenheit, während beim integrierten Ansatz ein erkennbarer Schwerpunkt auf den Outplacementstunden liegt.

Tabelle 43: Verteilung des Stundenaufwandes für Interventionen

	SA-OP-Trennung	SA-OP-Integration
SA-Stunden pro KlientIn im Schnitt	14,6	10,1
OP-Stunden pro KlientIn im Schnitt	15,1	11,8
Gesamtschnitt	14,9	11,0

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Interpretationswürdige Ergebnisse werden offensichtlich, wenn der Stundenaufwand für Interventionen differenziert nach dem Problemausmaß der KlientInnen betrachtet wird. Das Problemausmaß wird in diesem Fall über die Anzahl der Variablen, deren Beantwortung auf ein hohes Problemausmaß schließen lässt, operationalisiert.

Demnach scheint die Interventionsdauer pro Klient in keinem ausgeprägten Zusammenhang zur Anzahl der von den KlientInnen hoch bewerteten Problemvariablen zu stehen. So wird unerwarteter Weise die intensive Intervention (im Sinne einer Dauer über 10 Stunden) v.a. seitens der Sozialarbeit mehrheitlich jenen KlientInnen zu Teil, die nur wenige Probleme angeben, während sich die entsprechenden Werte für das Outplacement ausgeglichener gestalten, aber auch hier keine Schwerpunktsetzung der intensiven Interventionen bei jenen Transitarbeitskräften mit einer hohen Problemvariablenanzahl erkennen lassen. Relativierend kann zwar angeführt werden, dass die Menge der Problemvariablen nicht unbedingt ein Indikator für die Schwierigkeit eines einzelnen Problems darstellt, zur inhaltlichen Erklärung dieser Ergebnisse ist dies jedoch nicht ausreichend.

Von den ProfessionistInnen selbst wird in diesem Zusammenhang auf zwei Aspekte hingewiesen: Einerseits führen die restriktiven Möglichkeiten professioneller Intervention unter den gegebenen Rahmenbedingungen verkürzter Projektlaufzeiten dazu, dass schwerwiegende und zeitintensive Probleme kaum mehr aufgegriffen werden können, weshalb bei diesen Personen auch keine Schwerpunktsetzung erkennbar ist. Gleichzeitig sei zu beobachten, dass Personen mit gravierenden Problemlagen oft auch jene sind, die wenig Problemeinsicht an den Tag legen, womit trotz Bemühungen die Arbeitsgrundlage für soziale Interventionen fehlt, die somit nicht im ausreichenden Ausmaß erfolgen können.

Tabelle 44: Stundenaufwand für Interventionen abhängig vom Problemausmaß

		wenige Probleme	viele Probleme	Summe	N
SA	bis 10 Stunden	48,0%	52,0%	100%	25
	über 10 Stunden	63,0%	37,0%	100%	27
OP	bis 10 Stunden	57,1%	42,9%	100%	21
	über 10 Stunden	51,5%	48,5%	100%	33

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Abschließend stellt sich im Zusammenhang mit der Deskription der Interventionen die Frage, für welche Arbeitsschritte die ProfessionistInnen ihre Zeit aufwenden.

Entsprechend der in nachstehender Tabelle angeführten Ergebnisse zu dieser Fragestellung verwenden die SozialarbeiterInnen für die Problemlösung und Motivation nicht ganz die Hälfte des zur Verfügung stehenden Zeitbudgets. Für die konkrete Festlegung und Umsetzung von Interventionsschritten steht sodann ein Drittel der Zeit zur Verfügung und schließlich werden ca. 20% der Zeit auf Erfolgskontrolle und Dokumentation verwendet. Die Verteilung der von der Sozialarbeit aufgebrauchten Zeit auf einzelne Interventionsschritte unterscheidet sich bei Personen, die bei vergleichsweise vielen Problemvariablen hohe Werte angeben, nicht wesentlich von der im Schnitt.

Tabelle 45: Zeitverwendung durch die Sozialarbeit

(n=53)	Min	Max	Schnitt	Bei Problemfällen
Zeit für Anamnese	4,5%	100%	22,2%	22,7%
Zeit für Problemlösungsmotivation klären	0,0%	30,0%	11,0%	10,9%
Zeit für Problemlösung mit TAK	0,0%	55,0%	12,5%	13,2%
Zeit für Festlegung der Umsetzungsschritte	0,0%	30,0%	8,3%	9,9%
Zeit für Problembearbeitung	0,0%	70,0%	26,6%	23,0%
Zeit für Erfolgskontrollen	0,0%	15,0%	4,9%	5,2%
Zeit für Dokumentation	0,0%	15,0%	8,6%	8,6%
Zeit für Evaluation und Berichte	0,0%	20,0%	6,0%	6,3%
Summe			100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Tabelle 46: Zeitverwendung durch die OutplacerInnen

(n=53)	Min	Max	Schnitt	Bei Problemfällen
Zeit für Berufliche Anamnese	4,2%	100%	17,7%	21,8%
Zeit für Berufliche Perspektivenplanung	0,0%	80,0%	23,2%	24,6%
Zeit für Bewerbungsoaching	0,0%	40,0%	20,9%	19,4%
Zeit für Aktive Jobsuche	0,0%	75,0%	20,9%	17,8%
Zeit für Bewerbungscontrolling	0,0%	25,0%	8,8%	8,0%
Zeit für Laufende Dokumentation	0,0%	15,0%	8,4%	8,4%
Summe			100%	100%

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Die Zeitverwendung der OutplacernInnen unterscheidet sich dabei nicht wesentlich von jener der SozialarbeiterInnen. Für Anamnese und Planung verwenden die OutplacernInnen ca. 40% des zur Verfügung stehenden Zeitbudgets. Für konkrete Bewerbungsaktivitäten stehen weitere 40% der Zeit zur Verfügung und schließlich werden ca. 20% der Zeit auf Erfolgskontrolle und Dokumentation verwendet. Damit gewinnt die direkte Intervention etwas an Anteil auf Kosten der Zeit für Anamnese und Planung. Die Verteilung der von OutplacernInnen aufgewendeten Zeit auf einzelne Interventionsschritte unterscheidet sich bei Personen mit vielen hoch bewerteten Problemvariablen wiederum nicht wesentlich von der im Schnitt.

10.2. Veränderungen in den Problemlagen

In diesem Kapitel wird nun dargestellt, wie sich die Problemlagen der RespondentInnen zwischen den ersten beiden Panelzeitpunkten verändert haben. Der Fokus der Analysen liegt dabei auf der Interventionsgruppe: Zunächst wird ganz allgemein untersucht, welche Variablen sich wie stark verändern (10.2.1). Im nächsten Schritt wird eine Differenzierung nach SÖB-Gruppe vorgenommen (10.2.2). Danach wird der Einfluss soziodemographischer Variablen wie Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund auf die Entwicklung der Problemlagen analysiert (10.2.3) und untersucht, ob es Personen gibt, bei denen sich positive Veränderungen häufen (10.2.4). Schlussendlich wird der Frage nachgegangen, inwieweit sich die Problemlagen der Interventionsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe verändert haben – d.h. es werden die Netto-Veränderungen untersucht (10.2.5).

Die Veränderungen der Problemlagen wird als Vorher-Nachher-Messung operationalisiert, wobei der Vorher-Wert vom Nachher-Wert subtrahiert wird. D.h. ein negativer Wert indiziert eine Verbesserung der Problemlagen im Sinne eine Verringerung der Problemlagen. Ein positiver Wert bedeutet dementsprechend eine Verschlechterung.

Während beim ersten Panel in der Interventionsgruppe noch 163 Fragebögen ausgefüllt wurden, reduzierte sich die Fallzahl beim zweiten Panel auf 62 Fälle, was einer Panelmortalität von 62% entspricht. Die Panelmortalität bringt nun zwei Herausforderungen für die Datenanalyse: Zum einen reduzieren sich durch die niedrigere Fallzahl die Möglichkeit zur Ausdifferenzierung der Ergebnisse nach interessierenden Subgruppen und für multivariate Analysen. Zum anderen stellt sich die Frage, ob die Ausfälle „zufällig“ erfolgen, d.h. in keinem Zusammenhang mit den hier interessierenden Problemlagen und deren Veränderungspotentialen stehen (vgl. Kapitel 6.3.2)

Im Folgenden werden jeweils nur jene Veränderungen bzw. Entwicklungen bei den Problemlagen dargestellt, die statistisch signifikant sind (Signifikanzniveau von 5%).

10.2.1. Entwicklung der Problemlagen in der Interventionsgruppe

Vergleicht man die Problemlagen der Transitarbeitskräfte kurz vor Austritt mit jenen kurz nach Eintritt, so sind im Durchschnitt kaum dramatische Veränderungen zu sehen. In Tabelle 47 werden die statistisch signifikanten Veränderungen dargestellt: Verbesserungen treten in erster Linie bezüglich der finanziellen Situation und im Umgang mit Geld auf. Es steigt die Bereitschaft, auch weniger interessante Jobs zu akzeptieren, auch wenn die persönliche Relevanz, einen Job zu haben rückläufig ist. Darüber hinaus nimmt die

Flexibilität zu. Auf der anderen Seite verschlechtert sich im Privatleben die Unterstützung durch den Partner bzw. wird sie problematischer wahrgenommen.

Tabelle 47: Statistisch signifikante Veränderungen im Problemausmaß zwischen Zeitpunkt 1 & 2 in der Interventionsgruppe

	MW-Veränderung	Legende
Index: Finanzielle Situation	-0,30	wird besser
Variable: Unterstützung durch Partner	+0,77	wird schlechter
Variable: Wichtige Dinge nicht leistbar	-0,38	wird besser
Variable: Plane mich selbständig zu machen	+0,34	Plan sinkt
Variable: Bekomme häufig Mahnungen	-0,33	wird besser
Variable: Arbeit nur bei Interesse	-0,32	wird besser
Variable: Wichtig Job zu haben	+0,26	wird schlechter
Variable: Flexibilität bei Unerwartetem	-0,20	wird besser
Variable: Überblick über Finanzen	-0,19	wird besser

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (naher-vorher), 5% Signifikanzniveau

Dass die Veränderungen im Durchschnitt nicht sehr groß sind, kann durch mehrere Faktoren erklärt werden: Zum einen war das gemessene Problemausmaß zu Beginn schon nicht sehr hoch, Verbesserungen sind insofern nicht leicht zu erreichen. Zum anderen werden Verbesserungen auf individueller Ebene durch die Bildung von Durchschnittsen verdeckt. Darüber hinaus ist es vermutlich tatsächlich so, dass durch die zeitliche Verkürzung der Maßnahme nicht mehr so viel erreicht wird.

10.2.2. Entwicklung der Problemlagen differenziert nach SÖB-Gruppe

Einer der großen konzeptionellen Unterschiede im untersuchten Praxisfeld zeigt sich anhand der Fragestellung, ob Sozialarbeit und Outplacement entweder in Personalunion oder getrennt durch jeweils darauf spezialisierte ProfessionistInnen angeboten wird. Die Frage ist nun, ob und inwieweit sich in Abhängigkeit von diesen unterschiedlichen Ansätzen in den Sozialökonomischen Betrieben Wirkungsunterschiede zeigen. Diese Frage wird an dieser Stelle hinsichtlich zweierlei Wirkungsebenen differenziert beantwortet: Im Hinblick auf die Beschäftigungswirkung (siehe Kapitel 10.4) sowie hinsichtlich der im folgenden analysierten Veränderungen in den einer Arbeitsmarktintegration entgegenstehenden Problemdimensionen.

Bei den Wirkungen im Zusammenhang mit den inhaltlichen Problemdimensionen zeigt sich folgendes Bild (siehe Tabelle 48): Neben anderen Bereichen entwickeln sich allem voran die Dimensionen "Umgang mit Geld" sowie "soziales Netzwerk" bei jenen TeilnehmerInnen - und das getragen von den Ergebnissen mehrerer Einzelvariablen - signifikant besser, die an Sozialökonomischen Betrieben mit einer differenzierten Besetzung von Sozialarbeit und Outplacement teilgenommen haben.

Tabelle 48: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen bei Integration versus Differenzierung von Sozialarbeit und Outplacement

Problem-dimension	Variable	SA-OP-Ansatz	Art der Veränderung	MW Entwicklung	p-Value	N
Umgang mit Ämtern und Formularen	Kontrolle der Post für wichtige Briefe	integriert	schlechter	+0,39	<0,05	23
		differenziert	konstant	+0,03		35
Nutzungskompetenz des Hilfesystems	Wissen über zustehende finanzielle Unterstützung	integriert	schlechter	+0,19	0,09	21
		differenziert	besser	-0,24		34
Finanzsituation	Sich wichtige Dinge nicht leisten können	integriert	besser	-0,74	<0,05	19
		differenziert	besser	-0,16		31
Umgang mit Geld	Weiß genau über Kontostand bescheid	integriert	schlechter	+0,23	0,06	22
		differenziert	besser	-0,20		30
Umgang mit Geld	Überlegung vor Kauf, ob auch zu bezahlen	integriert	schlechter	+0,22	<0,05	23
		differenziert	besser	-0,24		34
Umgang mit Geld	Geldeinteilung gelingt gut	integriert	schlechter	+0,24	<0,05	21
		differenziert	besser	-0,16		32
Anpassung an AM-Erfordernisse	Bereitschaft für schlechter bezahlte Teilzeitarbeit zugunsten eigener Kinderbetreuung	integriert	schlechter	+0,67	<0,05	15
		differenziert	besser	-0,62		13
Soziales Netzwerk	Häufiges Treffen mit Freunden und Bekannten	integriert	schlechter	+0,22	0,05	23
		differenziert	besser	-0,26		34
Soziales Netzwerk	Bekannte geben hilfreiche Tipps für Arbeitssuche	integriert	schlechter	+0,14	0,07	22
		differenziert	besser	-0,32		31

Problem-dimension	Variable	SA-OP-Ansatz	Art der Veränderung	MW Entwicklung	p-Value	N
Soziales Netzwerk	Annehmen von Unterstützung durch gute Freunde	integriert	schlechter	+0,23	0,07	22
		differenziert	besser	-0,21		33

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (integriert-differenziert)

10.2.3. Einfluss von Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund

Im Folgenden wird nun untersucht, ob sich die Problemlagen verschiedener Gruppen von Transitarbeitskräften unterschiedlich stark verändern.

Zwischen Männern und Frauen treten einige wenige signifikante Differenzen in der Entwicklung der Problemlagen auf, wobei es meist so ist, dass eine Verschlechterung bei den Frauen auf eine Verbesserung bei den Männern trifft. Inhaltlich betrachtet zeigen sich nach Geschlecht unterschiedliche Entwicklungen in den Bereichen Gesundheit, Familie/Partnerschaft und Soziale Umgangsformen.

Tabelle 49: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen (Geschlecht)

Frage	Sub-Gruppe	MW-Entwicklung	Entwicklungsdifferenz
Index: Partner	weiblich	0,85	-1,60
	männlich	-0,75	
Index: Gesundheit (Zustand)	weiblich	0,28	-0,53
	männlich	-0,25	
Index: Soziale Umgangsformen	weiblich	-0,07	0,22
	männlich	0,15	
Variable: Belastung durch Partnerschaftskonflikte	weiblich	0,91	-1,66
	männlich	-0,75	
Variable: Plan zur Selbständigkeit	weiblich	0,12	0,64
	männlich	0,76	
Variable: häufig körperlich schwach	weiblich	0,31	-0,62
	männlich	-0,31	
Variable: Liquiditätsüberlegung vor Kauf	weiblich	0,17	-0,60
	männlich	-0,43	
Variable: Achten auf Gesundheit	weiblich	0,31	-0,50
	männlich	-0,19	
Variable: Wissen über Praxis im Amt	weiblich	0,14	-0,38
	männlich	-0,24	
Variable: Richtiges Benehmen	weiblich	-0,20	0,34
	männlich	0,14	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (männl.-weibl.), 5% Signifikanzniveau

Bei jenen Variablen, die eine signifikant unterschiedliche Entwicklung nach Migrationshintergrund stattfindet, ist eine Verbesserung bei den Nicht-MigrantInnen gekoppelt mit einer Verschlechterung bei den Transitarbeitskräften mit Migrationshintergrund. Inhaltlich betrachtet, zeigt sich bei Transitarbeitskräften ohne Migrationshintergrund im Gegensatz zu jenen mit Migrationshintergrund eine etwas erhöhte Planungs- und Strukturierungsfähigkeit sowie eine höhere Anpassungsbereitschaft an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes. Die finanzielle Situation verbessert sich allerdings bei den Transitarbeitskräften mit Migrationshintergrund viel deutlicher. Das

Gesundheitsverhalten verbessert sich bei den Transitarbeitskräften ohne Migrationshintergrund tendenziell, während es sich bei den Transitarbeitskräften mit Migrationshintergrund verschlechtert.

Tabelle 50: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen (Migrationshintergrund)

Frage	Sub-Gruppe	MW-Entwicklung	Entwicklungsdifferenz
Index: Planungs- und Strukturierungsfähigkeit	ohne Migrationshintergrund	-0,12	0,31
	mit Migrationshintergrund	0,19	
Variable: Schlechter bezahlte TZ Arbeit für Kinderbetreuung	ohne Migrationshintergrund	-0,67	1,09
	mit Migrationshintergrund	0,42	
Variable: Wichtige Dinge nicht leistbar	ohne Migrationshintergrund	-0,05	-0,57
	mit Migrationshintergrund	-0,62	
Variable: Achten auf Gesundheit	ohne Migrationshintergrund	-0,16	0,50
	mit Migrationshintergrund	0,34	
Variable: Planung bei mehr Arbeit	ohne Migrationshintergrund	-0,12	0,46
	mit Migrationshintergrund	0,34	
Variable: Versuch zu Lernen, wenn man etwas nicht kann	ohne Migrationshintergrund	-0,12	0,36
	mit Migrationshintergrund	0,24	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (mit Migrationshintergrund – ohne Migrationshintergrund), 5% Signifikanzniveau

In Summe betrachtet, ist bei jenen Variablen, die eine signifikant unterschiedliche Entwicklung nach Alter aufweisen, kein eindeutiger Trend der Verschlechterung für die eine und der Verbesserung für die andere Gruppe erkennbar. Ausdauer und Stressresistenz verbessern sich tendenziell bei den Transitarbeitskräften unter 40 Jahren und verschlechtern sich tendenziell bei den Transitarbeitskräften über 40 Jahre. Die

Bereitschaft, auch weniger interessante Arbeit zu akzeptieren steigt hingegen bei den Älteren viel stärker als bei den Jüngeren. Pläne, sich selbständig zu machen, reduzieren sich bei Älteren deutlich, während sich hier bei den Jüngeren kaum Änderungen zeigen.

Tabelle 51: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen (Alter)

Frage	Sub-Gruppe	MW-Entwicklung	Entwicklungsdifferenz
Index: Ausdauer	bis 40 Jahre	-0,11	0,26
	über 40 Jahre	0,15	
Variable: Plan zur Selbständigkeit	bis 40 Jahre	0,07	0,64
	über 40 Jahre	0,71	
Variable: Arbeit nur bei Interesse	bis 40 Jahre	-0,04	-0,58
	über 40 Jahre	-0,62	
Variable: Arbeit unter Stress	bis 40 Jahre	-0,35	0,47
	über 40 Jahre	0,12	
Variable: Durchhalten auch bei Schwierigkeit	bis 40 Jahre	-0,23	0,35
	über 40 Jahre	0,12	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (jung-alt), 5% Signifikanzniveau

10.2.4. Gibt es Personen, bei denen sich positive Veränderungen häufen?

Ein gewisses Auf-und-ab im Laufe der Zeit liegt in der Natur der untersuchten Problemlagen bzw. auch der gewählten Erhebungsmethode. Doch gibt es in der Interventionsgruppe mehr Personen, bei denen sich positive Veränderungen häufen (im Vergleich zur KG): 22% geben bei mindestens 20 (von 89) Variablen zum 2. Befragungszeitpunkt einen besseren Wert bei den Problemlagen an als bei der 1. Befragung – bei der Kontrollgruppe trifft dies nur auf 10% zu.

Tabelle 52: Häufung von positiven Veränderungen

	% von IG	% von KG	Gesamt
1 bis 10 Variablen mit positiver Veränderung	30	38	34
11 bis 20 Variablen mit positiver Veränderung	48	52	50
Über 20 Variablen mit positiver Veränderung	22	10	16
Summe	100	100	100
<i>n</i>	60	69	129

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen;

10.2.5. Netto-Veränderungen

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, inwieweit sich die Problemlagen der Interventionsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe verändert haben – d.h. es werden die Netto-Veränderungen untersucht (siehe Kapitel 5.3.1). Wo gibt es signifikante Netto-Veränderungen und bezüglich welcher Problemlagen gibt es keinerlei Entwicklung? In Tabelle 53 werden jene Veränderungen zwischen den ersten beiden Erhebungszeitpunkten dargestellt, bei denen sich zwischen Interventionsgruppe und Kontrollgruppe statistisch signifikant unterschiedliche Entwicklungen zeigen: Das zentrale Ergebnis ist: Während sich bezüglich Finanzen bei mehreren Indikatoren die Situation der Transitarbeitskräfte verbessert, verschlechtert sie sich tendenziell bei der Kontrollgruppe. Daneben gibt es noch relative Verbesserungen der IG bei der Konfliktfähigkeit (sagen, was einen stört), aber auch Verschlechterungen, wie beim sorgfältigen Kontrollieren der Post. Pläne, sich selbständig zu machen, gehen in der IG häufiger verloren als in der KG.

Tabelle 53: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen

		<i>N</i>	Mean	Netto-Veränderung
Index: Finanzielle Situation	IG	43	-0,30	-0,29
	KG	59	-0,02	
Variable: Sorgfältige Kontrolle der Post	IG	58	0,17	+0,20
	KG	67	-0,03	
Variable: Wichtige Dinge nicht leistbar	IG	50	-0,38	-0,41
	KG	60	0,03	
Variable: Überblick über Finanzen	IG	53	-0,19	-0,26
	KG	67	0,07	
Variable: Häufig Mahnungen	IG	46	-0,33	-0,31
	KG	65	-0,02	
Variable: Sage, was mich stört	IG	58	-0,21	-0,28
	KG	65	0,08	
Variable: Plan zur Selbständigkeit	IG	50	0,34	+0,37
	KG	62	-0,03	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (IG-KG), 5% Signifikanzniveau

Über alle Fälle gemessen, sind in folgenden Problembereichen kaum Netto-Veränderungen zu finden: Selbstdarstellungsfähigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, gesundheitlicher Zustand, soziale Umgangsformen und Anpassungsbereitschaft an den Arbeitsmarkt. Dasselbe gilt für weitere Einzelindikatoren zu Verlässlichkeit, Umgang mit Geld, Lernbereitschaft und Teamfähigkeit.

Dies sagt jedoch nichts darüber aus, ob bei bestimmten Subgruppen nicht doch auch in diesen Bereichen Netto-Veränderungen vorhanden sein könnten. Deshalb werden in einem nächsten Schritt die Netto-Veränderungen getrennt nach Geschlecht, Altersgruppe und Migrationshintergrund analysiert:

Bei weiblichen Transitarbeitskräften sind nur zwei statistisch signifikante Netto-Veränderungen zu finden: Die Planungsfähigkeit nimmt etwas ab, die Bereitschaft auch weniger interessante Arbeit zu akzeptieren nimmt signifikant zu. Bei den Männern gibt es im Gegensatz zu den Frauen zahlreiche signifikante Verbesserungen: Das Gefühl der Einsamkeit sinkt, die Marktfähigkeit der Qualifikationen steigt (nach eigener Einschätzung), die finanzielle Lage und der Umgang mit Geld verbessert sich, ebenso der Gesundheitszustand und der Umgang mit Belastungssituationen. Die Konfliktfähigkeit im Sinne von zu sagen, was einen stört, nimmt zu, die Freude an Teamarbeit geht jedoch

zurück. Auch Pläne, sich selbständig zu machen, werden zurückgeschraubt. Die schon in Tabelle 49 oben absehbare positivere Entwicklung bei den Männern gegenüber den Frauen, bestätigt sich hier also.

Tabelle 54: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen, getrennt nach Geschlecht

	Sub-Gruppe	MW-Entwicklung	Netto-Veränderung
Frauen			
Variable: Planung bei mehr Arbeit	IG	0,14	0,39
	KG	-0,25	
Variable: Arbeit nur bei Interesse	IG	-0,45	-0,57
	KG	0,12	
Männer			
Index: Marktfähigkeit von Qualifikationen	IG	-0,37	-0,57
	KG	0,21	
Index: Umgang mit Geld	IG	-0,21	-0,30
	KG	0,09	
Index: Gesundheitszustand	IG	-0,25	-0,42
	KG	0,17	
Index: Umgang mit Belastungssituationen	IG	-0,21	-0,31
	KG	0,10	
Variable: Qualifikation unzureichend	IG	-0,53	-0,67
	KG	0,14	
Variable: finanziell auf PartnerIn angewiesen	IG	-0,33	-0,58
	KG	0,25	
Variable: Häufig Mahnungen	IG	-0,56	-0,56
	KG	0,00	
Variable: häufig körperlich schwach	IG	-0,31	-0,58
	KG	0,26	
Variable: Alkoholk-/Tablettenkonsum bei Arbeitsproblemen	IG	-0,11	-0,29
	KG	0,18	
Variable: Sage, was mich stört	IG	-0,18	-0,31
	KG	0,13	
Variable: Teamarbeit bevorzugt	IG	0,29	0,47
	KG	-0,19	
Variable: Plan zur Selbständigkeit	IG	0,76	0,76
	KG	0,00	
Variable: Werde besser deutsch lernen	IG	0,30	0,51
	KG	-0,21	
Variable: Einsamkeit	IG	-0,47	-0,70
	KG	0,23	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (IG-KG), 5% Signifikanzniveau

Auch bei den beiden Altersgruppen zeigen sich Veränderungen in unterschiedlichen Bereichen. Während Jüngere vor allem in den Bereichen Konfliktfähigkeit, Durchhaltevermögen, sich Geld einteilen können und Flexibilität Verbesserungen zeigen, sind dies bei den Älteren die Selbstwirksamkeitserwartung, die Fähigkeit Rechte einzufordern, Einsamkeit, auch weniger interessante Arbeit akzeptieren und die finanzielle Abhängigkeit vom Partner. Jüngere fühlen sich gegenüber Ämtern noch hilfloser und verlieren häufig die Unterstützung des Partners. Ältere demgegenüber verlieren v.a. die Intention, sich selbständig zu machen.

Tabelle 55: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen, getrennt nach Altersgruppe

	Sub-Gruppe	MW-Entwicklung	Netto-Veränderung
bis 40 Jahre			
Index: Ausdauer	IG	-0,11	-0,24
	KG	0,13	
Variable: Flexibilität bei Unerwartetem	IG	-0,29	-0,37
	KG	0,08	
Variable: Hilflosigkeit gegenüber Ämtern	IG	0,38	0,55
	KG	-0,17	
Variable: Geld einzuteilen gelingt gut	IG	-0,10	-0,40
	KG	0,29	
Variable: Durchhalten auch bei Schwierigkeit	IG	-0,23	-0,43
	KG	0,21	
Variable: Sage, was mich stört	IG	-0,31	-0,53
	KG	0,22	
Variable: Unterstützung des Partners	IG	0,83	1,28
	KG	-0,44	
über 40 Jahre			
Variable: Kann Probleme lösen	IG	-0,17	-0,37
	KG	0,20	
Variable: Sorgfältige Kontrolle der Post	IG	0,24	0,31
	KG	-0,07	
Variable: Leicht, Rechte einzufordern	IG	-0,53	-0,60
	KG	0,07	
Variable: Finanziell auf PartnerIn angewiesen	IG	-0,40	-0,55
	KG	0,15	
Variable: Arbeit nur bei Interesse	IG	-0,62	-0,59
	KG	-0,03	
Variable: Plan zur Selbständigkeit	IG	0,71	0,69
	KG	0,03	
Variable: Einsamkeit	IG	-0,29	-0,54
	KG	0,25	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (IG-KG), 5% Signifikanzniveau

Bei den Transitarbeitskräften ohne Migrationshintergrund zeigen sich gegenüber der Kontrollgruppe signifikant positivere Entwicklung in den Bereichen Umgang mit Geld und finanzielle Situation, sowie bei der Konfliktfähigkeit. Verschlechterungen gegenüber der Kontrollgruppe gibt es auf der anderen Seite bezüglich der Unterstützung durch einen Partner. Auch bei den Transitarbeitskräften mit Migrationshintergrund verbessert sich die finanzielle Situation, darüber hinaus der Umgang mit Belastungssituationen. Auf der anderen Seite entwickelt sich die Planungsfähigkeit negativ.

Tabelle 56: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen, getrennt nach Migrationshintergrund

Frage	Sub-Gruppe	MW-Entwicklung	Netto-Veränderung
ohne Migrationshintergrund			
Index: Umgang mit Geld	IG	-0,15	-0,23
	KG	0,08	
Index: Konfliktfähigkeit	IG	-0,08	-0,20
	KG	0,12	
Variable: Finanziell auf Partner/in angewiesen	IG	-0,40	-0,60
	KG	0,20	
Variable: Überblick über Finanzen	IG	-0,16	-0,24
	KG	0,08	
Variable: Häufig Mahnungen	IG	-0,52	-0,46
	KG	-0,06	
Variable: Sage, was mich stört	IG	-0,27	-0,39
	KG	0,12	
Variable: Unterstützung des Partners	IG	0,78	0,58
	KG	0,20	
mit Migrationshintergrund			
Variable: Planung bei mehr Arbeit	IG	0,34	0,46
	KG	-0,12	
Variable: Wichtige Dinge nicht leistbar	IG	-0,62	-0,68
	KG	0,06	
Variable: Zu viele Probleme: gehe nicht mehr zur Arbeit	IG	-0,15	-0,65
	KG	0,50	

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen; T-Test (IG-KG), 5% Signifikanzniveau

10.3. Zusammenhang zwischen Verbesserung der Problemlagen und Interventionen

In diesem Kapitel wird der Einfluss der sozialen Intervention auf die Verbesserung von Problemlagen untersucht. Die Berechnung der Verbesserung der Problemlagen basiert dabei auf einer neuen Datenbasis: Es werden jeweils jene Fälle herausgenommen, die zum Zeitpunkt der ersten Befragung jeweils den bestmöglichen Wert hatten – weil diese sich ja nicht verbessern können.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist es rein rechnerisch/statistisch gesehen kaum möglich, multivariate Analysen zur Wirkung der sozialen Intervention durchzuführen. Beim Versuch Verbesserungen statistisch nachzuweisen, wird dieses Dilemma durch die insgesamt eher niedrigen Problemlagen, die zum Zeitpunkt 1 gemessen wurden, verstärkt. In Kapitel 10.3.2 wird dennoch dieser Versuch gestartet, davor erfolgen jedoch noch bivariate Analysen zum Einfluss von Interventionsdauer und –intensität.

10.3.1. Einfluss von Interventionsdauer und Interventionsintensität

Intensivere soziale Intervention beeinflusst v.a. Problemdimensionen im Bereich der untersuchten Persönlichkeitsmerkmalen wie Zielorientierung, Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit und Selbstdarstellungsfähigkeit, darüber hinaus aber auch im finanziellen und gesundheitlichen Bereich (siehe Tabelle 58). Die bloße Verweildauer scheint weniger relevant, mit Ausnahme der Selbstdarstellungsfähigkeit und der Bereitschaft, an Problemen zu arbeiten.

Tabelle 57: Einfluss von Interventionsintensität und Interventionsdauer

Problemlage	Variable	SA Entw. Diff.	SA Effekt- stärke	OP Entw. Diff.	OP Effekt- stärke	SA+OP Entw. Diff.	SA+OP Effekt- stärke	Dauer Entw. Diff.	Dauer Effekt- stärke
Zielorientierung	Klarheit welcher Job	0,45	0,65	0,30	0,42	0,37	0,53	-0,09	0,13
Selbstwertgefühl	froh zu sein wie ich bin	0,33	0,58	0,29	0,49	0,43	0,77	-0,08	0,16
Selbstwirksamkeit	kann Probleme lösen	0,09	0,17	0,56	1,26	0,25	0,49	-0,08	0,15
Selbstdarstellungs- fähigkeit	Bewerbungsgespräch: Über sich selbst sprechen	0,31	0,39	0,97	1,43	0,64	0,89	0,69	1,01
Selbstdarstellungs- fähigkeit	gehe gerne zu Bewerbungsgesprächen	0,15	0,21	0,33	0,44	0,38	0,51	0,67	1,02
Finanzielle Situation	finanziell auf PartnerIn angewiesen	-0,42	0,40	-0,66	0,64	-0,45	0,43	0,02	0,02
Achten auf Gesundheit	ich weiß, was gut für mich ist	0,17	0,26	0,42	0,68	0,46	0,76	0,34	0,55
Ausdauer	Arbeit nur bei Interesse	-0,49	0,53	0,25	0,25	-0,06	0,06	-0,20	0,20
langfristige Anpassungs- bereitschaft	Bereitschaft an Problemen zu arbeiten	0,19	0,32	0,18	0,30	-0,17	0,28	-0,57	1,13
Soziales Netzwerk	Einsamkeit	0,16	0,20	-0,07	0,09	0,07	0,08	-0,41	0,51

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

10.3.2. Werden die gemessenen Verbesserungen durch die Interventionen verursacht?

Die Veränderung im Problemausmaß zwischen den ersten zwei Erhebungszeitpunkten wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst, manche davon konnten gemessen und getestet werden. Neben der Interventionsvariable (Zugehörigkeit zur IG oder KG) wurden jeweils folgende Variablen (gemessen zum Zeitpunkt 1) getestet:

Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, höchste abgeschlossene Ausbildung, Dauer der Arbeitslosigkeit in Monaten, Verweildauer in Dienstverhältnis, mind. Kinder bzw. Pflege, in Partnerschaft, Wohnsituation dichotomisiert, Persönl. regelmäßige Einkünfte, Schulden, Gesundheitl. Probleme schränken Arbeit ein, Behinderung, Haft/Vorstrafe., Abhängigkeitsgefährdung, Schicksalsschlag, etwas Schlimmes (z.B. Unfall) passiert, partnerschaftliche Enttäuschung, Erlebnis, das Kraft gegeben hat;

Aufgrund der geringen Fallzahlen in der IG (Interventionsgruppe) ist es rein rechnerisch/statistisch gesehen kaum möglich, multivariate Wirkungsanalysen durchzuführen. Es kann jedoch überprüft werden, ob die gemessene Veränderung in der IG statistisch signifikant bleibt, wenn intervenierende Variablen, welche möglicherweise die Zuordnung zur IG oder KG (also die Aufnahme im SÖB) beeinflussen, in das Kausalmodell integriert werden. Es wird also versucht, den Selektionsbias herauszurechnen. Die zu erklärende Variable ist jeweils die Netto-Veränderung im Problemausmaß zwischen den Zeitpunkten 1 und 2 bei der Interventionsgruppe relativ zur Kontrollgruppe (differences in differences).

In Tabelle 58 werden jene individuellen Problemlagen aufgelistet, die sich in der Interventionsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe statistisch signifikant verbessert haben. Die größten Veränderungen wurden bei folgenden Indikatoren erzielt:

- froh zu sein wie ich bin,
- mit mir zufrieden,
- finanziell auf PartnerIn angewiesen,
- wichtige Dinge nicht leistbar,
- häufig Mahnungen,
- ich weiß, was gut für mich ist,
- Arbeit nur bei Interesse.

In den meisten Fällen bleibt ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit zur IG (also die Teilnahme am SÖB) und einer positiven Veränderung im Sinne einer Verringerung der Problemlage (deswegen sind die Werte der mittleren Veränderungen negativ) bestehen, d.h. die Interventionswirkung ist durch multivariate Analyse abgesichert (symbolisiert durch ein + in der letzten Spalte der Tabelle 58).

In diesen multivariaten Analysen zeigte sich, dass insbesondere Geschlecht, bisherige Lebensarbeitszeit, Betreuungspflichten und Wohnsituation relevante Variablen sind, d.h. sie liefern zusätzlich zur Interventionsvariable signifikante Beiträge zur Erklärung der Veränderungen.

Tabelle 58: Nettoverbesserungen in der Interventionsgruppe

Problemlage	Indikator	mittlere IG-Verbesserung	mittlere KG-Verbesserung	IG-Netto-Verbesserung	p-Value	multivariat abgesichert
Zielorientierung	Klarheit welcher Job	-0,43	-0,10	-0,33	0,08	+
Selbstwertgefühl	froh zu sein wie ich bin	-0,69	-0,11	-0,58	<0,01	+
Selbstwertgefühl	mit mir zufrieden	-0,50	0,00	-0,50	<0,01	+
Selbstwirksamkeit	kann Probleme lösen	-0,25	-0,05	-0,20	0,08	+
Selbstwirksamkeit	Schicksal selbst in die Hand nehmen	-0,67	-0,28	-0,39	0,03	+
Selbstdarstellungsfähigkeit	Bewerbungsgespräch: Über sich selbst sprechen	-0,37	0,00	-0,37	0,03	+
Selbstdarstellungsfähigkeit	gehe gerne zu Bewerbungsgesprächen	-0,29	-0,03	-0,25	0,10	-
Flexibilität	Flexibilität bei Unerwartetem	-0,44	-0,14	-0,30	0,02	+
Kompetenz, Unterstützung zu nützen	leicht, Rechte einzufordern	-0,44	-0,13	-0,31	0,07	-
Finanzielle Situation	finanziell auf PartnerIn angewiesen	-0,70	0,00	-0,70	0,01	+
Finanzielle Situation	wichtige Dinge nicht leistbar	-0,52	-0,11	-0,41	0,03	+
Finanzielle Situation	Überblick über Finanzen	-0,48	-0,15	-0,33	0,07	+
Finanzielle Situation	häufig Mahnungen	-0,79	-0,18	-0,61	<0,01	+
Achten auf Gesundheit	ich weiß, was gut für mich ist	-0,56	-0,13	-0,43	<0,01	+
Ausdauer	Arbeit nur bei Interesse	-0,51	-0,06	-0,45	0,03	-
Konfliktfähigkeit	Sage, was mich stört	-0,47	-0,08	-0,40	0,02	+
langfristige Anpassungsbereitschaft	Bereitschaft an Problemen zu arbeiten	-0,36	-0,11	-0,25	0,07	+
Soziales Netzwerk	Häufige Kontakte mit Freunden	-0,43	-0,11	-0,32	0,04	+
Soziales Netzwerk	Einsamkeit	-0,43	-0,10	-0,33	0,09	+

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Weitere Analysen zeigen, dass die in der zweiten Befragung erhobenen „Schicksalsvariablen“ – insbesondere die Variable ‚Enttäuschung in der Partnerschaft‘ – ebenfalls die Wirkung der sozialen Intervention beeinflussen.

10.4. Beschäftigungswirkungen

Nicht selten wird im Rahmen von Maßnahmenevaluationen die Wirkung von Interventionen auf die Beschäftigungswirkung reduziert. Obwohl im Rahmen dieses Forschungsprojektes ein breiterer Wirkungsansatz verfolgt wird, wie dies im Rahmen der vorangegangenen Ausführungen untermauert wurde, ist es dennoch erforderlich sich eben auch mit der Beschäftigungswirkung der untersuchten Sozialökonomischen Betriebe auseinanderzusetzen.

Tabelle 59: AM-Status zu Maßnahmenende abhängig vom Stundenaufwand für Interventionen

		MN-Ende beschäftigt	20 Wo. Nach Austritt Beschäftigt ³⁵	N
Geschlecht	männlich	19%	40%	26/10
	weiblich	16%	40%	43/25
Alter	bis 40 Jahre	21%	42%	39/19
	über 40 Jahre	14%	40%	28/15
Migrations- hintergrund	ja	19%	40%	42/20
	nein	14%	35%	29/17
Summe		17%	38%	71/37

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Aus voranstehender Tabelle wird zunächst einmal ersichtlich, dass bei Maßnahmenaustritt nach Angaben der ProfessionistInnen 17% der Transitarbeitskräfte in eine Beschäftigung wechseln. Werden die ehemaligen MaßnahmenteilnehmerInnen dann im Schnitt 20 Wochen nach ihrem Ausscheiden aus dem SÖB danach befragt, welcher Arbeitsmarkstatus zur Charakterisierung der letzten drei Monate vorwiegend zutrifft, dann geben 38% an hauptsächlich beschäftigt gewesen zu sein. Dies spricht für eine doch deutliche Langzeitbeschäftigungswirkung der Intervention. Differenziert nach soziodemographischen Merkmalen zeigen sich so gut wie keine Unterschiede bei den Beschäftigtenanteilen. Sowohl direkt bei Maßnahmenbeendigung als auch im Schnitt 20 Wochen nach dem Ausscheiden aus der Maßnahme sind die Beschäftigtenanteile zwischen Männern und Frauen, Personen bis und über 40 Jahren sowie Personen mit und ohne Migrationshintergrund beinahe völlig identisch. Aus diesem Ergebnis lässt sich der Schluss ableiten,

³⁵ Leichte Abweichungen in den detaillierten Prozentwerten verglichen zur Gesamtsumme sind darauf zurückzuführen, dass die Zahl antwortender Personen bzw. fehlender Werte je nach Merkmal leicht variiert.

dass in weiterer Folge beobachtete Unterschiede in den Beschäftigtenanteilen – z.B. beim Vergleich zwischen Interventions- und Kontrollgruppe – auf die Interventionen und nicht auf eine (potentiell) unterschiedliche soziodemographische Zusammensetzung betrachteter Subgruppen zurückzuführen sind. Der tatsächliche Vergleich der Beschäftigtenanteile zwischen Interventions- und Kontrollgruppe lässt sich auf Basis dieser Feststellung also zielgerichteter interpretieren. So waren in den letzten drei Monaten bezogen auf den Befragungszeitpunkt nach Maßnahmenende 38% der SÖB-TeilnehmerInnen nach eigenen Angaben beschäftigt, während dies nur auf 24% der Kontrollgruppenpersonen zutrifft. Obwohl also deskriptiv in nachstehender Tabelle Unterschiede gut erkennbar sind und diese auch tatsächlich auf die Interventionen zurückzuführen sein dürften, sind diese (wohl wegen der geringen Fallzahl) statistisch nicht signifikant.

Tabelle 60: Beschäftigungsstatus der letzten drei Monate zum 3. Befragungszeitpunkt (nach Maßnahmenende)

	IG	KG
In Beschäftigung	38%	24%
keine Beschäftigung	62%	76%
Summe	100%	100%
<i>N</i>	37	58

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Wenn nun also erste Indizien dafür gefunden werden konnten, dass Unterschiede in der Beschäftigungswirkung auf die Interventionen (zumindest jedoch nicht auf die Soziodemographie) zurückgeführt werden können, stellt sich nun in weiterer Folge die Frage, wie sich die Beschäftigtenanteile nach verschiedenen Interventionsvariablen differenzieren. Eine erste Möglichkeit sich dem zu nähern stellt die Interventionsintensität operationalisiert über die Anzahl der Stunden, die für die einzelnen KlientInnen aufgewandt werden, dar. Dabei lässt sich in nachstehender Tabelle kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem Zeitaufwand für die Intervention und dem Status der KlientInnen nach Maßnahmenende feststellen. Weder kann gesagt werden, dass eine höhere Zeitinvestition in höheren Beschäftigtenanteilen resultiert, noch ist der eindeutige Konnex erkennbar, dass die intensiven Interventionen jenen Transitarbeitskräften gelten, die trotz aller Bemühungen am Ende der Maßnahme arbeitslos bzw. inaktiv bleiben. Tendenziell wird jedoch von den Outplacern auf jene KlientInnen mehr Zeit aufgewandt, die nicht unmittelbar eine Beschäftigung finden, während bei der Sozialarbeit eine leichte Erhöhung des Beschäftigtenanteils unter jenen erkennbar wird, die mehr als 10 Stunden Interventionen erhalten haben.

Tabelle 61: AM-Status zu Maßnahmenende abhängig vom Stundenaufwand für Interventionen

		beschäftigt	in Maßnahme/ WB	inaktiv/ ALO	Summe	N
SA	bis 10 Stunden	15%	6%	79%	100%	33
	über 10 Stunden	19%	0%	81%	100%	36
OP*	bis 10 Stunden	26%	7%	67%	100%	27
	über 10 Stunden	11%	0%	89%	100%	44
Summe		17%	3%	80%	100%	71

* $\Phi = 0,344$, $\text{sig} = 0,039$
 Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Eine zentrale Differenzierung unterschiedlicher Interventionsansätze wurde bereits an mehreren Stellen danach vorgenommen, ob Sozialarbeit und Outplacemente integriert in Personalunion oder differenziert durch jeweils eigens dafür zuständige ProfessionistInnen angeboten wird. Bei den Wirkungen bezogen auf die Problemfelder der Employability waren leichte Vorteile für den differenzierten Ansatz das Ergebnis. Bei der Beschäftigungswirkung der Sozialökonomischen Betriebe zeigen sich nun klare Vorteile für den integrierten Ansatz. Der Anteil ehemaliger TeilnehmerInnen in Beschäftigung liegt sowohl direkt bei Maßnahmenende als auch 20 Wochen nach dem Austritt rund doppelt so hoch als bei jenen, die eine zwischen Sozialarbeit und Outplacement differenzierte Intervention erhalten haben. Validierung erhält dieses Ergebnis demnach durch den Umstand, dass das Ergebnis auf Basis zweier unterschiedlicher Befragungen (einmal handelt es sich um Angaben der ProfessionistInnen zu Maßnahmenende, im zweiten Fall um die Angaben der ehemaligen Transitarbeitskräfte im Rahmen der dritten Panelbefragung) jeweils das selbe ist. Im Zuge einer statistischen Überprüfung kann zwar für den ersten Zeitpunkt nur ein geringer Zusammenhang nachgewiesen werden kann, der zudem nicht signifikant ist. Die Korrelation beim zweiten Zeitpunkt liegt jedoch bereits bei $\Phi = 0,293$ mit einer Signifikanz von 0,075.

Tabelle 62: Beschäftigungswirkung nach Integration bzw. Differenzierung von Sozialarbeit und Outplacement

	Anteil in Beschäftigung		N
	SA-OP-integriert	SA-OP-differenziert	
Bei Maßnahmenende	25%	13%	71
20 Wochen nach Austritt	58%	28%	37

Quelle: FH/IHS – eigene Erhebungen

Ein erster Erklärungsversuch für diese Unterschiede kann an der in Kapitel 10.1. herausgearbeiteten Schwerpunktsetzung des integrierten Ansatzes auf Interventionsmethoden zugunsten der direkten Arbeitsmarktintegration (z.B. Bewerbungscoaching sowie Jobs und

Praktika vermitteln) ansetzen. Demnach dürfte bei Sozialarbeit und Outplacement in Personalunion die Tendenz dazu bestehen mehr Energie auf das Outplacement zu verwenden, wie dies auch durch die höhere Stundenanzahl, die verglichen zu den Stunden für Sozialarbeit in das Outplacement fließt, untermauert wird.

10.5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die stark beschäftigungsbezogene Erwartungshaltung der Transitarbeitskräfte hinsichtlich Unterstützung seitens der ProfessionistInnen korrespondiert weitgehend mit dem wahrgenommenen Erhalt einer Unterstützung in eben diesen Bereichen. Von jenen der Befragten, die sich Unterstützung bei der Bearbeitung persönlicher und familiärer Probleme erwartet haben, geben aber nur gut die Hälfte an, auch tatsächlich eine Unterstützung in diesem Feld wahrgenommen zu haben (jene, die angeben eine Unterstützung erhalten zu haben, sind mit dieser jedoch hochgradig zufrieden). Das Auseinanderklaffen von Selbst- und Fremdwahrnehmung bezüglich der vorhandenen Probleme ist eine mögliche Erklärung für diese Unterschiede. Damit könnte auch erklärt werden, warum ein als gravierend gemessenes Problem nicht eindeutig mit der Häufigkeit der Behandlung dieses Problems durch die ProfessionistInnen korrespondiert. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich, wenn die investierten Interventionsstunden mit der Anzahl der Probleme der TAK gegenübergestellt werden, wobei anzumerken ist, dass die Anzahl der von den ProfessionistInnen investierten Stunden direkt für die Transitarbeitskraft generell unerwartet gering ist. Die investierte Stundenanzahl ist nochmal niedriger, wenn Sozialarbeit und Outplacement in Personalunion umgesetzt wird. Dabei reduziert sich die für die eigentliche Intervention aufgewandte Zeit der ProfessionistInnen auf ein gutes Drittel, weil sehr viel Zeit für die Anamnese und Motivationsklärung aufgewendet wird. Inhaltlich interessant ist, dass beim integrierten Ansatz von Sozialarbeit und Outplacement die Interventionsformen zur direkten Arbeitsmarktintegration ein stärkeres Schwergewicht zu genießen scheinen, während beim getrennten Ansatz Feedback und Information dominiert.

Im vorliegenden Kapitel wurden neben der Umsetzung der Interventionen auch deren Wirkungen auf die Problemlagen der Transitarbeitskräfte analysiert. Das quantitative Ausmaß der Problemlagen zum Eintritt in den SÖB war im Mittel nicht sehr hoch, insofern sind schon rein rechnerisch im Durchschnitt keine großen Verbesserungen zu erwarten. Dazu liegt ein gewisses Auf-und-Ab im Laufe der Zeit in der Natur der untersuchten Problemlagen bzw. auch der gewählten Erhebungsmethode. Doch ist festzustellen, dass es in der Interventionsgruppe (im Vergleich zur Kontrollgruppe) deutlich mehr Personen gibt, bei denen sich positive Veränderungen häufen.

Es zeigen sich je nach Gruppen-Zugehörigkeit in Art und Intensität unterschiedliche Wirkungen: Analysiert man die Netto-Veränderungen getrennt nach Geschlecht, Altersgruppe und Migrationshintergrund wird sichtbar,

- dass bei den Männern im Gegensatz zu den Frauen zahlreiche signifikante Verbesserungen erzielt werden, v.a. bezüglich der finanziellen Lage und des Umgangs mit Geld, der Marktfähigkeit der Qualifikation, des Gesundheitszustands und des Umgangs mit Belastungssituationen;
- dass Jüngere vor allem in den Bereichen Konfliktfähigkeit, Durchhaltevermögen, sich Geld einteilen können und Flexibilität Verbesserungen zeigen;

- dass bei Älteren die Selbstwirksamkeitserwartung, die Fähigkeit Rechte einzufordern, Einsamkeit, die Bereitschaft auch weniger interessante Arbeit zu akzeptieren und die finanzielle Abhängigkeit vom Partner sich verbessern;
- dass bei den Transitarbeitskräften ohne Migrationshintergrund sich gegenüber der Kontrollgruppe signifikant positivere Entwicklung in den Bereichen Umgang mit Geld und finanzielle Situation sowie bei der Konfliktfähigkeit zeigen;
- dass auch bei den Transitarbeitskräften mit Migrationshintergrund sich die finanzielle Situation sowie der Umgang mit Belastungssituationen verbessern.

Die Intensität sozialer Intervention ist für deren Wirkung von Relevanz: Intensivere soziale Intervention (operationalisiert über die Zahl der Interventionsstunden) beeinflusst v.a. Problemdimensionen im Bereich der untersuchten Persönlichkeitsmerkmale wie Zielorientierung, Selbstwertgefühl, Selbstwirksamkeit und Selbstdarstellungsfähigkeit. Darüber hinaus wirken sich mehr Interventionsstunden aber auch im finanziellen und gesundheitlichen Bereich positiv aus. Die bloße Verweildauer scheint weniger relevant.

Die analysierten Wirkungen der sozialen Intervention können durch multivariate Wirkungsanalysen v.a. im Bereich der finanziellen Situation und des Umgangs mit Geld sowie im Selbstwertgefühl bestätigt werden. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Geschlecht, bisherige Lebensarbeitszeit, Betreuungspflichten und Wohnsituation relevante Variablen sind, welche zusätzlich zur Interventionsvariable signifikante Beiträge zur Erklärung von Veränderungen liefern.

Bezüglich der Beschäftigungswirkung weisen die Ergebnisse auf eine deutliche ‚Langzeit‘-Wirkung der SÖB hin, da sich der Beschäftigtenanteil in den 20 Wochen nach SÖB-Austritt verdoppelt. Differenziert nach soziodemographischen Merkmalen zeigen sich hier kaum Unterschiede.

Interessant ist, dass die Beschäftigungswirkung dann deutlich höher ist, wenn Sozialarbeit und Outplacement integriert in Personalunion angeboten werden, während hinsichtlich der analysierten Veränderungen in den einer Arbeitsmarktintegration entgegenstehenden Problemdimensionen die SÖB mit einer differenzierten Besetzung von Sozialarbeit und Outplacement bessere Erfolge erzielen.

Insgesamt ist jedoch darauf hinzuweisen, dass aufgrund der niedrigen Fallzahlen die vorliegenden Ergebnisse im Einzelnen nicht überzubewerten sind, nichtsdestotrotz können Trends abgelesen werden.

11. Abschließende Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Praxis

Als Konsequenz aus den zahlreichen Ergebnissen, die im Anschluss an die einzelnen Kapitel zusammengefasst wurden, werden nun Schlussfolgerungen und Empfehlungen auf drei Ebenen gezogen.

Erstens wird dem Projektziel bzw. dem Praxispartner Rechnung getragen, dem spätestens an dieser Stelle für sein innovatives Engagement große Anerkennung zu zollen ist. Als Handreichung für die Praxis werden die Analyseergebnisse in Hinblick auf die Dokumentation in einen Vorschlag für deren Weiterentwicklung gebündelt. Dieser hoffentlich nützliche Output des Forschungsprojekts basiert auf der Erkenntnis, dass systematische und möglichst vergleichbare Dokumentationen Basis für die theoretisch wissenschaftlich angeleitete Selbstevaluation und damit der Qualitätssicherung sind. Nicht zuletzt bieten sie auch für weiterführende externe Forschung eine wichtige Grundlage.

Zweitens ist noch einmal auf die durch die Literaturanalyse belegte Tatsache hinzuweisen, dass Wirkungsforschung im Bereich der Sozialen Arbeit in Österreich ein noch sehr unterentwickeltes Gebiet ist und damit vor zahlreichen Herausforderungen steht. Als Schlussfolgerung dazu werden kritische forschungsmethodische Überlegungen angestellt. Diese sind unumgänglich, da mit dem vorliegenden Projekt ein erster Versuch des Wirkungsnachweises unternommen wurde, der selbstverständlich fortzuführen ist. Um die Soziale Arbeit auch wissenschaftlich weiter zu entwickeln, bedarf es der Forschung in und für die Soziale Arbeit. Gerade Wirkungsforschung ist dazu ein unverzichtbarer Bestandteil der Auseinandersetzungen, da Handlungs- und interaktionale Strategien für KlientInnen auf empirisch abgesicherter Theorie basieren sollten.

Drittens werden auch Schlussfolgerungen gezogen, die das gewählte Anwendungsbeispiel, die Sozialökonomischen Betriebe bzw. deren Zielgruppe der Langzeiterwerbslosen betreffen. Die vorliegende Studie hat aufgezeigt, welche große Bedeutung in den Rahmenbedingungen liegt, die das Handeln von AkteurInnen maßgeblich beeinflussen. Die Praxis der Sozialen Arbeit kann nicht unabhängig von den Rahmenbedingungen betrachtet und weiter entwickelt werden. Aus diesem Grund soll der Bogen der Untersuchung mit Empfehlungen für die Arbeitsmarktpolitik geschlossen werden.

11.1. Praxeologische Schlussfolgerungen

Qualität ist eine Größe, die generell schwierig zu bestimmen ist, da die Definitionsmacht immer abhängig ist von der Betrachterseite und dem Vergleich mit anderen Angeboten. Qualität ist also eine relative Größe im Kooperationsdreieck Kostenträger, Leistungsträger und NutzerInnen. Zunehmend geben Kostenträger messbare Qualitätskriterien, die im Bereich aktiver Arbeitsmarktpolitik die Integrationsquoten und die NutzerInnenzufriedenheit sind, und Vorgaben eines Leistungsnachweises der gesetzten Aktivitäten vor. Die Vergabe von Leistungsverträgen ist somit an die Erfüllung dieser Vorgaben geknüpft. Leistungsträger müssen Überlegungen anstellen, wie sie die Qualität ihres Angebotes einerseits sichern und andererseits auch ausweisen.

Das Wahrnehmen und Definieren von qualitativ „guter“ Arbeit ist in der sozialarbeiterischen Praxis eng an die Wahrnehmung einer für die KlientInnen

wirkungsvollen Unterstützungsleistung gebunden. Dabei sind die wahrgenommenen erfolgversprechenden Verhaltens- und damit einhergehenden Einstellungsänderungen vor allem von der Problemeinsicht, der Veränderungsbereitschaft und den zur Verfügung stehenden Ressourcen und Stärken der KlientInnen abhängig. Sie sind Co-ProduzentInnen der erbrachten Leistung und bestimmen das Ergebnis wesentlich mit. Die Darstellung des Problembearbeitungsprozesses und die Ausweisung von Wirkungen beinhaltet darüber hinaus die Schwierigkeit, einen komplexen Prozess zu abstrahieren und zu generalisieren, sodass überindividuell Aussagen zur fachlichen Qualität formuliert werden können. Die Dokumentation der durchgeführten Interventionen ist eine mögliche Basis.

Dokumentation ist im Strukturierungsmodell Aufgabenfelder, -typen und Tätigkeitsgruppen nach Maja Heiner (2007: 144-145) Teil der Tätigkeitsgruppe „Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität des eigenen Angebotes und des internen Leistungssystems“ mit dem Ziel, das individuelle berufliche Handeln und das Leistungsangebot einer Maßnahme zu optimieren. In diesem Sinn gilt Dokumentation wie auch Reflexion oder Evaluation als Tätigkeitsform, die sowohl auf der Ebene der Fallarbeit umgesetzt wird als auch eine Grundlage für die Tätigkeitsformen Ablauf- und Projektplanung sowie Konzeptions- und Angebotsentwicklung darstellt. Dokumentation als Festhalten der Aufgaben, Tätigkeiten und Abläufe trägt dazu bei, dass die Quantität und die Vielfältigkeit der Arbeit beschrieben und infolge auch transparent gemacht wird. Sie unterstützt eine genaue Einschätzung hinsichtlich Prioritätensetzung in der Problembearbeitung und hinsichtlich Verteilung der fachlichen Ressourcen. So sieht Ruth Brack (2009b: 51) insbesondere in der klientInnenbezogenen Dokumentation die Möglichkeit, die Komplexität der konkret erbrachten Leistung darzustellen und die fachliche Qualität transparent zu machen.

Die klientInnenbezogene Dokumentation ist charakterisiert durch Zweckbestimmung, Inhaltsauswahl, Prozesskompetenzen und dem Ressourcensystem. Zum begrifflichen Verständnis werden diese vier Charakteristika nun beschreibend dargelegt.

Die datenschutzrechtlich erhobenen Daten und innerhalb eines Leistungsvertrages erhobenen Informationen über die KlientInnen stellen die Inhalte der Dokumentation dar, die sich an der Zielsetzung der Organisation orientieren. Somit ist eine Transparenz der Zweck- und Zielbestimmung notwendig, damit eine Auswahl in der Datensammlung getroffen werden kann. Die klientInnenbezogener Dokumentation, als Daten- und Informationssammlung für den Problembearbeitungsprozess, umfasst allgemein die Aufnahme von Stammdaten, Situations-, Kontext- und Problemerkfassungen, Verlaufsdocuments, Abschlussdocuments, die problembezogene Korrespondenz, Finanzielles und Rechtstitel bzw. Gutachten, welche für die Problembearbeitung relevant sind (vgl. Geiser 2009: 29).

Dokumentation als Tätigkeitsform verlangt nach spezifischen Kompetenzen der Fachkräfte, damit sie überhaupt im Arbeitsprozess umgesetzt werden kann (vgl. Heiner 2001: 142-143). So besteht die Notwendigkeit in der sozialarbeiterischen und sozialpädagogischen Tätigkeit, „Handlungssituationen in ihrer Komplexität zu >entschlüsseln<, sie zu >lesen<, zu verstehen und zu deuten“ (Galuske, Rosenbauer 2008: 37). Aus dieser Deutung lassen sich konflikt- und krisenhafte Ausgangsprobleme diagnostizieren, welche zur Ausgangssituation einer fachlichen Intervention werden können. Zu den fachlichen Kompetenzen zählt in diesem Zusammenhang u.a. ein bio-psycho-soziales Problemverständnis und ein Person-Umwelt Verständnis, welches die Interaktion der Menschen mit dem sie umgebenden Kontext berücksichtigt und dabei

sowohl Risiken als auch Ressourcen in Betracht zieht. Zur professionellen Bewerkstelligung dieser komplexen Aufgabe, d.h. Erkenntnisse über die Lebenslagen und -situationen der KlientInnen zu gewinnen und sie gegebenenfalls als Interventionsbasis heranzuziehen, bieten sich strukturierte Gespräche und standardisierte Verfahren an. Vor dem Hintergrund eines Effizienz- und Effektivitätsdiskurses erleben die verschiedenen Erhebungs- und Klassifikationsinstrumente, Fragebögen sowie Testverfahren eine breite Zustimmung. (vgl. Galuske, Rosenbauer 2008) Profiling-Bögen, statistisches Profiling und andere einer Unterstützungsmaßnahme vorgelagerte Instrumente bestimmen zunehmend die Diskussion um die Zubuchung zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Ergebnisse standardisierter Instrumente müssen in die kommunikativen Erhebungen integriert werden.

Um die im Gespräch, durch Vorlage von Daten oder durch Verfahren erhaltenen Informationen strukturieren und deuten zu können, bedarf es einer Reihe von Prozessschritten: das Selektieren von Informationen zu einer „Verdichtung“, um sie hinsichtlich Brauchbarkeit für den Arbeitsprozess mit den KlientInnen zu bewerten: „es muss nach übergeordneten Begriffen gesucht werden, die es erlauben, einen detailreichen Sachverhalt zusammenzufassen“ (Geiser 2009: 40). Für diesen Schritt der Etikettierung ist eine „sachgerechte Sprache“ ohne „moralische Abwertungen“, „Rücksichtnahme auf die Verletzbarkeit des Klienten“, „begriffliche Eindeutigkeit“ mit einer Haltung „berufsethischer Vertretbarkeit“ notwendig (Hess-Haerberli 1969: 57f) weil die „einmal etablierte dokumentierte (Fall-)Realität“ (...) „eine *Eigendynamik*“ entwickelt, „der sich die kategorisierte Person, aber auch die damit beschäftigten Instanzen in der Folge nur schwer entziehen können“ (Wolff 2008: 505). Positiv betrachtet bietet das Etikettieren oder Kategorisieren die Möglichkeit, weiterführende Unterstützungsleistung zu erhalten, die auf das Unterstützungsergebnis einwirken (Spiegel 2004: 132).

Über die Fachkompetenz zur Umsetzung einer strukturierten Arbeitsdokumentation hinaus bestimmen personelle und materielle Ressourcen den Wert der Dokumentation für die Ergebnissicherung (Heiner 2007: 144-145): während die personellen Ressourcen die für die Dokumentation benötigten zeitlichen Ressourcen, die wiederum abhängig sind von der Einstellung der Fachkraft zur Relevanz von Dokumentation, umfassen, betreffen die materiellen Ressourcen das zur Verfügung stehende Dokumentationssystem in einer Organisation.

Je nach Grad der Standardisierung verläuft die Dokumentation entlang der im Arbeitsprozess zur Anwendung kommenden Instrumente, die einerseits die zielorientierte Strukturierung von fallbezogenen Gesprächen unterstützen, andererseits Daten generieren, die eine Bewertung hinsichtlich diagnostizierter sozialer Problemlagen der KlientInnen, Interventionsausmaß sowie -intensität und Wirkung der Interventionen zulassen.

Die Verwendung der Dokumentation liegt sowohl auf der Interaktionsebene mit den KlientInnen als auch auf organisationaler und gesellschaftspolitischer Ebene: auf der Mikroebene zielt sie auf eine wirkungsvolle Intervention ab, die im Sinne einer Außenperspektive eine reflexive Auseinandersetzung mit dem fachlichen Handeln zulässt; auf der Mesoebene zielt sie auf optimale Arbeitsabläufe, einen effizienten Ressourceneinsatz, die Zufriedenheit der InteraktionspartnerInnen, der Kongruenz von Angebot und Nachfrage und den Erfolgsnachweis der Maßnahme ab und auf der Makroebene auf einen effizienten Einsatz volkswirtschaftlicher Ressourcen. Auf allen genannten Ebenen beinhaltet Dokumentation ein qualitätsentwickelndes bzw. -sicherndes Element.

Trotz der vielschichtigen Verwertung der Dokumentation und insbesondere der Unterstützungsfunktion der Fachkräfte in der unmittelbaren Arbeit mit KlientInnen, wird der sozialarbeiterischen Praxis ein zwiespältiges Verhältnis zur Dokumentation nachgesagt (vgl. Brack, Geiser 2009). In den Organisationen des Praxispartners wurde durch dieses Evaluierungsprojekt die Diskussionsbasis für Selbstevaluierung geschaffen, eben mit der Absicht, aus der Dokumentation Wirkungsindikatoren und Wirksamkeitsstrategien abzuleiten und sichtbar zu machen. Voraussetzung ist ein Dokumentationssystem, das sowohl Funktionen strukturierten Arbeitens auf der KlientInnenebene berücksichtigt als auch eine Auswertung des Datenmaterials fallbezogen und überindividuell zulässt. Zu diesem Zweck wurden Vorschläge für die Instrumentenentwicklung erarbeitet. Ziel ist es, ein Selbstevaluierungsinstrument für den Praxispartner zusammenstellen, welches theoriegeleitet, nach Assessment, Leistungsplanung, -prüfung und -auswertung, strukturiert ist. Von Interesse sind dabei vor allem diejenigen Interventionsphasen, die bisher nur wenig strukturiert dokumentiert werden. Das Selbstevaluierungsinstrument baut auf drei inhaltlichen Bausteinen auf:

1. Dokumentationsinstrumente im Maßnahmenablauf
2. Dokumentationsinstrumente für die Kooperation der Fachkräfte
3. ergebnisorientierte Dokumentations- und Dokumentenmappe für Transitarbeitskräfte.

Auf Basis von Literatur und dem Datenmaterial des Praxispartners zur Dokumentation soll die Frage beantwortet werden, inwiefern die Dokumentationssysteme einen theoriegeleiteten, strukturierten Problembearbeitungsprozess unterstützen und eine Auswertung des Interventionsprozesses zu lassen.

In Kapitel 11.1.1. wird die Dokumentation an den Standorten des Praxispartners, als Ausgangslage für die Weiterentwicklung beschrieben (11.1.1.1.), dann für die Dokumentation relevante Schlussfolgerungen aus den qualitativen und quantitativen Ergebnissen des Forschungsprojektes zur Bewertung herangezogen (11.1.1.2.), um in einem weiteren Schritt Schlussfolgerungen für die Entwicklung von Dokumentationsinstrumenten zu ziehen (11.1.1.3.).

Die quantitativen Analysen geben Anhaltspunkte, dass das Modell der Personalunion von Sozialarbeit und Outplacement hinsichtlich Arbeitsmarktintegration die größeren Erfolge aufweist. Dieses Modell der Unterstützungsorganisation in einer Hand rückt in Maßnahmen der Arbeits- und Beschäftigungsorientierung zunehmend in den Fokus der Diskussion und ist theoretisch fundiert im Handlungsansatz Case Management, der in Kapitel 11.1.2. beschrieben und dahingehend analysiert wird, welche Kriterien Anhaltspunkte geben für die inhaltliche Ausgestaltung eines Dokumentationssystems.

Aufgabe der vorliegenden Evaluationsforschung ist es, Vorschläge für die Weiterentwicklung der Dokumentationsinstrumente des Praxispartners zu erarbeiten (Kapitel 11.1.3.). Als Kriterien für die Weiterentwicklung werden ein maßnahmendurchgängiges Dokumentationskonzept mit Klarheit in der Dokumentationsverantwortlichkeit, die Bezugnahme auf Motivation, Veränderungsbereitschaft, Handlungslogiken und das vorhandene Ressourcensystem der KlientInnen und ein Grad an Standardisierung zur Leistungskontrolle, Ergebnissicherung und Datenauswertung herangezogen. Im Kapitel (11.1.3.1.) wird ein Strukturvorschlag beschrieben, der diese Kriterien berücksichtigt und in den Dokumentationsinstrumenten zur Arbeitsbündnissicherung, strukturellen Datenerhebung, Zielvereinbarung,

Dokumentation der sozialarbeiterischen Betreuung, Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte und Datendokumentation der Transitarbeitskraft abbildet.

Schließlich werden in Kapitel 11.1.4. die Erkenntnisse aus der Bewertung der Dokumentationsinstrumente und der aus dem Handlungsansatz Case Management extrahierten Kriterien für eine systematische und durchgängige Dokumentation sowie die abgeleiteten Schlussfolgerungen in Form von Dokumentationsvorschlägen zusammengefasst und ein Ausblick zur Weiterentwicklung eines Dokumentationssystems vorgenommen.

11.1.1. Dokumentationssystem des Praxispartners

Im folgenden Abschnitt werden die Dokumentationsinstrumente an den sechs untersuchten Standorten des Praxispartners im Maßnahmenverlauf beschrieben und eine erste Bewertung vorgenommen, welche Phasen dabei durch Dokumentationsinstrumente über- bzw. unterrepräsentiert sind. Die Standorte werden ab nun als Fallbeispiele bezeichnet. Zur Bewertung der Instrumente werden darüber hinaus die für die Dokumentation relevanten qualitativen und quantitativen Forschungsergebnisse herangezogen. Abschließend wird eine Bewertung des Ist-Standes vorgenommen.

11.1.1.1. Beschreibung des Dokumentationssystems

Die Beschreibung orientiert sich an den Phasen im Betreuungsverlauf der Transitarbeitskräfte: nach der bis maximal acht Wochen vorgelagerten Intervention Arbeitstraining bzw. Probemonat, ist konzeptionell die sozialarbeiterische Intervention zum Aufarbeiten von Vermittlungshemmnissen vorgesehen und zeitgleich oder aufbauend erfolgt die Vermittlungsintervention im Outplacement. Eine auf Freiwilligkeit beruhende Nachbetreuung von maximal vier Monaten schließt die arbeitsmarktliche Integrationsmaßnahme ab. Die zeitlichen Angaben im Maßnahmenverlauf beziehen sich auf die Forschungsprojektzeit und sind Ergebnis der Interviews und Dokumentenanalyse.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die in den Fallbeispielen verwendeten Instrumente nach Maßnahmenphase, Bezeichnung und Zweck des Instrumentes.

Tabelle 63: Übersicht der Dokumentationsinstrumente der Fallbeispiele nach Maßnahmenphase, Bezeichnung und Zweck des Instrumentes

Phase im Maßnahmenverlauf des SÖB	Fallbeispiele	Bezeichnung	Zweck
Vorgelagerte Intervention	5, 6	Personalerhebungsbogen	Aufnahme in den SÖB-Beginn Probemonat
	5, 6	Vereinbarung zur Zusammenarbeit	Verbindlichkeit herstellen; Vereinbarungsvertrag
	3, 4	Bewerbungsbogen KURZ	Anamnese
Betreuung durch SA/OP ³⁶	3, 4	Bewerbungsbogen LANG + Anamnese	Anamnese
	2	Strukturierter Betreuungsplan SA mit differenzierten Instrumenten je Zweck; gegliedert in Orientierungs-, Stabilisierungs- und Outplacementphase	Situations- und Problemanalyse
			Arbeitsblatt: Zeitmanagement/Familienorganisation
	2	Strukturierter Betreuungsplan OP mit differenzierten Instrumenten je Zweck; gegliedert in Orientierungs-, Stabilisierungs- und Outplacementphase	Berufsbiographische Analyse
			Berufliche Zufriedenheitsanalyse
			Zielvereinbarung soziale Qualifizierung
			Zielvereinbarung soziale Qualifizierung
			Arbeitsblatt: berufliche Zielwegbegleitung
			Arbeitsmappe mit Arbeitsblättern, Übungsbeispielen, wichtigen Adressen und umgesetzten Bewerbungsaktivitäten
	1	Projekt-TN Datenbank V3.4.4	Verwaltung von Projekten, Personalbetreuung, Auswertung der Daten als Basis für eine „aussagekräftige Analyse und notwendige Evaluierung“;
			Generierung einer Teilnehmenden-Statistik und Abgangsstatistik, die

³⁶ SA/OP: SA meint sowohl die Berufsbezeichnung SozialbetreuerIn, SozialarbeiterIn und SozialpädagogeIn; OP meint die das Outplacement durchführenden Berufsgruppen, die in den Fallbeispielen größtenteils mit SA ident sind.

			einmal pro Monat an das AMS geht
	1	Info Vermittlungshemmnisse	Vermittlungshemmnisse erfassen
	5, 6	Teilnehmer/in-Anamnese	Anamneseinstrument
	5, 6	1.Zielerreichungsgespräch-Ende des Probemonats	Zielerreichungsgrad feststellen/ Weiterbeschäftigung klären/ Ziele festlegen
	5, 6	2.Zielerreichungsgespräch	Zielerreichungsgrad feststellen
	5, 6	3. Zielerreichungsgespräch /Abschlussgespräch	Abschließende Bewertung
	5, 6	Anamnesebogen Outplacement	Datenerhebung
	3, 4	Outplacement Betreuungsverlauf	Interventionen festhalten
	3, 4	IST-Analyse Berufliche Tätigkeiten-Fähigkeiten-Vorlieben	Reflexion der Berufsbiographie
	3, 4	Firmenbewerbungsliste	Arbeitsmittel TMA zur Übersicht und zum Datenfesthalten
	3, 4	Dokumentation	Gesprächsinhalte festhalten
	5, 6	Erstgespräch/Stammdaten	
	5, 6	OP-Betreuungsverlauf	Gesprächsinhalte festhalten
	5, 6	Nachbesprechungsbogen Praktikum	Praktikumsreflexion/Stärken und Schwächen
	5, 6	Praktikumsbewertung	Praktikumsbeurteilung durch die Praxisanleitung
		Stundendokumentation von 7 standardisierten Tätigkeitsbereichen	
Nachbetreuungsphase			
Koordination Zusammenarbeit	1	Schnittstelle Sozialarbeit -Fachbetreuung	Schnittstellenregelung
Offizielle Berichtslegung für den Fördergeber	2, 3, 4, 5, 6	Endbericht Arbeitstraining „Karriereplan“ an das AMS	Ergebnis der Clearingphase
	2,3,4,5,6	Betreuungsbericht des/r Transitmitarbeiter/s/in	Leistungsprofil ausweisen
	2, 3, 4, 5, 6	Jahresbericht für BMSG	Organisationsbezogene Daten

Für die vorgelagerte Interventionsphase verwenden nur zwei Fallbeispiele Dokumentationsinstrumente (5, 6). Für die Erhebung der Problemlagen ist eine verhältnismäßig große Anzahl an Instrumenten vorhanden, die auf eine stark formalisierte Erhebung hinweisen. Zwei Fallbeispiele sehen die Dokumentation einer periodischen Zielvereinbarung vor (5, 6). Auffallend ist auch, dass dort, wo Sozialarbeit und Outplacement separiert angeboten werden, kein durchgängiges Konzept von Dokumentationsinstrumenten vorliegt. Im integrierten Modell ist das Dokumentationssystem inhaltlich wesentlich breiter und differenzierter angelegt. In den Fallbeispielen 2, 5, 6 sind Arbeitshilfen oder -blätter für die Transitarbeitskräfte vorhanden, die in die klientInnenbezogene Dokumentation einfließen. Eine Schnittstellenregelung in der Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte ist nur in einem Fallbeispiel verschriftlicht (1). Für die Berichtslegung an den Fördergeber existieren drei Vorgaben, die allerdings nur die Fallbeispiele eines Bundeslandes betreffen. Die Nachbetreuungsphase wird nicht separat dokumentiert. Daher ist anzunehmen, dass die Informationen und Daten in die klientInnenbezogene Dokumentation während der Beschäftigung im SÖB eingehen.

11.1.1.2. Ergebnisse aus den qualitativen und quantitativen Analysen

Aus den Ergebnissen der quantitativen und qualitativen Forschungsstrategie werden nun für die Dokumentation relevante Teilergebnisse extrahiert um eine weitere Zuspitzung zur Bewertung der Dokumentationsinstrumente vorzunehmen. Diese Teilergebnisse beziehen sich auf die Dokumentation der Selbstreflexion und Selbstevaluation, die Umsetzung der Dokumentation, insbesondere im Kontext informeller Gespräche und unter dem Blickpunkt der Freiwilligkeit der Inanspruchnahme von Leistungen sowie auf das dokumentationsbezogene Ressourcensystem.

Dokumentation der Selbstreflexion und Selbstevaluation

Dokumentation stellt die Basis dar, um selbstreflexiv und selbstevaluierend die Diagnose von Vermittlungshemmnissen, den Arbeitsprozess und die intervenierende Vorgehensweise zu betrachten und hinsichtlich Zielereichung zu bewerten. Die Reflexion und Selbstevaluation der erbrachten Leistung sind wesentliche Arbeitsschritte oder Tätigkeitsformen zur Sicherstellung fachlicher Qualität. Darüber hinaus unterstützen kollegiale Teamberatung und Fallsupervision die Auswertung. Da die Fallbeispiele keine inhaltlichen Ebenen zur Dokumentation der Selbstreflexion und Evaluation vorsehen, wäre zu vermuten, dass die Reflexion und Auswertung des Arbeitsprozesses vor allem kommunikativ im Schlüsselkräfteteam stattfindet. Diese Annahme scheint nicht bestätigt, denn die Angaben zur „Anwendung indirekter Interventionsformen“ sehen eine eher seltene Anwendung vor: die „kollegialen Teamberatung“ wurde von einem 1/3 (38,9%) der befragten Fachkräfte mit häufig beantwortet; beinahe die Hälfte (48,1%) verwenden dieses Instrument selten und 13,0% gar nicht. Noch weniger kam die Fallsupervision zur Anwendung: nur 1,9% verwenden diese methodische Arbeitsform häufig, beinahe die Hälfte (44,4%) selten und mehr als die Hälfte (53,7%) gar nicht. Laut qualitativer Analyse liegt die transitarbeitskraftbezogene Kommunikation der Fachkräfte eher im informellen Bereich und die kommunikative Intensität der Zusammenarbeit von Sozialarbeit und Outplacement steht einem schriftlichen Festhalten von Absprachen entgegen. Daraus

ergibt sich, dass Selbstreflexion und Selbstevaluation standardmäßig weder dokumentiert noch im formell kommunikativen Kontext umgesetzt werden.

Umsetzung der Dokumentation

Nach fachlichen Standards wird die Umsetzung der Dokumentation im laufenden Arbeitsprozess vorgenommen: jede strukturierte Informations- und Datenerhebung, Angabe der Informationsquelle, Interventionsplanung und -umsetzung, die Kriterien zur Zielerreichung sowie die Auswertung des Erreichungsgrades sind Bestandteil der schriftlichen Aufzeichnung. Die Struktur der Dokumentation orientiert sich an der Struktur der Arbeitsweise und umgekehrt. In den Fallbeispielen kommt die Interventionsform „ informelle Gespräche “ häufig zur Anwendung: 55,6% der Transitarbeitskräfte erhielten diese Interventionsform häufig und 40,7% selten sowie nur 3,7% nie. Es ist anzunehmen, dass ein informeller Arbeitskontext das strukturierte Festhalten von Prozess und Ergebnis erschwert. Weiters liegt in den Fallbeispielen die durchschnittliche Zeitaufwendung der Sozialarbeit für die Dokumentation je Transitarbeitskraft bei 8,6% der gesamten klientInnenbezogenen Tätigkeit bei einer Streuung zwischen 0 und 15%. Die für Erfolgskontrolle und Berichtslegung veranschlagte Zeit wird im Durchschnitt mit 6,0% pro Transitarbeitskraft angegeben, wiederum bei einer Streuung zwischen 0 und 20%. In der Outplacement-Phase decken sich die durchschnittlichen Werte und Streuungswerte für die Dokumentation mit den Angaben der Sozialarbeit (8,4%). Daraus lässt sich ableiten, dass die Dokumentation der klientInnenbezogenen Tätigkeit von der Einstellung zur Dokumentation und vom individuellen Arbeitskonzept abhängig ist.

Sowohl in den Förderrichtlinien des Arbeitsmarktservice als auch in der Maßnahmenkonzeption ist die Unterstützung zur sozialen und beruflichen Qualifizierung vorgesehen. Diese breite Unterstützungsleistung charakterisiert u.a. einen Sozialökonomischen Betrieb. In der Umsetzung des Konzeptes basiert die Inanspruchnahme der sozialarbeiterischen bzw. Outplacement-Leistung allerdings auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. Erfolgt nun die Entscheidung zur Nichtinanspruchnahme, stellt sich die Frage auf welcher Basis die Endberichte an den Fördergeber erstellt werden, der eine Ausweisung der Vermittlungshemmnisse und der umgesetzten fachlichen Tätigkeiten vorsieht.

Dokumentationsbezogenes Ressourcensystem

Dokumentation braucht ein spezifisches Ressourcensystem, dass sich aus personalen und materialen Ressourcen zusammensetzt. In den Fallbeispielen unterscheiden sich die Dokumentationssysteme insbesondere hinsichtlich materieller Ressourcen, also im Grad der Standardisierung der vorhandenen Instrumente und in ihrer Komplexität. Elaborierte und auswertungssoftwareunterstützte Systeme erleichtern das Festhalten des Arbeitsprozesses sowie die Auswertung der Daten und erfüllen eine größere Bandbreite an Funktionen (z.B. Erstellen von Meldelisten und Endberichten an das Ams, Strukturiertes Festhalten der Vereinbarungen in der Problembearbeitung, Festhalten von Zwischenergebnissen und Teilerfolgen). Gleichwohl ist die Zuständigkeit für die Dokumentation durch das Eingeben von Daten und Informationen geklärt und nicht von

der spezifischen Definition des Arbeitsmodells von Sozialarbeit und Outplacement abhängig, wie auch die Transparenz der Daten innerhalb der Fachkräfte.

11.1.1.3.Fazit

In den Fallbeispielen wird eine Vielzahl an Dokumentationsinstrumenten verwendet, welche durchaus eine fachliche Diskussionsbasis darstellen, um ein durchgängiges Konzept zur Dokumentation zu entwickeln. In zwei Fallbeispielen wurde dieses bereits umgesetzt, wobei in einem Fallbeispiel bereits eine elektronische Datenbank vorliegt, die für die Fachkraft wesentlich als Arbeitserleichterung wahrgenommen wird. Ein in der Organisation einheitlich verwendetes und durchgängiges Dokumentationskonzept sichert fachliche Qualität, indem es gleichsam den Arbeitsprozess der Fachkräfte in einer Organisation strukturiert und die standardmäßige Verwendung von Arbeits- bzw. Dokumentationsinstrumenten sicherstellt. Die Fallbeispiele verwenden unterschiedliche Anamneseinstrumente, die in ihrer Komplexität nicht einhergehen mit der zur Verfügung stehenden Verlaufsdokumentation. Damit wird ein Zusammenspielen und Auswerten der Daten erschwert. Instrumente für periodische Zielvereinbarungsgespräche kommen an zwei Standorten zur Anwendung, wobei darüber hinaus in einem dritten Fallbeispiel die im Gespräch festgelegten Handlungsziele und -schritte schriftlich festgehalten werden. Die Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte legt Zuständigkeiten fest – insbesondere auch hinsichtlich dokumentativer Aufgaben und schafft Transparenz hinsichtlich bearbeitbarer Problemlagen, der jeweils fachlichen Interventionen und der erreichten Teilziele, auf die wiederum fachliche Interventionen aufbauen können. Sie schafft darüber hinaus insbesondere bei den Transitarbeitskräften Klarheit für die Zuständigkeit für Anliegen, Bedürfnisse und Problemlagen. Ein Standort weist diese Schnittstelle explizit aus.

Ein komplex-strukturierter Aufbau des Dokumentationssystems unterstützt darüber hinaus sowohl die klientInnenbezogene Auswertung der Daten für die Ausweisung im Fördergeberbericht als auch über die KlientInnenarbeit hinausgehende administrative Tätigkeiten. Der Einsatz von materiellen Ressourcen führt zu Ersparnissen auf Seite der personellen Ressourcen und steigert die Zufriedenheit. Mit Ausnahme eines Fallbeispielen nehmen die Fachkräfte gerade diese Tätigkeiten als belastend wahr.

Verbesserungspotentiale werden in einem maßnahmendurchgängigen Dokumentationskonzept gesehen, das ein einheitliches und standardisiert angewendetes Anamneseinstrument auf Basis inhaltlich definierter Vermittlungshemmnisse, ein differenziertes Instrument zur Verlaufsdokumentation, ein Instrument für Zielvereinbarungsgespräche und eine Schnittstellenregelung zwischen den Fachkräften berücksichtigt.

Bezug nehmend auf die Schnittstellenregelung geben die quantitativen Analysen Anhaltspunkte, dass das Modell der Personalunion von Sozialarbeit und Outplacement hinsichtlich Arbeitsmarktintegration die größeren Erfolge aufweist. Als mögliche Erklärung bietet sich an, dass durch die Personalunion ein individuelles Leistungspaket für jede Transitarbeitskraft geschnürt und vom Prinzip der gleichen Leistungsvergabe im Maßnahmendurchlauf abgesehen wird. Dieses Modell der Unterstützungsorganisation in einer Hand rückt in Maßnahmen der Arbeits- und Beschäftigungsorientierung zunehmend in den Fokus der Diskussion und ist theoretisch fundiert im Handlungsansatz Case Management, der im Anschluss diskutiert wird.

11.1.2. Dokumentation im Handlungskonzept Case Management

Das Handlungskonzept Case Management ist ein strukturiertes Verfahren, dass den Betreuungsprozess in fünf Stufen strukturiert und für jede Betreuungsphase das inhaltliche Ziel, methodische Schritte zur Zielerreichung mittels Arbeitshilfen und Kriterien für die „Arbeitshilfen einer helfenden Kommunikation“³⁷ formuliert (Kleve 2005). Darüber hinaus ist eine Fachkraft für die Zielfindung, Planung von Unterstützungsinterventionen sowie Organisation und Auswertung dieser verantwortlich. Der gesamte Betreuungsprozess wird somit von einer Person geleitet, die eine „Klammer zwischen den in den Betreuungsprozess eingebundenen Einrichtungen und Professionen bilden“ soll, um „widersprüchliche Zielorientierungen und Doppelarbeiten vermeiden“ zu „helfen“ (Hansen in Galuske, Thole 2009: 18).

Die in der Literatur beschriebenen Modelle zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsförderung unterscheiden sich graduell hinsichtlich der Phasenabfolge, ihrer Handlungsansätze und abgeleiteten Arbeitsprinzipien. Die nun folgende Beschreibung des Handlungskonzeptes Case Management erfolgt anhand von aus der Literatur herausgearbeiteten Handlungszielkriterien, die eine strukturierte Grundlage für die Diskussion eines Dokumentationssystems liefern. Die Kriterien betonen die Ressourcenorientierung und Aktivierung (siehe Kapitel 3 Soziale Interventionsstrategien in der Arbeitsmarktintegration).

Die Zuordnung der Dokumentationssysteme aus den Fallbeispielen ermöglicht es, Verbesserungspotential durch eine inhaltliche Anreicherung aufzuzeigen.

11.1.2.1. Handlungszielkriterien und Dokumentationsdimensionen

Aus den Handlungszielkriterien der einzelnen Phasen im Case Management lassen sich Dimensionen ableiten, die sich in einer strukturierten und differenzierten Dokumentation widerspiegeln. Grundlage dieser Zuspitzung sind Arbeitsinstrumente aus dem Handlungsansatz Systemisches Case Management von Heiko Kleve. Zu betonen ist, dass dieser systemische Ansatz auf alle Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit abzielt und nicht explizit auf Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration zugeschnitten ist. Das Konzept ist also allgemein gehalten und nicht spezifiziert auf die Bearbeitung von Vermittlungshemmnissen. So weist Kleve (2005) insbesondere Instrumente zu einer ganzheitlichen Datenerhebung inklusive der Informationsquellen der erhobenen Daten aus (z.B. durch Beobachtung im Arbeitskontext, durch Gespräche u.a).

In diesem Kapitel werden nun für fünf Case Management-Phasen die Handlungszielkriterien beschrieben und Dimensionen für ein Dokumentationssystem herausgearbeitet, wobei die Arbeitshilfen es nicht ermöglichen, durchgängig Dimensionen zu extrahieren. Dementsprechend bleiben auch einige Felder in der Tabelle weiß und werden im Text nicht weiter behandelt. Anschließend erfolgt je Dimension eine Zuordnung der Dokumentationsinstrumente des Praxispartners um schließlich im Fazit eine inhaltliche Bewertung vorzunehmen.

³⁷ Unter „helfender Kommunikation“ wird in diesem Rahmen eine professionelle Kommunikation verstanden.

Phase 1: Clearing bzw. Intake

Im Clearing oder Intake stehen die Beratung und das Herstellen eines Arbeitsbündnisses im gemeinsamen konstruktiven Gespräch im Mittelpunkt. Die Handlungszielkriterien sind Motivation abklären bzw. erhöhen, Vorstellungen zu Problemen und Lösungen von den Transitarbeitskräften einholen, Informationen zum SÖB-Ablauf geben, Informationen zu im Gespräch entstehenden Bedarfen geben und die Vorstellungen zur Zusammenarbeit klären. Für diese Phase besteht Verbesserungspotential, da in den Fallbeispielen kein Instrument vorhanden ist.

Phase 2: Assessment

Im standardisierten Assessment wird eine strukturierte, systematische Erhebung zu beruflichen, persönlichen sowie sozialen Problemen der KlientInnen und ihrer Ressourcen vorgenommen, wobei Ressourcen sichtbar zu machen und mit einzubeziehen sind. Als Dimensionen für die Dokumentation ist eine Kontextualisierung der Problemerkhebung mittels Fragen vorzulagern: mithilfe von Genogrammkarten lassen sich die familiären Beziehungen und das bestehende sozialarbeiterische Netzwerke der Transitarbeitskräfte strukturiert klären. Die kontextuellen Daten werden anschließend nach folgender Struktur erhoben:

1. Lebensweltlicher Kontext
2. Institutioneller Kontext
3. Überweisungskontext
4. Hilfesystemkontext (Kontakte)
5. Historischer Kontext (Erfahrungen mit Problemlösungen und Helfersystemen)
6. Zeitlicher Kontext (Anlass ist)
7. Anspruchskontext (Erwartungen)
8. Zielkontext (Zielvorstellungen)
9. Sozialarbeiterischer Kontext (persönliche Merkmale der SA).

Die Datenerhebung schließt auch die Erhebung der Annahmen der Transitarbeitskräfte über die Problemursachen als Hypothesen zu den Problembedingungen mit ein.

Für diese Phase zentral ist das Festlegen von lösungsorientierten Indikatoren auf der Verhaltensebene, welche die Veränderungsmotivation erfasst. Stärken-Schwächenanalyse und Selbst- und Fremdbild-Klärung fördern die Sichtweise auf vorhandene Ressourcen und fordern die aktive Mitarbeit ein. Für die Ressourcenanalyse bietet sich eine Kombination aus Ressourcenkarte und Fragetechniken an, welche sich in den Dimensionen persönliche Stärken, materielle Ressourcen und soziale Beziehungen im Integrationsbereich (private Lebenswelt) und Inklusionsbereich (öffentlicher Sozialraum) ablichten lässt.

Die Fallbeispiele weisen eine Vielzahl an Dokumentationsinstrumenten hinsichtlich der Handlungszielkriterien Problem- und Ressourcenerhebung auf. Inhaltlich bleiben die Dimensionen institutioneller, Überweisungs-, historischer, Ziel- sowie sozialarbeiterischer Kontext unterbelichtet oder sind gar nicht ausgewiesen. Insbesondere die Dokumentation

der Sichtweisen der Transitarbeitskräfte ist in den Dokumentationsinstrumenten zur Anamnese nicht umgesetzt. Die Dokumentation der Ressourcen ist nur in den Fallbeispielen mit einem durchgängigen Dokumentationssystem vorgesehen.

Das im Clearing hergestellte Arbeitsbündnis ist in dieser Phase abzusichern, indem die konkrete Arbeitsweise - Zeitplan, Regelmäßigkeiten, Erreichbarkeit, u.a.- festgelegt wird. In den Instrumenten des Praxispartners findet sich ein Instrument über die „Vereinbarung zur Zusammenarbeit“, das allerdings standardisiert eingesetzt wird und auf keiner individuellen Absprache basiert.

Für die Integrationsplanung und Eingliederungsvereinbarung braucht es auf die Zielperson abgestimmte Zielfindungsmethoden, um Ziele festzulegen, eine Zielreihung vorzunehmen und Zielkonflikte zu besprechen. Anstrebt werden Konsensziele zwischen Transitarbeitskraft und der fallmanagenden Fachkraft. Der erwünschte Ergebniszustand muss so formuliert werden, dass aus den Wirkungszielen, die konkreten Handlungsziele formuliert werden können. Die leitende Fragestellung dabei ist, an welchen Indikatoren ist zu erkennen, dass ein Ziel erreicht worden ist. Die Indikatoren unterstützen dann auch das Kontrollieren der Arbeitsweise.

Durch das Definieren der Handlungsschritte sowie der Zuständigkeit für die Umsetzung und das Terminisieren der Aufgaben wird die Assessmentphase abgeschlossen. Diese Arbeitsschritte bilden die Grundlage für die Verschriftlichung des gemeinsamen Arbeitsbündnisses in der verbindlichen Eingliederungsvereinbarung.

Für die Zielbenennung und Zieloperationalisierung wurde die SMART³⁸-Methode entwickelt; sie unterstützt die Formulierung und Dokumentation der Handlungsziele dahingehend, dass die Ziele reflektiert werden, ob sie realistisch und wahrnehmungsspezifisch konkret sind, ein Minimalkonsens seitens der Transitarbeitskraft besteht, Zielerreichungstermine festgelegt sowie Indikatoren für die Messbarkeit formuliert wurden. Diese Dimensionen finden sich großteils wieder in den Fallbeispielen mit einem durchgängigen Dokumentationskonzept und ansatzweise in den Instrumenten 1. Zielvereinbarungsgespräche und den Verlaufsdokumentationen der Sozialarbeit und im Outplacement, allerdings ohne explizite Dokumentationsebene.

In dieser Phase beginnt auch die strukturierte Kommunikation mit den Fachanleitenden: ihre Wahrnehmung zur Veränderungsmotivation und den sozialen Interaktionsmustern im Fachbereich werden in periodischen Gesprächen als eine weitere Perspektive eingeholt und die zeitlichen Ressourcen zur Problembearbeitung und in weiterer Folge die formulierten Zielsetzungen transparent gemacht.

Phase 3: Maßnahmenplanung und -umsetzung

Die Planung der Interventionen beginnt mit der spiralförmigen Datensammlung, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der zu bearbeitenden Problemlage steht. Bisherige Lösungsversuche sowie Interaktions- und Problemlösungsmuster geben Aufschluss darüber, in welchen Bereichen Ressourcen - persönliche, Netz, interne und bestehende Vernetzung - vorhanden bzw. bereitzustellen sind.

³⁸ SMART= Spezifische Teilziele formulieren, die **M**essbar, **A**kzeptabel, **R**ealisierbar und **T**erminisiert sind.

Dimensionen für die Hilfeplanung beziehen sich auf das Beschreiben vergangener und gegenwärtiger Beziehungsdynamiken und berücksichtigen dabei vergangene und gegenwärtige interne und externe Ereignisse der Lebenswelt der KlientInnen, Annahmen und bisherige Lösungsversuche sowie materielle und sozio-ökonomische Bedingungen der KlientInnen. Der durchgängige Betreuungsplan eines Fallbeispiels beinhaltet diese Dimensionen.

Die Arbeitssituation im SÖB bietet sich an, die sozialen Interaktionen und die individuelle Art der Problemlösung dahingehend zu reflektieren, wie eine strukturierte Problemlösungsstruktur auf der Verhaltens- und Handlungsebene aufgebaut werden kann. Zur Förderung dieser gehört wesentlich ein für die Transitarbeitskraft verschiftlichter Handlungsplan, der das Was, Wie, bis wann, mit wem der zu erledigenden Aufgaben festhält. Das Gruppensetting bietet sich sowohl zur Beobachtung als auch zum Aufbau von Problemlösungsstrukturen an. Für die Handlungsplanung lässt sich die Relevanz ableiten, alle Aufgaben auf der Handlungsebene so aufzulisten und transparent zu machen, dass Klarheit gegeben ist über die beteiligten Personen, die Zuständigkeit und den Termin der Erledigung sowie der Besprechung und Überprüfung. Die Dokumentationsstruktur im weiteren Arbeitsprozess verläuft dabei entlang der konkreten Zielbenennung, dem Stadium der Zielumsetzung (bereits erledigte Aufgaben/ noch zu erledigende Aufgaben), den besprochenen für das Ziel relevanten Themen, ergänzenden Bemerkungen und der Festlegung eines Gesprächstermines. Die Besprechung und Dokumentation der Stadien der Umsetzung unterstützen Zielsetzungstabellen bzw. Begleitbögen. In den Instrumenten des Praxispartners findet sich diese differenzierte Ziel- und Handlungsplanung nicht, obwohl in den vorhandenen Dokumentationsinstrumenten Teilaspekte aufgegriffen werden: der Zielplanung lassen sich Zielvereinbarungsgespräch, Zielerreichungsgespräch, Dokumentation, OP-Betreuungsverlauf, Betreuungsplan und Info-Vermittlungshemmnisse, der Handlungsplanung Firmenbewerbungsliste, Betreuungsplan, Info-Vermittlungshemmnisse und der kontrollierten Durchführung Nachbesprechungsbogen Praktikum, Praktikumsbewertung, IST-Analyse beruflicher Tätigkeiten-Fähigkeiten-Vorlieben sowie Betreuungsplan und Info-Vermittlungshemmnisse zuordnen.

In dieser Phase wird die interne Kommunikation mit den Fachanleitenden intensiviert mit dem Ziel, Kooperation zu sichern, indem vereinbart wird, was sie an Verhaltensweisen korrigieren und stärken können. Darüber hinaus werden externe Angebote organisiert und die Zusammenarbeit gesteuert.

Phase 4: Leistungssteuerung

Die Steuerung von Leistungen und Angeboten beinhaltet die finanzielle Ebene wie die Zielerreichungsebene. Erstere ist vor allem durch die internen Ressourcen definiert; die Grundlage für die Überprüfung des Zielerreichungsgrades sind die handlungszielorientierten Indikatoren sowie die strukturierte Dokumentation des bisherigen Arbeitsprozesses. Als Instrumente werden in der Literatur Zielsetzungstabellen und Begleitbögen zur Umsetzung einer Intervention genannt. Die Leistungssteuerung erfolgt in den Fallbeispielen überindividuell durch Monitoring-Listen oder durch einen externen Auftraggeber als Vorgabe des Fördergebers. In einem Fallbeispiel erfüllt das Dokumentationssystem die Leistungssteuerungsfunktion. Die transitarbeitskraftbezogene

Leistungssteuerung auf der Zielerreichungsebene im Arbeitsprozess wird in zwei Fallbeispielen im den Zielerreichungsgespräch dokumentiert.

Phase 5: Ergebnissicherung

Zur Absicherung von Ergebnissen ist das Wahrnehmen der Zielerreichung bei der Transitarbeitskraft relevant. Zur Schulung einer differenzierten zielorientierten Wahrnehmung eignen sich Feed-Back Gespräche und Verfahren zur Selbsteinschätzung. Die Ergebnissicherung im Problembearbeitungsprozess wird in einem Fallbeispiel durch ein Zielerreichungsgespräch dokumentiert. In zwei Fallbeispielen werden externe Praktikumsreflexionen in einem eigenen Dokument festgehalten. Für die Ergebnissicherung wird der Abschlußbericht an den Fördergeber mit der Transitarbeitskraft besprochen und dieser auch übergeben. Das Dokumentationsinstrument Abschlussgespräch beinhaltet reflektiert gemeinsam die Erfolgsdimensionen in den Bereichen Fachbereich, Vermittlungsbereich und sozialer Integrationsbereich.

Die folgende Tabelle gibt noch einmal einen Überblick über die inhaltliche Ausgestaltung der einzelnen Case Managementphasen, offerierten Arbeitshilfen für die methodische Bearbeitung und abgeleitete Dimensionen für die Dokumentation sowie eine inhaltliche Zuordnung der Dokumentationsinstrumente der Fallbeispiele.

Tabelle 64: Dimensionen für die Dokumentation im Systemischen Case Management und Zuordnung der Instrumente aus den Fallbeispielen (vgl. Kleve 2005; Kleve, Haye, Hampe-Grosser, Müller 2003)

Case Management-Phasen	Inhaltliche Ausgestaltung	Arbeitshilfen einer helfenden Kommunikation	Dimensionen	Instrumente aus den Fallbeispielen Nr.
1. Clearing oder Intake				
2. Assessment als Falleinschätzung zur Lebenssituation und Lebensbewältigung und Bedarfsklärung	Kontextualisierung bezüglich Fall und Strukturebene	Genogrammkarten	1. Zu den Familienbeziehungen 2. Zu den bestehenden sozialarbeiterischen Netzwerken der KL	1. Personalerhebungsbogen Nr. 5, 6 2. Vereinbarung zur Zusammenarbeit Nr. 5, 6 3. Erstgespräch/Stammdaten Nr. 5, 6 4. Teilnehmer/in-Anamnese Nr. 5, 6 5. Bewerbungsbogen KURZ Nr. 3 6. Bewerbungsbogen LANG+Anamnese Nr. 3 7. Anamnesebogen Outplacement Nr. 3 8. Betreuungsplan Nr. 2 9. Info-Vermittlungshemmnisse Nr. 1
		kontextuelle Übersichten mit Fragen	1. lebensweltlicher Kontext 2. institutioneller Kontext 3. Überweisungskontext 4. Hilfesystemkontext (Kontakte) 5. historischer Kontext (Erfahrungen mit Problemlösungen und Helfersystemen) 6. zeitlicher Kontext (Anlass ist) 7. Anspruchskontext (Erwartungen) 8. Zielkontext(Zielvorstellungen) 9. sozialarbeiterischer Kontext	
	Problembeschreibungen und	sind so zu formulieren, dass Relativität (von Beobachtenden abhängig) erkennbar		
	Ressourcenanalyse	Ressourcenkarte mit Fragetechniken 1. Reframing zur Ressourcenaktivierung 2. Ausnahmen zur Ressourcenaktivierung	1. persönliche Stärken 2. materielle Ressourcen 3. soziale Beziehungen im Integrationsbereich (private Lebenswelt) und Inklusionsbereich (öffentlicher (Sozial)Raum)	
	Hypothesenbildung bezüglich den Problembedingungen (=Annahmen über die Ursachen)	Anspruch: Formulierung im Team Formulierungen der KL	1) Bisherige (problematische) Annahmen über das Problem (Erklärungen zum Problem/Entstehen der Probleme/Beteiligte am Problem/bisherige (problematische) Ziele/ bisherige (problematische) Lösungen 2) Kriterien für die Hilfeplanung ➤ vergangene und gegenwärtige Beziehungsdynamiken beschreiben ➤ vergangene und gegenwärtige interne und externe Ereignisse der Lebenswelt der KL berücksichtigen	1. Betreuungsplan Nr. 2

			➤ Annahmen und bisherige Lösungsversuche der KL berücksichtigen ➤ materielle/sozio-ökonomische Bedingungen der KL berücksichtigen	
3. Maßnahmenplanung und -umsetzung Zielklärung und Hilfeplanung	Zielplanung	Zielbenennung (spezifisch, akzeptabel, realistisch) und Zieloperationalisierung (messbar und terminisiert) nach der SMART-Methode	➤ S=spezifische Teilziele formulieren ➤ M=messbar (Indikatoren vorher festlegen) ➤ A=akzeptabel - Minimalkonsens bestehen ➤ R=realistisch, angemessen und von den Stärken ausgehend ➤ T=terminisiert	1. Zielvereinbarungsgespräch (Ende des Probemonats mit Projektleitung und FA) Nr. 5, 6 2. Zielerreichungsgespräch (mit Projektleitung-SA-OP) Nr. 5, 6 3. Dokumentation Nr. 5, 6 4. OP-Betreuungsverlauf Nr. 5, 6 5. Betreuungsplan Nr. 2 6. Info-Vermittlungshemmnisse Nr. 1
	Handlungsplanung	Zielumsetzungstabellen erarbeiten	➤ Aufgaben, die notwendig sind auflisten ➤ beteiligte Personen ➤ Zuständigkeit ➤ Termin festlegen bis wann ➤ Termin zur Besprechung/Überprüfung	
		Begleitbogen für KL mit Auflistung (Transparenz und Verantwortungsübernahme erhöhen)	➤ Ziel a) ist ➤ Zielformulierung: X hat sich das Ziel gesetzt ➤ Stadium der Zielumsetzung: bereits erledigte Aufgaben/ noch zu erledigende Aufgaben) ➤ besprochene für das Ziel relevante Themen	1. Firmenbewerbungsliste für TMA Nr. 2 2. Betreuungsplan Nr. 2 3. Info-Vermittlungshemmnisse Nr. 1 (Quelle Beobachtung: Kopie des Gesprächs wird TAK mitgegeben)
kontrollierte Durchführung		Besprechung der Stadien der Umsetzung mithilfe der Zielsetzungstabellen bzw. Begleitbögen		1. Nachbesprechungsbogen Praktikum Nr. 6 2. Praktikumsbewertung Variante Nr. 6 3. IST-Analyse beruflicher Tätigkeiten-Fähigkeiten-Vorlieben Nr. 2 4. Betreuungsplan Nr. 2 5. Info-Vermittlungshemmnisse Nr. 1 (Quelle Beobachtung: Kopie des Gesprächs wird TAK mitgegeben)
4. Leistungssteuerung als Monitoring		Hilfeplanung und -auswertung mit diesen Bögen		1. Info-Vermittlungshemmnisse Nr. 1 2. Zielerreichungsgespräch (mit Projektleitung-SA-OP) Nr. 5, 6
5. Ergebnissicherung durch Evaluation und Dokumentation	KlientInnenfürsprache, Rechenschaftslegung, Dokumentation			1. Abschlussgespräch Nr. 5, 6 2. Endbericht Arbeitstraining „Karriereplan“ an das AMS 3. Betreuungsbericht des/r Transitmitarbeiter/s/ 4. Jahresbericht für BMSG 5. Dokumentation SÖB-OP/AMS Nr. 5 6. Info-Vermittlungshemmnisse Nr. 1

11.1.2.2.Fazit

Die spiralförmig aufgebauten Case Management-Phasen fokussieren zielorientiert auf unterschiedliche Dimensionen in der Dokumentation: im Intake sind die Dimensionen Motivation klären und fördern, Vorstellungen zur Zusammenarbeit besprechen und festhalten, Informationsblatt zum SÖB-Ablauf und zu akuten Bedürfnissen geben und festzuhalten.

Im Assessment stehen die Kontextualisierung, die Erhebung von Problemen und Erklärungen zu den Ursachen und das gemeinsame Aushandeln der Ziel- und Hilfeplanung im Zentrum. Dimensionen für die Dokumentation beziehen sich auf die Lebenswelt und Lebensbewältigung der Transitarbeitskräfte sowie auf ihre Zukunftsvorstellungen und Möglichkeiten zur Verwirklichung. Die Wirkungsziele sind daher wesentlich vom bestehenden Ressourcensystem abhängig. Dieses gilt es zu erheben und strukturiert aufbauend so zu dokumentieren, dass eine konkrete Vereinbarung hinsichtlich Ziel und Umsetzung geschlossen werden kann. Die Vereinbarung ist auf die jeweils individuelle Ausgangssituation abzustimmen.

Die Erarbeitung eines konkreten Maßnahmenplans muss in einem nächsten Schritt Dimensionen für vergangene und gegenwärtige Beziehungsdynamiken, Lebensereignisse und bisherige Lösungsmuster und Lebensbedingungen der Transitarbeitskraft berücksichtigen, um realistische Vereinbarungen zur Umsetzung formulieren zu können: die kleinen, machbaren und in Erfolgserlebnissen mündenden Schritte werden so schriftlich festgehalten, dass sie einerseits als konkrete Handlungsanweisung gelten und andererseits zunehmend Zugehensweisen zu einer strukturierten Problembearbeitung aufzeigen. Ziel ist also nicht nur die Bearbeitung der konkreten Probleme sondern auch der Aufbau von strukturierten, lösungsorientierten Handlungsschematas.

Für die Überprüfung der Zielerreichung werden die im Arbeitsprozess formulierten handlungszielorientierten Indikatoren herangezogen: die leitende Fragestellung wäre, woran zu erkennen ist, dass ein Ziel erreicht wurde. Die strukturierte und auf die Zielsetzung bezogene Erfolgsprüfung ist eigentlich nur möglich, wenn der Arbeitsprozess detailgenau dokumentiert wurde, denn kleine Erfolge gehen in der abschließenden Betrachtung leicht in der Wahrnehmung verloren. Aber gerade diese sind es, die Motivation zu nehmen Zielen und deren Verfolgung geben. Fremd- und Selbsteinschätzung fördern eine differenzierte Wahrnehmung und sichern die erarbeiteten Ergebnisse ab.

Für die Intake-Phase fehlen Dokumentationsinstrumente, welche die Motivationseinschätzung und den Informationsfluss festhalten. Eine Vielzahl an Dokumentationsinstrumenten behandelt die Problem- und Ressourcenerhebung. Diese Instrumente sind eher problemfokussiert und expertInnenorientiert und vernachlässigen die Sichtweisen und Ressourcen der KlientInnen.

Die Herstellung und Absicherung des Arbeitsbündnisses ist die Ausgangsbasis für den problembearbeitenden und ressourcenauffindenden Arbeitsprozess. Dennoch fehlen mit einer Ausnahme schriftliche Vereinbarungen zur Zusammenarbeit zwischen fallmanagender Fach- und Transitarbeitskraft. Für die differenzierte Ziel- und Handlungsplanung und die kontrollierte Durchführung bedarf es einer durchgängigen Strukturierung der vorhandenen Instrumente in den Fallbeispielen, um noch fehlende Instrumentenbrücken zu bauen. Die Leistungssteuerung, Reflexion und Ergebnissicherung

sind abhängig von durchgängig strukturierten Dokumentationsinstrumenten. Zusammenfassend decken die aufbauend strukturierten Dokumentationskonzepte in zwei Fallbeispielen viele der angeführten Dokumentationsdimensionen ab.

11.1.3. Instrumentenentwicklung

Das Interesse über die Wirksamkeit sozialer Interventionen schlägt sich in der Vielzahl von Theoriefragmenten zur sozialen Diagnostik als auch in der anwendungsorientierten Forschung nieder. Dafür braucht es die Grundlage einer durchgängigen Dokumentation der zur Anwendung kommenden Interventionen. Aufgabe dieser Evaluationsforschung ist es, die Dokumentationsinstrumente hinsichtlich der Literatur zu bewerten und auf Lücken bzw. Diskrepanzen aufmerksam zu machen. Die großteils fragmentarischen Dokumentationssysteme des Praxispartners sind unter Bedachtnahme fachlicher Qualität und der Fördergeberanliegen entwickelt worden und sind nun Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung mit dem Ziel eines Selbstevaluierungsinstruments für den Praxispartner.

Kriterien für das Selbstevaluierungsinstrument sind ein maßnahmendurchgängiges Dokumentationskonzept mit Klarheit in der Dokumentationsverantwortlichkeit, die Bezugnahme auf Motivation, Veränderungsbreitschaft, Handlungslogiken und das vorhandene Ressourcensystem der KlientInnen und ein Grad an Standardisierung zur Leistungskontrolle, Ergebnissicherung und Datenauswertung. Die Ergebnissicherung ist mehrperspektivisch auszulegen: Ergebnisse für die fachliche Weiterentwicklung, für den Fördergeber und insbesondere für die Transitarbeitskräfte. Letztere zielen auf die Sicherung von Lösungsstrategien ab.

Aufbau und die Struktur der Dokumentationsinstrumente orientieren sich am spiralförmigen Problembearbeitungsprozess und halten die zirkuläre Vorgehensweise - Herstellung eines Arbeitsbündnisses, Datensammlung, Zielaushandlung, Umsetzung und Kooperation der Schlüsselkräfte sowie Ergebnissicherung -, die sich in der Dokumentation widerspiegelt, fest.

11.1.3.1. Aufbau und Struktur der Dokumentation des Betreuungsverlaufes

In diesem Kapitel wird ein Strukturvorschlag gegeben, der sich am Maßnahmenaufbau orientiert, die Zuständigkeit zur Dokumentation der Bearbeitungsphasen ausweist sowie auf den aus der Literatur abgeleiteten Kriterien zur Bewertung der aktuell verwendeten Instrumente und der extrahierten Dimensionen zur Dokumentation aufbaut. Folgende sechs inhaltliche Ebenen werden beschrieben und in einem Dokumentationsvorschlag umgesetzt: Kontextualisierung und Arbeitsbündnis, strukturelle Datenerhebung zur Transitarbeitskraft, Zielvereinbarung, Dokumentation der sozialarbeiterischen Betreuung, Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte und Datendokumentation der Transitarbeitskraft. Die Begriffe Sozialbetreuung, sozialarbeiterische Betreuung, sozialpädagogische Angebote u.ä. werden inhaltlich synonym verwendet.

A. Kontextualisierung und Arbeitsbündnis

Die Startphase im SÖB muss verschiedene Kontextebenen (z.B. Überweisungskontext, lebensweltlicher Kontext) der Transitarbeitskräfte berücksichtigen und Informationen zu Struktur und Aufgabengebiet im Arbeitstraining sowie betriebliche Kontaktdaten (Fachanleitung, Sozialbetreuung sowie Outplacement) übermitteln, um die Grundlage für die betriebliche Zusammenarbeit herzustellen.

Diese Kontextebenen werden in einem ersten Gespräch zu Beginn des Probemonats bzw. Arbeitstraining dahingehend auf die individuelle Ausgangssituation konkretisiert, dass Vorstellungen zur Zusammenarbeit besprochen und als Vereinbarung festgehalten werden. Eine erste Selbsteinschätzung der Transitarbeitskraft zu Schwierigkeiten und Problemlagen lässt darüber hinaus bereits erkennen, welche Unterlagen für die weitere Zusammenarbeit gebraucht werden: Mietvertrag, Alimente-Einkommen oder -zahlungsvereinbarungen, Bestätigungen von Einkünften aller Art, Unterlagen über aufgenommene Kredite und andere Schulden-Verpflichtungen, Scheidungsurteil, Unterhaltsvertrag u.a.

Die nun folgenden zwei Abbildungen (9 und 10) stellen reflexive Instrumente zur Einschätzung und Dokumentation der Lebens- und Berufssituation aus Sicht der Transitarbeitskräfte dar.

Abbildung 9: Selbsteinschätzung zur Lebenssituation

Name der Transitarbeitskraft: _____

Im Folgenden einige Fragen zur aktuellen Lebenssituation. Füllen Sie dafür bitte die entsprechenden Felder aus oder kreuzen Sie die zutreffenden Punkte an!

1. Wie sieht Ihre Wohnsituation aus? (mehrere Antworten möglich)
 - ☐ Ich bin mit meiner Wohnsituation zufrieden.
 - ☐ Ich fühle mich mit meiner Wohnsituation so unzufrieden, dass ich daran unbedingt etwas ändern muss.
 - ☐ Ich habe Angst, mir meine Wohnung bald nicht mehr leisten zu können / delogiert zu werden.
 - ☐ Ich weiß nicht, wo ich demnächst wohnen werde.
 - ☐ Ich kümmere mich gerade um eine neue Wohnmöglichkeit.

2. Haben Sie persönlich regelmäßige Einkünfte? ☐ ja ☐ nein

3. Wie setzen sich Ihre aktuellen persönlichen Einkünfte zusammen? (mehrere Antworten möglich):

- ☐ Gehalt / Lohn
- ☐ Arbeitslosengeld
- ☐ Notstandshilfe
- ☐ Sozialhilfe
- ☐ geringfügige Beschäftigung
- ☐ Gelegenheitsjobs
- ☐ Beihilfen (Kindergeld, Kinderbeihilfe, Wohnbeihilfe, Heizkostenzuschuss, etc.)
- ☐ Sonstiges (Alimente, private Zuwendungen, etc.)

4. Sind Sie gebührenbefreit (z.B. GIS, Rezeptgebührenbefreiung, Mobilitätspass....)?

- ☐ ja ☐ nein

5. Haben Sie Schulden?

- ☐ ja ☐ nein

Wenn ja: Was trifft auf Sie zu? (mehrere Antworten möglich)

- ☐ Ich hab den Überblick verloren, wem ich wie viel Geld schulde.
- ☐ Mein Konto ist laufend überzogen.
- ☐ Ich bezahle meine Raten pünktlich.
- ☐ Ich habe Schulden, die jemand anderer verursacht hat.
- ☐ Ein Teil meines Einkommens wird gepfändet.
- ☐ Ich muss jederzeit damit rechnen, dass ich gepfändet werde.
- ☐ Ich versuche gerade, meine Schulden außergerichtlich zu regulieren.
- ☐ Mein Privatkonkurs ist beantragt.
- ☐ Mein Privatkonkurs wurde bewilligt.

6. Wie schätzen Sie selbst Ihren Gesundheitszustand ein?

- ☐ sehr gut ☐ gut ☐ mittelmäßig ☐ schlecht ☐ sehr schlecht

7. Leiden Sie unter gesundheitlichen Problemen, die Ihre Arbeitsfähigkeit dauerhaft einschränken? ☐ ja ☐ nein
8. Wurde bei Ihnen per Bescheid eine Behinderung festgestellt?
 ☐ ja ☐ nein
 Wenn ja, zu wie vielen Prozent?%
9. Haben Sie Vorstrafen? ☐ ja ☐ nein
10. Waren Sie schon einmal in Haft? ☐ ja ☐ nein
11. Waren Sie von einem der folgenden Dinge abhängig?
 Ja, und zwar ☐ Alkohol ☐ nein
 ☐ Drogen
 ☐ Tabletten
 ☐ Glücksspiel
12. Fühlen Sie sich aktuell in einem der folgenden Bereiche gefährdet?
 Ja, und zwar ☐ Alkohol ☐ nein
 ☐ Drogen
 ☐ Tabletten
 ☐ Glücksspiel
13. Erhalten Sie derzeit von anderen Einrichtungen Unterstützung/Betreuung?
 ☐ ja Von welcher.....
 ☐ nein
14. Haben Sie in letzter Zeit einen Schicksalsschlag (z.B. den Tod eines nahen Verwandten) erlitten, der Sie immer noch belastet? ☐ ja ☐ nein
15. Ist Ihnen in letzter Zeit etwas Schlimmes (z.B. Unfall) zugestoßen, das Sie noch immer belastet? ☐ ja ☐ nein
16. Haben Sie in letzter Zeit eine partnerschaftliche Enttäuschung (Trennung/Scheidung) hinnehmen müssen, die Sie noch immer belastet? ☐ ja ☐ nein
17. Hatten Sie in letzter Zeit ein Erlebnis, das Ihnen richtig Kraft gegeben hat?
 ☐ ja ☐ nein

Abbildung 10: **Selbsteinschätzung zum beruflichen Handeln**

Im Folgenden einige Fragen zur Selbsteinschätzung. Es werden dabei verschiedene Aussagen vorgegeben. Diese Aussagen können für Sie stimmen oder auch nicht stimmen.

- Wenn die Aussage für Sie richtig ist, dann kreuzen Sie ja, absolut (+ +) oder ja, eher schon (+) an.
- Wenn Sie der Aussage nicht zustimmen können, dann kreuzen Sie nein, eher nicht (-) oder nein, gar nicht (- -) an.
- Wenn Sie mit der Aussage nichts anfangen können, dann kreuzen Sie bitte das Feld weiß nicht / betrifft mich nicht an. Ein Beispiel dafür sind Fragen zur Kinderbetreuung, wenn Sie selbst gar keine Kinder haben.

Bitte kreuzen Sie bei jeder Aussage etwas an. Es gibt dabei keine richtigen und keine falschen Antworten. Wichtig ist alleine Ihre persönliche Einschätzung.

Inwieweit haben Sie ein konkretes Ziel vor Augen, wohin es beruflich gehen soll?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut + +	eher schon +	eher nicht -	gar nicht - -	
a.	Ich weiß, was ich will.	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Mir ist klar, welchen Job ich haben will.	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Es ist mir wichtig, einen Job zu haben.	☐	☐	☐	☐	☐

Wie geht es Ihnen in Bewerbungsgesprächen?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut + +	eher schon +	eher nicht -	gar nicht - -	
a.	Es fällt mir leicht, in Bewerbungsgesprächen über mich zu sprechen.	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Es fällt mir leicht, in Bewerbungsgesprächen Fragen zu beantworten.	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Ich kenne meine Stärken und kann sie auch anderen mitteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Ich gehe gerne zu Bewerbungsgesprächen.	☐	☐	☐	☐	☐

Wie schätzen Sie selbst Ihre Einsatzbereitschaft ein?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut ++	eher schon +	eher nicht -	garnicht --	
a.	Wenn eine Arbeit zu tun ist, dann mache ich sie.	0	0	0	0	0
b.	Ich will Neues Lernen, um mich beruflich zu verbessern.	0	0	0	0	0

Wie schätzen Sie selbst Ihre Ausbildung und Berufserfahrung ein?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut ++	eher schon +	eher nicht -	garnicht --	
a.	Um einen Job zu finden, muss ich etwas Neues lernen.	0	0	0	0	0
b.	In Bewerbungsgesprächen wurde mir oft gesagt, dass meine Qualifikation nicht reicht.	0	0	0	0	0
c.	Ich habe genug Berufspraxis für einen neuen Job.	0	0	0	0	0

Wie schätzen Sie selbst Ihre Deutschkenntnisse ein?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut ++	eher schon +	eher nicht -	garnicht --	
a.	Es fällt mir leicht, deutsch zu verstehen.	0	0	0	0	0
b.	Es fällt mir leicht, deutsch zu lesen.	0	0	0	0	0
c.	Es fällt mir leicht, deutsch zu sprechen.	0	0	0	0	0
d.	Es fällt mir leicht, deutsch zu schreiben.	0	0	0	0	0

Wie schätzen Sie selbst Ihre Ausdauer ein?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut ++	eher schon +	eher nicht -	garnicht --	
a.	Wenn ich etwas noch nicht kann, dann versuche ich, es zu lernen.	0	0	0	0	0
b.	Ich mache meine Arbeit nur dann, wenn sie mich interessiert.	0	0	0	0	0
c.	Ich halte durch, auch wenn es schwierig ist.	0	0	0	0	0

Veränderungsbereitschaft ist in der sozialarbeiterischen Betreuung ein zentraler Ausgangspunkt für die Zusammenarbeit und die Zieldefinitionen, da die KlientInnen durch ihre Motivation und Handlungsbereitschaft das Ergebnis wesentlich bestimmen. Die Einschätzung der Veränderungsbereitschaft durch die Fachkraft steht auch im Zusammenhang mit dem einzusetzenden Ressourcensystem. Abbildung 11 gibt beispielhaft zwei Fragen für die Einschätzung vor.

Abbildung 11: Einschätzung der Veränderungsbereitschaft durch die Sozialarbeit und Outplacement

Frage (an Sozialarbeit und Outplacement)

Wie schätzen Sie die Veränderungsbereitschaft der Transitarbeitskraft zu Beginn Ihrer Betreuung ein?

Wenn Sie die Veränderungsbereitschaft als sehr niedrig einschätzen, dann kreuzen Sie bitte das Feld unter der Zahl 1 an, wenn Sie die Veränderungsbereitschaft als sehr hoch einschätzen, dann das Feld unter der Zahl 6. Dazwischen können Sie je nach Ihrer Einschätzung abstufen.

	1	2	3	4	5	6	
sehr niedrig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	sehr hoch

Frage (an Sozialarbeit und Outplacement) nach dem Arbeitstraining

Wäre Ihrer Einschätzung nach für diese Transitarbeitskraft vor Eintritt in den SÖB eigentlich eine andere Maßnahme (z.B. eine Therapie) notwendig gewesen?

- ☐ Nein
- ☐ Ja

Falls ja: Welche Maßnahme? _____

B. Strukturierte Datenerhebung zur Transitarbeitskraft

Durch die Zubuchung des Fördergebers und die Aufnahme in das Probemonat bzw. Arbeitstraining besteht zwischen Arbeitsmarktservice und Sozialökonomischem Betrieb eine Kooperation, die auch genutzt werden soll, um sozialstatistische und berufsbiographische Daten weiterzugeben.

Folgende sozialstatistische Daten sollen erhoben werden, sofern man sie nicht schon vom Arbeitsmarktservice erhalten hat.

Name des SÖB: _____

Fachanleitung: _____

Sozialpädagogische Betreuung: _____

Eintrittsdatum: _____

Austrittsdatum: _____

Dauer des Arbeitstrainings: _____

Dauer Praktikum/Praktika: _____

Inhalt Praktikum/Praktika: _____

Angaben zur Person:

1. Alter? Jahre geboren in:.....

2. Geschlecht? ☐ männlich ☐ weiblich

3. Staatsbürgerschaft?

4. Muttersprache? ☐ Deutsch
☐ Andere Sprache und zwar:.....

5. Höchste abgeschlossene Ausbildung?

- kein Schulabschluss
- Hauptschule (oder Gymnasium-Unterstufe oder Poly) positiv abgeschlossen
- Kurzausbildung/Kurs
- Lehre, Fachschule (z.B. Handelsschule, Hotelfachschule), sonstige Berufsausbildung (z.B. Pflegehilfe, Diplomkrankenpflege,...)
- Matura, Abitur
- Universität / Fachhochschule

6. Ausbildung im Ausland?

☐ ja ☐ nein

7. Österreichischer Führerschein?

☐ ja ☐ nein

8. Berufsausbildung:

- Welcher Beruf wurde erlernt?.....
- Wie lange wurde im erlernten Beruf gearbeitet?
 - ☐ bisher nicht gearbeitet
 - ☐ bis zu 10 Jahren gearbeitet
 - ☐ bis zu 5 Jahren gearbeitet
 - ☐ mehr als 10 Jahre gearbeitet

9. Dauer der Berufstätigkeit insgesamt?

- ☐ bisher nicht gearbeitet ☐ bis zu 10 Jahren gearbeitet
☐ bis zu 5 Jahren gearbeitet ☐ mehr als 10 Jahre gearbeitet

10. Ende des letzten regulären Jobs?

Monat Jahr

11. Welche AMS-Maßnahmen wurden bereits besucht?

.....

12. Versorgungspflichten?

- ☐ ja ☐ nein

wenn ja: Trifft einer der folgenden Punkte auf Sie zu:

- ☐ Familienmitglied (z.B. Partner, Eltern,...).
☐ Kinder.
☐ zahle Alimente für meine Kinder.

13. Anzahl der Kinder?

14. Alter der Kinder?

- | | | |
|----------------|----------------|----------------|
| 1. Kind: | 4. Kind: | 7. Kind: |
| 2. Kind: | 5. Kind: | 8. Kind: |
| 3. Kind: | 6. Kind: | 9. Kind: |

15. Kinder im Alter von 0-18 Jahre im gemeinsamen Haushalt?

..... Kinder

16. Größe des Haushalts (Partner/ Partnerin, Verwandte, Kinder über 18 Jahre, sonstige)?

..... Erwachsene

Auf Basis der Daten des AMS und der Selbsteinschätzung der Transitarbeitskraft lassen sich erste Hypothesen zur Employability formulieren, die in der Anamnese einer Prüfung unterzogen werden. Im Gespräch werden weitere personbezogene Daten zur Lebenssituation und Lebensbewältigung erhoben und Selbsteinschätzungen zu Handlungsstrategien und -mustern besprochen. Das nachfolgende Beispiel zielt auf die Einschätzung der Transitarbeitskraft zum planvollen Handeln, zur Kommunikationsfähigkeit, Kooperation und Konfliktfähigkeit ab.

Abbildung 12: **Einschätzung eigenes Tun und Verhalten**

Name: _____

Im Folgenden einige Fragen zum eigenen Verhalten und Tun. Es werden dabei wieder verschiedene Aussagen vorgegeben. Diese Aussagen können für Sie stimmen oder auch nicht stimmen. Bitte kreuzen Sie wieder an, wie sehr Sie die Aussagen bejahen oder verneinen!

Bitte kreuzen Sie bei jeder Aussage etwas an. Es gibt dabei keine richtigen und keine falschen Antworten. Wichtig ist alleine Ihre persönliche Einschätzung.

Welche Rolle spielt für Sie die Planung von Aufgaben?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut + +	eher schon +	eher nicht -	garnicht --	
a.	Wenn ich mehr zu tun habe, dann plane ich das.	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Ich kann mir meine Zeit gut einteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Bevor ich etwas mache, überlege ich mir, wie ich es angehe.	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Auch wenn ich private Probleme habe, kann ich mich auf die Arbeit konzentrieren.	☐	☐	☐	☐	☐

Welchen der folgenden Eigenschaften können Sie für sich selbst zustimmen und welchen nicht?

		Ja		Nein		weiß nicht /betrifft mich nicht
		absolut + +	eher schon +	eher nicht -	garnicht --	
a.	Wenn ich mir etwas ausgemacht habe, dann bin ich meistens zum vereinbarten Zeitpunkt da.	☐	☐	☐	☐	☐
b.	Wenn ich eine Aufgabe übernehme, führe ich sie verlässlich durch.	☐	☐	☐	☐	☐
c.	Wenn etwas Unerwartetes passiert, kann ich mich schnell darauf einstellen.	☐	☐	☐	☐	☐
d.	Ich habe gern einen Job, bei dem mir genau gesagt wird, was ich zu tun habe.	☐	☐	☐	☐	☐

Wie geht es Ihnen im Umgang mit anderen Menschen?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut + +	eher schon +	eher nicht -	garnicht - -	
a.	Es gelingt mir immer, meinen Chef respektvoll zu behandeln.	0	0	0	0	0
b.	Ich weiß in jeder Situation, wie ich mich richtig benehmen muss.	0	0	0	0	0
c.	Zu Kunden bin ich immer freundlich.	0	0	0	0	0
d.	Kollegen beschweren sich oft über mein Verhalten.	0	0	0	0	0

Was machen Sie, wenn es zu Konflikten oder Unstimmigkeiten kommt?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut + +	eher schon +	eher nicht -	garnicht - -	
a.	Im Streit werde ich schnell zornig.	0	0	0	0	0
b.	Wenn mich jemand kritisiert, dann möchte ich mich am liebsten verstecken.	0	0	0	0	0
c.	Wenn mich etwas stört, dann sage ich das auch.	0	0	0	0	0

Wie geht's Ihnen bei der Zusammenarbeit mit anderen?

		Ja		Nein		weiß nicht/ betrifft mich nicht
		absolut + +	eher schon +	eher nicht -	garnicht - -	
a.	Ich arbeite lieber gemeinsam mit anderen als alleine.	0	0	0	0	0
b.	Es fällt mir leicht mit anderen zusammenzuarbeiten.	0	0	0	0	0
c.	Ich arbeite gern mit anderen, auch wenn es mühsam ist.	0	0	0	0	0

Zur strukturierten Erhebung und Dokumentation wurden im Kapitel 11.2.1. (siehe Phase2: Assessment) bereits neun Kontextebenen genannt. Ein breites Spektrum an Instrumenten der sozialen Diagnostik greift darüber hinaus Anamneseebenen auf, deren Struktur als Grundlage für die Weiterentwicklung einer Dokumentationsvorlage herangezogen werden kann. Hier sei auf die Inklusions-Chard verwiesen (siehe Anhang).

C. Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen betreffen den Arbeitsbereich und die Sozialbetreuung (Sozialarbeit und Outplacement). Auf die Erhebung der Problemlagen aufbauend erfolgt eine Bewertung dahingehend, welche Probleme während der Maßnahme bearbeitbar sind. Diese Problembenennung schafft die Grundlage für das Formulieren von Wirkungszielen, die den Inhalt einer Zielvereinbarung bilden. Abbildung 13 hält die Wirkungsbereiche und die Betreuungs- bzw. Wirkungsziele fest.

Abbildung 13: **Zielvereinbarung**

Arbeitsfachliche Ziele

1.
2.
3.

Sozialarbeiterische Betreuungsziele

1.
2.
3.

Zieldefinitionen müssen so formuliert sein, dass sie mit Handlungsschritten erreicht werden können. Die an der Problemlösung Beteiligten brauchen Klarheit wer was zu machen hat, wie es zu machen ist und bis wann die Aufgabe erledigt ist und gemeinsam überprüft wird. Relevant ist auch die Auseinandersetzung mit Lösungsmöglichkeiten und Bewältigungsstrategien, die bisher nicht zum Erfolg geführt haben.

Mit der in Abbildung 14 skizzierten Bearbeitungs- und Dokumentationsstruktur lässt sich der Betreuungsprozess festhalten und ergebnissichernd auswerten.

Abbildung 14: **Arbeitshilfe pro Wirkungsziel**

Wirkungsziel 1:

P: Problemdefinition: TAK..... Fachkraft:.....

E: Erklärungsversuch: TAK..... Fachkraft:.....

L: Lösungsversuch

Z: Zieldefinition oder Zielformulierung 1 lautet:

X möchte bis

Indikatoren zur Zielerreichung: Das Ziel ist erreicht, wenn

Aufgabe	Beteiligter Dienst oder Person	Zuständig ist	Termin

Ergänzungen (besprochene für das Ziel relevante Informationen) sind:

.....

.....

.....

D. Dokumentation der sozialarbeiterischen Betreuung (SA und OP)

Die Verlaufsdocumentation hält den Betreuungsprozess fest und weist die Quantität der Betreuung, den Inhalt der Gespräche, handlungsorientierte Interventionen, die zur Anwendung kommenden Interventionsformen und die über die sozialarbeiterische und Outplacement-Betreuung hinausgehenden Interventionen (z.B. Recherche, Schulungen, Kurse, Fachanleitungsinterventionen) aus. Dabei ist wiederum das Prinzip der Fallführung in einer Hand dahingehend relevant, als alle Interventionen zielorientiert und zielgerichtet aufeinander aufbauen. Zweckmäßig ist ein pro Transitarbeitskraft angelegtes Betreuungsformular, das den Betreuungspersonen im SÖB Dokumentationsebenen einräumt und sich an der Betreuungsstruktur der Maßnahme orientiert:

Sozialbetreuung mit Einzelgesprächen und Gruppenangeboten sowie Outplacement mit Praktika, weiters Fachanleitungs- und Feedbackgespräche zur Stärkung und Verbesserung sozialer, psychosozialer und berufsfachlicher Fähig- und Fertigkeiten.

Die Verlaufsdocumentation ist das Herzstück für die Auswertung der Qualität und Quantität in der Herstellung von Employability. Sie stellt die Verbindung her zwischen Ressourcenaufwendung und Vermittlungshemmnissen, die für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration in den Dimensionen Motivation und Rahmenbedingungen zu finden sind (siehe Kapitel 3. Soziale Interventionsstrategien in der Arbeitsmarktintegration).

Abbildung 15 liefert einen Vorschlag zur Struktur des verlaufsorientierten Dokumentationsinstrumentes.

Abbildung 15: **Struktur der Sozialbetreuung**
Betreuungsverlauf durch Einzelgespräche

1. Treffen am..... Dauer von.....bis.....

.

.

n. Treffen Dauer vonbis.....

Themen:	wurde angewandt
Qualifikation und Berufserfahrung	☐
Motivation	
Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit	☐
Arbeitsbereitschaft	☐
Weiterbildungsbereitschaft	☐
Flexibilität und Anpassungsbereitschaft	☐
Selbstwert und Selbstwirksamkeit	☐
Rahmenbedingungen	
Wohnsituation	☐
Finanzielle Situation	☐
Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt	☐
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	☐
Gesundheit und Ausdauer	☐
Interessenslagen für berufliche Alternativen	☐

Interventionsformen:	wurde angewandt
Informationsgespräch	☐
Beratung	☐
Bearbeitung von Konflikten mit Dritten	☐
Krisenintervention und Stabilisierung	☐
Feedbackgespräch mit KlientInnen	☐
Verhandeln / Aushandeln (Arbeitstugend, Zusammenarbeit bei der Problemlösung)	☐
Ressourcenaktivierung individuell	☐
Netzwerkaktivierung	☐
Weiterverweisen an andere Organisation/en, ohne Kontaktherstellung	☐
Gespräch mit TAK und Familienangehörigen	☐
Bewerbungscoaching	☐
Jobs oder Praktika vermitteln	☐

Zusatzintervention erforderlich: ☐ ja ☐ nein

Recherche

Firmenkontakte

(Physische) Begleitung

Kontaktherstellung zu

Gruppenangebot

1. Treffen am..... **Dauer von**.....**bis**.....

.

.

n. Treffen **Dauer von** **bis**.....

Gruppengröße.....

Thema:.....

Zusatzintervention erforderlich ☐ ja ☐ nein

Welche

Praktikum/Praktika: ☐ ja ☐ nein
 Dauer:.....
 Geschäftsfeld:.....
 Zeugnis:.....

d) Folgende Zusatzinterventionen wurden gemacht:

Schulungen, Kurse
 Name der Organisation.....
 Thema.....
 Umfang.....

Hilfeleistung durch andere Organisationen
 Name der Organisation.....
 Thema.....
 Umfang.....

E. Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte

Spätestens am Ende der Startphase - Probemonat bzw. Arbeitstraining - beginnt die Kooperation zwischen den Fachkräften mit dem Ziel Problemhypothesen im Schlüsselkräfteteam mehrperspektivisch zu generieren, die Interventionsstrategien zielorientiert abzustimmen und dahingehend Rückmeldungen an die Transitarbeitskraft einzuleiten. Insbesondere Feedback-Gespräche sind geeignet, Änderungen auf der Verhaltensebene aufzuzeigen, so die Motivation zu stärken und inadäquaten Handlungen entgegen zuwirken. Prinzipiell erfolgen Rückmeldungen bereits in der Zusammenarbeit (z.B. fachliche Rückmeldungen im Arbeitsbereich, Praktikumsfeedback durch externe Organisation); um den Lerneffekt zu erhöhen und Wirkungen zu sichern, braucht es darüber hinaus eine strukturelle Verankerung, damit sowohl der zielorientierte Austausch der Schlüsselkräfte sichergestellt ist als auch die tatsächliche Umsetzung dieser methodischen Vorgehensweise. Folgende Struktur wird daher als Minimalvariante vorgeschlagen: erste Rückmeldung nach dem Ablauf des Probemonats durch die Fachanleitung, da insbesondere sie in dieser Phase mit den Transitarbeitskräften zusammenarbeitet; zweite Rückmeldung im Sinne eines Zwischen-Feed Back gemeinsam durch die Fachanleitung und Sozialbetreuung zur Reflexion der bisherigen Zielerreichung; drittes Gespräch zum Abschluss der SÖB-Maßnahme kurz vor Austritt durch Sozialbetreuung und Outplacement zur Absicherung der Ergebnisse im fachlichen und Arbeitsmarktintegrationsbereich sowie zur Absprache der Zusammenarbeit in der Nachbetreuungsphase.

Abbildung 16, 17, 18 und 19 gelten als Vorschläge zur Dokumentation des Vorbereitungs-, Rückmeldungs- und Ergebnissicherungsgespräches.

Die Besprechungen zwischen Fachanleitungen und sozialpädagogischer Betreuung sollten strukturell ebenfalls in einem bestimmten Zeitrhythmus geplant sein, und auf jeden Fall

vor jedem Rückmeldegespräch stattfinden. Abbildung 16 ist ein Beispiel, was in der personenbezogenen Dokumentation festgehalten werden soll.

Abbildung 16: **Schnittstellenregelung Sozialbetreuung und Fachanleitung** (als Vorbereitung auf ein Rückmeldungsgespräch)

1. Treffen am

Themen:	wurde angewandt	zufrieden -stellend	bedarf Besserung
Fachliches	☐	☐	☐
Arbeitsbereitschaft	☐	☐	☐
Motivation	☐	☐	☐
Selbstwert und Selbstwirksamkeit	☐	☐	☐
Konflikte	☐	☐	☐
Krisen	☐	☐	☐

Sonstiges

Abbildung 17: **Rückmeldung der Fachanleitung an die Transitarbeitskraft** bezüglich fachlicher und berufsrelevanter Fähig- und Fertigkeiten (nach Probemonat bzw. Arbeitstraining)

Datum:.....

Dauer:.....

Die formulierten Ziele werden bestätigt: ☐ ja ☐ nein

Zielüberarbeitung erforderlich ☐ ja ☐ nein

Wenn ja, inwiefern, neues Ziel:.....

TAK wird übernommen ☐ ja ☐ nein

Wenn nein, warum?.....

Abbildung 18: **Zwischen-Feed Back an Transitarbeitskraft** (Fachanleitung gemeinsam mit Sozialbetreuung nach ca. 3 Monaten)

Datum:.....

Dauer:.....

Arbeitsfachliche Ziele

	Voll erreicht	teilweise bis ja	wenig bis nein
Ziel 1.....	☐	☐	☐
Ziel 2	☐	☐	☐
Ziel 3	☐	☐	☐

Zielüberarbeitung erforderlich ☐ ja ☐ nein

Wenn ja, inwiefern, neues Ziel:.....

Sozialpädagogische Betreuungsziele

	Voll erreicht	teilweise bis ja	wenig bis nein
Ziel 1.....	☐	☐	☐
Ziel 2	☐	☐	☐
Ziel 3	☐	☐	☐

Zielüberarbeitung erforderlich ☐ ja ☐ nein

Wenn ja, inwiefern, neues Ziel:.....

Abbildung 19: **Abschlussgespräch vor SÖB-Austritt** (Sozialbetreuung und Outplacement vor Maßnahmenende) als Rückblick über die erreichten Ziele und zur Sicherung der Zusammenarbeit in der Nachbetreuungsphase

Datum:.....

Dauer:.....

Arbeitsfachliche Ziele

	Voll erreicht	teilweise bis ja	wenig bis nein
Ziel 1.....	☐	☐	☐
Ziel 2	☐	☐	☐
Ziel 3	☐	☐	☐

Anmerkungen:.....

Sozialpädagogische Betreuungsziele

	Voll erreicht	teilweise bis ja	wenig bis nein
Ziel 1.....	☐	☐	☐
Ziel 2	☐	☐	☐
Ziel 3	☐	☐	☐

Anmerkungen:.....

Als **Struktur der Nachbetreuung** wurde vereinbart:

.....

F. Datendokumentation für die Transitarbeitskraft

Optimalerweise werden während der SÖB-Maßnahme die Bewerbungsunterlagen aktualisiert, Zertifikate oder Praktikumsbestätigungen erworben und psychosoziale Problemlösungen herbeigeführt, für die eine Vielzahl an Datenmaterial, Gutachten und Rechtstitel benötigt wird. Um zu einen strukturierten Problemlösungsprozess zu aktivieren, bietet sich das Instrument der prozess- und produktorientierten Datendokumentation an: Transitarbeitskräfte legen gemeinsam mit der Sozialbetreuung eine Dokumenten- und Dokumentationsmappe mit den dem Problembearbeitungsprozess begleitenden Unterlagen und Dokumenten wie Kopien der Feed Back-Gespräche (siehe Abbildung 8), Arbeitsblätter zu Einzel- und Gruppenarbeiten, Praktikumsbestätigungen, erworbene Zertifikate und die Maßnahmenbestätigung zum Abschluss der SÖB-Zeit. Die Datendokumentation unterstützt nicht nur die Eigenverantwortung im Arbeitsprozess, sondern fordert auf, neue Handlungsmuster im Umgang mit Dokumenten einzuüben. Das Produkt bleibt nach Maßnahmeaustritt bei der Transitarbeitskraft.

11.1.4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Dokumentation ist im Strukturierungsmodell Aufgabenfelder, -typen und Tätigkeitsgruppen nach Heiner Maja (2007) eine Tätigkeit zur Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität eines Leistungsangebotes. Konkret trägt Dokumentation, als Festhalten der Aufgaben, Tätigkeiten und Abläufe dazu bei, dass die Quantität und die Vielfältigkeit der Arbeit beschrieben und infolge auch transparent gemacht wird und sie unterstützt eine genaue Einschätzung hinsichtlich Prioritätensetzung in der Problembearbeitung und Ressourcenverteilung. Die Inhalte der Dokumentation sind die Grundlage für das Überprüfen von Interventionen und Leistungen sowie die Sicherung und Auswertung von Ergebnissen des Problembearbeitungsprozesses.

In den Fallbeispielen des Praxispartners wird eine Vielzahl an Dokumentationsinstrumenten verwendet, welche durchaus eine fachliche Diskussionsbasis darstellen, um ein durchgängiges Konzept und eine standardmäßige Anwendung von Arbeits- bzw. Dokumentationsinstrumenten sicherzustellen. Verbesserungspotentiale werden in der Klarheit der Zuständigkeit sowie inhaltlich in der Dokumentation der Motivation und Veränderungsbereitschaft als Ausgangspunkt einer Intervention, die der Erhebung von Daten auf Basis inhaltlich definierter Vermittlungshemmnisse, in der Zielaushandlung, in Rückmeldungen an die Transitarbeitskräfte und in der Schnittstellenregelung zwischen den Schlüsselkräften geortet. Als grundlegendes Prinzip ist die Aktivierung und Stärkung der Eigenverantwortung der Transitarbeitskräfte zu nennen.

Das Modell der Unterstützungsorganisation in einer Hand rückt in Maßnahmen der Arbeits- und Beschäftigungsorientierung zunehmend in den Fokus der Diskussion und stellt damit auch Klarheit hinsichtlich der Zuständigkeit für die Aufzeichnungen her. Die theoretische Fundierung ist der Handlungsansatz Case Management, indem eine fallführende oder -managende Fachkraft die Phasenabfolge des Handlungsmodells mit den KlientInnen durchläuft. Aus den Zielsetzungen der einzelnen Phasen lassen sich Kriterien oder Dimensionen formulieren, die sich auch in den jeweiligen Dokumentationsinstrumenten wiederfinden:

- Im Clearing oder Intake sind es die Dimensionen Motivation, Vorstellungen zur Zusammenarbeit, Informationen zum SÖB-Ablauf und zu akuten Bedürfnissen.
- Im Assessment stehen die Kontextualisierung, die Erhebung von Problemen, Lebenssituationen, -bewältigungsstrategien, Ressourcen und Erklärungen zu den Ursachen, und das gemeinsame Aushandeln der Ziel- und Hilfeplanung im Zentrum.
- In der konkreten Maßnahmenplanung und -umsetzung sind realistische Vereinbarungen zu treffen, die vergangene und gegenwärtige Beziehungsdynamiken, Lebensereignisse und bisherige Lösungsmuster und Lebensbedingungen der Transitarbeitskraft berücksichtigen. Für die Umsetzung braucht es konkrete Handlungsanweisungen zur konkreten situativen Problembearbeitung und zum Aufbau von strukturierten, lösungsorientierten Handlungsschematas.
- Für die Überprüfung der Zielerreichung werden die im Arbeitsprozess formulierten handlungszielorientierten Indikatoren herangezogen um Erfolge wahrzunehmen. Fremd- und Selbsteinschätzung fördern eine differenzierte Wahrnehmung und sichern die erarbeiteten Ergebnisse ab.

Die Bewertung der Dokumentationsinstrumente nach diesen Dimensionen zur Dokumentation gibt Aufschluss darüber, welche Dokumentationsinhalte unterbelichtet bleiben und wie sie auszugestalten sind:

- Es braucht Instrumente zur Motivationseinschätzung und zum Festhalten des SÖB-bezogenen Informationsflusses.
- Zur Absicherung von Verbindlichkeiten sind schriftliche Vereinbarungen zum Arbeitsbündnis und zur Zusammenarbeit zwischen fallmanagender Fach- und Transitarbeitskraft sinnvoll.
- Die Instrumente zur Problem- und Ressourcenerhebung sind eher problemfokussiert und expertInnenorientiert und vernachlässigen die Sichtweisen und Ressourcen der KlientInnen.
- Die Ziel- und Handlungsplanung bedarf einer Differenzierung, damit Handlungsanweisungen sichtbar werden.
- Für eine kontrollierte Durchführung, Steuerung, Reflexion und Ergebnissicherung bedarf es einer durchgängigen Dokumentation der Interventionen.

Die Ortung fehlender Instrumente zur Dokumentation bzw. die vernachlässigten inhaltlichen Ausrichtungen aus der Literatur führten zu einem Strukturvorschlag, der sechs inhaltliche Ebenen beschreibt und in einem Dokumentationsvorschlag umsetzt:

- Kontextualisierung und Arbeitsbündnis,
- strukturelle Datenerhebung zur Transitarbeitskraft,
- Zielvereinbarung,
- Dokumentation der sozialarbeiterischen Betreuung,
- Zusammenarbeit der Schlüsselkräfte und
- Datendokumentation der Transitarbeitskraft.

Die Vorschläge zur Dokumentation sind ein erster Ansatzpunkt aus Sicht der Fremdevaluation zur Weiterentwicklung eines durchgängigen Dokumentationssystems, das im Sinne der Ressourceneffizienz zu einer Datenbank weiterentwickelt werden sollte (auswertungsgestütztes Programm). Unumgänglich ist dabei das Miteinbeziehen der Fachkräfte in die inhaltliche Diskussion zur Weiterentwicklung, denn ein ergebnissicherndes und auswertungsorientiertes Dokumentationssystem kann nur auf den Grundlagen einer gemeinsamen Sprache und Ausdrucksweise, eines gemeinsam entwickelten Methodenkonzeptes sowie auf kollegialer Transparenz und Vertrauen in einem korrekten datenschutzrechtlichen Umgang in der Organisation erfolgen. Das Erzeugen von Dokumentationskompetenz durch fachliche Weiterbildung und Initiieren von Organisationsentwicklungsprozessen ist primär Aufgabe einer Organisation sowie der Ausbildungsstätten. Dokumentationskompetenz als Teilbereich der Fachkompetenz fördert analytische Denk- und strukturierte Handlungsfähigkeit der Fachkräfte und in weiterer Folge auch die strukturierte Problemlösung der Transitarbeitskräfte und dient der Weiterentwicklung und Transparenz fachlicher Qualität.

11.2. Methodische Schlussfolgerungen

Der im Rahmen dieser Studie gewählte Ansatz Wirkungen sozialer Interventionen bei persönlich-sozialen Problemlagen, die die Beschäftigungsfähigkeit einschränken, quantitativ mittels einer Panelerhebung und im Vergleich zwischen Interventions- und Kontrollgruppe festzustellen, ist neu und bietet daher auf Basis der gewonnenen Erfahrungen die Grundlage für eine methodische Reflexion, welche Schlüsse daraus für Wirkungsmessungen bei dieser Zielgruppe gewonnen werden können. Da im Zentrum der Reflexion die methodische Weiterentwicklung stehen soll, werden in weiterer Folge v.a. die im Rahmen dieser Anwendung aufgetretenen Schwierigkeiten daraufhin reflektiert, welche Schlüsse für das Forschungsdesign bzw. konkrete Durchführung der Untersuchung sich daraus ableiten lassen.

Im Zuge der quantitativen Erhebungen wurde sowohl in der Interventions- als auch in der Kontrollgruppe ein geringeres Problemausmaß festgestellt als dies erwartet worden war. Da es sich dabei jedoch um einen Durchschnittswert des Problemausmaßes über alle Befragten handelt, bedeutet dies nicht notgedrungen, dass das Problem (so gut wie) nicht im Untersuchungsfeld anzutreffen ist, sondern, dass nur mehr oder minder große Anteile der RespondentInnen hier ein Problem aufweisen, während andere in anderen Problemfeldern einen höheren Unterstützungsbedarf haben.

Als Ursache für ein bei der Befragung von Transitarbeitskräfte nur geringes festgestelltes Problemausmaß wird von den ProfessionistInnen jedoch auch ein Argument ins Treffen geführt, das zu methodischer Reflexion anregen muss: So sei die Wahrnehmung von eigenen Problemlagen bei Transitarbeitskräften am Beginn der Intervention oft nur sehr rudimentär ausgeprägt bzw. bestünde in vielen Fällen keine Problemeinsicht, weshalb nach Problemen befragt, diese von den langzeiterwerbslosen RespondentInnen auch nicht angegeben werden. Diese Argumentation wäre dann dazu geeignet den gewählten Forschungsansatz zur Feststellung quantitativer Wirkungen in Summe in Frage zu stellen, wenn für diesen Zweck die Problemlagen offen erfragt worden wären. Da jedoch indirekte Indikatoren für Probleme entwickelt wurden und – auch aufgrund der sozialen Erwünschtheit von Antworten oder gar der möglichen Antwortverweigerung bei einer direkten Befragung – keine direkte Abfrage erfolgt, bedarf es keiner Problemeinsicht seitens der RespondentInnen um ein Problem sichtbar werden zu lassen und wird daher der Ansatz der Wirkungsmessung nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Der methodische Schluss aus der Notwendigkeit einer indirekten Befragung muss jedoch sein, dass bei dieser Zielgruppe starkes Augenmerk auf die Entwicklung valider und daraufhin auch getesteter Variablen und Indikatoren für die Feststellung des Ausmaßes von Problemlagen zu legen ist.

Die festgestellten Veränderungen bei den persönlich-sozialen Problemlagen, die die Beschäftigungsfähigkeit einschränken, sind rein quantitativ betrachtet geringer ausgefallen, als dies erwartet worden ist. So zählen Entwicklungen von im Durchschnitt 0,5 auf einer 4-teiligen Skala schon zu den höchsten die festgestellt wurden. Dieser Umstand ist durch zwei Aspekte zu erklären. Wenn einerseits eine Problemlage nicht bei einer Mehrheit der RespondentInnen anzutreffen ist, was sich auch in einem relativ niedrigen Problemdurchschnitt ausdrückt, dann kann auch die Veränderung in den Problemlagen, wenn sie nur von einer Minderheit der RespondentInnen getragen wird, keine größere Bewegung des Mittelwerts, der von allen gebildet wird, ermöglichen. Da

jedoch für eine Wirkungsberechnung v.a. jene TeilnehmerInnen von Relevanz sind, die im jeweiligen Problemfeld eine Problemlage aufweisen, darf eine nur geringe Veränderung des Gesamtdurchschnitts nicht als Indiz für fehlende Wirksamkeit gewertet werden.

Andererseits wird von den ProfessionistInnen im Feld wiederum ins Treffen geführt, dass vielfach erst durch die soziale Intervention im Rahmen des SÖB eine Problemeinsicht erfolgt, weshalb es sogar denkbar sei, dass das bei Maßnahmenaustritt gemessene Problemausmaß trotz positiver Wirkung der Intervention ein höheres ist, als das bei Eintritt gemessene, was einfach darauf zurückzuführen sei, dass das Problem beim Eintritt von den RespondentInnen noch nicht gesehen wurde. Diese Argumentationslinie ist wie schon zuvor dazu geeignet die direkte Problemerkhebung in Frage zu stellen. Da dies jedoch nicht dem im Rahmen dieses Projektes gewählten Ansatz entspricht, kann daraus wiederum nur der methodische Schluss gezogen werden, dass die indirekte Wirkungsmessung unumgänglich ist und dementsprechendes Augenmerk auf die Konstruktion valider Variablen und Indikatoren zu legen ist. In jenen Fällen, wo die indirekte Erhebung nicht so gut gelungen sein sollte, ist die Argumentationslinie jedoch dazu geeignet jenseits der Aussagekraft aller Signifikanztests die Gültigkeit festgestellter Wirkungsunterschiede zwischen Interventions- und Kontrollgruppe nur umso deutlicher zu unterstreichen.

Das eigentliche Ziel der Studie, Veränderungen in den Problemlagen der Transitarbeitskräfte durch (verschiedene) sozial(arbeiterische)e Interventionen zu erklären, konnte nicht in vollem Umfang eingelöst werden. So war es zwar möglich signifikant unterschiedliche Entwicklungen zwischen Interventions- und Kontrollgruppe (und damit auch eine Wirkung des SÖB) nachzuweisen und diese auch multivariat abzusichern, d.h. signifikant unterschiedliche Entwicklungen blieben auch dann bestehen, wenn andere Variablen in Regressionsmodelle zur Erklärung der Entwicklungsunterschiede aufgenommen wurden. Es war jedoch nicht möglich in jenen Problembereichen, die eine zur Kontrollgruppe unterschiedliche Entwicklung zeigten, zu erklären, auf welche verschiedenen Interventionsformen dies zurückzuführen ist.

Die nachgewiesenen Unterschiede zwischen einem Ansatz bei der Sozialarbeit und Outplacement in Personalunion angeboten werden verglichen zu einem, wo eine Differenzierung vorherrscht, stellen zwar einen Schritt in diese Richtung dar, sind jedoch zu wenig differenziert um daraufhin das Ziel einer sozialarbeiterischen Theoriebildung einzulösen. Die wahrscheinlich gravierendste Ursache dafür liegt in der zu geringen Fallzahl. So ist es bei der Zielgruppe von Langzeiterwerbslosen an sich ein ambitioniertes Unterfangen eine Panelbefragung zu drei Erhebungszeitpunkten durchzuführen, die aufgrund der notwendigen individuellen Zuordenbarkeit auch nicht anonym durchgeführt werden kann. Aus diesem Grund wurde von Beginn weg mit einer hohen Samplemortalität gerechnet. Dass jedoch die Ausfallsquote in der Maßnahmengruppe eine höhere war als in der Kontrollgruppe, überraschte insofern, da aufgrund des Maßnahmenkontextes mit einer höheren Verbindlichkeit der Befragung, die in diesem Kontext durchgeführt wurde, gerechnet worden ist.

Zwar wurde der Kontroll- im Gegensatz zur Interventionsgruppe ein Einkaufsgutschein für das Ausfüllen des Fragebogens in Aussicht gestellt, der jedoch nur symbolische Betrag von € 5.- dürfte nicht ausreichen um die Rücklaufquote von 47% bei der Kontrollgruppe im Gegensatz zu 38% bei der Interventionsgruppe zwischen den ersten beiden Erhebungszeitpunkten (bzw. 40% zu 23% zwischen erstem und drittem Befragungszeitpunkt) zu erklären. Eine erste Schlussfolgerung daraus ist, dass von Seiten

der ForscherInnen mehr Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Sinnhaftigkeit sowie dem potentiellen Nutzen der Erhebungen – gerade im statistischen Erhebungen gegenüber eher reservierten Feld der Sozialarbeit – auf allen involvierten Ebenen von der Betriebsleitung bis zur konkreten Umsetzung im KlientInnenkontakt geleistet werden muss. Die zweite Schlussfolgerung steht im Zusammenhang mit den Ressourcen und beinhaltet die Feststellung, dass die Erhebung nur dann weitgehend in das Feld selbst verlagert werden kann, wenn dort ausreichende Ressourcen für dieses Engagement zur Verfügung stehen bzw. im Umkehrschluss die Erhebung durch die ForscherInnen selbst so lange unverzichtbar bleibt, solange dies nicht der Fall ist.

11.3.Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen

Aus Sicht maßgeblicher arbeitsmarktpolitischer AkteurInnen werden als Zielgruppen für SÖB langzeiterwerbslose Personen definiert, die aufgrund ihrer Problemstellungen sowie aktueller Leistungsfähigkeit am ersten Arbeitsmarkt nicht oder nur sehr schwer vermittelbar und nicht ‚jobready‘ sind. Trotz verminderter Leistungsfähigkeit der KlientInnen werden den SÖB Eigenerwirtschaftungsquoten vorgeschrieben und trotz geringer Employability werden Vermittlungsquoten eingefordert. Zusätzlich wurden in den letzten Jahren sukzessive die Maßnahmedauern gekürzt und damit die Erfolgchancen der Transitarbeitskräfte bzw. der SÖB unterminiert. Unter diesem Druck tendieren die SÖB dazu, sich die erfolgsversprechendsten und leistungsfähigsten Personen aus der Zielgruppe auszuwählen (Creaming), weshalb die Personen mit den geringsten Arbeitsmarktchancen und dem höchsten Interventionsbedarf tendenziell zurückbleiben und kein Angebot vorfinden. Dies ist aus arbeitsmarkt- wie sozialpolitischer Sicht unbefriedigend, weshalb die Zielgruppen (und die tatsächliche Zuweisungspraxis) bzw. die zur Zielgruppe passenden Interventionsdauern und Erfolgskriterien überdacht werden sollten. Im Zuge dessen wird hier auch die Ausweitung der Zielgruppe von Langzeitarbeitslose auf Langzeitbeschäftigungslose empfohlen, da Langzeitarbeitslosigkeit (nach AMS-Definition) kein valider Indikator für langdauernde Erwerbslosigkeit bzw. erfolglose Arbeitsuche ist.

Im Rahmen der abschließenden Tagung wurde nicht nur die Verkürzung der Verweildauer kritisiert, sondern auch deren Inflexibilität: „Wieso dürfen unterschiedliche Menschen für einen Entwicklungsschritt nicht unterschiedlich lang brauchen?“ – wurde im Workshop moniert. Darüber hinaus wurde wiederholt die Notwendigkeit eines zweiten Arbeitsmarktes mit unbefristeten Dienstverhältnissen reklamiert, weil manche Langzeiterwerbslose bzw. TransitarbeiterInnen unter den gegebenen Bedingungen in den ersten Arbeitsmarkt nicht integrierbar seien. SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen müssen dennoch ihrem Handlungsauftrag folgen, die Transitarbeitskräfte in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, was zu Zielkonflikten führt.

Die Diskussion über die Notwendigkeit eines zweiten Arbeitsmarktes für Personen mit verminderter Leistungsfähigkeit ist nicht neu. In der Literatur sind zahlreiche Argumente zu finden, die gegen die Schaffung bzw. den Ausbau eines permanenten zweiten

Arbeitsmarktes sprechen (vgl. Kupka/Wolff 2009, Berhanrd/Hohmeyer/Jozwiak, 2006 Koch/Kupka 2007):³⁹

- Lock-In-Effekte: Während der geförderten Beschäftigung wird in der Regel die Suche nach einem regulären Arbeitsplatz reduziert. Auch auf Seiten der geförderten Arbeitgeber besteht kein großes Interesse, eine eingearbeitete Person an den ersten Arbeitsmarkt abzugeben. Darüber hinaus hätten auch die AMS-BetreuerInnen kaum Anreize für Vermittlungsbemühungen in dieser Zeit.
- Hohe Kosten: Öffentlich bereitgestellte Beschäftigungsverhältnisse sind kostenintensiv, z.B. auch teurer als subventionierte Arbeitsplätze am ersten Arbeitsmarkt (Lohnkostenzuschüsse etc.), weil nicht nur die Arbeitgeber für die mangelnde individuelle Produktivität „entschädigt“ werden müssen, sondern auch die Arbeitsabläufe an die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen angepasst werden müssen und die ArbeitnehmerInnen einer begleitenden Betreuung bedürfen.
- Substitutionseffekte ergeben sich, wenn Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt durch geförderte Beschäftigung ersetzt werden.
- Mitnahmeeffekte treten dann auf, wenn eine arbeitslose Person auch ohne eine Förderung eingestellt worden wäre.
- Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass langzeitgeförderte Beschäftigte gesellschaftlich und insbesondere gegenüber potentielle Arbeitgeber am ersten Arbeitsmarkt stigmatisiert werden.
- Lock-In- und Stigmatisierungseffekte gefährden insbesondere bei Jugendlichen eine spätere Integration in den ersten Arbeitsmarkt, darüber hinaus sollten bei Jugendlichen qualifizierende Maßnahmen im Vordergrund stehen.

Doch es sprechen auch gewichtige Argumente für die Einrichtung eines zweiten Arbeitsmarktes mit dauerhaften Dienstverhältnissen (vgl. Kupka/Wolff 2009, Berhanrd/Hohmeyer/Jozwiak, Cremer 2007, 2006 Koch/Kupka 2007):

- Personen mit hohen oder multiplen Problemlagen brauchen Betreuung und Begleitung, die ihnen eine Beschäftigung erst ermöglichen.
- Mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit verlieren viele Erwerbslose den Anschluss an den Arbeitsmarkt, psychische, soziale und gesundheitliche Folgen der Arbeitslosigkeit verschlimmern sich meist mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit, Vermittlungshemmnisse verfestigen sich.
- Erwerbsarbeit sorgt nicht nur für ein eigenes Einkommen, sondern fördert die soziale Integration. Deswegen wird in Regionen mit sehr hoher Arbeitslosigkeit auch der soziale Frieden gefährdet, was Investitionen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nahelegt.

³⁹ Die Verwendung des Begriffes „zweiter Arbeitsmarkt“ ist in der Literatur unterschiedlich. In Deutschland versteht man darunter auch lohnsubventionierte Dienstverhältnisse in der Privatwirtschaft. Hier sollen unter zweiter Arbeitsmarkt öffentlich geförderte Maßnahmen verstanden werden, welche versicherungspflichtige, unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen anbieten, die am ersten Arbeitsmarkt ohne Chancen sind. Diese Maßnahmen werden in der Regel von gemeinnützigen Non-Profit-Organisationen umgesetzt. Parallel zu den geförderten Dauerarbeitsplätzen können in derselben Organisation auch geförderte Transitarbeitsplätze und ungeforderte Arbeitsplätze angeboten werden.

- In Zeiten der Wirtschaftskrise – also aktuell – sind Lock-In-, Substitutions- und Mitnahmeeffekte geringer als während eines Wirtschaftsaufschwungs.
- Durch den zweiten Arbeitsmarkt können zusätzliche Dienstleistungen oder Produkte am Markt angeboten oder im öffentlichen Interesse liegende Aufgaben erledigt werden, wovon die Allgemeinheit profitiert.

Es sollte eine gesellschaftliche Diskussion darüber geführt werden, ob in Konsequenz der oben genannten Argumente (die sicherlich noch ergänzt und weiter ausgeführt werden sollten) nicht der zweite Arbeitsmarkt ausgebaut werden muss. Ist es nicht sinnvoller, vorhandene Potentiale und – wenn auch geringere – individuelle Produktivität zu nutzen und zu fördern als leistungsgeminderte oder gering qualifizierte Personen für ihre Erwerbslosigkeit verantwortlich zu machen? Zu diskutieren wäre etwa, ob die Beschäftigung möglichst nahe am Markt angesiedelt sein soll, was eine spätere Reintegration erleichtern würde, zugleich aber die Gefahr von Substitutionseffekten erhöht. Ein anderer Punkt wäre die Höhe der Entlohnung, die auf der einen Seite Anreize zur Beschäftigung schaffen soll, aber dennoch die Motivation zur Suche eines Arbeitsplatzes auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht untergraben soll. Darüber hinaus sollte eine gesellschaftliche Diskussion darüber geführt werden, wie weit die Zielgruppe für einen zweiten Arbeitsmarkt mit Transit- und Dauerarbeitsplätzen gefasst werden sollte: Sollten nur Personen mit schweren Vermittlungshemmnissen, die eine begleitende Betreuung bedürfen, einbezogen werden, oder auch Personen, die bloß auf Grund ihres Alters, ihrer geringen Qualifikation, leichter gesundheitlicher Probleme und/oder familiäre Betreuungspflichten keinen Arbeitsplatz mehr finden?

Unter Beachtung einiger Grundsätze könnten die oben genannten Nachteile minimiert werden:

- Bei einer engen Fassung der Zielgruppen besteht nicht die Gefahr einer Stigmatisierung, hier würde eher mit der Aufnahme einer dauerhaften, wenn auch geförderten, Beschäftigung die Stigmatisierung bekämpft.
- Sorgfältiges Profiling und ein koordinierter Auswahlprozess soll zum einen verhindern, dass die Zielgruppe ausgeweitet wird und Creaming die besonders benachteiligten Personen einmal mehr ausgrenzt. Zum anderen soll es dazu beitragen, dass die Personen in eine bezüglich ihrer Betreuungsbedürfnisse und ihrer Kompetenzen und Potentiale geeignete Maßnahme vermittelt werden.
- Die geförderte Beschäftigung soll individuelle Entwicklung zulassen und fördern und Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt sicherstellen. Die Verweildauer in der Maßnahme soll flexibel sein, wobei eine mit zunehmender Dauer degressive Förderung der Beschäftigung steigende Produktivität der geförderten Personen ausgleicht. Eine halbjährliche oder jährliche Überprüfung der Beschäftigungsfähigkeit und gegebenenfalls Wiederaufnahme von Vermittlungsversuchen in den ersten Arbeitsmarkt oder Bereitstellung von Qualifizierungsmöglichkeiten reduzieren Lock-In-Effekte.
- Der Erfolg und die Wirkungen des zweiten Arbeitsmarktes ist zu evaluieren. Der zweite Arbeitsmarkt sollte die definierte Zielgruppe erreichen, auf der individuellen Ebene die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Integration der Beschäftigten fördern. Auf der Makro-Ebene sollten zusätzliche Dienstleistungen und Produkte entstehen, ohne die reguläre Beschäftigung zu verdrängen. Eine Evaluierung sollte das

Erreichen dieser Ziele überprüfen, wobei noch geeignete Indikatoren zu entwickeln sind. In einem Pilotprogramm sollten die Implementierungsmöglichkeiten überprüft werden. Das Pilotprogramm sollte langfristig begleitend evaluiert werden, wobei mit einem echten Kontrollgruppendesign gearbeitet werden soll, am besten mit Zufallsauswahl.

Neben der Umsetzung und der Wirkung sollen auch Kosten und Nutzen des zweiten Arbeitsmarktes analysiert werden, wobei auch hier noch viel Entwicklungsarbeit bezüglich der monetären Bewertung zu leisten ist. Anregungen hiezu liefert u.a. das Konzept des ‚Social Return on Investment‘ (Emerson zit.n. Koch/Kupka 2007:40). Mehr Untersuchungen zu Kosten und Nutzen der SÖB bzw. des zweiten Arbeitsmarktes könnten auch das diesbezüglich sehr skeptische Bild der relevanten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Akteure verbessern.

Es sprechen nicht nur arbeitsmarktpolitische Gründe, sondern v.a. sozialpolitische Argumente für die Einrichtung eines zweiten Arbeitsmarktes mit Dauerarbeitsplätzen für Personen mit besonders stark ausgeprägten Problemlagen, die mittel- und längerfristig gesehen kaum Chancen auf eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt bekommen. Soziale Desintegration und Sozialhilfekosten können reduziert, soziale Infrastruktur verbessert werden. Aus diesem Grunde ist auch zu diskutieren, ob nicht neben dem AMS auch die Gebietskörperschaften zur Finanzierung geförderter Beschäftigung beitragen sollen.

Literaturverzeichnis

- Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (2007): Profiling: Grundkonzept und internationale Erfahrungen. Zwischenbericht. Wien
- AMS Österreich ABI, abif (Hg.) (2006): Praxishandbuch: Methoden in der Beruflichen Rehabilitation. Wien.
http://www.abif.at/deutsch/download/Files/46_Praxishandbuch_Reha.pdf, Zugriff am: 20.07.2008.
- AMS Österreich (2008a): Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB). GZ: BGS/AMF/0722/9985/2008. Gültig ab 01. Mai 2008.
http://www.ams.at/docs/001_soeb_RILI.pdf, Zugriff am: 08.02.2010.
- AMS Österreich (2008b): Geschäftsbericht 2007, Wien.
- AMS Österreich (2009): Geschäftsbericht 2008, Wien.
- Apel Helmut, Fertig Michael (2009): Operationalisierung von Beschäftigungsfähigkeit – ein methodischer Beitrag zur Entwicklung eines Messkonzeptes. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 42, 1/2009.
- Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609/1977.
- Atzmüller Roland, Köchl Sylvia, Riesecker-Caba Thomas (2006): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Wiener Sozialintegrativen Unternehmen.
- Bakic Josef, Diebäcker Marc, Hammer Elisabeth (Hg.) (2008): Aktuelle Leitbegriffe der Sozialen Arbeit. Ein kritisches Handbuch. Wien.
- Baur Nina (2001): Soziologische und ökonomische Theorien der Erwerbsarbeit. Frankfurt am Main.
- Bättig Michael (Hg.) (1996): Creaming of the poor – Die Sahne ist abgeschöpft – der Rest wird langsam sauer. Arbeitsloseninitiative Oldenburg. Oldenburg.
- Bernhard Sarah, Hohmeyer Katrin, Jozwiak Eva (2006): Zweiter Arbeitsmarkt. Im Westen noch nichts Neues. IAB Kurzbericht 24/2006.
- Beywl & Associates (2004): Glossar wirkungsorientierte Evaluation, Univation-Institut für Evaluation Dr. Beywl & Associates GmbH, Köln.
- Bieri Stefanie, Pokerschnig Jasmin, Weibel Edith (2004): Lichtblick in der Langzeitarbeitslosigkeit. Möglichkeiten angemessener Beratung von langzeitarbeitslosen Personen in der Sozialhilfe. Bern. Diplomarbeit.
- BKA (2007a): Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung. 2. Umsetzungsbericht 2007, Wien.
- BKA (2007b): Regierungsprogramm 2007-2010, Wien.
- BKA (2008): Zweites Österreichisches Reformprogramm für Wachstum und Beschäftigung 2008-2010, Wien.
- BMASK (2009): Der Arbeitsmarkt im Jahr 2008, Wien.
- BMASK (2010): Der Arbeitsmarkt im Jahr 2009, Wien.
- BMWA (2006): Zielvorgaben des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit zur Durchführung der Arbeitsmarktpolitik an das Arbeitsmarktservice, Wien.

- BMWA / BMF (2007): Wirtschaftsbericht Österreich 2007, Wien.
- BMWA / BMF (2008): Wirtschaftsbericht Österreich 2008, Wien.
- Bode Ingo (2005): Evaluation jenseits des Mainstreams, oder: Wie lässt sich Qualität in der (gemeinnützigen) Beschäftigungsförderung bestimmen? in: Loidl-Keil Rainer, Laskowski Wolfgang (Hg.): Evaluationen in Sozialen Integrationsunternehmen. Konzepte, Beispiele, Erfahrungen. München. 57-80.
- Boeßenecker Karl-Heinz (Hg.) (2003): Qualitätskonzepte in der sozialen Arbeit. Eine Orientierung für Ausbildung, Studium und Praxis. Weinheim.
- Böhnisch Lothar (2001): Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung. 3. Aufl. Weinheim, München.
- Brack Ruth, Geiser Kasper (2009) (Hg): Aktenführung in der Sozialarbeit: Vorschläge für die klientenbezogene Dokumentation als Beitrag zur Qualitätssicherung. 4. Aufl. Bern.
- Brinkmann Christian, Wiedemann Eberhart (1991): Individuelle und gesellschaftliche Folgen von Erwerbslosigkeit in Ost und West. 175-192. www.adecco-stiftung.de/pdf/8_BRINKM.pdf, Zugriff am: 6.02.2008.
- Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2007): Profiling und Betreuungsstufen SGB II. Arbeitshilfe zur fachlichen Unterstützung und Umsetzung in VerBIS 2.71. www.jobboerse-berlin.de/Arb.hilfe%20%BA%20zu%20Profiling%20u.%Betreuungsstufen.pdf, Zugriff am: 26.06.2009.
- Büssing Andre (1993): Arbeitslosigkeit – Differenzierte Folgen aus psychologischer Sicht. In: Arbeit 2 (1): 5-19. www.zeitschriftarbeit.de/doc/1-1993/b%FCssing.pdf, Zugriff am: 6.02.2008
- Catalano R.A. (1993): Gesundheitseffekte wirtschaftlicher Unsicherheit: Ein analytischer Überblick. In: Kieselbach Thomas, Voigt Peter (Hg.) (1999).
- Cremer Georg (2007): Sozialer Arbeitsmarkt: Sinnvoll bei enger Zielgruppendefinition. In: ifo Schnelldienst 10/2007 (60): 27-32.
- Dachverband der österreichischen Schuldnerberatungen (2006) (Hg.): Frequentierung der Schuldnerberatungen. www.schuldenberatung.at, Zugriff am: 8.02.2008.
- DBSH (o.J.a): Qualitätskriterien des DBSH. Online unter <http://www.dbsh.de/html/qualitaetskriterien.html>, Zugriff am: 8.2.2008.
- DBSH (o.J.b): Raster zur Selbstbewertung von Qualität in der Sozialen Arbeit. Online unter <http://www.dbsh.de/Qualiselbst.pdf>, Zugriff am: 8.2.2008.
- EC (2007a): Integrated Guidelines for Growth and Jobs 2008-2010, Brüssel.
- EC (2007b): Vorschlag für ein Lissabon-Programm der Gemeinschaft 2008-2010, Brüssel.
- EC (2008): Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts, Brüssel.
- EC (2009a): Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2009 Compendium, Brussels.
- EC (2009b): Implementation of the Lisbon Strategy Structural Reforms in the Context of the European Economic Recovery Plan: Annual country assessments – a detailed overview of progress made with the implementation of the Lisbon Strategy reforms in Member States in 2008, Brussels.

- Eisele Sandra, Fischinger Sylvie (2005): Ich arbeite, also bin ich! Ich arbeite nicht, also ...? Analyse vom Bild der Erwerbslosigkeit aus Sicht langzeiterwerbsloser Personen. Diplomarbeit. Zürich.
- Emerson Jed, Wachowicz Jay, Chun Suzi (2001): Social Return on Investment: Exploring Aspects of Value Creation in the Nonprofit Sector.
- EU-Rat (2008a): Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2007/08, Brüssel.
- EU-Rat (2008b): Entscheidung des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, Brüssel.
- Eurofound: Glossar.
http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/EMPL_OYABILITY.htm, Zugriff am: 22.7.2009.
- Europäische Kommission: Zusammenfassungen der EU-Gesetzgebung.
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_de.htm, Zugriff am: 22.7.2009.
- Flick Uwe, Kardorff Ernst von, Steinke Ines (Hg.) (2003): Qualitative Sozialforschung. Reinbek bei Hamburg.
- Franke Guido (Hg.) (2001): Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bielefeld.
- Froschauer Ulrike, Lueger Manfred (1992): Das qualitative Interview zur Analyse sozialer Systeme, Wien.
- Fuchs Renata (2000): Diagnose Arbeit(s)los. Ein Konzept für die Beratung und Kurzpsychotherapie unter Berücksichtigung gesellschaftspolitischer und institutioneller Rahmenbedingungen. In: Reichel Rene, Lesnik Maria (Hg.) (2000): Ist Arbeit sozial? Arbeit neu bewerten. Ein Lesebuch. Wien. 127-135.
- Galuske Michael (2004). Methoden der sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim u.a.
- Galuske Michael, Rosenbauer Nicole (2008): Diagnose und Sozialtechnologie. In: Bakic Josef, Diebäcker Marc, Hammer Elisabeth (2008) (Hg.). Aktuelle Leitbegriffe der Sozialen Arbeit. Ein kritisches Handbuch. Wien. 73-90.
- Geiser Kaspar (2000): Problem- und Ressourcenanalyse in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in die Systemische Denkfigur und ihre Anwendung. Freiburg i.B.
- Göckler Rainer (2003): Ressourcenorientierte Berufsberatung von Langzeiterwerbslosen.
www.beratung-aktuell.de/langzeitarbeitslose.pdf, Zugriff am: 11.02.2008.
- Göckler Rainer (Hg.) (2004): Fachkonzept Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGBII. Abschlussfassung des Arbeitskreises. www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A033-Erwerbspersonen/Publikationen/pdf/Fallmanagement-Fachkonzept.pdf Zugriff am: 3.08.2007.
- Görlich Maik (1998): Arbeitslosigkeit aus sozialer und pädagogischer Sicht. Stuttgart.
- Gruber Christine (Hg.) (2006): Forschungsprojekte 2006. Schriftenreihe des Fachbereiches Soziale Arbeit. Band 4. Wien.
- Heckl Eva, Dorr Andrea, Dörflinger Céline, Klimmer Susanne (2006a): Integrative Berufsausbildung. Evaluierung von §8b des Berufsausbildungsgesetzes. Wien.

- <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/6FD3E4C8-6BB4-45ED-9930-117251908129/0/IntegrativeBerufsausbildungEndbericht.pdf>. Zugriff am: 11.02.2008.
- Heckl Eva, Dorr Andrea, Dörflinger Céline (2006b): Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge. Wien.
http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/JASG/Endbericht_JASG.pdf. Zugriff am: 11.02.2008.
- Heiner Maja (1994): Erfahrungen aus der Evaluationsberatung. Konsequenzen für ein Fortbildungs- und Qualifizierungskonzept. In: Heiner Maja (Hg.): Selbstevaluation als Qualifizierung in der Sozialen Arbeit. Freiburg i.B. 56-77.
- Heinz Walter R., Krüger Helga, Rettke Ursula, Wachtveitl Erich; Witzel Andreas (1985): Hauptsache, eine Lehrstelle – Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim, Basel.
- Herriger Norbert, Kähler Harro Dietrich (2003): Erfolg in der Sozialen Arbeit. Gelingendes berufliches Handeln in der sozialen Praxis. Ein Forschungsbericht. Bonn.
- Hinz Thomas, Abraham Martin (Hg.) (2005): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (2003): IABKurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. 4/2. 1.3.2003.
www.doku.iab.de/kurzber/2003/b0403.pdf, Zugriff am: 20.07.2007
- Jahoda Marie (1983): Wieviel Arbeit braucht ein Mensch? Weinheim und Basel.
- Kager Anita Magdalena (2001): Sozialökonomische Betriebe: Eine gemischte Längsschnittstudie zur Wiederbeschäftigung Erwerbsloser. Wien. Dissertation.
- Kardorff Ernst von (2003): Qualitative Evaluationsforschung. In: Flick Uwe, Kardorff Ernst von, Steinke Ines (Hg.): Qualitative Sozialforschung. Reinbek bei Hamburg. 238-250.
- Karsten Paul, Moser Klaus (2001): Negatives psychisches Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. In: Zempel Jeannette, Bacher Johann, Moser Klaus (Hg.) (2001): 83-110.
- Kehrli Christine, Knöpfel Carlo (2006): Armut in der Schweiz. Luzern.
- Kieselbach Thomas (Hg.) (1987): Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Weinheim.
- Kieselbach Thomas (1988): Familie unter dem Druck der Arbeitslosigkeit. ‚Opfer-durch-Nähe‘ und Quelle sozialer Unterstützung. In: Menne Klaus, Alter Knud (Hg.): Familie in der Krise. Sozialer Wandel, Familie und Erziehungsberatung. Weinheim. 47-76.
- Kieselbach Thomas (1999): Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Perspektiven eines zukünftigen Umgangs mit beruflichen Transitionen. In: Dokumentation der Internationalen Konferenz 1999 „Soziale Sicherheit und Strukturwandel der Arbeitslosigkeit“. Graz.
www.denkwerkstaette.net/cms/assets/files/1999_konferenz_kieselbach.pdf, Zugriff am: 11.02.2008.
- Kieselbach Thomas (2001): Sozialer Konvoi und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit: Perspektiven eines zukünftigen Umgangs mit beruflichen Transitionen. In: Zempel

- Jeanette, Bacher Johann, Moser Klaus (Hg.) (2001): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen.
- Kieselbach Thomas (o.J.): Arbeitslosigkeit als psychologisches Problem – auf individueller und gesellschaftlicher Ebene. www.adecco-stiftung.de/pdf/11_KIESE.pdf, Zugriff am: 06.02.2008.
- Kieselbach Thomas, Voigt Peter (Hg.) (1999): Systemumbruch, Arbeitslosigkeit und individuelle Bewältigung in der Ex-DDR. Weinheim.
- Koch Christine (2003): Sozialpädagogische Interventionsmöglichkeiten bei Langzeiterwerbslosigkeit. Diplomarbeit. Salzburg.
- Koch Susanne, Kupka Peter (2007): Geförderte Beschäftigung für leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose? In: WISO Diskurs (März 2007).
- Kott Wolfram (2005): Case Management, Langzeitarbeitslose und Weiterbildung. In: Soziale Arbeit. Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete. 7: 265-270.
- Kuhnert Peter, Iserloh Berthold (2007): Das Netzwerk arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung (N.A.G.) als Experimentalraum arbeitsmarktpolitischer Gesundheitshilfen. www.gesundheitberlin.de/index.php4?request=themen&top=1597&type=infot, Zugriff am: 20.07.2007.
- Kuhnert Peter, Karas Alexander, Hagemann Tim (u.a.) (2007): SUMAS. Optimierung der Bewältigungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen durch Gruppenaktivitäten. Dortmund. www.orgapsy.uni-dortmund.de/files/Vortrag_Kuhnert210906.pdf Zugriff am: 20.07.2007.
- Kupka Peter, Wolff Joachim (2009): Darf's noch etwas mehr sein? Geförderte Beschäftigung in der Wirtschaftskrise. In: Sozialer Fortschritt 11: 249-257.
- Langnickel Hans (2003): Das EFQM-Modell für Excellence – Der Europäische Qualitätspreis. In: Boeßenecker Karl-Heinz (Hg.): Qualitätskonzepte in der sozialen Arbeit. Eine Orientierung für Ausbildung, Studium und Praxis. Weinheim. 23-38.
- Lassnigg Lorenz u.a. (2000): Evaluationsschema für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Wien, Projektbericht im Auftrag des WAFF, Institut für Höhere Studien, Wien.
- Lechner Ferdinand u.a. (2006): Evaluierung Clearing. Wien. http://www.lrsocialresearch.at/files/Eval_Clearing_Endbericht_L&R_Sozialforschung.pdf, Zugriff am: 20.07.2007.
- Lechner Ferdinand, Loidl Rainer, Mitterauer Lukas, Reiter Walter und Riesenfelder Andreas (2000): Evaluierung Sozialökonomischer Betriebe. Wien. http://www.lrsocialresearch.at/files/SOeB_evaluierung_endbericht.pdf, Zugriff am: 20.07.2007.
- Lechner Michael, Miquel Ruth, Werner Stephan und Wiehler Stephan (o.J.): Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich. St. Gallen, SIAW.
- Leichsenring Kai, Stadler Michael (2000): Persönliche soziale Dienstleistungen: Qualität der Dienstleistung und Qualität der Arbeitsbedingungen. Österreich. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.pedz.uni-mannheim.de/daten/edz-ma/esl/00/ef0083de.pdf>, Zugriff am: 20.07.2007.

- Lesnik Maria (2000): Betriebssozialarbeit. Ein Instrument zur Unterstützung von Menschen in Organisationen oder „Öl im Getriebe von Kulturwandel und Neuorientierung“. In: Reichel Rene, Lesnik Maria (Hrsg.). 185-191.
- Linhart Heike Maria (2003): Frauen meistern Übergänge. Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben am Beispiel „Sozialer Frauenbetriebe“. Münster.
- Löffler Roland (2007): Langzeitbeschäftigungslosigkeit: Sonderfall Tirol? Fokusbericht 12, Synthesis Forschung, Wien.
http://www.synthesis.co.at/website/data/07_12_langzeitbesch%C3%A4ftigungslos.pdf
 Zugriff am: 20.07.2007.
- Loidl-Keil Rainer (2005): Integration als Geschäft und Wertschöpfung - Begriffliche Positionsbestimmung Sozialer Integrationsunternehmen als Organisationstyp. In: Loidl-Keil Rainer, Laskowski Wolfgang (Hg.): Evaluationen in Sozialen Integrationsunternehmen. Konzepte, Beispiele, Erfahrungen. München. 1-28.
- Loidl-Keil Rainer, Laskowski Wolfgang (2005): Bestandsaufnahme zum Evaluationsgeschehen in der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik – Wirkungsorientierung zwischen makroökonomischen Strukturen und mikroökonomischen Handlungen. In: Loidl-Keil Rainer, Laskowski Wolfgang (Hg.): Evaluationen in Sozialen Integrationsunternehmen. Konzepte, Beispiele, Erfahrungen. München, 29-56.
- Loidl-Keil Rainer, Laskowski Wolfgang (Hg.) (2005): Evaluationen in Sozialen Integrationsunternehmen. Konzepte, Beispiele, Erfahrungen. München.
- Lutz Hedwig, Mahringer Helmut, Pöschl Andrea (2005): Evaluierung der österreichischen Arbeitsmarktförderung 2000-2003. Wien. Studie des WIFO im Auftrag des BMWA.
- Machin Stephen, Manning Alan (1999): The Causes and Consequences of Longterm Unemployment in Europe; in: Ashenfelter Orley, Card David (Hg.) (1999): Handbook of Labour Economics, Volume 3C, Elsevier, Amsterdam. 3086-3139.
- Meinhold Marianne (1998): Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Freiburg im Breisgau.
- Meng Josefine (2006): Evidence-Based Social Work Practice. Wissenschaftlich fundierte Versorgungspraxis der Sozialen Arbeit. Oldenburg.
- Merchel Joachim (2001): Qualitätsmanagement in der sozialen Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster.
- Mickl Anna (2000): Soziale Arbeit in Beschäftigungsprojekten. In: Reichel Rene, Lesnik Maria (Hrsg.): Ist Arbeit unsozial? Arbeit neu bewerten. Ein Lesebuch. Wien. 111-126.
- Mohr Georg (2001): Langzeiterwerbslosigkeit. In: Zempel Jeannette, Bacher Johann, Moser Klaus (Hg.): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen. 111-131.
- Müller Burkhard (1993): Sozialpädagogisches Können. Ein Lehrbuch zur multiperspektivischen Fallarbeit. Freiburg i.B.
- Müller-Kohlenberg Hildegard (1997): Evaluation von sozialpädagogischen Maßnahmen aus unterschiedlicher Perspektive: Die Sicht der Träger, der Programmanager/-innen und der Nutzer/-innen. In: Müller-Kohlenberg Hildegard, Autrata Otger: Evaluation der sozialpädagogischen Praxis, Materialien zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe, hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, H. 11, Bonn. 8-20.

- Neuffer Manfred (1998): Fallarbeit in einer Hand. Case Management in sozialen Diensten. In: Sozialmagazin 8:16-27.
- Opaschowski Horst W. (1978): Soziale Arbeit mit arbeitslosen Jugendlichen: Streetwork und Aktionsforschung im Wohnbereich. 1. Aufl. Opladen.
- Paul Karsten, Moser Klaus (2001): Negatives psychisches Befinden als Wirkung und Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. In: Zempel Jeannette, Bacher Johann, Moser Klaus (Hg.): 84-110.
- Preißer Rüdiger (2001): Dimensionen der Kompetenz zur berufsbiographischen Selbstorganisation und Flexibilität. In: Guido Franke (Hrsg.): Komplexität und Kompetenz. Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung. Bielefeld.
www.strukturnetz.de/download/Artikel/preisser_ruediger_dimensionen_der_kompetenz_zur_berufsbiographischen_selbstorganisation_und_flexibilitaet_2001.pdf. Zugriff am: 18.12.2009.
- Promberger Markus, Wenzel Ulrich, Pfeiffer Sabine, Hackett Anne, Hirsland Andreas (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. WSI-Mitteilungen 2: 70-76.
- Rat der Europäischen Union (2008): Entscheidung des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten.
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st10/st10614.de08.pdf>, Zugriff am: 22.7.2009.
- Konle-Seidl Regina (2008): Hilfreformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich. IAB Forschungsbericht 7.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0708.pdf>, Zugriff am: 22.7.2009.
- Reichel Rene, Lesnik Maria (Hrsg.) (2000): Ist Arbeit sozial? Arbeit neu bewerten. Ein Lesebuch. Wien.
- Rossi Peter H., Freeman Howard E. und Lipsey Mark W. (1999): Evaluation, London.
- Rudolph Helmut, Müntnich Michael (2001): Profiling zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit. Erste Ergebnisse aus einem Modellprojekt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg. 34 (4): 530-53.
- SAGE Publications (2004): Encyclopedia of Evaluation. http://www.sage-reference.com/evaluation/Article_n388.html. Zugriff am: 17.11.2008.
- Schmid Tom, Meusburger Martina (2006): Instrumente und Methoden der Qualitätssicherung /-entwicklung und ihre Relevanz in sozialen Dienstleistungsbetrieben. St. Pölten.
- Schumacher Rolf (2007): Betreuungsstufen - ein Beitrag zur Professionalisierung von Integrationsleistungen im SGB II. Was bedeutet die Einführung von Betreuungsstufen für Beschäftigungsträger? Vortrag: Eine Veranstaltung des Teilprojekts "Gestaltung und Empowerment" (GOAB). Offenbach.
www.bagequal.de/equal2/data/GOAB_flyer_betreuungsstufen.pdf, Zugriff am: 18.07.2009.
- Schweizer Institut für Außenwirtschaft und Angewandte Wirtschaftsforschung (2007): Mikroökonomische Evaluierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik, St. Gallen.
- Spiegel Hiltrud von (2004): Methodisches Handeln in der sozialen Arbeit. Grundlagen und Arbeitshilfen für die Praxis. München, Basel.

- Spiegel Hiltrud von (1997): Perspektiven der Selbstevaluation, In: QS 11: 32-49.
- Stadler Willi, Hacker Gerlinde (2004): Analyse der Lebensbedingungen von Langzeitarbeitslosigkeit auf materieller, sozialer und gesundheitlicher Ebene. In: SWS-Rundschau, 44 (3): 271-288. www.sws-rundschau.at. Zugriff am: 20.07.2008.
- Stamm, Joachim (2007): Systemische Integration. Ein Moderationsmodell als Ansatz zur Weiterentwicklung der Beschäftigungsförderung in Deutschland. www.ibs-networld.de/ferkel/22/007.htm. Zugriff am: 20.07.2007.
- Stangl Werner (2006): Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf Jugendliche aus psychologischer Sicht. www.stangl-taller.at/PSYCHOLOGIE/Arbeitslosigkeit.html. Zugriff am: 05.09.2008.
- Stockmann Reinhard (2002): Qualitätsmanagement und Evaluation – Konkurrierende oder sich ergänzende Konzepte? Saarbrücken.
- Strauss Anselm L., Corbin Juliet (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim.
- Texter Martin R., Becker-Texter Ingeborg (1990): Kinder arbeitsloser Eltern. Kindergartenpädagogik-Online-Handbuch. In: Wehrfritz Wissenschaftlicher Dienst 1990, 44/45: 1-3. www.kindergartenpaedagogik.de/412.html. Zugriff am: 05.02.2008.
- Trube Achim (1997): Zur Theorie und Empirie des Zweiten Arbeitsmarktes. Exemplarische Erörterungen und praktische Versuche zur sozioökonomischen Bewertung lokaler Beschäftigungsförderung. Münster.
- Vilain Michael (2003): DIN EN ISO 9000 ff.:2000. In: Boeßenecker Karl-Heinz (Hg.): Qualitätskonzepte in der sozialen Arbeit. Eine Orientierung für Ausbildung, Studium und Praxis. Weinheim. 23-38.
- Wacker Ali (1983): Psychosoziale Risiken von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit. Differentielle Verarbeitungsformen von Arbeitslosigkeit. www.springerlink.com/index/22414334122U00_1J.pdf, Zugriff am: 06.02.2008.
- Wacker Ali (1983): Arbeitslosigkeit. Soziale und psychische Folgen. 3.Aufl. Frankfurt.
- Weber Ester (2003): Beratungsmethodik der Sozialarbeit. Luzern.
- Weber Friederike, Friedl-Schafferhans Michaela, Hausegger Trude, Hlebic Dagmar (2009): Die Bedeutung der Startphase für den Erfolg in der Arbeitsvermittlung. Eine Studie von Prospect Unternehmensberatung GesmbH im Auftrag des BMASK. Wien.
- Weinert Patricia, Baukens Michèle, Bollérot Patrick, Pineschi-Gapenne Marina, Walwei Ulrich (Hrsg.) (2001): Beschäftigungsfähigkeit: Von der Theorie zur Praxis. Reihe: Soziale Sicherheit Band 4. Bern, Berlin, Bruxelles.
- Zempel Jeanette, Bacher Johann, Moser Klaus (Hrsg.) (2001): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschreibung von fünf Interventionsstrategien zur Arbeitsmarktintegration ...	51
Tabelle 2: Kriterienkatalog zur Beurteilung der Schlüsselgruppen.....	56
Tabelle 3: Merkmale und Submerkmale zu Problemlagen von Langzeiterwerbslosen	84
Tabelle 4: Unterscheidungskriterien für die Auswahl der Standorte des Praxispartners ...	93
Tabelle 5: Überblick über die ausgewählten Fallbeispiele.....	94
Tabelle 6: Übersicht narrative Interviews mit Transitarbeitskräften.....	95
Tabelle 7: Übersicht ExpertInneninterviews	96
Tabelle 8: Übersicht zu den Interviews und Beobachtungen mit Schlüsselkräften.....	98
Tabelle 9: Übersicht Leitfadeninterviews mit Transitarbeitskräften	99
Tabelle 10: Anzahl ausgefüllter Fragebögen und Rücklaufquoten	103
Tabelle 11: Alter der Befragten	106
Tabelle 12: Geschlechtliche Verteilung	107
Tabelle 13: Migrationshintergrund.....	107
Tabelle 14: Bildungsstand der Befragten	107
Tabelle 15: Jahre Erfahrung im erlernten Beruf.....	108
Tabelle 16: Betreuungs- und/oder Pflegepflichten.....	108
Tabelle 17: Kombination soziodemographischer Merkmale.....	109
Tabelle 18: Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen.....	114
Tabelle 19: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Geschlecht	115
Tabelle 20: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Alter im Jahr 2009	117
Tabelle 21: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Ausbildung 2009	117
Tabelle 22: Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen nach Bundes- ländern 2008/09	118
Tabelle 23: Verteilung der für LZA/LZB vom AMS genehmigten Interventionen auf Instrumente	124
Tabelle 24: TeilnehmerInnen an u. Finanzmittel für AMS-Beschäftigungsförderungs- maßnahmen.....	124
Tabelle 25: Direkte Problemabfragen.....	144
Tabelle 26: Verteilung der Durchschnitte der Problemlagen	145
Tabelle 27: Problemlagen mit hoher Ausprägung.....	146
Tabelle 28: Anteile der Personen mit hohem Problemausmaß.....	147
Tabelle 29: Verteilung der hohen Problemlagen.....	148
Tabelle 30: Verteilung der hohen Problemlagen.....	149
Tabelle 31: Verteilung der Durchschnitte der Problemlagen (IG)	150
Tabelle 32: Vergleich der Mittelwerte unterschiedlicher soziodemografischer Gruppen (IG)	151

Tabelle 33: Statistisch signifikante Unterschiede in den Problemlagen zwischen IG und KG.....	153
Tabelle 34: Erwartungen von Transitarbeitskräften	195
Tabelle 35: Themenbehandlung aus Sicht der ProfessionistInnen.....	196
Tabelle 36: Interventionshäufigkeit in Abhängigkeit vom Problemausmaß.....	197
Tabelle 37: Behandlung und Zufriedenheit in Abhängigkeit von der Erwartung der Transitarbeitskräfte	198
Tabelle 38: Häufigkeit der Anwendung von Interventionsformen.....	199
Tabelle 39: Anteil häufiger Anwendung von Interventionsformen nach Sozialarbeit-Outplacement-Trennung/-Integration	200
Tabelle 40: Anwendung von indirekten Interventionsformen.....	201
Tabelle 41: Anteil häufiger Anwendung indirekter Interventionsformen nach Sozialarbeit-Outplacement-Trennung/-Integration.....	201
Tabelle 42: Verteilung des Stundenaufwandes für Interventionen	202
Tabelle 43: Verteilung des Stundenaufwandes für Interventionen	203
Tabelle 44: Stundenaufwand für Interventionen abhängig vom Problemausmaß.....	203
Tabelle 45: Zeitverwendung durch die Sozialarbeit.....	204
Tabelle 46: Zeitverwendung durch die OutplacerInnen	204
Tabelle 47: Statistisch signifikante Veränderungen im Problemausmaß zwischen Zeitpunkt 1 & 2 in der Interventionsgruppe	206
Tabelle 48: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen bei Integration versus Differenzierung von Sozialarbeit und Outplacement	207
Tabelle 49: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen (Geschlecht)	209
Tabelle 50: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen (Migrationshintergrund)..	210
Tabelle 51: Statistisch signifikante Entwicklungsdifferenzen (Alter).....	211
Tabelle 52: Häufung von positiven Veränderungen.....	212
Tabelle 53: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen	213
Tabelle 54: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen, getrennt nach Geschlecht	214
Tabelle 55: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen, getrennt nach Altersgruppe .	215
Tabelle 56: Statistisch signifikante Netto-Veränderungen, getrennt nach Migrationshintergrund	216
Tabelle 57: Einfluss von Interventionsintensität und Interventionsdauer	217
Tabelle 58: Nettoverbesserungen in der Interventionsgruppe	219
Tabelle 59: AM-Status zu Maßnahmenende abhängig vom Stundenaufwand für Interventionen	220
Tabelle 60: Beschäftigungsstatus der letzten drei Monate zum 3. Befragungszeitpunkt (nach Maßnahmenende).....	221
Tabelle 61: AM-Status zu Maßnahmenende abhängig vom Stundenaufwand für Interventionen	222

Tabelle 62: Beschäftigungswirkung nach Integration bzw. Differenzierung von Sozialarbeit und Outplacement.....	222
Tabelle 63: Übersicht der Dokumentationsinstrumente der Fallbeispiele nach Maßnahmenphase, Bezeichnung und Zweck des Instrumentes	230
Tabelle 64: Dimensionen für die Dokumentation im Systemischen Case Management und Zuordnung der Instrumente aus den Fallbeispielen (vgl. Kleve 2005; Kleve, Haye, Hampe-Grosser, Müller 2003).....	240

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Selbstevaluierung	15
Abbildung 2: Abbildung der Integrationsentwicklung.....	57
Abbildung 3: Integrationsprozess in den Betreuungsstufen	58
Abbildung 4: Typischer Entwicklungskonflikt im Verlauf andauernder Erwerbslosigkeit	72
Abbildung 5: Typik mit Merkmalen.....	74
Abbildung 6: Das paradigmatische Modell	86
Abbildung 7: Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen.....	114
Abbildung 8: Anteil Langzeitarbeitsloser nach Geschlecht	116
Abbildung 9: Selbsteinschätzung zur Lebenssituation.....	244
Abbildung 10: Selbsteinschätzung zum beruflichen Handeln.....	247
Abbildung 11: Einschätzung der Veränderungsbereitschaft durch die Sozialarbeit und Outplacement	249
Abbildung 12: Einschätzung eigenes Tun und Verhalten	252
Abbildung 13: Zielvereinbarung	254
Abbildung 14: Arbeitshilfe pro Wirkungsziel	255
Abbildung 15: Struktur der Sozialbetreuung.....	256
Abbildung 16: Schnittstellenregelung Sozialbetreuung und Fachanleitung (als Vorbereitung auf ein Rückmeldungsgespräch).....	259
Abbildung 17: Rückmeldung der Fachanleitung an die Transitarbeitskraft bezüglich fachlicher und berufsrelevanter Fähig- und Fertigkeiten (nach Probe- monat bzw. Arbeitstraining)	259
Abbildung 18: Zwischen-Feed Back an Transitarbeitskraft (Fachanleitung gemeinsam mit Sozialbetreuung nach ca. 3 Monaten).....	260
Abbildung 19: Abschlussgespräch vor SÖB-Austritt (Sozialbetreuung und Outplacement vor Maßnahmenende) als Rückblick über die erreichten Ziele und zur Sicherung der Zusammenarbeit in der Nachbetreuungsphase	260

Abkürzungsverzeichnis

AM	Arbeitsmarkt
AMS	Arbeitsmarktservice
BALI-Web	Online-Datenbankabfragesystem von Arbeitsmarktinformationen, betreut vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BEBE	Betriebliche Eingliederungsbeihilfen
BKA	Bundeskanzleramt
BL	Betriebsleitung
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaftliche Angelegenheiten
BSA	Betriebssozialarbeit
BSB	Bundessozialamt
CM	Case Management
DBSH	Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit
DVSOE	Wiener Dachverband für Sozial-Ökonomische Einrichtungen
EXP	ExpertInnen
FA	Fachanleitung
FB	Fragebogen
FBQ	Fachliche Qualifizierung
GBP	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
IG	Interventionsgruppe
JASG	Jugendausbildungssicherungsgesetz
JSI	Job Suche Intensiv
KG	Kontrollgruppe
KK	Kurskosten
LPG	Lissabon-Programm der Gemeinschaft
LSF	Labor Force Survey
LZA	Langzeitarbeitslosigkeit
LZB	Langzeitbeschäftigungslosigkeit
LZE	Langzeiterwerbslosigkeit
MN-Typen	Maßnahmentypen
OP	Outplacement
RP	Replacement
SA	Soziale Arbeit/Sozialarbeit
SGB III	Drittes Buch des Sozialgesetzbuches, Deutschland
SIU	Sozialintegrative Unternehmen
SK	Schlüsselkräfte

SÖB	Sozialökonomischer Betrieb
TAK	Transitarbeitskräfte
TN	TeilnehmerIn
UB	Unternehmensbereich

Anhang

Interviewleitfaden Policy-Evaluierung

Leitfaden für ExperInneninterviews zum Thema Evaluation in der Sozialarbeit, 2007

Interviewleitfaden über Problemlagen und Bedürfnisse von LZE in den SÖB

Narrative Einstiegsfragen (Interviews mit LZE/Jugendlichen)

Interviewleitfaden für SozialarbeiterInnen (zur Umsetzung und Wirkung), 2008

Leitfadeninterviews mit SozialarbeiterInnen und KlientInnen in den SÖBs zur Umsetzung und Wirkung, 2008

Beobachtungsleitfaden für die teilnehmende Beobachtung von Sozialarbeit

Beobachtungsleitfaden für die teilnehmende Beobachtung der Fachanleitungen

Leitfaden für die SozialarbeiterInnen und OutplacerInnen, 2009

Leitfaden für TeilnehmerInnen-Interviews-Wirkungsevaluation, 2009

Kategorien der qualitativen Auswertung (erstellt mit ATLAS.ti)

Fragebogen 1, SÖB

Fragebogen 2, SÖB

Fragebogen 3, SÖB

Inklusions-Chart