

**Arbeitsmarktpolitische Fachtagung
und
transnationale Konferenz**

Neue Ansätze in der beruflichen Reintegration

*New Approaches for Integration Measures
on specific target groups*

22. -23. Mai 2007

DOKUMENTATION / DOCUMENTATION

INHALTSVERZEICHNIS

I. ERÖFFNUNGSANSPRACHEN

1. *Elgin Drda*, Sozialabteilung der Oberösterreichischen Landesregierung
2. *Viktor Sigl*, Landesrat für Gewerbe und Wirtschaft der Oberösterreichischen Landesregierung

II. ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT „SOZIALSTIFTUNG“:

Effekte prozessorientierter Reintegrationsmaßnahmen für arbeitsmarktnahe Personen aus SÖB- und GBP-Projekten in Oberösterreich

1. *Karin Schlager*: Wiedereinsteigerinnen
2. *Ulrike Kliemstein*: Gering qualifizierte Personen
3. *Martin Brazda*: Ressourcenorientierte Qualifizierung bei Mehrfachbelastungen
4. *Christine Hartmann*: Train-the-Trainer-Zyklus
5. *Martha Scholz, Christoph Weber*: Evaluierung der „Sozialstiftung“ durch das Institut für Soziologie der Universität Linz

III. GASTREFERATE

1. *Birgit Pichler (ÖSB)*: Teufelskreis Arbeitslosigkeit – Krankheit?
2. *Frithjof Bergmann (USA)*: Neue Arbeit – Neue Kultur: Wie man tut, was man wirklich wirklich will

IV. TRANSNATIONALE BEITRÄGE

1. *Spain*: Evaluation and transferability of best practice with people at risk of exclusion in the Espais project
2. *Italy*: Project ALI: The relevance of the network
3. *Poland*: Local paper as a social integration tool for the unemployed
4. *Germany I*: Different strategies of counselling with long-term unemployed in different life situations. Experiences from projects
5. *Germany II*: Experiences with Assistance Technology in Occupational Environment

*) Auf die Verwendung von Titeln wurde durchgängig verzichtet

I. ERÖFFNUNGSANSPRACHEN

1. Elgin Drda, Sozialabteilung der Oberösterreichischen Landesregierung

Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie konzentriert sich der Europäische Sozialfonds (ESF) nicht nur auf die Förderung struktureller Anpassungen und auf die Verbesserung des Zuganges zur Beschäftigung, sondern zielt vehement auch auf eine verstärkte soziale Eingliederung benachteiligter Menschen ab.

Das Equal-Projekt „Sozialstiftung“ hat zum Ziel, innovative Wege in den Arbeitsmarkt mit und für arbeitssuchende Personen zu finden. Im Mittelpunkt dieses Projektes steht also der Mensch selbst mit seinen je eigenen Ressourcen, Fähigkeiten und auch Begrenztheiten. Die persönliche unmittelbare Konfrontation mit dem Schicksal eines jeden Einzelnen schafft hohe Verantwortung für die Beteiligten und ist von dem besonderen Bemühen gekennzeichnet, den Projektteilnehmer/innen eine neue, sozial abgesicherte Zukunft zu ermöglichen.

Durch eine intensive Phase der Berufsorientierung, in welcher Fähigkeiten, berufliche Interessen und Neigungen ermittelt werden und durch die Möglichkeit, gezielt Firmenpraktika zu absolvieren, gelingt es den Teilnehmer/innen, die eigenen Berufsvorstellungen zu festigen und zuversichtlich an die neue Aufgabe heranzugehen. Eigenmotivation und Selbstbewusstsein zu entwickeln kann jede/r nur selbst, aber die Rahmenbedingungen und das geeignete Umfeld dafür zu schaffen, ist eine wesentliche öffentliche Aufgabe.

Besonders Menschen in sozialen Notlagen bedürfen der Hilfe und Unterstützung der Gemeinschaft. Chancengleichheit, Integration und Anerkennung derer, die durch Lebensumstände an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden, zu erreichen, sind die erklärten Ziele öffentlicher Verantwortungsträger.

Menschen mit Beeinträchtigungen, Menschen mit Migrationshintergrund und arbeitssuchende Menschen in Beschäftigungsprojekten haben den intensiven Wunsch nach Integration im primären Arbeitsmarkt und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Denn Arbeit ist mehr als bloßes Geldverdienen und Existenzsicherung; Arbeit bedeutet für den Einzelnen Anerkennung, Eingebettetheit in soziale Beziehungen und Sinnstiftung für das eigene Leben. Dennoch wiegt die finanzielle Not am schwersten, wie es ein Satz eines Teilnehmers aus dem Evaluierungsbericht der Universität Linz sehr berührend benennt: "Zum Leben zu wenig, zum Sterben zu viel." Dieses Bild bedarf keiner weiteren Erklärung.

Die Tatsache, dass es für eine wachsende Zahl von Menschen immer schwieriger wird, sich den geänderten, flexibler werdenden Bedingungen des Arbeitsmarktes anzupassen, zeigt sich auch an den Zahlen der Sozialhilfestatistik.

Während im Jahr 2001 in Oberösterreich ca. 2.800 Personen eine Leistung aus der offenen Sozialhilfe bezogen haben, stieg der Wert im Jahr 2006 auf ca. 5.000 Personen an. Bedenkt man, dass ein Anspruch auf Sozialhilfe nur dann besteht, wenn der Lebensunterhalt nicht oder nicht ausreichend durch eigenes Einkommen oder verwertbares Vermögen gesichert werden kann, so handelt es sich bei diesen Menschen um wirklich Betroffene, oftmals Jugendliche und Frauen, aber auch ältere Arbeitsuchende, für die der Staat jedenfalls Sorge und soziale Verantwortung zu tragen hat.

Im Wort Verantwortung steckt das Wort Antwort, und innovative Projekte wie die „Sozialstiftung“ können eine wichtige Antwort auf die Sorgen arbeitsuchender Menschen geben. Der „Sozialstiftung“ kommt nicht nur eine arbeitsmarktpolitische, sondern im hohen Maße auch sozial- und gesellschaftspolitische Bedeutung zu. Das Land OÖ ist sich dieser wichtigen Verantwortung bewusst und hat in den letzten Jahren in vielen Bereichen entscheidende Impulse gesetzt. Als Mitglied im "Forum aktive Arbeitsmarktpolitik" bringt das Land OÖ in Zusammenarbeit mit dem AMS OÖ und den anderen Sozialpartnern seine Erfahrungen und seine Kompetenz sowie seine strukturellen Möglichkeiten im Rahmen des territorialen Beschäftigungspaktes ein und koordiniert die finanziellen Abwicklungen nach Maßgabe der von den verschiedensten Fördergebern zur Verfügung gestellten Mittel.

Die Tatsache, dass bei dem Projekt „Sozialstiftung“ die Sozialpartner, Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer, mitwirken, beweist auch das hohe Bemühen auf strategischer Ebene, das Arbeitsumfeld für benachteiligte Menschen nach ihren speziellen Bedürfnissen zu gestalten und wirkungsvolle Unterstützung anzubieten. Besondere Anerkennung gilt sicherlich in diesem Zusammenhang jenen Sozialvereinen, die Beschäftigungs- und Qualifizierungsinitiativen anbieten und wichtige Entwicklungspartner/innen in diesem Netzwerk sind. Der FAB (Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung), der auch die Gesamtkoordination inne hat, die Arbeitsloseninitiative B7, ALOM (Verein für Arbeit und Lernen oberes Mühlviertel) und VFQ (Gesellschaft für Frauen und Qualifikation GmbH): sie alle tragen mit ihrem Engagement wesentlich dazu bei, dass es gelingt, Transitarbeitskräften eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Hervorheben möchte ich die strategisch wichtige Tätigkeit der Sozialplattform OÖ, die auch als Koordinatorin des Armutsnetzwerkes in OÖ viel Erfahrung und Fachwissen in die Arbeit mit sozial benachteiligten Menschen einbringt.

Die begleitende Evaluation durch das Institut für Soziologie der Universität Linz ermöglicht eine laufende Reflexion für die Teilnehmer/innen und die beteiligten Sozialeinrichtungen und gewährleistet im Sinne einer lernenden Organisation einen optimalen Mittel- und Ressourceneinsatz.

Auch wenn die „Sozialstiftung“ selbst keine Arbeitsplätze schaffen kann, sie kann die persönlichen, gesundheitlichen und sozialen Fundamente der Teilnehmer/innen für Ausbildung und Arbeitssuche verbessern helfen.

Die größte Herausforderung liegt sicherlich darin, dass die „Sozialstiftung“ Maßnahmen setzt, die es dem/r Einzelnen ermöglichen, selbst seine/ihre persönlichen und qualifikatorischen Ressourcen zu entdecken und für sich nutzbar zu machen. Hilfe zur Selbsthilfe ist das Motto, um nachhaltig die Lebenssituation der Betroffenen zu verbessern.

2. Viktor Sigl, Landesrat für Gewerbe und Wirtschaft der Oberösterreichischen Landesregierung

Es ist ein Spezifikum Österreichs, dass Wirtschafts- und Sozialpolitik trotz der unterschiedlichen Interessen, die sie jeweils vertreten, eine zentrale gemeinsame Fragestellung haben: Welche Perspektiven können wir Menschen geben, dass sie (wieder) Arbeit finden?

Die Aufgabe ist, Rahmenbedingungen für den einzelnen Menschen zu schaffen, so dass individuelle Entwicklung möglich und auch mit Sinn versehen ist.

Das erklärte Ziel in Oberösterreich lautet: Vollbeschäftigung. Diese wird erreicht durch zwei wesentliche Faktoren: *Erstens* durch institutionelle Einrichtungen, zu denen unter anderem auch das Projekt „Sozialstiftung“ gehört; und *zweitens* durch eine starke Wirtschaft. Ende April 2007 betrug die Arbeitslosenquote in Oberösterreich 3,3 % und ist damit die niedrigste im gesamten Bundesgebiet (Bundesschnitt: 6,2%). Oberösterreich hebt sich vom Bundestrend insofern ab, als es forciert von einer institutionalen zu individualisierten Arbeitsmarktpolitik fortschreitet. Unserem Verständnis nach lautet die zentrale Frage der Arbeitsmarktpolitik: Wie gelingt es, die die Schule beendenden Menschen qualitativ auf das Arbeitsleben vorzubereiten und zu begleiten, so dass sie selbst bestimmen können, wo und wie sie künftig ihr Leben und ihren Lebensunterhalt gestalten können?

Oberösterreich hat derzeit 1,4 Millionen Einwohner/innen, von denen 590.000 in Arbeit sind und wesentlich zur Lebensqualität in diesem Land beitragen. Oberösterreich ist fest verankert im internationalen Wettbewerb, wie jene annähernd 200.000 Beschäftigte zeigen, deren Produkte und Dienstleistungen ausserhalb der Region einen Markt gefunden haben. Bei einem Anteil von 16% an der Gesamtbevölkerung hat Oberösterreich einen Exportanteil von 26%; das allein zeigt schon die tiefe Verwobenheit mit der internationalen Wirtschaft.

Oberösterreich setzt auf zwei Buchstaben: I und Q, Innovation und Qualifikation; die Innovationskraft der Wirtschaft und die Qualifikation der Menschen. Derzeit profitieren 67.000 Menschen vom Pakt für Beschäftigung und Qualifikation, das sind 12% der arbeitenden Menschen. 140 Millionen Euro wurden im vergangenen Jahr für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verwendet. Trotzdem also fast Vollbeschäftigung herrscht, werden erhebliche Mittel in Aus- und Weiterbildung investiert, um die Wettbewerbsfähigkeit des Landes weiter zu verbessern.

Arbeitslosigkeit soll nicht zum Nichts-tun-können führen, sondern soll mit Qualifikationsangeboten als wertvollen Investitionen in die Zukunft überbrückt werden.

Vier Zielgruppen stehen im Zentrum der Aufmerksamkeit: junge Menschen nach Beendigung der Pflichtschule, Frauen, ältere Menschen, und Menschen, die längere Zeit ohne Beschäftigung sind.

Ein Netzwerk an Qualifikation steht bereit, das von der Begleitung zum Erreichen von Lehrabschlüssen über die Absolvierung von Meisterschulen bis hin zur Zulassung zu Hochschulstudien reicht. Die *Durchgängigkeit* der Qualifikationen ist zu gewährleisten.

Denn auch in Oberösterreich ist der Fachkräftemangel bereits spürbar, weshalb vor allem die Treffsicherheit der Berufsausbildung, die optimale Balance von Eignung und Neigung, zu verbessern ist. Die Abbrecher/innenquote muss weiter gesenkt und die Berufsinformationsangebote weiter forciert werden.

Ein konkretes Beispiel sei genannt: „Perspektive Job: Jugend hat Vorrang!“

Hintergrund für dieses Projekt sind folgende Zahlen: In Oberösterreich verlassen 17.500 junge Menschen 2007 die Schulen, 1.781 haben danach weder Ausbildungs- noch Arbeitsplatz. Diese jungen Erwachsenen werden im Projekt von Jugendcoaches betreut und begleitet. Es werden Neigungs- und Eignungstests absolviert und so genannte Potentialanalysen sowie individuelle Arbeitspläne erstellt. Die jungen Erwachsenen werden bis zu 6 Monaten begleitet, um in der Berufswelt Fuß zu fassen.

Angesetzt muss aber auch in der Ausbildungs- und Berufswelt werden. Die Sensibilisierung der Wirtschaft für die strategische Gesamtsituation, die neben dem Ziel Vollbeschäftigung auch die demographische Entwicklung mit berücksichtigt, gehört zum gesellschaftspolitischen Auftrag. Denn 2017 werden nicht wie 2007 17.500 junge Menschen die Schulen verlassen, sondern nur noch 13.500, also 28% weniger. Der Appell an die Kooperationsbereitschaft der Wirtschaft mit dem Projekt „Perspektive Job: Jugend hat Vorrang!“ hat auch den Egoismus der Unternehmen selbst zum Hintergrund. Aktuell werden zwar nicht alle Arbeitssuchenden benötigt, aber in fünf Jahren schon wird die Wirtschaft nicht mehr alle Fachkräfte, die sie benötigt, bekommen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist das Matching der Interessen, in dem auch *Senior Experts*, Unternehmer/innen im Ruhestand und Berufsschullehrer/innen, die Ausbildungsstellen akquirieren, zum Einsatz kommen.

Dieses wie viele andere individualisierte Instrumente der Arbeitsmarktpolitik – ein Beispiel ist das Equal-Projekt „Sozialstiftung“ – werden eingesetzt, um partnerschaftlich die wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischen Fragen der Zeit zu beantworten. Dabei hat Österreich den Vorteil, auf die „Sozialpartnerschaft“, in der die Arbeitnehmer/innen- und Arbeitgeber/inneninteressen gleichermaßen vertreten sind, zurückgreifen zu können.

II: ENTWICKLUNGSPARTNERSCHAFT „SOZIALSTIFTUNG“:

Effekte prozessorientierter Reintegrationsmaßnahmen für arbeitsmarktnahe Personen aus SÖB- und GBP-Projekten in Oberösterreich

1. Karin Schlager (Verein ALOM): Wiedereinsteigerinnen

Die Ausgangssituation in der Region Mühlviertel zeigt, dass nur wenige Männer bereit waren, das Qualifizierungsmodell der „Sozialstiftung“ für sich zu nutzen. Überwiegend wurden und werden weibliche Personen in der Region begleitet, wobei zwei Drittel von ihnen zur arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe der „Wiedereinsteigerinnen“ zählen. „Wiedereinsteigerinnen“ haben meist nach abgeschlossener oder abgebrochener Berufsausbildung Kinder bekommen, und ihre Erziehungspflichten - im Vergleich zum städtischen Raum - über längere Zeiträume wahrgenommen.

Die Tatsache, dass überproportional viele Frauen am Projekt teilgenommen haben, liegt zum Teil auch an dem nach wie vor traditionell geprägten Rollenverständnis in ländlichen Regionen. Männer nehmen analog dazu eher die Versorgerrolle ein und ziehen einen fixen Arbeitsplatz längeren Qualifikationsschritten vor.

Qualifikatorisch wurde eine breite Palette an Aus- und Weiterbildungen in Anspruch genommen: von der Lagerfachfrau, über Behindertenpädagogin, Seniorenanimateurin, Kindergartenhelferin bis hin zu diversen Lehrabschlüssen. Die Nutzenorientierung stand für die Frauen von Anbeginn an stark im Vordergrund.

Dem Großteil der Teilnehmerinnen gelang es auch, begleitend zur Ausbildung, Langzeitpraktika zu absolvieren, aus denen heraus sich bereits mehrere Dienstverhältnisse anbahnen.

Informations- und kommunikationstechnologisch wurden regelmäßig projektinterne EDV-Schulungen angeboten, wodurch auch die anfängliche Skepsis gegenüber der Technik ausgeräumt werden konnte. Einige Teilnehmerinnen entschieden sich daraufhin auch für weiterführende externe Kursangebote.

Nachweislich hat die Lernbereitschaft der Teilnehmerinnen zugenommen, und das Thema Weiterbildung hat auch Eingang in das private Umfeld gefunden.

Welche Veränderungen in den Lebenshaltungen der Teilnehmerinnen sind zu beobachten? Die im Rahmen der beruflichen und persönlichen Orientierung forcierte Ressourcenarbeit hat vor allem die sozialen Kompetenzen der Frauen sichtbar gemacht. Da die sozialen Kompetenzen „nur“ im familiären Kontext wirksam waren, blieben sie den

Trägerinnen dieser Kompetenzen selbst weitgehend verborgen. Der ressourcenorientierte Begleitungsansatz der „Sozialstiftung“ nutzt diese „ManagerInnenqualitäten“ und befähigt die Teilnehmerinnen dazu, sie im Berufsleben bewusst einzusetzen.

Die Teilnehmerinnen waren von Beginn an mit diversen Herausforderungen konfrontiert: Anfangs hatten sie oftmals Zweifel, in „höherem“ Alter nochmals eine Ausbildung zu absolvieren. Sie neigten dazu, bereits vorhandene Fähigkeiten und auch die Lernfähigkeit an sich in Frage zu stellen. Dazu kam in vielen Fällen die noch aus der eigenen Schulzeit herrührende Angstbesetztheit des Themas Lernen und der damit verbundenen Prüfungssituationen.

Herausforderungen lagen auch im Bereich der Schaffung günstiger Rahmen- und Umfeldbedingungen, etwa der Organisation von Kinderbetreuung, die im ländlichen Raum nach wie vor nur in größeren Gemeinden ganztägig angeboten wird.

Aber auch infrastrukturelle Herausforderungen waren zu meistern: die langen Anfahrtswege von und zu den Ausbildungsstätten in Kombination mit einem nur rudimentär ausgebauten öffentlichen Verkehrsnetz führten oft zu Mobilitätsproblemen, die ernsthafte Hindernisse während der Absolvierung von Ausbildungen und Firmenpraktika darstellten. Mobilitätsberatung entwickelte sich daher zu einem der zentralen Angebote der „Sozialstiftung“.

Das Projekt „Sozialstiftung“ basiert auf einem prozessorientierten Teilnehmer/innen-zugang, der den persönlichen Entwicklungsprozessen der Teilnehmerinnen großen Spielraum gibt. Benchmarks in diesem Prozess werden von und mit den Lernenden reflektiert und erörtert. Eine zentrale Aufgabe in der prozessorientierten Begleitung der Lernprozesse Erwachsener ist das permanente Angebot sozialer Einbindung, da die Erfahrung zeigt, dass zwar große Lernschritte stattfinden, vieles davon aber weder bewusst noch als Erfolg wahrgenommen wird. Das Sichtbarmachen der Lernerfolge steigert das Selbstvertrauen der Lernenden enorm und muss daher integrativer Bestandteil der Prozessbegleitung sein.

Wie bereits Rolf und Milbach veranschaulichten, ist die Überwindung des „Oberkellnersyndroms“ ein wesentlicher Faktor für den Erfolg: Nicht die vorgefertigten Rezepte der Trainer/innen, die aufgetischt werden, sondern die individuellen Wünsche, Bedarfe und Potenziale der Lernenden stehen im Zentrum des Handelns. Die Lernenden selber definieren, was sie wo wie lernen wollen. Nur das aus den eigenen Entscheidungen resultierende Ergebnis ist für Lernende verbindlich und annehmbar.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt bezüglich der Wiedereinsteigerinnen war, die Teilnehmerinnen dahingehend zu motivieren, ihre langjährigen und altbewährten Familien- und Lebensstrukturen zu überprüfen und neu auszurichten, so dass diese Strukturen Raum freigeben für die Ermöglichung beruflicher Karrieren und persönlicher Verwirklichungspotenziale. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch der persönlichen Bedürfnisse, die oft hintanstehen mussten, war und ist zu organisieren. Eine der größten Herausforderungen für die Frauen im Projekt ist es nach wie vor, die eigenen Bedürfnisse auch gegenüber dem Partner und dessen konfligierenden Interessen geltend zu machen. Die berufliche Reintegration von Wiedereinsteigerinnen im ländlichen Raum muss stets den Kontext der emanzipatorischen Ansprüche mitberücksichtigen. Daher kommt den Gender-Aktivitäten so große Bedeutung zu.

Resümierend erweist sich die „Sozialstiftung“ besonders für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen als ein hervorragendes Reintegrationsinstrument, da der Wiedereinstieg ins Berufsleben entscheidend von adäquater Qualifikation, formell aber auch berufspraktisch, und vom ausreichenden Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten abhängt. Alle genannten Aspekte können innerhalb der „Sozialstiftung“ ausreichend berücksichtigt werden.

Wiedereinsteigerinnen benötigen - nach ersten Beschäftigungsmaßnahmen zur Wiedereingewöhnung ins Arbeitsleben in SÖB und GBP – in erster Linie Aus- und Weiterbildungsoptionen. Diese müssen im Zentrum arbeitsmarktpolitischer Interventionen für diese Zielgruppe stehen.

2. Ulrike Kliemstein (FAB): Gering qualifizierte Personen

Aktuelle Statistiken zeigen, dass das mit Abstand höchste Arbeitslosigkeitsrisiko jene Personen aufweisen, die keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung besitzen (Quelle: AMS-Statistik März 2007). Da es am Arbeitsmarkt die Tendenz zu einer immer höheren Qualifikation gibt und jene Stellen, bei denen keine oder geringe Qualifikation Voraussetzung sind, zunehmend weniger werden, wird es immer schwieriger, ohne passende Ausbildung eine Anstellung zu finden.

Tatsächlich hat sich im Projekt „Sozialstiftung“ klar eine Gruppe von Personen herauskristallisiert: jene, die eine zu geringe Qualifikation aufweisen, um am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können.

Grundsätzlich lassen sich verschiedene Ebenen unterscheiden: mangelnd qualifiziert ist, wer in folgende Kategorien eingeordnet werden kann:

- zu geringe Qualifikation: Personen, die zum Beispiel keinen Hauptschulabschluss besitzen oder eine Ausbildung begonnen, aber nicht beendet haben.
Personen, die in diese Kategorie fallen, stehen heute zunehmend vor dem Problem, dass Anstellungen im niedrigqualifizierten Bereich großteils über Leasingfirmen vergeben werden, die nur wenig Sicherheit bieten. Auch wird häufig schon ein abgeschlossener Lehrberuf vorausgesetzt. Hier wird die Tendenz zur immer höheren Qualifikation deutlich.
- eine unpassende Qualifikation: Personen, die über Ausbildungen für Berufe verfügen, die aufgrund zunehmender Technisierung in dieser Form heute nicht mehr existieren oder durch einen Migrationshintergrund nicht in Österreich erworben wurden bzw. verwertbar sind.
Personen mit einem Migrationshintergrund stehen oft vor dem Problem, dass sie eine absolvierte Berufsausbildung besitzen, diese in Österreich aber nicht verwerten können. Dadurch müssen diese häufig im niedrigqualifizierten Bereich arbeiten. Diese Problematik kann oft dadurch gelöst werden, dass in Österreich ein Bildungsabschluss erworben wird.
- unzureichende Qualifikation: In diese Kategorie fallen Personen, die zwar rein formal eine Qualifikation erfüllen, aber keine Praxis in diesem Tätigkeitsfeld vorweisen können.
Es zeigt sich am Arbeitsmarkt immer wieder deutlich, dass eine formale Qualifikation – daher ein Ausbildungsabschluss – oft nicht ausreicht. Aus diesem Grund wird im Modell der „Sozialstiftung“ auf gleichzeitigen Praxiserwerb durch

absolvierte Praktika großen Wert gelegt. Es gab auch TeilnehmerInnen, die ihre fehlende Praxis im Rahmen des Projekts durch Langzeitpraktika nachgeholt haben.

Zusätzlich zu dieser Problematik können – auch verursacht durch eine lange Zeit der Arbeitslosigkeit – weitere Problemlagen vorliegen.

- Gesundheitliche Einschränkungen: durch gesundheitliche Beeinträchtigungen ergibt sich oft ein beschränktes Betätigungsfeld – es gibt Berufe, die nicht ausgeübt werden können. Es kommt oftmals auch vor, dass ein bereits erlernter Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann. Hier bietet sich in der „Sozialstiftung“ die Möglichkeit zur Umschulung.

Kombiniert sich zu einer körperlichen Einschränkung allerdings zusätzlich ein geringes Qualifikationsniveau, dann muss die berufliche Perspektive sehr genau abgeklärt werden. Hier liegt die Herausforderung für den/die Prozessbegleiter/in eindeutig in der Berufsorientierung. Gerade mit einer körperlichen Einschränkung ist es wichtig, eine gute Ausbildung vorweisen zu können, da sich ansonsten die Chancen am Arbeitsmarkt sehr gering halten.

- Psychische Einschränkungen: durch eine lang anhaltende Arbeitslosigkeit entstehen bei manchen Personen psychische Einschränkungen, die nicht fachärztlich diagnostiziert sind, aber im Rahmen der Beratung durchaus festgestellt werden. Es handelt sich hier vor allem um mangelnden Selbstwert, Depressionen und Verhaltensauffälligkeiten

Durch Verhaltensauffälligkeiten gestaltet es sich noch schwieriger am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Hier kann durch wiederholte Reflexion versucht werden, die Auffälligkeiten ins Bewusstsein der Teilnehmer/innen zu rücken. Hilfreich können hier auch Rückmeldungen von Praktikumsgebern sein, die von den Teilnehmer/innen oft besser angenommen werden.

- Strukturlosigkeit

Mangelnde Fähigkeit zur Selbstpräsentation oder das Fehlen von Pünktlichkeit und Verlässlichkeit stellen eine große Hürde dar. Langzeitarbeitslosigkeit trägt massiv dazu bei, dass Personen einen geregelten Tagesablauf verlieren und die Gewöhnung an sehr viel frei verfügbare Zeit geht schnell von Statten. Zur Überfülle an Zeit besteht ein zwiespältiges Verhältnis: einerseits ist sie ganz angenehm, andererseits wird sie häufig als sinnentleert empfunden.

Oft haben die Teilnehmer/innen es als „Segen“ empfunden, dass eine begonnene Ausbildung dem Tag Struktur und Sinn gibt. Auch verbesserte sich die Pünktlichkeit und Verlässlichkeit teilweise durch ein Verpflichtungsgefühl der „Sozialstiftung“ gegenüber. Es trat oftmals durch die Teilnahme am Projekt eine Stabilisierung und eine Steigerung des Selbstwertes – gerade durch eine positiv

absolvierte Ausbildung und durch das Gefühl, dass es jemanden gibt, der sich für einen interessiert – ein.

- Finanzielle Probleme: Schulden an sich stellen noch keine massive Problematik dar, sondern eher eine unregelte und unübersichtliche Form von Schulden. Lohnpfändungen können bekanntermaßen ein Vermittlungshemmnis sein – grundsätzlich nicht nur auf Arbeitgeberseite, sondern auch ein Motivationshemmer, da das Gehalt einen bestimmten Betrag nie überschreiten wird. Hier ist es wichtig, eventuell an qualifizierte Stellen wie die Schuldnerberatung zu verweisen, damit diese Hürde zumindest einmal rein gedanklich aus dem Weg geräumt werden kann. Sind Schulden geregelt, ergibt sich meist eine Perspektive, auf die hingearbeitet werden kann.
- Alter: auch dieser Faktor spielt selbstverständlich eine Rolle. Dabei muss allerdings nicht das Alter allein problematisch sein, sondern die Schwierigkeiten ergeben sich oftmals durch die Kombination mit anderen Problemlagen – häufig mit psychischen und körperlichen Einschränkungen.

All diese Problemlagen können in unterschiedlichen Kombinationen auftreten. Es hat sich gezeigt, dass beinahe die Hälfte der Personen drei kombinierte Problemlagen aufweisen, wobei eine der Problemlagen bei den meisten Personen eine zu geringe, unpassende oder ungenügende Qualifikation ist.

Im Trainingsbereich ist es daher notwendig, sich individuell auf die einzelnen Personen einzustellen. Es gibt kein Patentrezept, auch wenn sich die Problemlagen gleichen. Die Bedürfnisse der Teilnehmer/innen sind völlig unterschiedlich und verlangen ein individuell angepasstes Handeln des/der Prozessbegleiter/in/s. Da sich komplexe Problemlagen nicht auf den ersten Blick erkennen lassen, sondern erst nach und nach sichtbar werden, ist ein Vertrauensverhältnis zu den einzelnen Personen eine Grundvoraussetzung. Denn nur durch eine fundierte Gesprächsbasis können Probleme und Auffälligkeiten überhaupt offen angesprochen werden.

Im Umgang mit komplexen Problemlagen sollte man allerdings nicht erwarten, als Prozessbegleiter/in alles lösen zu können. Besonders schwierig gestaltet es sich, wenn psychische Problematiken vorliegen. Hier kann man nur an qualifizierte Stellen weiterverweisen. Der Umgang mit den Personen selbst verlangt große Sensibilität und Intuition.

Grundsätzlich können viele Einschränkungen durch das Auflösen des Kernproblems – einer geringen Qualifikation – im Zusammenspiel mit viel Engagement und Eigenaktivität überwunden werden. Der Teufelskreis von ständiger Zurückweisung am Arbeitsmarkt und

der damit einhergehenden psychischen Belastung, wird durch das Erwerben der passenden Qualifikation durchbrochen. Eine neue Perspektive zu erarbeiten und eine einmalige Chance im Leben wahrzunehmen, bringt eine ungeheure Motivation und treibt die Menschen zu Höchstleistungen an.

Wesentlich ist es, eine fundierte Ausbildung zu absolvieren, da nur dadurch das Qualifikationsniveau deutlich angehoben werden kann. Beispielsweise einen Lehrabschluss nachzuholen ist eine gute Möglichkeit, sich passend für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren.

Das Modell der Sozialstiftung bietet hier durch ein individuelles Eingehen auf die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse der einzelnen Personen eine gute Möglichkeit, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

3. Martin Brazda (Verein B7): Ressourcenorientierte Qualifizierung bei Mehrfachbelastungen

Im Verein B7 sind laut Projektkonzept 25 Männer eingetreten. Diese Gruppe hat sich in ihrer Zusammensetzung als sehr uneinheitlich erwiesen.

Das Durchschnittsalter liegt, bei einer Spanne von 22 bis 58 Jahren, bei 41 Jahren. Auch in Bezug auf die höchste Ausbildung vor Stiftungseintritt zeigten sich große Unterschiede. So haben 8 Personen als höchste Ausbildung den Pflichtschulabschluss angegeben. Jeweils 6 Personen haben entweder eine Lehre oder eine mittlere Schule besucht, 3 eine höhere Schule, 1 Person hatte einen universitären Abschluss. Eine Person hatte keinen positiven Pflichtschulabschluss.

Im Bereich der beruflichen Biographie zeigten alle Teilnehmer höchst unterschiedliche Werdegänge. So waren Teilnehmer mit keiner oder sehr geringer beruflicher Erfahrung bzw. Entwicklung genauso vertreten wie leitende Angestellte oder Führungskräfte.

Ein gänzlich anderes Bild entsteht jedoch im Bereich der vermittlungshemmenden Faktoren. Hier wurden lediglich jene Faktoren angeführt, die neben den allgemein bekannten negativen Folgen langer Arbeitslosigkeit zusätzlich auffällig waren. So brachten 18 Teilnehmer bereits 2 oder mehr Belastungen mit. Knapp die Hälfte aller Teilnehmer hatte 4 oder sogar noch mehr Belastungsfaktoren.

Als häufigste Belastungen wurden verschiedene somatische Erkrankungen und Schulden gefolgt von Depression, die Sprache als Barriere sowie Über- bzw. Untergewicht beobachtet. Substanzmissbrauch, Vorstrafen, Antriebslosigkeit und familiäre Schwierigkeiten folgten in der Häufigkeit. Jeweils 3 Personen zeigten ein auffälliges Sozialverhalten, neigten zu aggressivem Verhalten sich und anderen gegenüber oder hatten eine diagnostizierte psychische Erkrankung.

Neben den allgemeinen Sorgen und Schwierigkeiten, die durch Langzeitarbeitslosigkeit entstanden sind, litten die Teilnehmer im Durchschnitt an den Auswirkungen von 3 unterschiedlichen Belastungsfaktoren.

Kuhnert beschrieb in seinem Beitrag „Wie ein Motor ohne Treibstoff...“ – Männergesundheit in der Arbeitslosigkeit“, dass Studien belegen, dass Männer grundsätzlich seltener Hilfe und Unterstützung suchen bzw. annehmen als Frauen. Dies bezieht sich sowohl auf medizinische als auch auf soziale Unterstützung (KUHNER 2005 in: KASTNER et al. 2005, S.274).

Trotz dieser bekannten Studienergebnisse und dem weit verbreiteten Männerbild, in dem der Förderung von soft skills wenig Platz eingeräumt wird, wurde das Konzept der ressourcenorientierten Qualifikation angewandt. Die ganzheitlichen Angebote wurden überaus bereitwillig und gerne angenommen, ganz im Unterschied zu den Ergebnissen, die von Männern aus dem ländlichen Raum vorliegen.

Die Teilnehmer zeigten große Bereitschaft, sich mit ihrem bisherigen Leben biographisch zu befassen und sich damit auseinander zu setzen, wie sie in Zukunft mit Problemen oder Schwierigkeiten umgehen wollen bzw. können. Daraus erarbeiteten die Teilnehmer Strategien, wie sie ihre vorhandenen Ressourcen besser für ihr Leben nutzbar machen könnten. Durchwegs suchten die Teilnehmer von sich aus das Gespräch, engagierten sich und waren wissbegierig.

Im Rahmen des Konzeptes der Sozialstiftung wurde daraufhin mit den Betroffenen ein ganzheitlicher Qualifizierungsplan erarbeitet. Er beinhaltet immer einen berufsrelevanten Qualifizierungsteil sowie Unterstützungsmaßnahmen zur Reduzierung von Belastungen. Dieser Plan wurde in intensiver und individueller Einzelberatung erstellt.

Der beispielhafte Bildungsplan zeigt, dass sich der 41 jährige Teilnehmer einerseits berufsbezogene Qualifikationen aneignet (Lehrausbildung zum Elektroinstallateur). Andererseits kann er sich durch Zusatzangebote wie Physiotherapie, Psychotherapie, Wirbelsäulentraining, Schwimmen, Radfahren etc. eine ganzheitliche Basis schaffen, um zukünftig dauerhaft einer Arbeit nachzugehen.

Im Bildungsplan ist somit die Antwort auf die Probleme und Belastungen der Teilnehmer formuliert.

Daran kann sich die Prozessbegleitung wie an einem roten Faden orientieren, welche Ressourcen gewonnen werden und welches Verhalten notwendig ist, um Kompetenzen im Umgang mit Belastungen, Problemen oder Schwierigkeiten zu erwerben.

Der Teilnehmer nutzt die Ressourcen und hat die Möglichkeit, neue Wege zu gehen. Dabei wird er ständig begleitet, unterstützt und beraten. Veränderungen werden reflektiert. Alte Verhaltensmuster werden dem Teilnehmer bewusst und können sich lösen. Mit der Erkenntnis kommt auch die Einsicht und somit die positive Erfahrung, dass diese ressourcenorientierte Qualifikation positive und langfristige Perspektiven mit sich bringt.

Es ist offensichtlich, welche Ressourcen man durch die Teilnahme an einem Kurs zur Wirbelsäulengymnastik gewinnt. Durch richtige Bewegung, Haltung und Belastung kann

eine schonende Beanspruchung gelernt werden. Der Effekt ist, dass sich Arbeitsausfälle und somit auch die Gefahr von Arbeitsplatzverlust vermindert.

Entspannungstechniken, beispielsweise durch Yoga, Atemtechniken oder Meditation, bewirken eine leichtere Bewältigung von Arbeitsbelastungen.

Ausgleichssport wie zum Beispiel, Schwimmen, Rad fahren, Trainings im Fitnessstudio etc. bringen die Erfahrung, dass sich durch aktive körperliche Betätigung manche Belastungen reduzieren.

Die Teilnahme an kulturellen Angeboten erweitert den Blickwinkel, neue Positionen können eingenommen werden.

Wesentlich ist die Erkenntnis, dass diese Angebote bereits im Projektzeitraum einen Regenerationseffekt mit sich brachten. Dies war bei allen Teilnehmern deutlich zu beobachten.

Aufgrund der hohen Mehrfachbelastung der langzeitarbeitslosen Männer war uns wichtig dass:

- eine regelmäßige Begleitung über den gesamten Zeitraum erfolgte
- die Gespräche individuell auf die Bedürfnisse der TN ausgerichtet waren und
- ein konsequentes Orientieren am ganzheitlichen Qualifizierungsansatz stattfand.

Es braucht Zeit und Kontinuität, in manchen Fällen auch eine gewisse positive Hartnäckigkeit, dass Prozesse in Gang kommen und auch in Bewegung bleiben. Die zentralen Themen der Teilnehmer mussten immer wieder angesprochen werden, damit begonnene Veränderungen auch nachhaltig umgesetzt werden können.

Einige Teilnehmer (derzeit sind das etwa 40%) schafften bereits eine Anstellung am regulären Arbeitsmarkt. Der Großteil befindet sich nach wie vor in der ganzheitlichen Qualifizierung und wird auch nach Projektende begleitet, bis sie ihre Bildungsziele erreicht und eine Anstellung am ersten Arbeitsmarkt gefunden haben.

Aufgrund der beobachteten Veränderungen kann als wahrscheinlich angenommen werden, dass ressourcenorientierte Qualifizierung mit ganzheitlichem Ansatz ein effizientes Instrument ist, langzeitarbeitslose Personen mit Mehrfachbelastungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

4. Christine Hartmann (Andragogin in freier Praxis): Train-the-Trainer-Zyklus

Ausgangsüberlegungen für den Train the Trainer Zyklus waren, neben Vorannahmen zur Zielgruppe der Stiftungsteilnehmer/innen und Thesen zu einer zeitgemäßen systemisch-konstruktivistisch unterlegten Didaktik in der Erwachsenenbildung unter anderem folgende:

- Erwachsene sind lernfähig, jedoch unbelehrbar.(Arnold und Siebert 2004)
- Eine Begleitung der Lern- und Veränderungsprozesse Erwachsener muss daher möglichst offen und orientiert an den jeweiligen individuellen Fragen und Bedürfnissen sein, und gleichzeitig Struktur und Sicherheit für Veränderungsprozesse bereitstellen.
- Begleitung muss Lern- und Veränderungsprozesse nicht nur unterstützen, sondern aktiv ermöglichen, sowie Metaebenen begründen und zur Verfügung stellen.
- Die Frage, wie Menschen unterstützt und begleitet werden können, so dass diese Menschen tatsächlich unterstützt und begleitet sind, kann nicht mit Handlungsanleitungen beantwortet werden.
- Handlungsanleitungen, sprich Rezepte, sind im Trainings- und Coachingkontext immer unterkomplex, sie erzeugen zwar Gefühle von Sicherheit, haben aber gleichzeitig die geringste Passwahrscheinlichkeit in der jeweiligen Situation.
- Pädagogisches Handeln muss, will es situationsangemessen sein, auf Rezepte und Rezeptologien verzichten. Dabei definiert eben dieser Verzicht die Professionalität des Handelns.
- Trainer/innen und Coaches sind erfahrungsgemäß grossflächig methodenkompetent, jedoch hinsichtlich pädagogischer Prozessbegleitung (noch) recht orientierungslos.

- Die Kompetenz, Prozesse zu impulsieren, zu unterstützen und zu begleiten, kann als Ermöglichungshaltung (Arnold) oder als Kunst, mit Prozess-Steuerung die Selbststeuerung zu unterstützen, verstanden werden.
- Diese Kompetenz muss in selbst durchlebten Prozessen erworben, erweitert und gesichert werden.

Wir tun, wovon wir sprechen, bzw. Handeln bildet Lerninhalte ab:

Der Train-the-Trainer-Zyklus wurde deshalb als Qualifizierungsangebot konzipiert. Zielsetzungen waren die Erweiterung und Festigung der Kompetenz zur Prozesssteuerung.

Der Qualifizierungszyklus ist als begleiteter prozessgesteuerter Lernprozess gestaltet.

Reflexions- und Metaebenen sichern die individuellen Lernerweiterungen der Trainer und Trainerinnen.

Erste Erfahrungen:

- Prozesse dauern meistens länger.
- Prozesse haben ausschließlich definierte/konstruierte Anfänge und Abschlüsse.
- Menschen brauchen häufig „extra“ Zeit, bis sie Reflexionsmöglichkeit für die jeweils aktuellen Prozesse aufbringen können.
- Prozesse sind komplex. Der Versuch, Komplexität von Prozessen zu vereinfachen, lässt Prozesse stagnieren.
- Lernen ist kein Ereignis. Lernen ist ein Prozess.(Anne Wilson Schaef)

4. Martha Scholz, Christoph Weber: Evaluierung der Sozialstiftung durch das Institut für Soziologie der Universität Linz

Einleitung

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Begleitstudie werden unter dem Blickwinkel der Kundenzentrierung eine Deskription der Maßnahmenteilnahme und eine Prozessevaluation hinsichtlich des individuellen Maßnahmenerfolgs der TeilnehmerInnen durchgeführt.

Kundenzentrierung bedeutet dabei, dass die Evaluationskriterien „Ziel“ und „Erfolg“ sowie die Grundlage der Deskription auf den individuellen Wahrnehmungen der TeilnehmerInnen selbst basieren.

Als Forschungsdesign ist eine Längsschnittuntersuchung bis zum Ablauf der Förderung durch die EQUAL – Initiative des europäischen Sozialfonds (Ende Juni 2007) vorgesehen. Die Datenerhebung wird mittels drei Erhebungswellen anhand qualitativer mündlicher Interviews (Face-to-Face) und standardisierter schriftlicher Interviews (Paper & Pencil) durchgeführt. Die erste Befragung fand kurz nach Stiftungseintritt statt. Die zweite Befragungswelle folgte in einem Abstand von 3 bis 4 Monaten. Dieser Zeitabstand garantierte, dass die Befragten die Berufsorientierungsphase abgeschlossen hatten. Somit konnte zum Zeitpunkt der zweiten Befragung die Bewertung des ersten Stiftungsmoduls erhoben werden. Die dritte Befragungswelle sollte im Idealfall direkt beim Austritt aus der Stiftung stattfinden. Da jedoch manche TeilnehmerInnen auch nach Ablauf des Förderzeitraums noch in Ausbildung sind bzw. sein werden, wurde deren Befragung vorgezogen.

Dimensionen des Stiftungserfolgs

Maßnahmenerfolg

Der Maßnahmenerfolg wird in zwei Hauptdimensionen unterteilt. Auf der einen Seite steht die Erreichung vorwiegend individueller Zieldimensionen: Erfolg auf dieser Ebene wird dann erreicht, wenn ursprüngliche personale Ziele und Erwartungen an die Teilnahme erfüllt werden. Es handelt sich also um Erfolgsdimensionen, die variierenden Charakter besitzen, da sie in hohem Ausmaß von den individuellen Eingangserwartungen der TeilnehmerInnen abhängen. Dieser Aspekt des Maßnahmenerfolgs wird im Rahmen dieses

Berichts nicht besprochen¹.

Die zweite Hauptdimension des Maßnahmenerfolgs betrifft wenig variierende generelle Zieldimensionen. Diese setzen sich zusammen aus (a) der Erreichung qualifikatorischer Voraussetzungen für eine nachhaltige beschäftigungspolitische Wirkung, (b) der psychosozialen Stabilisierung und der damit verbundenen Erhöhung des Selbsthilfepotentials und (c) der Verbesserung motivationaler Voraussetzungen.

Qualifikatorische Voraussetzungen für eine nachhaltige beschäftigungspolitische Wirkung werden dann erzielt, wenn durch die Maßnahme die Teilnehmer fachlich und überfachlich qualifiziert werden. Inwiefern durch eine Stiftungsteilnahme qualifikatorische Voraussetzungen geschaffen werden, kann danach beurteilt werden, ob Arbeitsfertigkeiten / Arbeitsfähigkeiten erweitert, Schlüsselqualifikationen vermittelt, bzw. Bildungs- / Ausbildungsabschlüsse und relevante Arbeitspraxis erreicht werden.

Die psychosoziale Stabilisierung stellt eine personenbezogene Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration dar, weil davon ausgegangen wird, dass damit u. a. die Vermittlungschancen, die Kompetenz zur Selbsthilfe und die Selbstmotivation erhöht werden. Die Beurteilung der psychosozialen Stabilisierung kann beispielsweise anhand der Erhöhung der erlebten Selbstwirksamkeitserwartung oder Erhöhung des Selbstbewusstseins ermittelt werden.

Die Erhöhung motivationaler Voraussetzungen der TeilnehmerInnen ist insofern von Relevanz, als durch eine gesteigerte Motivation die Qualität der Absolvierung der Ausbildungsmaßnahmen erhöht wird, was sich in der Folge positiv auf die Berufschancen der TeilnehmerInnen auswirkt.

Prozesserfolg

Der Prozesserfolg bezieht sich auf die Bewertung der durchlaufenen Maßnahmenelemente, die Zufriedenheit mit den Kommunikations- und Interaktionsverläufen während der Maßnahmenteilnahme, der wahrgenommenen Berücksichtigung individueller Bedürfnisse durch die Maßnahmenanbieter und die individuelle Abstimmung und Identifikation mit dem beschlossenen Bildungsplan. Die hier berichteten Aspekte des Maßnahmenerfolgs beziehen sich primär auf die subjektiv empfundene Zufriedenheit mit den unterschiedlichen Aspekten der Berufsorientierungsphase.

Ausgewählte Ergebnisse

¹ Der vorliegende Bericht bezieht sich ausschließlich auf die Ergebnisse der Befragungen mittels standardisierter Erhebungsinstrumente. Die Erreichung individueller Ziele als Kriterium des Maßnahmenerfolgs wurde primär in den qualitativen Interviews thematisiert. Die Ergebnisse dieser Interviews werden später in einem weiteren Bericht dargestellt.

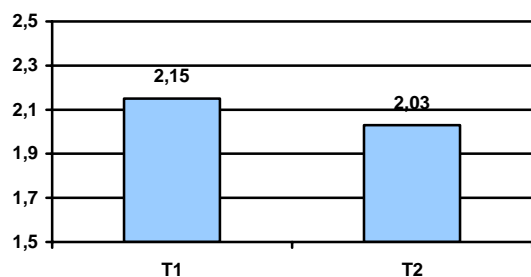
Die berichteten Ergebnisse basieren auf den ersten beiden Befragungswellen. Berichtet werden Veränderungen aus den Bereichen der psychosozialen Stabilität und des Selbsthilfepotentials, sowie aus dem Bereich der motivationalen Voraussetzungen. Des Weiteren wird der Maßnahmenenerfolg hinsichtlich unterschiedlicher TeilnehmerInnen-merkmale differenziert betrachtet. Hier soll der Frage nachgegangen werden, wie sich bestimmte Charakteristika (z.B.: das Alter) auf den Maßnahmenenerfolg auswirken. Darüber hinaus werden Aspekte der Bewertung der Berufsorientierungsphase berichtet. 94 der 101 Personen, die ursprünglich in die Stiftung eingetreten sind, konnten zweimal befragt werden². 60 Prozent der TeilnehmerInnen sind weiblich. Die/der jüngste TeilnehmerIn war zum Zeitpunkt des Stiftungseintritts 20 Jahre alt, der/die Älteste 56 Jahre (Altersschnitt = ca. 39 Jahre). Alle folgenden Ergebnisse sind, falls nicht anders erwähnt, mindestens zu einem Niveau von $p \leq 0,05$ statistisch signifikant.

Maßnahmenenerfolg

Psychosoziale Stabilität und Selbsthilfepotential

Beruflicher Pessimismus:³ Diese Dimension erfasst den Grad, in dem TeilnehmerInnen der Meinung sind, dass sie für sich keine bzw. kaum Chancen am Arbeitsmarkt sehen.

Abbildung 1: Beruflicher Pessimismus



Der berufliche Pessimismus hat im Stiftungsverlauf abgenommen. Durch die Stiftungsteilnahme sehen die TeilnehmerInnen wieder positiver in ihre berufliche Zukunft.

Wertebereich:

1 = geringer Pessimismus

4 = hoher Pessimismus

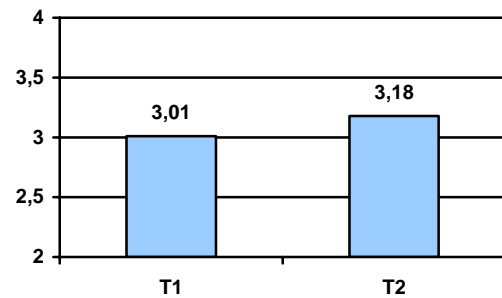
² Aufgrund von Austritten aus der Stiftung war es nicht immer möglich, die TeilnehmerInnen ein zweites Mal zu befragen.

³ Die Dimensionen „beruflicher Pessimismus“ und „Vertrauen auf berufliche Fähigkeiten“ stellen Subdimensionen (Ergebnisse einer Faktorenanalyse) der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung dar. Zur Dimension der beruflichen als auch allgemeinen Selbstwirksamkeitserwartung siehe: Jerusalem, M., Schwarzer, R. (1992): Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), Self-efficacy: Thought control of action: 195-213. Washington, DC.

Vertrauen in berufliche Fähigkeiten³: Diese Dimension erfasst den Grad, in dem TeilnehmerInnen der Meinung sind, dass sie Schwierigkeiten und Hürden in ihrem zukünftigen Berufsleben meistern können.

Abbildung 2: Vertrauen in die beruflichen Fähigkeiten

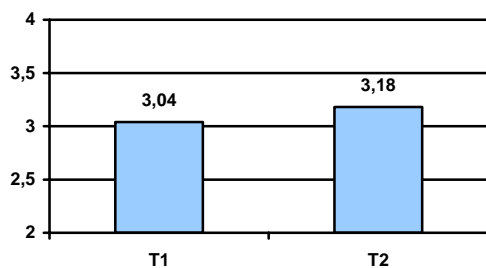
Das Vertrauen der TeilnehmerInnen in ihre beruflichen Fähigkeiten hat im Stiftungsverlauf zugenommen.



Wertebereich: 1 = geringes Vertrauen
4 = hohes Vertrauen

Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung: Diese Dimension erfasst den Grad, in dem TeilnehmerInnen der Meinung sind, dass sie Schwierigkeiten und Hürden in ihrem alltäglichen Leben meistern können.

Abbildung 3: Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung



Die allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung der TeilnehmerInnen hat im Stiftungsverlauf zugenommen. Durch die Stiftungsteilnahme sind die TeilnehmerInnen verstärkt der Ansicht, dass sie Probleme in ihrem Leben bewältigen können.

Wertebereich:

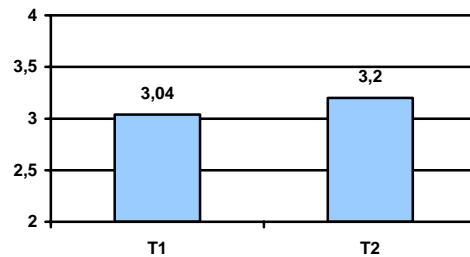
1 = geringe Selbstwirksamkeitserwartung
4 = hohe Selbstwirksamkeitserwartung

Motivationale Voraussetzungen

Intrinsische Zielorientierung:⁴ Diese Dimension erfasst den Grad, in dem TeilnehmerInnen sich selbst klare Ziele setzen und diese auch strikt verfolgen.

Abbildung 4: intrinsische Zielorientierung

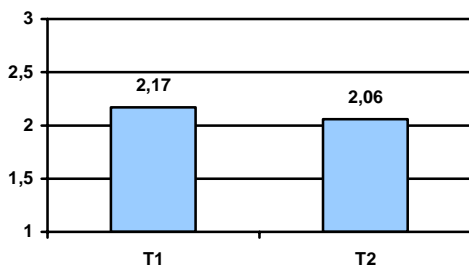
Die intrinsische Zielorientierung der TeilnehmerInnen steigt im Stiftungsverlauf. Durch die Stiftungsteilnahme haben die TeilnehmerInnen vermehrt ein klares Ziel vor Augen, dass sie auch verwirklichen wollen.



Wertebereich: 1 = geringe Zielorientierung
4 = hohe Zielorientierung

Desorganisation:⁴ Diese Dimension erfasst den Grad, in dem TeilnehmerInnen Entscheidungsschwierigkeiten als Folge von zu vielen Zielsetzungen haben.

Abbildung 5: Desorganisation



Die Desorganisation der TeilnehmerInnen hat im Stiftungsverlauf abgenommen.

Wertebereich: 1 = geringe Desorganisation
4 = hohe Desorganisation

⁴ Zu den Dimensionen der intrinsischen Zielgerichtetheit und der Desorganisation siehe: Bühler, K.-E., Stecher, J., & Bardeleben, H. (2005): *Skalen zur Erfassung von Zielgerichtetheit*. In A. Glöckner-Rist (Hrsg.), *ZUMA-Informationssystem. Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente*. ZIS Version 9.00. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen.

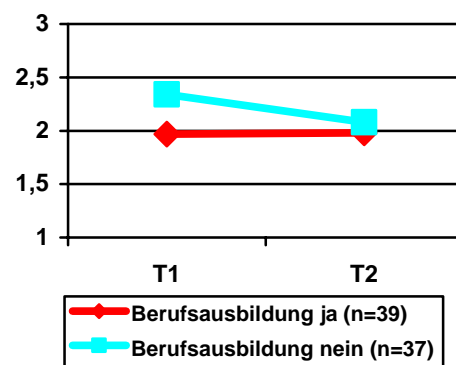
Unterschiede in Hinblick auf Merkmale der TeilnehmerInnen

Im folgenden Teil wird auf Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen eingegangen, die einen Einfluss auf deren Maßnahmenerfolg haben. Im Speziellen wird unterschieden (1) zwischen TeilnehmerInnen, die vor Stiftungseintritt bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben und TeilnehmerInnen, die keine derartige formale Qualifikation vorweisen können, (2) zwischen TeilnehmerInnen unter 45 Jahren und TeilnehmerInnen über 45 Jahren und (3) zwischen TeilnehmerInnen die zum Zeitpunkt der zweiten Befragung schon ein Praktikum absolviert hatten und TeilnehmerInnen denen sich diese Möglichkeit noch nicht geboten hat.⁵

TeilnehmerInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung vor Stiftungseintritt vs. TeilnehmerInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung

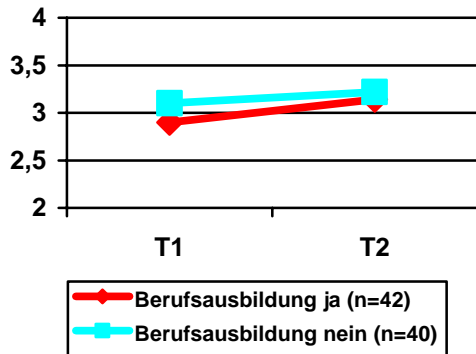
Personen ohne Berufsausbildung, wiesen zum Zeitpunkt des Stiftungseintrittes ein höheres Maß an beruflichen Pessimismus auf. Durch die Stiftungsteilnahme konnte bei diesen Personen die pessimistische Zukunftshaltung gesenkt werden.

Abbildung 6: Beruflicher Pessimismus in Abhängigkeit der Berufsausbildung



⁵ Die Unterscheidungsmerkmale wurden ausgewählt, da sich in diesen Bereichen signifikante Unterschiede feststellen ließen und da sich daraus Implikationen für eine differenzierte Maßnahmengestaltung in Abhängigkeit dieser Merkmale ableiten lassen.

Abbildung 7: Vertrauen in berufliche Fähigkeiten in Abhängigkeit der Berufsausbildung



Sowohl für Personen mit als auch ohne Berufsausbildung nimmt das Vertrauen in die beruflichen Fähigkeiten im Stiftungsverlauf zu.

TeilnehmerInnen unter 45 Jahren vs. TeilnehmerInnen über 45 Jahren

Bei TeilnehmerInnen unter 45 Jahren nimmt die pessimistische Zukunftshaltung im Stiftungsverlauf ab, wohingegen sich bei Personen über 45 Jahren keine signifikante Änderung abzeichnet.

Abbildung 8: Beruflicher Pessimismus in Abhängigkeit des Alters

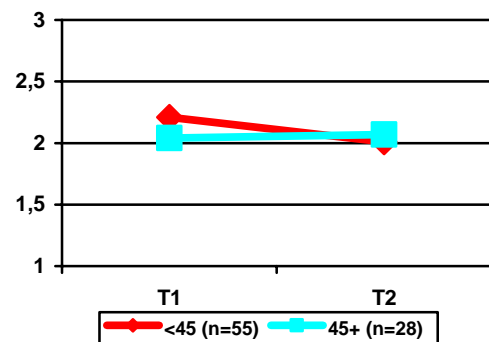
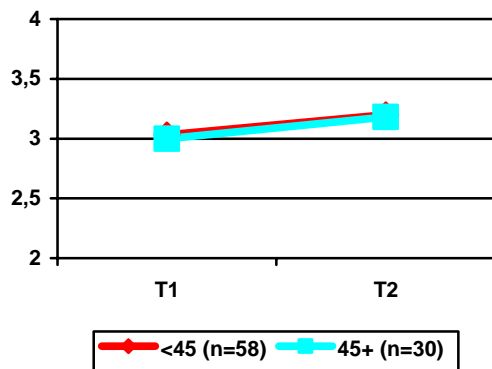


Abbildung 9: Vertrauen in die Beruflichen Fähigkeiten in Abhängigkeit des Alters

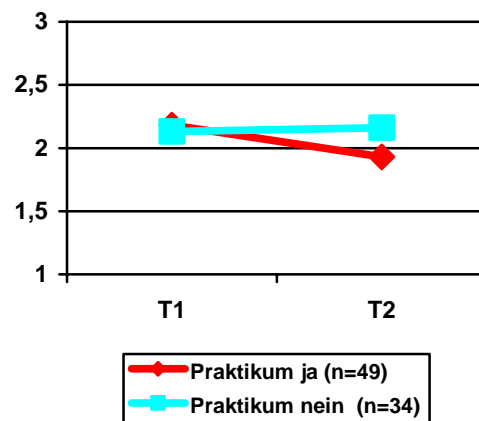


Bei Personen unter 45 kommt es zu einer Stärkung des Vertrauens in die Beruflichen Fähigkeiten, wohingegen die Änderung bei Personen über 45 statistisch nicht signifikant ist⁶.

TeilnehmerInnen, die bereits ein Praktikum absolvieren konnten vs. TeilnehmerInnen ohne Praktikum

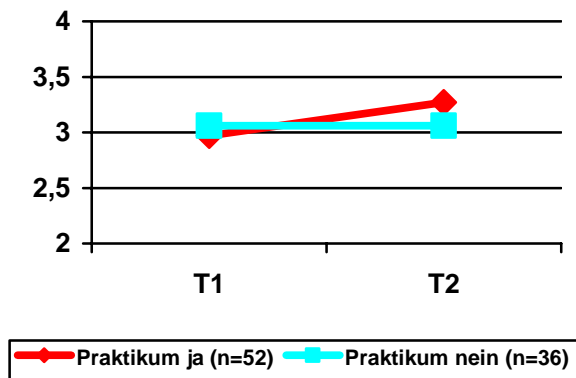
Die Absolvierung eines Praktikums wirkt sich positiv auf den Maßnahmenerfolg aus. Die Möglichkeit eines betrieblichen Praktikums hilft den TeilnehmerInnen eine positivere berufliche Zukunftshaltung zu entwickeln.

Abbildung 10: Beruflicher Pessimismus in Abhängigkeit der Absolvierung eines Praktikums



⁶ Die Veränderung auf Basis der Mittelwerte fällt für Personen über 45 und Personen unter 45 ähnlich aus. Bei TeilnehmerInnen über 45 Jahren besteht jedoch eine größere Variation in den Antworten; das heißt es gibt neben Personen, die eine Stärkung des Vertrauens erfahren haben auch Personen, bei denen es zu einer Verschlechterung gekommen ist. Daher kann nicht von einer generellen Verbesserung des Vertrauens in die beruflichen Fähigkeiten gesprochen werden.

Abbildung 11: Vertrauen in berufliche Fähigkeiten
in Abhängigkeit der Absolvierung eines Praktikums



Personen die bis zur zweiten Befragung ein Praktikum absolvieren konnten, vertrauen danach vermehrt in ihre beruflichen Fähigkeiten.

Prozesserfolg

Bewertung der Maßnahmenelemente der Berufsorientierungsphase

Alles in allem betrachtet werden die einzelnen Maßnahmenelemente der Berufsorientierungsphase mehrheitlich als sinnvoll bzw. eher sinnvoll erachtet (ca. 70 %). Lediglich ein schwaches Drittel der TeilnehmerInnen schließt sich dieser Meinung nicht an und bewertet die Maßnahmen der BO als nicht bzw. eher nicht sinnvoll.

Abbildung 12: Sinnhaftigkeit der BO-Maßnahmen

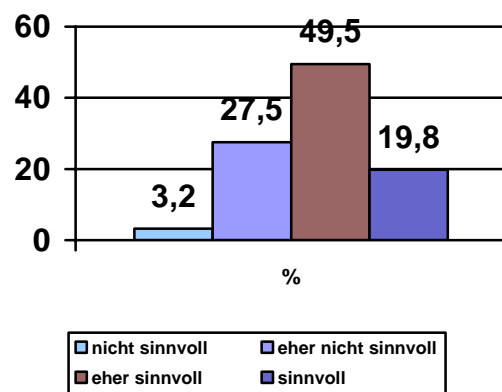
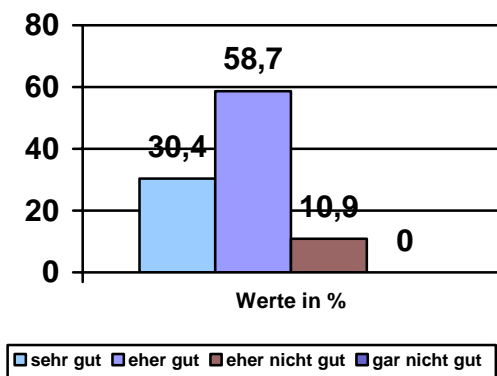


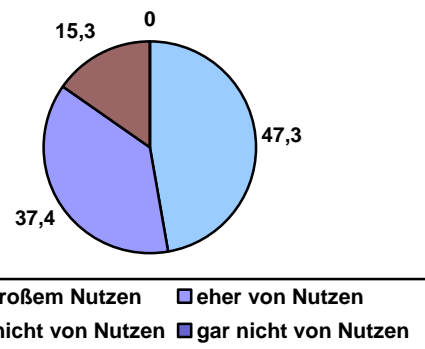
Abbildung 13: Beurteilung der BO-Gestaltung



Noch besser fällt die Gestaltung der BO aus. 89 % der TeilnehmerInnen bezeichnet diese als sehr bzw. eher gut.

Abbildung 14: Bewertung des Nutzens der BO

Der aus der BO geschlagene individuelle Nutzen wird von der Mehrheit der TeilnehmerInnen als groß bewertet. So geben rund 85 % an, dass die BO für sie nützlich war.



Fazit

Die Stiftung (im Speziellen die Berufsorientierungsphase) wird überwiegend positiv bewertet. Im Stiftungsverlauf zeigt sich, dass sich die motivationalen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verbessern. Ebenso lässt sich feststellen, dass es zu einer Stärkung des Selbsthilfepotentials sowohl in beruflicher als auch in allgemeiner Hinsicht kommt. Darüber hinaus erfahren die TeilnehmerInnen eine psychosoziale Stabilisierung.

III. GASTREFERATE

1. Birgit Pichler (ÖSB Consulting): Teufelskreis Arbeitslosigkeit – Krankheit?

Eine Grundfrage dieses Vortrages lautet: Unterscheidet sich der Gesundheitszustand von erwerbstätigen Menschen von jenem arbeitsloser Menschen?

Zunächst werden einige Daten und Fakten von Statistiken (vor allem aus Deutschland) den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Krankheit vor dem Hintergrund eines Vergleichs von arbeitslosen mit erwerbstätigen Menschen illustrieren. Im weiteren Verlauf möchte ich auf die gängigen Hypothesen eingehen, welche Ursachen für den signifikant schlechteren Gesundheitszustand von arbeitslosen Menschen - verglichen mit erwerbstätigen - namhaft gemacht werden können und wie sich der schlechtere Gesundheitszustand von arbeitslosen Menschen auf die Reintegrationschancen in den Arbeitsmarkt auswirkt.

Ein telefonischer Gesundheits-Survey, durchgeführt in Deutschland vom Robert Koch Institut zeigt, dass sich drei Viertel der befragten erwerbstätigen Menschen frei von (chronischen) Krankheiten fühlen, während ein Drittel der arbeitslosen Menschen (die weniger als 12 Monate arbeitslos waren bzw. sind) angibt, sich krank zu fühlen.

Dramatisch entwickeln sich die Zahlen bei den langzeitbeschäftigungslosen Menschen. Fast zwei Drittel von ihnen geben an, sich krank zu fühlen.

Der dt. Bundesverband der Krankenkassen veröffentlichte in seinem Gesundheitsreport 2006 Statistiken zu den Arbeitsunfähigkeitszeiten. Während arbeitslose Menschen im Schnitt 19 Tage pro Jahr arbeitsunfähig sind, sind es bei freiwillig versicherten Beschäftigten lediglich 5 bis 6 Tage pro Jahr.

Das österreichische Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) legt ganz ähnliche Zahlen vor: 33 Krankenstandstage pro Jahr bei arbeitslosen Menschen stehen 13 Tagen bei Erwerbstätigen gegenüber.

Arbeitslose Menschen sind öfter, und wenn, dann länger im Krankenstand. Pro Fall stehen 27 Tage (Arbeitslose) 14 Tagen (Beschäftigte) gegenüber.

Auch die Zunahme psychischer Erkrankungen im Falle von Arbeitslosigkeit ist signifikant: Vor allem in dem Alterssegment zwischen 35 und 55 Jahren sind die Werte auffällig. Jeder vierte Krankenstandstag arbeitsloser Personen wird diagnostisch auf psychische Ursachen zurückgeführt (bei Beschäftigten jeder siebente).

Zwei gängige Hypothesen zu den genannten Daten sind im Umlauf:

Eine These besagt, dass Arbeitslosigkeit zu einem erhöhten Krankheitsrisiko führt, die andere, so genannte Selektionshypothese besagt, dass Krankheit zu einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko führt.

Beide Thesen sind durch eine Vielzahl von Statistiken und Daten belegt und verhalten sich komplementär zueinander. Sie markieren den „Teufelskreis Arbeitslosigkeit – Krankheit“.

Eine österreichische Studie des Linzer Instituts für Gesellschafts- und Sozialpolitik, durchgeführt bei 2.200 kurz- und langzeitarbeitslosen Personen beiderlei Geschlechts, erhob die Frage, welches aus der subjektiven Sicht der Betroffenen die schlimmsten Auswirkungen von Arbeitslosigkeit seien. Neben finanziellen Einbußen und Zukunftsängsten gaben immerhin 21% der Befragten an, die gesundheitlichen Auswirkungen seien die schlimmsten.

Es sind recht unterschiedliche Reaktionen der Menschen auf Arbeitslosigkeit zu beobachten.

Oft reagieren Arbeitslose mit ungünstigen Coping-Strategien auf ihre Situation, d.h. mit ungünstigem Gesundheitsverhalten. Zehnmal so oft wie Erwerbstätige haben Arbeitslose alkoholbedingte Krankenhaustage zu verzeichnen; 49% der arbeitslosen Männer geben an, zu rauchen, während dies nur 34% ihrer erwerbstätigen Geschlechtsgenossen angeben. 30% der arbeitslosen Befragten geben an, Vorurteilen auf Grund ihrer Arbeitslosigkeit ausgesetzt zu sein und jede fünfte Person, familiäre Probleme zu haben. Arbeitslosigkeit wird generell als besonders belastende Situation erlebt, Vor allem niedere soziale Schichten (Bildungs- und Gehaltsniveau) haben ein deutlich höheres Gefährdungspotential und bedürfen daher besonderer Unterstützung. Gesundheit konvergiert mit sozialem Status.

Eine österreichische Studie belegt auch, dass psychosomatische Erkrankungen bei arbeitslosen Personen sehr viel häufiger anzutreffen sind als bei erwerbstätigen.

Ebenfalls belegt ist, dass Gesundheitsförderungsangebote arbeitslose Personen fast gar nicht erreichen, wobei Frauen auch hier generell leichter erreichbar sind als Männer.

Abschließend lässt sich sagen, dass die vorliegenden Daten eindeutig belegen, dass arbeitslose Menschen öfter, länger und anders krank sind als andere; dass sie mit präventiven Angeboten schlechter erreichbar sind; und dass ein Ansteigen gesundheitsbedingter Frühberentung zu verzeichnen ist.

Dazu kommt die Zunahme fragmentierter Erwerbsbiographien, in die Phasen kürzerer und längerer Arbeitslosigkeit eingerechnet werden müssen. Arbeitslosigkeit bedingt Krankheit, Krankheit bedingt Arbeitslosigkeit. Kranke Personen haben generell geringere Chancen auf berufliche Reintegration.

2. Frithjof Bergmann (Philosoph, USA): Neue Arbeit – Neue Kultur: Wie man tut, was man wirklich wirklich will!

Erfahrungen aus vielen verschiedenen Projekten (mit langzeitarbeitslosen Menschen, mit Indianerstämmen, mit hochprofilierten Managern) zeigen, wie mit Menschen zu arbeiten ist, um herauszufinden, was sie wirklich wirklich gerne tun. In Zürich etwa gibt es ein Projekt, das für Teilnehmer/innen ein Mindestalter von 75 Jahren vorschreibt, und auch in diesem Alter noch geht es darum, herauszufinden, was man wirklich gerne tut.

Zwei Bilder seien an den Anfang gestellt: das Oberkellner spielen und das Belehrenwollen. Die „Neue Arbeit“ in einem Satz vorzustellen heisst das genaue Gegenteil von Oberkellner spielen.

Zur Zeit leben wir in einem System, das ich das „Job-System“ nenne, ein System, in dem man für andere arbeitet, in dem man um Arbeit bittet. Es gibt Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der eine immer großzügig, der andere immer dankbar. Dieses „Job-System“ ist nur zweihundert Jahre alt und man vergisst leicht, dass all die tausende Jahre zuvor die Menschen in gänzlich anderen Systemen gelebt und gearbeitet haben als in dem derzeitigen. 85 Prozent der Menschen haben in der Landwirtschaft gearbeitet und tun das auch heute noch in vielen Ländern. Entscheidend ist, dass das Job-System als ein Naturgesetz angesehen wird, das seit der Steinzeit schon da ist, und auch noch da sein wird, wenn diese Erde zu Kohle verbrannt sein wird. Das Job-System aber ist nur zweihundert Jahre alt und hatte immer schon seine Probleme und wurde von Leuten wie Karl Marx oder Charles Dickens auch dementsprechend kritisch kommentiert. Mittlerweile leidet es an einer Vielzahl von Pathologien, und das, was wir Arbeitslosigkeit nennen, ist nur ein Symptom dieser sehr komplexen Problemlagen.

Und es kann noch furchtbarer werden: Bagdad, um ein Stichwort zu nennen. Es könnte aber auch bald Bagdad -Salzburg, Bagdad - Linz, Bagdad - Wien oder Bagdad - Berlin heissen. Die Ausbreitung des Terrorismus ist nur *eine* Spielart dessen, was uns blühen könnte, wenn wir weiterhin so phantasielos und unintelligent wie in den vergangenen 25 Jahren agieren.

Doch neben der Pathologie existiert auch die Technologie, die wir bisher freilich benutzt haben, um die Arbeit abzuschaffen, die Kluft zwischen Arm und Reich zu vergrößern und die Umwelt an den Rand einer globalen Katastrophe zu treiben. Dieselbe Technologie bzw. die in ihr wirkenden Mechanismen können jedoch auch dazu beitragen, den menschenhebenden Aufstieg in eine *nächste* Wirtschaft, in eine *nächste* Art zu arbeiten, in eine *nächste* Politik, in eine *nächste* Ökologie, in eine höhere, phantasievollere, fröhlichere, intelligenterere, sinnlichere Kultur möglich zu machen.

Entweder – Oder: Wir können es dazu bringen, dass sich überall auf der Welt die Menschen abschlachten, oder aber es gelingt der Aufstieg in die nächste Kultur.

Weltweit ist die Spaltung zwischen den Menschen spür- und sichtbar: Achtzig Prozent der Menschen leben im Elend, während zwanzig Prozent in schrumpfenden Oasen, zu denen auch Österreich zählt, in unglaublichem Wohlstand leben.

Die Rede von den niedrigen Arbeitslosenquoten ist sehr verführerisch, aber sie berücksichtigt nicht, wie viele Menschen – auch in Österreich – resigniert haben, aufgehört haben, nach Arbeit zu suchen; oder jene wachsende Zahl so genannter *working poor*, die trotzdem sie arbeiten, im Elend leben.

Wie aber ist es zur gegenwärtigen Situation gekommen? Vier Punkte sind wichtig:

Erstens der Tod des Sozialismus. Er wurde kaum bemerkt und anstatt Trauermärsche ob seines Verschwindens zu veranstalten, wurde nicht einmal eine Leiche gefunden. Das Sterben des Sozialismus hat das Gleichgewicht der Kräfte gestört. Dadurch hat sich das System, in dem wir leben, zu immer größeren Extremitäten hin entwickelt.

Zweitens die Automatisierung. Bisher herrschen zu den Möglichkeiten der Automatisierung bereits in naher Zukunft nur die allerkindlichsten Vorstellungen vor. Nicht nur im Produktions- sondern auch im Dienstleistungsbereich werden zur Zeit Technologien entwickelt, gegen die unsere derzeitigen wie Kinderspielzeuge aussehen, ein Lüftchen angesichts des bevorstehenden Orkans.

Drittens die Globalisierung. Auch hier spüren wir erst die ersten Vorboten. In China stehen bereits technisch ausgereift große Mengen an elektrisch betriebenen Autos bereit, die wie BMW aussehen, aber nur ein Drittel oder ein Viertel eines BMW kosten. Über die Zukunft der europäischen oder nordamerikanischen Automobilindustrie in den kommenden Jahrzehnten kann nur spekuliert werden.

Viertens das Prinzip der Kausalität. Überall auf dem Planeten sind Völkerwanderungen im Gange, Landflucht im großen Stil. Slums, größer als die Städte, die sie umgeben, wachsen überall und überall sind die Menschen auf der Suche nach Arbeit.

Der Mensch muss, damit sich das Schicksal zu seinen Gunsten wendet, eine *Sehnsucht* haben, wiewohl keine utopische im schlechten Sinne, sondern eine erfüllbare Sehnsucht. An vielen Orten und in vielen Zusammenhängen ist man auf der Suche nach den Begabungen und Talenten der Menschen, und diese Konferenz zeigt das auch anschaulich. Ziel all dieser Bemühungen kann es nur sein, Arbeit, die von vielen als eine milde Form der Erkrankung angesehen wird, abzuschaffen und Platz zu machen für die „Neue Arbeit“, eine Arbeit, die man wirklich wirklich tun will. Anstatt wie bisher die jungen Menschen aus den Schulen zu entlassen, ohne dass sie wissen, was sie mit ihrem Leben anfangen sollen, sind Schulen vorstellbar, in denen schon vom Kindergarten weg an dem gearbeitet wird, was man wirklich wirklich tun will. Bald schon muss der junge Mensch wissen, was er oder sie wirklich gerne tun will, weil ihm ansonsten sehr schnell gesagt wird, was er zu tun hat.

Das Grundanliegen der „Neuen Arbeit“ ist, danach zu fragen, was man eigentlich wirklich will. Wozu bin ich auf der Erde? Das Insistieren auf diese Frage ist deshalb so wichtig, weil viele Menschen an dem leiden, was ich die „Armut der Begierde“ nenne.

Warum also tun, was man wirklich wirklich will und nicht tun, was – wie gesagt – nur eine milde Form der Erkrankung ist?

Erstens: man verdient besser, wenn man tut, was man wirklich will, weil man das auch besser kann, was man tut. Denn auch im derzeitigen Arbeitssystem ist es gut möglich und wahrscheinlich, dass man irgendwann seine Arbeit verliert, wenn man das, was man tut, nicht wirklich gerne tut.

Zweitens: Arbeit die man tun will, gibt Kraft, während die, die man nicht tun will, einen erschöpft.

Drittens ist Arbeit, die man wirklich tun will, eine Möglichkeit, sich selbst zu erkennen. Es gibt in diesem Sinne eine enge Verbindung zwischen der Neuen Arbeit und dem Buddhismus.

Viertens ist Arbeit, die man wirklich gerne tut, die vielleicht letzte Möglichkeit, ein Leben zu führen, das Sinn gibt, da alle anderen Sinnsysteme (vor allem die theistischen) ihre integrative Kraft verloren haben.

Zu Beginn wurde angedeutet, dass die Technologie helfen könnte, das Schicksal zu unseren Gunsten zu wenden. Eine kleine Auswahl an Einsatzmöglichkeiten sei zumindest angedeutet.

„Vertikale Gärten“, in denen Krautköpfe in den Himmel wachsen, können in jenen Gebieten eingesetzt werden, wo fruchtbarer Boden nur rar zuhänden sind, wie etwa in den Slums der großen Städte oder in den afrikanischen Savannen. Diese Möglichkeit der Eigenerwirtschaftung ist nicht nur subsidiär zu verstehen, sondern kann durchaus integrativer Bestandteil eines eleganten, fröhlichen, freudigen und lustvollen Lebens sein. Arbeitslosigkeit heisst dann nicht, dasitzen und warten, bis es wieder Arbeit gibt, sondern man nützt die Zeit, um sich mit dem zu versorgen, was man zum Leben braucht.

„Community Center“ sind Versammlungshäuser, die hergestellt werden, indem man eine große Blase aus reissfestem Gummi aufbläst, diese aussen mit Zement bespritzt und drei Tage lang trocknen lässt. Dann lässt man die Luft aus, zieht die Gummihaut heraus und die Zementhülle ist das neue Haus.

„Fabrikatoren“ sind dreidimensionale Drucker, die Formteile für beliebigen Einsatz (Autos, Telefone, Kühlschränke etc.) herstellen.

Wohin zielen die skizzierten Techniken, die bereits im Einsatz sind? Es kann hier nur angedeutet werden: das Zeitalter der großen Fabriken geht unter, und es sind

Technologien im Entstehen, die es möglich machen, in kleinen mobilen Hyper-Hightech-Werkstätten alles herzustellen, was man benötigt: vom Treibstoff und der Elektrizität bis zu den Gegenständen des täglichen Lebens. Der „Fabrikator“ ist das Symbol für diesen Wandel und deutet an, dass es sich nicht um eine Rückentwicklung, sondern um eine technologische Weiterentwicklung handelt, mit der wir zu rechnen haben.

Die Zukunft, die möglich ist, ist eine Zukunft, die wiederum viel mit dem Bauerntum zu tun hat: vieles werden die Menschen selber herstellen und in dem Maß, in dem diese Fähigkeit der Hightech-Eigenproduktion steigt, steigen auch die Möglichkeiten, in den wachsenden Freiräumen in viel größerem Maße das tun zu können, was sie wirklich gerne tun.

IV. TRANSNATIONALE BEITRÄGE

1. Spain: Evaluation and transferability of best practice with people at risk of exclusion in the Espais project.

(By Ester Calbet, Sonia Paredes, Susana Zayas, Iván Rodríguez and Josep Talarn)

Espais was aimed at facilitating access to and encourage incorporation into the labour market for those who suffer major difficulties in integrating or reintegrating into said market. The logic behind this was to allow for actions aimed at people that do not fit neither in the active policies defined nor in the existing social services. The project focused on the individual factors -rather than groups or communities- that have an effect on the social and labour exclusion of a person.

More specifically, the project addressed to specific target persons with profiles of high risk of social and labour exclusion, including non skilled migrants (some without working permit), gypsies, women with or without family charges, youngsters with scholastic failure or criminal pending causes, adults with drug addiction and/or criminal pending causes, people with several kinds of disabilities, etc. The project has reached a milestone by providing complete integration itineraries which are flexible and personalized enough to be able to help a much diverse groups of people.

Pondering over the innovative approaches or measures on these specific target groups, each partner centre speaks about an specific good practice among the several methodologies set up by the project: a personalised follow up of the users in the city of Sant Adrià del Besòs; the internship experience at the Foundation Fundació i Treball; the use of the project as a bridge to more advanced training programmes at the city of Santa Coloma de Gramenet; and the need to provide those groups with less possibilities –such as people with drug addiction- with special resources from an integrated perspective; that is beyond the coordination among professionals, at the city of Badalona.

CITY OF SANT ADRIÀ DEL BESÒS

Self-knowledge or self-awareness individual sessions are based on a mentor support system, in which the mentor or facilitator provides a much personalised guidance and a periodical follow-up along the process. 14 mentoring sessions of 1 hour approximately are carried out, adapted to the needs of the person.

At the first meeting the tutor or mentor undertakes a personal interview in order to diagnose the social and labour situation of the person; he or she evaluates the personal and his/her technical capacities, and works with the person to agree on the professional itinerary that he or she will follow.

The tutor accompanies the person along his or her itinerary and follows it up according to his or her needs. The sort of intervention that is carried out is principally psychological but also social and labour related.

At the last meeting the tutor makes an evaluation together with the participant of the whole itinerary and closes the process.

Once the training process is finished, the mentor also follow-up the social and labour situation of the participant up to his/her labour integration.

The figure of the tutor

The tutoring sessions allow a follow-up and personal accompaniment along the participation of the user in the project.

It is a personalised system of accompaniment which offers personal itineraries adapted to the characteristics of each person promoting his/her involvement in the process. The psychological intervention is carried out working on the personal capabilities, skills and self-confidence, from a transversal point of view, something that currently the political active plans in occupation do not deal with. Therefore, the Espais project gives an added and innovative value by means of the sessions carried out through the mentor support system.

This sort of intervention with the user makes him/hem feel accompanied in his/her process, and this allows working on his/her motivation and effective placement in the labour market. The tutor focus on the development of several capabilities and skills: expression of emotions and thoughts, control of impulses, self-awareness and reflection on the personal process, assertivity and social skills, decision making or problem-solving.

The user receives psychological attention and a professional guidance that affects the development of his/her personal capabilities and increases his/her self-confidence, as well as his/her emotional stability, providing him/her the necessary tools to promote his/her autonomy and improve his/her possibilities to find a job.

The mentor also facilitates complementary services according to the needs of the persons and moves them on to other services and programmes if necessary (social services, school for adults, and centres for the disabled, etc.).

The final results of working with this system highlight the relevance of integrating tutoring sessions in all social and employment integration programs.

Professional profile of the tutor/mentor

The tutor has to provide the same professional skills as a psychologist; such as managing group dynamics, problem-solving capabilities; moreover he or she has to be skilled in professional guidance and job searching and has to actually know the labour market.

He or she has to have many other personal abilities, such as objectivity and realism, initiative, decision-making power, resistance to frustration, interest and a critical attitude on the changing social and economic environment, and personal development.

FOUNDATION FORMACIÓ I TREBALL

Within the ESPAIS framework, in-company training has a double main aim: firstly, improving the professional capabilities of the participants. And secondly, raising awareness in the companies about their role in the inclusion of the more vulnerable community.

It is important to emphasize that two coordinators representing local companies are part of EQUAL ESPAIS. Altogether we have tried to set up a griping and raising awareness project to attain the aims. The rest of organizations have also joined their efforts by offering contacts from their own activities.

To find companies interested in participating in the project, we have made several diffusion acts addressed to local companies. In these meetings we have explained the project and advantages about admitting people in practises.

We also have offered the companies students stays for one or two months approximately, regulated by an agreement signed by three parts: the company, the organization and the participant. ESPAIS has an accident insurance and provides a small economic aid for the student.

Our general evaluation is that this working experience allows checking the students' employability, and also complements the training programme with demands from the real labour market.

In the project implementation we have faced some difficulties:

- Low participation of companies in the meetings: 32 employers did attend the 6 meetings
- Some companies have been very reluctant about accepting beneficiaries of high risk groups (ex-drug addicts, mentally handicapped...). We insisted to the companies about the individualised attention we offer during the whole process, that allows a permanent communication line between the tutor and the employer to solve any possible problem. We also inform the employers about the evaluation results made by tutors and teachers, to show the process followed by the participants.
- Migrants without working permit are an added difficulty. On 2006, 19% of the total project beneficiaries only had residence permit. This obstructed some labour market insertions; even being suitable candidates for the companies where their training took place.

In spite of the difficulties, and without finishing the project, there are some facts with a very positive evaluation:

- In company training are supposing in some cases a previous step to labour placement. (We will not have all the results till the end of the project.)
- In company training have also placed the students in front of real requirements of the real labour market, giving them a real vision about the labour market. This is very interesting for people who never have worked regularly in a company or for migrants without job experience.
- Participants received feedback from the companies about their skills (technical, personal...). This allows improve these skills in individualised sessions.
- To involve companies has supposed an important investment of time and effort, but we got to have a narrow collaboration with several, and at the moment some are using ESPAIS as a labour exchange.

In this way, is important to emphasize the results of the evaluation seminar hold with the employers who have in-company training participants. They considered really positive the personal attention offered by the tutors during all the process. They also said that they

did not find important differences between people from ESPAIS and the rest of the ordinary workers. For us, the evidence of an ordinary integration of our beneficiaries in the companies is a very important achievement.

One of the priorities for FUNDACIÓ FORMACIÓ I TREBALL, as a social organisation, is to make companies aware about their role on labour inclusion for groups at risk of exclusion. Searching and applying approaching systems to involve companies is a basic task. ESPAIS is being very useful to test new methods. In-companies training, as they are designed in the ESPAIS project –as a flexible system, adapted to the needs of every user, and with a close supervision of the tutor-, are very interesting for us since it is something that we can transfer to other itineraries.

CITY OF SANTA COLOMA DE GRAMANET –GRAMEIMPULS

Besides support and leisure activities, the Espais project organises courses to learn a profession, personal guidance and internship stages in companies to facilitate the employment integration of our participants.

The main profiles of exclusion of the users in the city of Santa Coloma are:

- Women with financially dependent relatives
- Young people with low level of studies or none.
- People older than 45.
- Migrants
- People with disabilities
- People with drug addiction.
- Ex-prisoners

Due to the social reality in the city of Santa Coloma, the frequency of these profiles is very high. Moreover, these participants usually present very severe profiles or may present several profiles. That is to say, a user can be a woman with financially dependent relatives and at the same time be over 45 years old and a drug addict. This of course makes it more difficult to attain a social and employment integration, since the availability factors are less.

More common profiles:

- Teenagers with low level of studies, no job experience or professional qualification.
- Migrants (with language problems) or gypsies with low level of studies, no job experience or professional qualification.
- People with disabilities or mental diseases.
- People with drug addiction, low level of studies, no job experience or professional qualification.
- Ex-prison population with low level of studies, no job experience or professional qualification.
- Women suffering domestic violence, with low level of studies, no qualification or job experience.
- Long term unemployed (more than a year), digital illiteracy, with no experience and dependent on social subsidies.

Taking in consideration the factors of exclusion that affect these participants, it's clear that not all our users will be ready to go for a stage in a company at the end of the training period, nor to be placed in the labour market.

In such cases, the flexibility of the project as well as its function as facilitator or counsellor through the tutoring sessions, allow users to move on to other programmes. This would not have been possible without the skills and abilities developed through the Espais project.

Participants who cannot access the labour market or the professional internships at companies have the option to access other educational or training programmes according to their needs and professional interests. On the other hand, being in the Espais project is a sort of a guarantee for a future success in other training or education programmes.

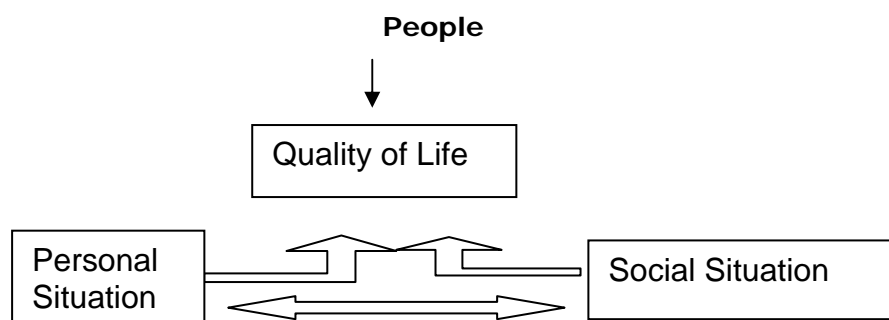
This shows in projects such as: Social Guarantee Plans (Planes de Garantía Social, Training Schools (Escuela Taller) and Training Centres (Casa de Oficios), which are addressed to young people from 16 to 25 years old and also in Employment Plans, addressed to adults at risk of social exclusion (women, men older than 45, long term unemployed and migrants).

Specifically:

- Training Centre: 6 months of theoretical training and 6 months as employee with a training contract.
- Training School: 6 months of theoretical training and 18 months work and training with a contract issued by the city council.
- Social Guarantee Plan: 5 months of theoretical training and 1 month practical experience.
- Employment Plans: contract issued by the city council to manage and implement social plans for 3 - 9 months.

CITY OF BADALONA

Badalona's contribution: Good practices for the future:



From this figure, we intend to explain how people, according to the social environment and quality of life make a demand based on a chronic or temporary situation. This demand is the point of reference for a later analysis. The personal situation generates the need of considering an employment proposal, an individualized plan in which different professionals take part from a global perspective. So, it is the social and the individual situations what defines the social assistance model. The professional proposal is organized to help to overcome a unbalanced situation, make capable and co responsible the person within the process of situational change. We need to underline the importance for someone to take part, actively, in designing his/her own itinerary.

This is the basis of the model we are about to develop.

Assistance models for people under discrimination and inequality circumstances need to take as a starting point a group of features concerning to the situation in which the person is immersed. Consequently, services need to be organized in an integrated perspective including different professionals involved in the assistance process. This fact

makes necessary to integrate access to the working market within the social assistance services. The division within the territory of the working dynamization teams need to go beyond the coordination among professionals. To focus exclusively on the working market implies the risk of excluding people under special circumstances from this market, because there exist personal situations that make people do not adjust to the working market requirements. However, if decisions are made on personal situations only and no qualifying measures on people are taken, it will not be possible to promote to a better situation.

To sum up, employment lack need to be taken into consideration as another element of a global rapprochement to the situation. If we conceive access to the working market as a process (including forwards and backwards stages) it is mandatory to include such process within assistance territorial services.

We need to keep in mind variables and their dimension in order to reach social intermediation and equality of opportunities.

2. Italy: Project ALI: The relevance of the network (Provincia di Belluno and Ente Nazionale Canossiano)

The project EQUAL ALI has introduced in the active labour politics two great innovations:

- 1) *the methodology of case management;*
- 2) *the cooperation in the network between the partners of the project.*

Background territorial situation

The province of Belluno counts four *Employment Centres (CPI)*, two *Local Health Corporations (ULSS)*, two *Services for Work integration (SIL is a department of ULSS)*, several *training companies* and *social cooperatives*. Each of them has several competences and work in different areas.

- *Employment Centres (CPI)*, the former ministerial Placement Offices (Uffici di collocamento), are now managed by the Provinces. The Province is an authority that acts as an intermediary between the local and the regional government and represents the entire provincial community. Placement office had essentially an administrative role, but now the logic is changed, as the approach to the individual has changed: the single individual has to be put in the centre of attention. Today, their aim is to facilitate the meeting of demand and supply of job. They also help disabled people to enter the labour market and they offer a service of orientation, as well.
- *Services for Work integration (SIL)* are a department of Local Health Corporation (ULSS). They give a service of work integration/placement for disabled and disadvantaged people through orientation and training, to favour the positive meeting between the person and the work context.
- *Training companies* offer a service of training and orientation in different fields (generic or specialistic).
- *Social cooperatives (kind "B")* have the objective of introducing disadvantaged people (disabled, drug-addicted, inmates) in the work environment through a service of reception and orientation and, in a second time, through a service of support to job. They work in cooperation with public agencies.

Sometimes public services, companies and/or cooperatives work together to introduce people to work, but this is not a strong system adopted by everyone.

In the last years, a greater sensibility has born in the territory of Belluno about the social and work integration of disadvantaged and disabled people together with a growing will of cooperation in this sense. It is important to go on in this direction in order to produce a better quality of life for disadvantaged people.

Aim of the project

The objective of the Equal ALI project is to structure a common methodology of work, more effective and efficient, involving all the players (actors) of the territorial network, that becomes a "daily" (no more occasional) methodology that could continue to live with own resources.

This objective will be followed through the realisation of a series of actions directed to:

- 1) define and structure the *procedure of management* of the whole system;
- 2) make the involvement of "social private" and the cooperation of training companies in personalised project in favour of disadvantaged people *a common practice* ;
- 3) propose some runs previously tested and integrated with other new elements that would *improve the efficacy of the system*;
- 4) *implement the tools* that operators normally use in this area.

The Province of Belluno has created a system with the purpose to render effective and efficient the integration of the actors of the network - public and private - involved in the placement of disadvantaged people.

The idea is to set up an office - managed by the Labour Politics Office of the Province of Belluno - that should become the only point of reference for the network assuming the a role of directing information and applications of help of disadvantaged people to the right operator, that is to the operator who is able and competent to manage the *case*⁷. The office supervises if the operator to whom the case has been assigned takes care of the person and it intervenes if the operator needs help involving, if necessary, other competent entities. This service is directed to the operators, to help them to work better and does not directly involves the participants at the project (the disadvantaged people who are the final beneficiaries of the project).

This represents a new function, extremely innovative for the Belluno reality, it is an incitement and at the same time a supervision of the network, through a series of actions that do not enter in the management of a single case, but invite the operators to use all the resources (humans and economics) supplied from the network, allowing them to work efficiently for disadvantaged people.

To achieve this goal it is important that all the operators of the network are involved in the set up of the system and that they recognize and accept their own role.

The provincial service management platform

The Province of Belluno has developed a web tool, the so called "*provincial service management platform*", to facilitate and enforce the interaction between the partners of

⁷ The term *case* is taken from the case management methodology and refers to the management of the case of the disadvantaged person participating in the project.

the project (private companies and public agencies) involved in the placement of disadvantaged people. It also allows them to gather all the information about the persons they are taking care of.

The platform is an important tool that contributes to create a culture of cooperation inside the network and also it is an archive where all the activities directed to disadvantaged people who has entered the project are registered. From the management system statistics and reports can be elaborated showing the following data:

- number of people participating in the project,
- number of people who abdicated the project;
- number of people introduced to work (either permanent or temporary job);
- number of hours provided to each participant with regard to the following activities: selection; orientation; training; apprenticeship; support to job, counselling.

This tool has a particular function: if a partner needs to ask for any information (for example he needs to know where/to whom a foreign person can apply to attend an Italian course), it can send a communication to all other partners and receive and answer from the partner competent on the matter.

Among the four target groups (adult unemployed, immigrants, drug-addicted, disabled) the Province of Belluno is particularly involved in the management of people with heavy disorders who have attended other care and training programs, but still do not have a job and find it hard to find it. In this case it is very important to work in strict cooperation with other partners, to add the competences of the Employment Centre (CPI), of the Service of work integration (SIL) and of the training companies to give a service to disadvantaged people the most satisfying as possible.

Each target group mentioned is followed by a specific work group (called Work Placement Unit) made up of operators of the services and companies mentioned. Each work group has one or more operators who assume the function of *"case manager"*: they continuously take charge of the single individual. Their function is to guarantee the communication and the connection with all the resources available inside the network and to favour the achievement of the objectives of the disadvantaged people participating in the project. The case manager, therefore, should be able to involve all the actors of the network to give to disadvantaged people the best service possible in their territory.

The functions of the case manager are the following:

- participate to the definition of the personalised project ("social re-integration" and placement) together with an assigned team;
- involve all the operators who take care of the person (educator, psychologist or welfare worker) to carry out the project;
- monitor periodically the personalised project;

- involve, if necessary, other services to achieve the results defined in the personalised project;
- give information about the person.

The "Work Placement Units"

As already mentioned, the project ALI deals in particular with four target groups: adult unemployed, immigrants, drug-addicted, disabled. Consequently, there are four different work groups – Work Placement Units – whose specific objectives are defined below.

Work group "Adults"

Its objective is to introduce to work 32 adults:

- enrolled in the registry of the Employment Centre;
- women who have left their job because of family problems;
- with a qualification not requested or people without a qualification;
- unemployed for more than two years.

Work group "Immigrants"

Its objective is to introduce to work 15 immigrants (men and women):

- enrolled in the registry of the Employment Centre;
- who have been living in the territory for quite a lot time;
- who that possess the residence permit.

The priority is given to immigrants with economic problems, a dependent family and a strong motivation to live in the province of Belluno.

Work group "Disabled"

Its objective is to introduce to work 35 disabled persons:

- living in the province of Belluno;
- with psychiatric disease;
- with heavy mental retardation.

Work group "Drug/alcohol-addicted"

Its objective is to introduce to work 18 drug and/or alcohol addicted persons:

- with psychiatric disease;
- with basic education;
- who have worked for a few years only;
- who do not have a house, without driving licence;

The new methodology

A new work methodology has been created to be experimented in the project.

In the past, in some specific projects, the operator of the Employment Centre passed the name of the disadvantaged person to many training companies. It often happened that that person felt "confused" because many persons called him/her offering different

opportunities, but he/she did not have the faculty to choose the best initiative, so his/her situation worsen.

To solve this situation, the project ALI intends to work in a different way. It is important to underline that in the network created by the project there are partners who are competent for orientation and training (training companies), and other partners competent for placement (CPI). To give the best service to the person the partners have decided to work in strict co-operation in order to integrate the different competencies.

Following the new work procedure, the operator of the Employment Centre makes the first interview together with the operator of the training company involved. Then, the person (the potential beneficiary of the project) explains his/her expectations to the operator of the training company and, at last, the two operators exchange their opinions and decide together the personalised project for that person.

This is an innovative procedure experimented in the project "EQUAL ALI": the competences of the operator of the employment centre (usually these operators know very well the persons enrolled in their registry) are joined to the competences of the operator of the training company, offering thus a better service to disadvantaged people.

Application of the new methodology to real cases

This new approach is applied to the case of Paola. Paola is a fictitious name. She is a 35 years old woman who has been unemployed for several years. The operator of the Employment Centre asks ENAC to insert Paola in the project. The operator decides to make a first interview with Paola together with the operator of the Employment Centre.

Paola has arrived punctual at the first interview. The operator of the Employment Centre explains her the reason of the presence of the operator of ENAC (the Case Manager). They ask her if she would like to participate in the project, and if she would like to make a second interview with the Case Manager to express her own expectations.

As already said, Paola has been unemployed for several years. In the past, she attended a course to work in the tourist area. Then, she worked as waitress for a few months. Actually, it was not a good period for her: she was far from her family, the work was hard and she had a bad relationship with her colleagues. After this experience she stopped working for some years. Then she tried again to work in a company that produces toys without a positive result and afterwards in a company that produces glasses, but she failed again because the rhythm of work was too fast. After this two experiences Paola has been unemployed for a long period, until the Employment Centre asks her to participate in the Equal project ALI.

At first Paola feels very confused: she has not been doing anything to find a job, she does not know what to do. Paola talks to her Case Manager saying that she would like to work in a school, but she has not a suitable qualification to do it, or she would like to work in a library. Now, Paola needs to know what she really wants to do and if she can

do it. Paola does not drive the car, she is not able to work 8 hours per day and she does not want to move in the evening.

After a few interviews Paola feels better. She asks information about a computer and a language course; she would like to try an apprenticeship (some hours per day) in a little company where she can manage the time of her job. The Case Manager shares these information with the operator of the Employment Centre: they decide to let her try an apprenticeship, but SIL (Service for Work Integration) will take care of Paola, to help her and also to observe her difficulties. Paola is thus presented to the operator of SIL.

Now the operators (Case Manager, operator of the Employment Centre and operator of SIL) are trying to place Paola to work according to her skills and the offer of the labour market.

The "Work group disabled" is particular and adopts a slightly different approach due to the characteristics of the target chosen, that is people with heavy psychological or psychiatric disorders.

The project ALI has given the opportunity to experiment a new cooperation between the social cooperatives, companies and the Province of Belluno thanks to Law 68/1999 and the article 14 of Law 276/2003.

Law 68/1999 obliges companies or public agencies employing more than 14 employees to hire disabled people (there are different percentage based on the number of persons employed in companies or public agencies).

Law 276/2003 aims at facilitating occupation and placement of disadvantaged people coherently with European laws. In particular, the article 14 has introduced the opportunity to stipulate territorial agreements among Provinces, Associations of private companies, Trade Unions and Social Cooperatives (kind B). According to these agreements, private companies can give work orders to social cooperatives who hire disadvantaged people to carry out these orders. Thus the ordering companies satisfy their employment obligation expected from Law 68/1999.

The Provincial Union of Social Cooperatives of Belluno and the Province of Belluno have worked together to allow two social cooperatives to stipulate an agreement for job orders with two big companies leader in the glasses production.

In autumn 2006, two laboratories to assemble respectively glasses and brochures have been activated, hiring 18 disadvantaged people with psychiatric disorders and unemployed.

The Department of Psychiatry of the Local Health Corporation has been involved in planning the personalised project of the disabled people: this has given a further opportunity to reinforce the co-operation among social cooperatives, companies and public agencies.

At the moment, in Italy only four Provinces (among the one hundred Italian provinces) are experimenting this kind of public-private-social private co-operation.

Conclusions

The experimentation has started in January 2006 and it will end in February 2008. The project will however continue until June 2008.

All the efforts are directed to the creation of a stable co-operation between public and private services and to the development of culture of integration and co-operation among the partners and operators working in the project.

The main tools which have been identified as necessary to contribute to this growth are:

- the creation of many occasion of knowledge sharing among the operators, necessary to improve the service: the single individual has to be put in the centre of attention;
- the use of the "provincial service management platform" to enforce the culture of co-operation, to produce a common methodology of work and to encourage the operators to call and support each other.

3. Poland: Local Paper as a social integration tool for the unemployed (Anna Kamińska and Łukasz Głowacki)

Aims and assumptions

The aim of the Local Paper is not only to strengthen the integration between the unemployed and their local community, but also to develop the sense of local identity. Moreover, the involvement of the unemployed beneficiaries of the project in the process of writing articles, as well as editing and distributing Local Paper is to activate them socially and to identify their hidden skills and predispositions.

The local editorial office, where the Local Paper is created, is situated in Local Activity Workshop. Two Local Activity Workshops were established within the framework of project "Empathy – Local Solidarity for Equal Opportunities". They provide the unemployed with workshops and training courses, as well as free of charge access to Internet, fax, computer printer and newspapers. Vocational counsellors support active search for a job. One of the workshops is located in the heart of Widzew-Wschód, a typical dormitory of Łódź built in the communist times, which, after collapse of the system was heavily struck with unemployment. The other Workshop is located in the City Centre – surrounded on the one hand with high-class shops and with neglected backyards of the tenement houses on the other hand.

The decision about establishing the Local Paper has been a respond to the fact that there are no such local magazines in our city. There are only city newspapers, but they cannot devote to much space to problems of a single district or community. It was decided to take this niche.

Fears and threats

Naturally, there are several factors that may be found risky as far as the involvement of unemployed people in the voluntary work for the Local Paper is concerned. First of all, our assumption that the unemployed shall devote themselves to the magazine could be regarded unrealistic. It could be assumed that both according to the project's beneficiaries and to public opinion the unemployed should spend their time looking for a job and not writing articles. Secondly, there was a fear that unemployed people, who very often are low educated, may have serious problems in writing and therefore, it could be very difficult for them to get involved in work of editorial office.

Finally, there was a risk that people initially interested in taking part in editing the Local Paper would get discouraged after a short time of their involvement, because of low motivation.

Taking all the above-mentioned risks into account, the activities connected with the work of editorial office have been planned in such a way so that they would be adapted to the needs and capabilities of the target group.

Preceding activities

The engagement of project's participants in work of local editorial office is preceded by the workshops aiming at improving their skills regarding interpersonal communication, organisation of group work, leadership and their acting methodically. Another group of workshops is devoted to media – their language, possibilities of their use in searching for a job, reading between lines and last but not least - editing press articles. The skills gained by the unemployed during the above-mentioned workshops are useful as far as functioning in the labour market and in the society is concerned, but they are also crucial for their voluntary work in the local editorial office. At the workshops the unemployed are acquainted with the idea of Local Paper and they are free to get involved in it.

Local editorial office

Local Paper is a free monthly magazine. Most of the articles in the magazine are written mainly by the unemployed, though the work of the paper and its editing is organised by professional journalists. There are also some other volunteers working as journalists, these are mainly pupils from local schools. The editorial staff meets together regularly and discusses the content of the successive issues. The process of beneficiaries' involvement in the edition has several stages. Firstly, the unemployed invent and propose topics that could be interesting for the readers. After a discussion the editorial staff makes the decision which topics should be included in the issue.

Secondly, the unemployed, journalists and other people involved in the editing process prepare their articles and sometimes also photographic material. Afterwards, the texts are read and corrected by the chief editor and the photos are chosen. Before printing, each issue is evaluated by editorial staff. Additionally, the chief editor organises the meetings concerning the possible continuation of certain topics so that the reader could follow interesting stories from their local community.

However, not every person who wants to be involved in work connected with Local Paper has to be a journalist. In Empathy project there is also a group of people helping in its distribution and last but not least there are people who help in putting the magazine together. The second activity is very important as far as social integration is concerned.

Finally, the Local Paper is distributed in two districts to which local communities it is directed. The Paper may be found in places frequently visited by the inhabitants, such as shops, service workshops, churches and schools.

Other activities

Participation in editing the Local Paper is only one of stimuli for activity of the unemployed in the local community. "Small projects X" are another form, accessible for all beneficiaries of the project, but in practice mainly involving the unemployed working

for the Local Paper. The beneficiaries are prepared to participate in the projects X by trainings enhancing their group activity, group work organisation, identification of local community needs, leadership and taking responsibility for specific tasks. The key part of "Small projects X" is a system of grants supporting specific ideas of the unemployed. The grants are small (100-250 zlotys, i.e. €25-50). However, they are of great importance for activities aimed at the local community. For example: some of the first projects regarded buying voice recorders for a few people who joined the magazine team. The recorders enable the journalists to make interviews for the Paper. Other ideas emerged soon after, one regarded an Easter action and another – tidying up trams at their final stop in Widzew. The last one was aimed mainly at drawing attention of the City's authorities to the problem of dirty trams. In this case "Small projects X" budget financed purchase of cleaners.

Results

The results may be divided into two main categories: those connected directly with the beneficiaries of the project and those related to the local communities.

First of all, it turned out that the opportunity to take active part in work of the magazine – including writing articles on their own – was enthusiastically accepted by the group of unemployed related to Local Activity Workshop. Their engagement into the work, not only as journalists, but also putting the magazine together and its distribution, went far beyond the expectations. It appears that even long- term unemployed, usually at risk of exclusion, may fulfill themselves working voluntarily in editorial office. Moreover, they take satisfaction from acting for the local community. Last but not least, working voluntarily as members of editorial staff, the unemployed have an occasion to identify their hidden skills and predispositions that may be valuable for their professional career.

As far as the results regarded local community is concerned, first of all it should be stated that the Local Paper has gained quite a big group of readers. Because of a large popularity, there was even a need to increase the circulation. Secondly, the community has tangible profits arising from beneficiaries' actions aimed at resolving problems of the district. Finally, there is potentially an impact of actions taken by the unemployed on the level of social integration and therefore on social capital development.

4. Germany: Different strategies of counselling with long-term unemployed in difficult life situations - Experiences from projects.

(Peter Kuhnert e.a.)

The following text about the counselling of long-term unemployed is classified in following points:

- Problems in counselling unemployed in Germany
- New issues in counselling
- Institutional obstacles for counselling
- Difficulties in counselling men
- SUMAS – sub-project “Plan B”
- Potential-Assessment Centre - PAC
- Counselling of long-term unemployed

Problems in counselling unemployed in Germany

Counselling unemployed contains many problems which have to be considered: One of the gravest confinements of unemployed is their state of health. At least 30 % of the unemployed have physical or psychological problems. Unemployed have even more severe restraints. The Burn-Out-Syndrome, for example, is much more frequent in these groups (41%) than within employees in public service (6,5%). Studies of the University of Dortmund even find percentages of 40-50%.

(1) Wüstner, 2005

(2) Kuhnert & Kastner, 2006

New issues in counselling

New issues in counselling among consultants emerged. A study by Altgeld et al. (2006) shows that a health related counselling for 50-60 year-olds can decrease morbidity rate (delay for one decade approx.).

Living conditions for unemployed who have little affinity to movement (Tiemann, Brehm & Sygusch, 2003) can also be reformed with sports-programmes like “KokoSpo” (Kooperatives Konzept Gesundheitssport, cooperative concept for sports), which has already been evaluated successfully.

A future domain of counselling will be the „Working Poor“, who constitute a major part of 1,8 million Germans living in concealed poverty (Hans-Böckler-Stiftung). The multicomponent programmes of “Working Poor” promise best outcomes for people with

multiple problems. Those programmes consist of individual and life-related counselling, alternatives as well as participation of target-groups.

Furthermore, there are programmes that use knowledge of expert, e.g. senior employees help senior unemployed in Sweden (Schmugge, Künzi & Guggisberg, 2007).

In addition, special programmes exist for specific problems of the target group: voluntary addiction counsellors help to integrate unemployed substance-abusers in their groups in Dortmund (expert interview, March 2007).

Institutional obstacles for counselling

Because of an insufficient structure, institutions form an obstacle for counselling unemployed. Social exclusion and chronic diseases are frequently not prevented or not stopped (Kuhnert & Kastner, 2006; Kirschner & Elkeles, 2006). International studies show that Germany is in the last position concerning the reintegration following long-term-unemployment (Weber, 2005).

Main missing support of institutions in Germany:

- Comprehensive case- and disease management for potential addict and addicted (Toumi, 2005)
- Applicable concepts for a „health integrative case management“ (Pröll, 2006)
- Psychosocial help in independent helpdesks for unemployed (Leuther & Breig, 2006)

Studies conducted by the University of Dortmund (Kuhnert, Deutschmann & Kastner, in print):

Features of unsuccessful counselling with unemployed were:

- SOC-scores lower than groups' average (1.85 – 3.85)
- Longer history of unemployment
- Lower self-efficacy and higher vulnerability
- Persistent, poorly coped personal crises

Features of successful counselling with unemployed were:

- SOC-scores higher than groups' average (4.23 – 7.00)
- Shorter history of unemployment (4 – 18 months)
- Good occupational/vocational background, little financial worries
- Successful coping-strategies in crises

Difficulties in counselling men

Counselling men turned out to be difficult as there are some principles of "manly hood" which complicate the session. One is the externalisation in which the internal problems are explained by the outside world. The habit to be silent, or the muteness/wordlessness, combined with solitude is hindering. Rationality, control and a poor body-image are characteristic for the idea of being a man in the western culture. These together with possible violence which is regarded as a main factor of "manly hood" make the consultation of men very complicated.

SUMAS – SUB-PROJECT PLAN B

The SUMAS-sub-project Plan B is run by EBG - Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH. The aim of this sub-project is to increase the participants' motivation of taking up a job. Profiling is the fundamental basis for further counselling and steps to reintegration. The project consists of the following steps:

1. Profiling (over a period of 8 weeks)

24 participants were selected by a project manager. The target-group consisted of long-term unemployed persons with various obstacles to placement who all receive „Alg-II“ (Arbeitslosengeld II – unemployment benefit). All participants were from different vocations. The selection criterion was that every participant must be willing to be assigned flexible.

2. Contents of the profiling

The profiling included the assessment of abilities and skills and an analysis of personal conditions. The situation of the community in need of welfare ("Bedarfsgemeinschaft") was considered to comprehend the application activities which were evaluated afterwards. The last step dealt with the requirements of the labour market.

3. Realisation

Realising means the assessment of the actual state by holding one-on-one interview. These are meant to getting to know the personality of each participant as well as the planning of a common strategy. Group-dynamic exercises realise this strategy which also includes the reduction of constraints. Additional social pedagogical offers shall strengthen the forming of homogenous groups for further work after profiling, which turns out to be the expected result.

Further steps

Further steps consist of 4 modules, namely the On-the-Job-Training, training of professional skills, and life-world ("Lebenswelt") orientated project work. Another aspect is the training of soft skills. General aim is the mediation of internships in companies for every participant.

Results of the first phase

The first phase reveals that all participants were allotted in their personal fitting project group. Except three persons, all participants were accepted for different internships. Eight participants found an employment, covered by the social security system.

POTENTIAL-ASSESSMENT-CENTRE (PAC) as a profiling method - DRK-Social Work and Education GmbH Borken

Chances and advantages of the PAC

The PAC offers the chance to reveal and (re-) activate hidden abilities. Participants receive a differentiated feedback, concerning their potential. A great advantage is that participants achieve a higher self-esteem by the experience of own abilities and skills. Furthermore, the comparability of decisions and ratings leads to a higher transparency. Instead of only assessing the person's deficits (deficit approach), the resources and handicaps of the participants are taken into account with respect to chances for a higher integration ability into the labour market (resource approach).

Abilities within the PAC

The following abilities are tested within the PAC:

- Capability for teamwork
- Interpersonal skills
- Communication
- Fine motor skills
- Reasoning
- Work organisation
- Accuracy, correctness
- Autonomy
- Endurance
- Work pace
- Motivation and commitment

One task example is the following: "You work for a company called FastGood GmbH and you are responsible for planning the tours for bike couriers. Please develop an ideal tour for a courier on date X on the basis of available data. Consider, pick-up and deliver orders; daily orders and attendance time of the clients." The participants receive the following material to solve this task: list of clients, orders, maps, notepad. They have 120 minutes for solving this problem in the group.

All tasks and tested abilities are collected and visualized in a chart. This chart reveals strength and weaknesses concerning the different abilities. In addition to an assessment by assessors, participants also do a self-assessment. The comparison of these assessments may also be an important information for the participant.

Counselling of long-term unemployed

Which counselling concepts fit the demands of long-term unemployed?

Long-term unemployed often face the problem of a devaluation process and senselessness. They don't see any perspectives, and this leads to inactivity.

Many different counselling concepts exist, but there is not an "one best way" counselling style. The attitude and beliefs of the counsellor towards his or her clients seem to be more important than single tools.

More important than questioning the concept is questioning the point of view. The systemic coaching observes the changes within the context of social relationships, whereas the "Gestaltpädagogik" considers changing processes within the intra-mental point of view.

Important questions for the counsellor

To reveal the personality of the counsellor, his/ her competencies and opinions, she or he should ask her-/himself the following questions:

- Which attitudes and principles do I have within my work and life?
- How do I define myself within the system?
- How do I handle distance and closeness?
- How deep do I want to go within the processes?

The answers to this questions help to create an effective counselling.

Personal recommendations

The recommendation we would give is the knowledge of humanistic psychology which guarantees the basis for creating a respectful and a trustful surrounding. The counsellor should appreciate and accept his or her clients as well as be authentic and sympathetic. This should be especially effective for clients with deficits of self-efficacy and confidence.

Aspects of a helpful consulting concept contain a positive and resource orientated tenor which enables the strengthening of self responsibility. If the consulting deals with the reflection of the actual state on the one hand and promotes self responsibility on the other hand, all concerned parties will have their benefit. The search for individual solutions and the promotion of fun and creativity within the learning processes combined with comprehensive tools, which address body, mind and soul ensure the usefulness of the concept for the clients.

Literature:

- Altgeld, T., Bächlein, B. & Deneke, C. (2006): *Diversity Management in der Gesundheitsförderung. Nicht nur die leicht erreichbaren Zielgruppen ansprechen.* Frankfurt a. M.: Mabuse Verlag.
- Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung (2004) (Hrsg.). *Zukunftsfähige betriebliche Gesundheitspolitik.* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Kirschenr, W. & Elkeles, T. (2006). Eine aktuelle Bestandsaufnahme von deutschen Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen – Probleme, Forschungs- und Entwicklungsbedarfe. In: A. Holleder & H. Brand (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit* (S. 97-112). Bern: Verlag Hans Huber.
- Kuhnert, P. & Kastner, M. (2006). Chancen und Grenzen arbeitsmarktintegrativer Gesundheitsförderung am Beispiel der Job-Fit-Evaluationsstudie. In: A. Holleder & H. Brand (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit* (S. 123-135). Bern: Huber.
- Kuhnert, P., Deutschmann, A. & Kastner, M. (im Erscheinen). *Gesundheitsförderung für Arbeitslose mit besonderer Berücksichtigung der Suchtproblematik – kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven.* Frankfurt a. M.: Fachhochschulverlag/Verlag für angewandte Wissenschaften.
- Leuther, V. & Breig, I. (2006). *50plus und arbeitslos – ohne Arbeit leben lernen?!. Eine empirische Untersuchung der Bewältigungsstrategien und Perspektiven älterer Langzeitarbeitsloser Frauen und Männer.* Diplomarbeit. Fachhochschule Düsseldorf. 2006
- Pröll, U.(2006). Präventive Handlungsbedarfe und Gestaltungsmöglichkeiten im Kontext der neuen Arbeitsmarktpolitik. In: Badura B, Schellschmidt, H, Vetter C (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2005. Arbeitsplatzunsicherheit in Deutschland.* Berlin: Springer-Verlag, 2006: 205-218.
- Schmugge, S., Künzi, K., Guggisberg, J. (2007). *Wirkungsvolle Maßnahmen für Erwerbslose über 50 - Ergebnisbericht.* Bern: Huber.
- Tiemann, M., Brehm, W. & Sygusch, R.(2002). Flächendeckende Institutionalisierung evaluierter Gesundheitssportprogramme. In U. Walter, M. Drupp & F.W. Schwartz (Hrsg.) *Prävention durch Krankenkassen. Zielgruppen, Zugangswege, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit.* Weinheim, München: Juventa, 2002: 226-238.
- Toumi, I (2005). Die Alkohol- und Drogenproblematik als Beispiel der Verlagerung eines gesellschaftlichen Problems in das Obligo der Agenturen der Arbeit. In: Fachverband Sucht e.V. (Hrsg.). *Perspektiven für Suchtkranke – Teilhabe fördern, fordern, sichern.* Geesthacht: Neuland, 140-144.
- Weber, A. (2005). Care und Disease Management im Ärztenetz. *Managed Care*, 3, 8-11.
- Wüstner, K. (2005). Burnout bei Arbeitslosen. *Arbeit, Heft 2 (2005).* S. 131- 146.

5. Germany: Experiences with Assistance Technology in Occupational Environments

(Guido Hoffmeier, University of Dortmund)

Abstract:

Missing qualification is one main problem of integrating a job-seeker into a specific job. This general statement is true especially for slow learners, disabled people, migrants with bad language skills or long-term unemployed. A possibility for getting those target persons into a job and to increase their capabilities is the subject of the project MULTAS. In this project a multimedia-based work assistance system is developed. It enables a tutor to create multimedia instruction sheets adapted individually to a target person as well as to a specific work process.

Before the introduction of the actual MULTAS software different standard applications like presentation and publishing software as well as an e-learning system were used in a preliminary phase. This phase was established to test the acceptance of assistive software in target groups and to prove the efficiency of those tools for the intended use. The result is first that assistance software is very well accepted by target persons. But the second finding is that the tested applications are not feasible for this use case. The reason for this lies mainly in the creation of instruction sheets by these standard applications. It is too complex to be used effectively by a tutor – and therefore not accepted by the employer. The later use of the developed MULTAS shows that the easier the content creation the more the system is accepted by an employer. For the target persons it was an easement, e.g. because of the lesser need of contacting a tutor for support. Additionally the advantage of storing process knowledge with MULTAS and allowing an easy transfer of this information is a remarkable side effect.

The speech will give an overview of experiences with assistance software in the MULTAS project and in comparable application fields. Main focus of this article is to show results of the different use cases the MULTAS software is currently tested in.

1. Issue

The Community Initiative Equal develops methods for bringing people with disadvantages on the labour market into a job. Some of these issues that often stand against that are presented in the following section.

When employing persons in complex problem situations, which is often an issue for long-term unemployed, they need a high effort of support, above all in the introduction phase of their job. Especially disabilities of persons, a low educational level (e.g. slow learners)

and bad language skills of some migrants are seen by entrepreneurs as employment hindrances. On the side of the employee an often noticed effect is a fear of producing effort for support. This causes making even more mistakes.

One example in practice for such a job related problem appeared in the project scope concerning training of warehousemen for activities like picking and packaging of wares. Because of the comprehensive requirements of this work, learning a high number of different process steps in a very short time, there is a high fluctuation of stuff in the introduction phase. Another observation was made in a workshop for disabled people as well as in education of slow learners: They have an incessant oblivion concerning even most common work steps and a permanent enquiring of tutors in the same time.

2. Introduction into MULTAS

To assist disadvantaged people socially and technically at their work place as well as in everyday life is the aim of the project SUMAS. SUMAS stands for "Stabilising and Multimedia Work and Social Assistance". A schema of the project structure is shown in figure 1.

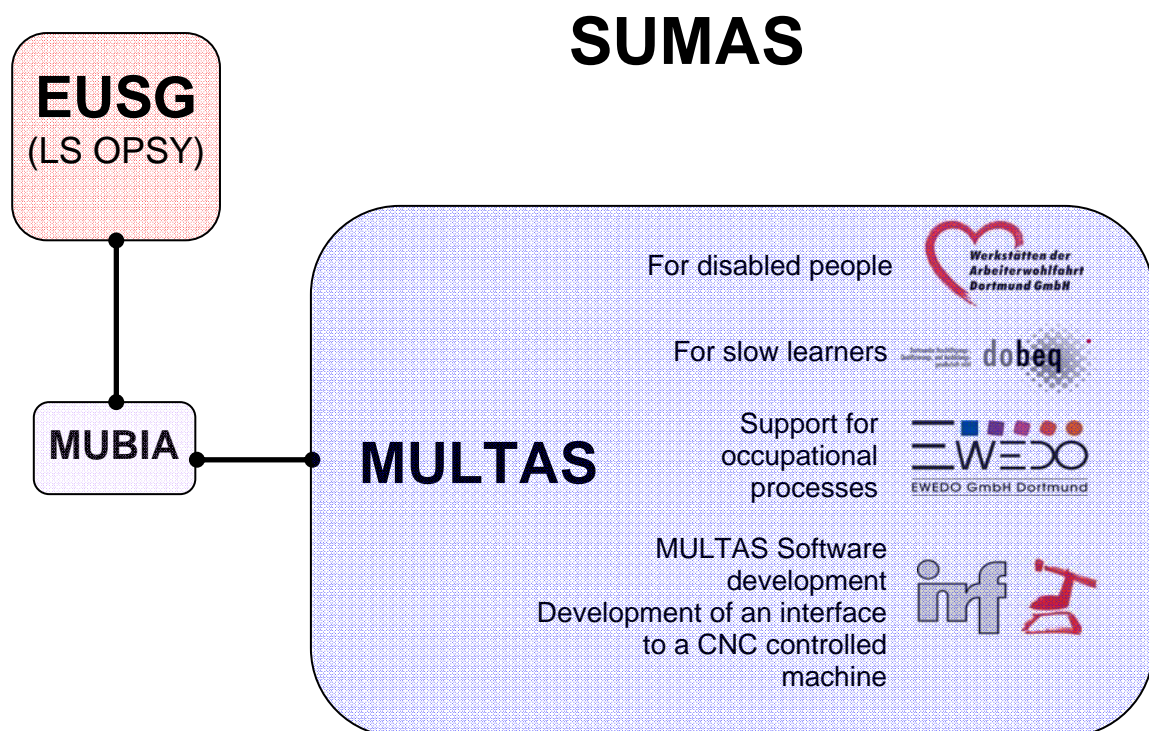


Fig. 1: Project structure of SUMAS

EUSG and MUBIA are the social assistance in work and everyday life and not present in this article. For more information about this refer to [Kuhnert 2007]. The project aim of MULTAS, "Multimedia-based Work Assistance System", is to develop a so named software, which makes it possible to assist a worker direct at the job with an

informational system. Five subprojects are handled: the WAD, a workshop for disabled people, uses MULTAS with them. dobeq is an education institute, which uses the software for slow learners and migrants with bad language abilities. EWEDO, a consulting company, is in charge for the support in occupational environments and therefore takes care of the introduction and usage of MULTAS in companies. The Robotics Research Institute (IRF) of the University of Dortmund develops in two subprojects the actual software and an interface between MULTAS and work machines.

MULTAS in Work Environment

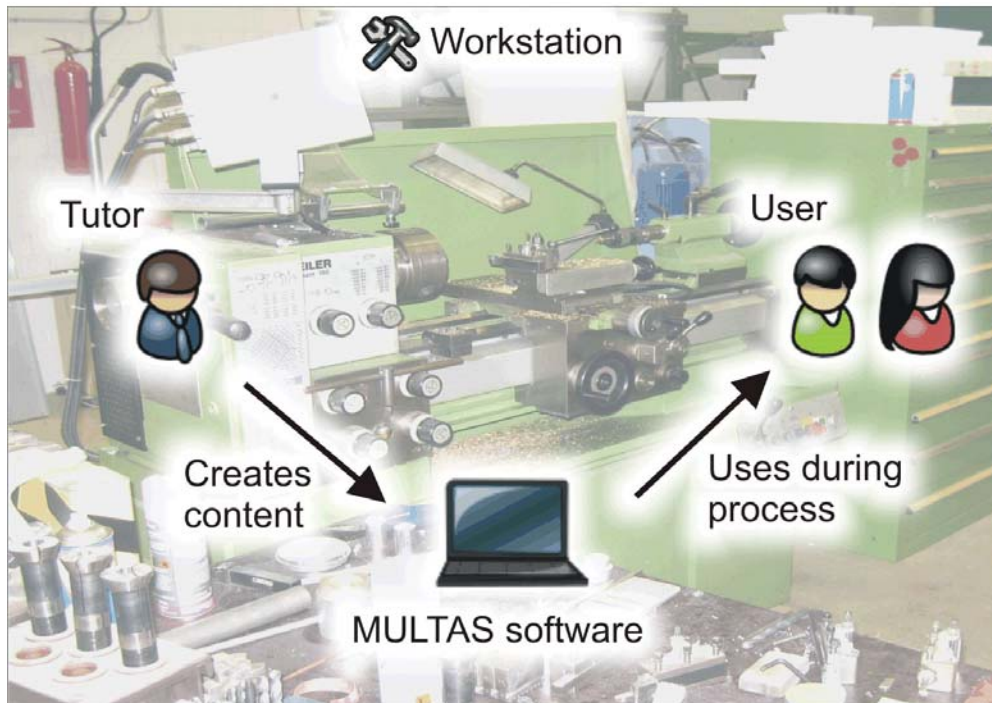


Fig. 2: Use case of MULTAS

MULTAS is currently used in work environment on a tablet PC. A tutor uses a graphical user interface to create individually adapted as well as work process specific instruction sheets in a short time direct on the job. After that a worker can use this as assistance at the work place – a kind of multimedia-based informal support. This is demonstrated in figure 2. A classic client-server architecture where the tutor maintains a high number of instruction sheets and users is possible, too.

The graphical user interfaces of the MULTAS software is shown in the figures 3 and 4. In figure 3 the interface how it looks to a user or worker is illustrated. In this picture it obvious that MULTAS is accessed via a web application presented in a common web browser. Therefore MULTAS can be handled on every device capable to run such a web browser. The screenshot in figure 4 shows the tutor interface which is for creating instruction sheets. Currently available are an editor tab for producing textual input and uploading pictures, a configuration tab for accessing general configuration of an instruction sheet and a composer in which single work sheets of the current instruction sheet can be arranged. The software is still (May 2007) under development so that further functionality will be available in the future.

is possible to do this with only a little effort. MULTAS is optimised for implementing new components, while the programming basis called Zope makes it possible to do this in a wide area of programming languages.

Proceeding within the Project

The proceeding in the project is differs from normal software development.

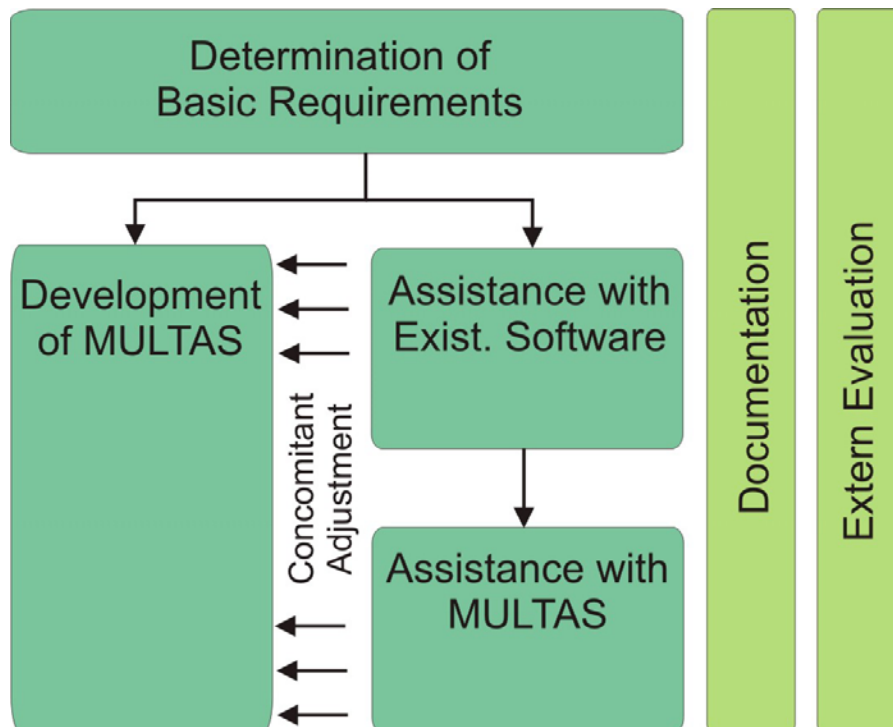


Fig. 5: A schematic picture of the development process

In an early project stage it turns out that a classic development – analysis, determination of requirements, developing software, testing - is not possible for two reasons:

1. There was nearly no experience with assistance software in practice.
2. The project schedule demands the use of assistance software nearly from the beginning.

This problem is encountered with a "dynamic development", which means that after the determination of requirements the development process is split. On one hand the software development starts as normal. On the other hand we used existing software like Office products and an e-learning system to assist workers. An illustration of this procedure is shown in figure 5 and aims on four targets:

1. Determination of the basic acceptance of users and tutors
2. Testing the suitability of existing software applications for assisting a worker
3. A concomitant adjustment of project aims nearby the software development
4. Following the project schedule while developing MULTAS.

The last issue is the crucial aspect to introduce the development as described here. What stands clearly against a normal development cycle is that some partners have the requirement on their schedule to use assistance software as early as possible.

The work of this project phase is accompanied by verbal surveys of participants and tutors, questionnaires for participants and monitoring reports from tutors to ensure to meet the project milestones and aims. The later introduction and use of the beta revisions of the actual MULTAS is handled in the same way.

3. Existing Assistance Technology

Starting with analysis and determination of requirements, a research over assistance software shows up a number of software products available on the market or as a project result. Three are presented here exemplarily.

- *SNOW-Project* is a multimodal support for mobile workers in maintenance. An example application within this project is the maintenance of radar equipment.
- *EMBASSI* provides a multimedia-based assistance for personal life of disabled people. It is an overall concept that connects different electrical devices of everyday life to a kind of intelligent house and assists a person in using this.
- *TAS*, Tourists Assistance System, is a special application which guides blind people at tourist attractions.

Further software applications considered are a "Student System" which assists students in organising their studies at the university.

All viewed software systems have in common that the intentioned use is closely outlined to a certain function and therefore not sufficient for a general assistance of different fields of application. Considering experiences and problems in the use of assistance systems there can be pointed out some overall aspects:

- Design changes attitude of the user: The acceptance of the software corresponds with the design of the user interface. The more it is adapted to the users belongings the more effective it is used.
- Common user input concepts are not convenient for all: With today's concepts normally the user has to adapt his or her behaviour to the software. As an example, a use case for disabled persons makes it clear that individual adaptation is helpful and often necessary.
- Importance of flexibility and extensibility: Particularly when introducing an assistance system in an occupational environment the software has to be adjusted to the existing infrastructure.
- Acceptance corresponds with up-to-date information: A fast information update mechanism is indispensable for effectiveness of work.

The findings of this research have influenced the development. The design of MULTAS is build to fast content creation, as far as possible adjustment to an individual user and a specific process and an easy introduction to different work environments. The component architecture of the underlying software basis makes a high level of modularisation possible.

4. Testing of MULTAS and Results

MULTAS has been tested in several environments. Three of them including first testing results are presented in this section.

Warehous Logistics

The first test scenario takes place in a centre for warehouse logistic. Assisted activities are:

- Incoming goods inspection
- Ware picking
- Daily functional check of fork lifts

Most participants have learning disabilities, a low educational level or are long-term unemployed. A first result is that all participants liked working with MULTAS despite disliking opinions in the run-up of the tests. A second finding is: Tutors have to be persuading to use MULTAS in education and training. It points out an often neglected fact that tutors feel to be exchanged by technical instruments and therefore keep distance to them. Further on MULTAS shows a good support for series of work steps and could contribute to a solution for the problem of high fluctuation of staff in logistic environments named in the section Issue. Additionally the multimedia-based presentation was very helpful und shows very well the didactical advantages of this.



Fig. 6: Use case scenario of MULTAS: Warehouse logistics

Packaging of Screws

The packaging of screws into boxes is an example for an application on simple work.

The major part of the participants is mentally disabled. Their standard of knowledge is very low or they even have no technical knowledge and experience. To get used to the software the participants got a very short introduction into the software and handling of a tablet PC.

A result of the testing with this simple task is the acceptance of the help by MULTAS of all users despite the short introduction. The participants almost solely made use of the support by MULTAS. Only in a small number of circumstances there was need for the advice of a tutor. As an example for individual adaptation of MULTAS, the software provides two different navigation methods. On the one hand the navigation is possible via arrow buttons and on the other hands participants with higher mental power can use a direct access to work sheets via a menu. If steps are missing within the software it is immediately possible to correct or add steps by the tutor.



Fig. 7: Use case scenario of MULTAS: Packaging of screws

Activities in Sports Clubs

A third scenario in which MULTAS was tested is a sports club with all surrounding applications. The activities the system was used for are the following:

- Garden work
- Landscape conservation
- Maintenance of sport facilities
- Preparing of matches
- Administrative tasks (database of members) in combination with computer applications

The target group, who is performing the work consists of mentally and physically disabled people. Furthermore long-term unemployed people are part of the participants at the sports club.

For the domain of outdoor jobs the evaluation shows that the training phase gets much shorter and easier. The participants could start their work more quicker. Concerning the storage of all data which is occurring at a sports club one can say that there is a significant reduction of search times for certain facilities or data. The asking for information can be reduced to a minimum.

For the application of MULTAS on administrative tasks like e.g. the members database the result is a bad performance. It is not possible to do those tasks only by the use of MULTAS especially if slow learners with a lack of knowledge concerning the basic computer software do this work. Here a clear limit of the use of assistance software like MULTAS can be shown.



Fig. 8: Use case scenario of MULTAS: Activities in sports clubs

5. Conclusion

Summarising results and experiences of the project until today some important findings can be pointed out.

Job assistance with MULTAS is generally well transferable to the treated test scenarios, as there are:

- (Sport) clubs
- Jobs for lower skilled people (here: screw packaging)
- Jobs with a high number of simple to describe steps like work in logistic facilities

Beyond that a mapping to similar jobs can be assumed. It turns out that because of the modularised component architecture of MULTAS the adaptation to different work environments is possible in a short time. Results of the test phase suggest using MULTAS as a good add-on to classic job market tools. It is thinkable to bind MULTAS to a job seeking person so that he or she can be placed at a company giving the employer the advantage of lesser personal support for the new employee. Further on, the creation of instruction sheets could be a service for the company.

The tests with existing software in the preliminary phase shows that e-learning software indeed looks similar to assistance applications, but does not do their job sufficiently. Therefore assistance systems have to be considered separately from e-learning software.

Beside the focused aims of the project some additional aspects turned out to be important. It turns out that while introducing an assistance system the environment in a whole has to be considered. That means on one side the better and faster an application can be adapted to a given (occupational) environment, the more it is accepted and efficient when used. On the other side the human part of surrounding has to be considered as well. An example in practice is shown in this article regarding the reserves of tutors with MULTAS.

Suggestions made during the testing phase turned out two more application areas, wherein MULTAS can be a good help:

- Deaf people: It is a good possibility for overcoming speech barriers
- Easy creation of printed instruction sheets: Usage as an authoring system.

Beyond the project period these areas may be served in a future development.

When finished, MULTAS is capable to implement different machine interfaces to get feedback from machines, e.g. for error handling. Further on content creation via OpenOffice, a free office application suite is possible. Both program functions are under development but not yet finished.

Overall the project progression up to now can be resumed as successful when looking at the results made up to now.