



Teilhabechancen Tirol 2030

Evaluierung und Zukunftsdialog

Projektleitung AMS:

MMag. Dr. Philipp Seirer-Baumgartner

Projektleitung prospect Unternehmensberatung GmbH:

Hannah Hausegger, BA, BSc

Anna Iby, MSc

Mag^a Trude Hausegger, MSc

prospect
RESEARCH & SOLUTION

Wien, 18.12.2024

Impressum

Arbeitsmarktservice Tirol

Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts

Amraser Straße 8

6020 Innsbruck

Telefon: +43 50 904 740

Durchführendes Unternehmen:

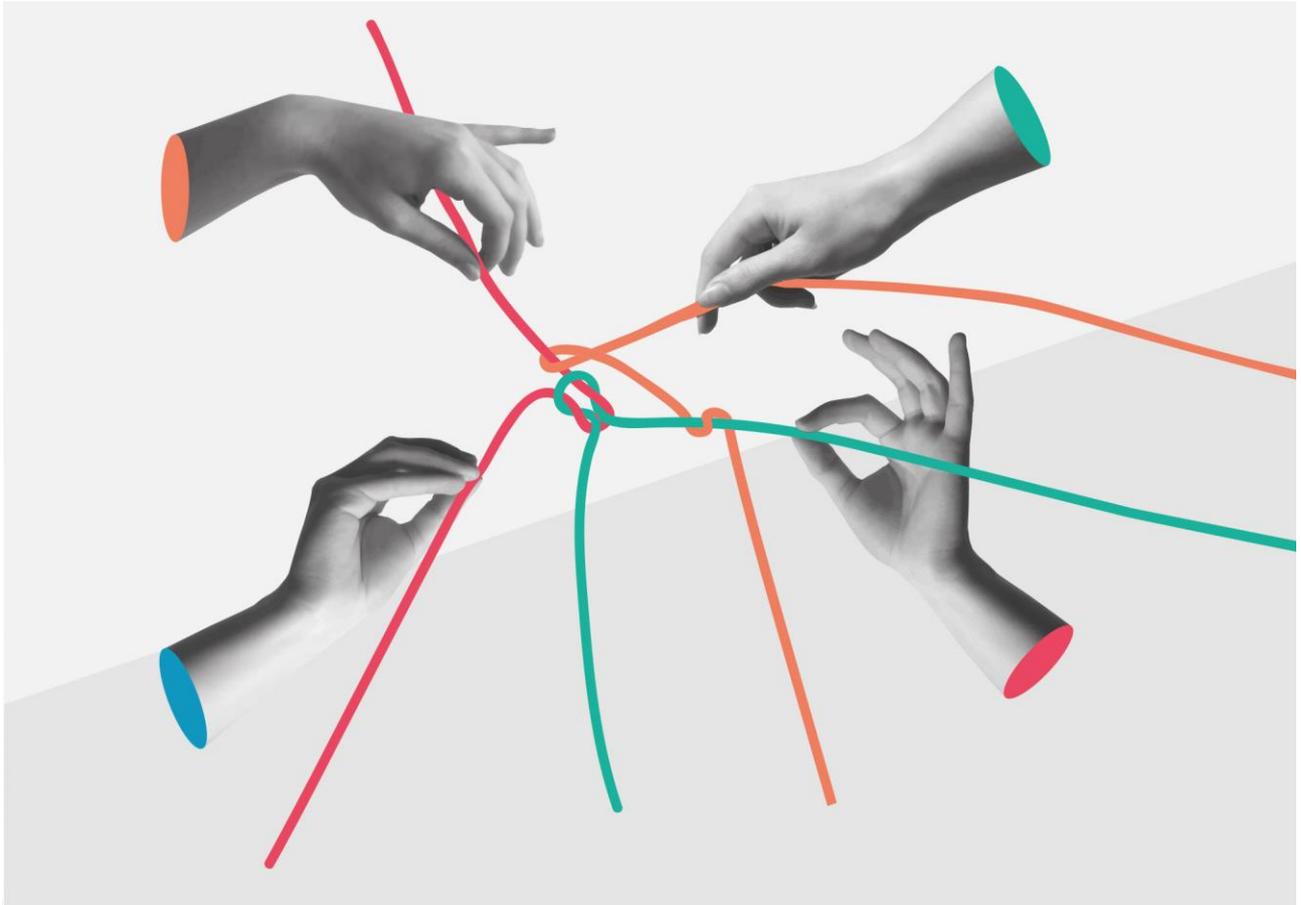
Prospect Unternehmensberatung GmbH

Siebensterngasse 21/6, 1070 Wien

office@prospectgmbh.at

www.prospectgmbh.at

Die Kosten für das Projekt beliefen sich in Summe auf EURO 44.958,00 (inkl. USt.)



Teilhabechancen Tirol 2030

Studie zur Weiterentwicklung Sozialer
Unternehmen in Tirol



Hannah Hausegger

Anna Iby

Trude Hausegger

18.12.2024

prospect

Unternehmensberatung GmbH

Siebensterngasse 21/6, 1070 Wien

office@prospectgmbh.at

www.prospectgmbh.at

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Einleitung | 7 |
| 2 | Zielsetzungen und Design der Studie | 11 |
| 2.1 | Analyse der bestehenden Tiroler SÖB- und GBP-Angebote | 13 |
| 2.2 | Regionalisierte quantitative und qualitative Auslotung der zukünftigen Zielgruppenbedarfe | 14 |
| 2.3 | Entwicklung von Szenarien für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Förderungslandschaft mit dem Ziel einer breiteren und besseren Zielgruppenerreichung | 15 |
| 2.4 | Breit aufgesetzter Zukunftsdialog | 16 |
| 3 | Informationsbasis dieses Berichts | 17 |
| 3.1 | Daten zur Nutzung ausgewählter Angebote für langzeitbeschäftigungslose Kund:innen des AMS Tirol der Jahre 2015-2023 | 17 |
| 3.2 | Aussagen von AMS-Kund:innen und AMS-Vertreter:innen im Rahmen von Fokusgruppen | 18 |
| 4 | Soziale Unternehmen im Vergleich mit anderen Angeboten des AMS Tirol 2015-2023 | 20 |
| 4.1 | Struktur und Nutzung von SÖBs/GBPs vor dem Hintergrund anderer Angebote für die Zielgruppe | 20 |
| 4.2 | Erzielter Arbeitsmarkterfolg im Vergleich der Angebotstypen | 23 |
| 5 | SÖB/GBP: Teilnahmedauer und Arbeitsmarkterfolg 2015-2023 .. | 24 |
| 5.1 | Arbeitsmarkterfolg der SÖB-/GBP-Teilnehmenden | 25 |
| 6 | Qualitative Bewertung der bestehenden Angebote Sozialer Unternehmen | 28 |
| 6.1 | Die Bewertung der SÖB-/GBP-Angebote durch Vertreter:innen der AMS RGSen | 28 |
| 6.2 | Die Bewertung der Transitbeschäftigungen in SÖBs und GBPs durch die befragten Zielgruppenpersonen | 34 |
| 7 | Warum und woran scheitert die Reintegration aus Sicht der Betroffenen? | 37 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 8 | Weiterentwicklungsansätze und -vorschläge | 43 |
| 8.1 | Weiterentwicklungsoptionen aus Sicht der befragten AMS-Vertreter:innen. | 44 |
| 8.2 | Weiterentwicklungsoptionen aus Sicht der befragten AMS-Kund:innen | 48 |
| 9 | Weiterentwicklungsvorschläge der AMS-Vertreter:innen..... | 50 |
| 10 | Weiterarbeit mit den Forschungsergebnissen | 54 |
| 10.1 | Ablauf und Ausrichtung der Szenarienworkshops..... | 54 |
| 10.1.1 | Ergebnisse der Szenarienworkshops..... | 54 |
| 10.2 | Zukunftsdialog..... | 59 |
| 10.2.1 | Ergebnisse | 61 |
| 11 | Zusammenfassung..... | 62 |
| 12 | Anhang | 63 |
| 12.1 | Sozialökonomischen Betriebe | 63 |
| 12.2 | Gemeinnützige und sonstige Beschäftigungsprojekte | 64 |
| 12.3 | Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Trainingsmaßnahmen | 65 |
| 12.4 | Exemplarische Übersicht der Stufenmodelle der Integration in Niederösterreich und Salzburg..... | 68 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Das Studiendesign im Überblick..... | 12 |
| Abbildung 2: Vergleich der Teilnehmendenstruktur von SÖBs/GBPs/SÖBÜs in den Jahren 2015-2023 und ausgewählter BBEN/BBEV/BMNT nach Alter (n=13.736) | 21 |
| Abbildung 3: Vergleich der Teilnehmendenstruktur von SÖBs/GBPs/SÖBÜs und ausgewählter BBEN/BBEV/BMNT nach Migrationsgeschichte (n=13.736) | 22 |
| Abbildung 4: Arbeitsmarkterfolg 2015-2023 gesamt nach Förderansatz (n=11.545) | 23 |
| Abbildung 5: Teilnahmedauer 2015-2023 (n=4.575) | 24 |
| Abbildung 6: Mehrfachteilnahmen 2015-2023 (n=4.575)..... | 25 |
| Abbildung 7: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP und SÖBÜ gesamt nach Jahr der Beendigung (n=3.148)... | 26 |
| Abbildung 8: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP und SÖBÜ gesamt nach Region (n=3.148) | 26 |
| Abbildung 9: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP, SÖBÜ 2015-2023 nach Alter (n=3.148)..... | 27 |
| Abbildung 10: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP, SÖBÜ 2015-2023 nach Vermittlungseinschränkung (n=3.148)..... | 27 |
| Abbildung 11: Transitbeschäftigungen in SÖBs/GBPs aus Sicht der befragten AMS-Mitarbeiter:innen.. | 34 |
| Abbildung 12: Erfahrungen der befragten Kund:innen mit SÖBs/GBPs | 36 |
| Abbildung 13: Die Ausgangslage der Teilnehmenden aus deren eigener Sicht | 39 |
| Abbildung 14: Woran scheitern die Kund:innen aus eigener Sicht?..... | 42 |
| Abbildung 15: Weiterentwicklungsvorschläge im Sinne einer inklusiveren Gestaltung der Angebote auf Ebene der Politik und des Gesamtsystems aus Sicht der befragten AMS-Vertreter:innen und AMS-Kund:innen | 43 |
| Abbildung 16: Weiterentwicklungsvorschläge im Sinne einer inklusiveren Gestaltung der Angebote auf Ebene des AMS und der Gestaltung Sozialer Unternehmen aus Sicht der befragten AMS-Vertreter:innen und AMS-Kund:innen | 44 |
| Abbildung 17: Idealtypischer Ablauf des Case Managements | 55 |
| Abbildung 18: Das NÖ Stufenmodell der Integration im Überblick | 69 |
| Abbildung 19: Das Salzburger Stufenmodell im Überblick..... | 70 |

1 Einleitung

„Wir beobachten nun seit zwölf Monaten einen Anstieg der Arbeitslosigkeit in Tirol. Trotz dieser Entwicklung hoffen wir für 2025 auf eine Trendwende und rechnen mit einem leichten Rückgang der Arbeitslosenzahlen.“¹ Mit diesen Worten wird die Landesgeschäftsführerin des AMS Tirol im Monatsbericht des AMS Tirol für den Monat September 2024 zitiert. Der in diesem Jahr wieder steigenden Arbeitslosigkeit ging im Anschluss an COVID-19 ein Zeitfenster hoher Nachfrage nach Arbeitskräften voraus. Im Oktober 2024, dem Zeitpunkt der Bearbeitung dieses Forschungsberichts, waren in Tirol 766 langzeitarbeitslose respektive 1.549 langzeitbeschäftigungslose Personen beim AMS vorgemerkt.

Die in den letzten Jahren zunehmend kurzfristigeren Arbeitsmarktentwicklungen, in denen Phasen des Arbeitskräftemangels direkt in Phasen (deutlich) steigender Arbeitslosigkeit übergehen und umgekehrt, stellen für das AMS und die im Auftrag des AMS tätigen Organisationen eine große Herausforderung dar. Deutlich wird mit Blick auf diese Entwicklungen aber auch, dass Instrumente gegen Langzeitarbeitslosigkeit auch unter Bedingungen des demographischen Wandels und des damit einhergehenden prognostizierten Arbeitskräftemangels nicht an Bedeutung verlieren.

Nachdem diese Instrumente jedoch wie auch die meisten anderen gängigen arbeitsmarktpolitischen Ansätze, unter Bedingungen eines Arbeitskräfteüberhangs entwickelt wurden, stellt sich die Frage nach Anpassungsnotwendigkeiten.

Ging es in der sehr langen Phase des Angebotsüberhangs vor allem darum, Unterbeschäftigungsphasen im besten Fall für eine Weiterentwicklung, jedenfalls aber für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit arbeitslos gewordener Menschen zu nutzen, so stellt sich unter den nun gegebenen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt die Frage, ob die Instrumente in ihrem Aufbau und in ihren Inhalten zu verändern sind. Diese Frage stellte sich für das AMS Tirol insbesondere für die Instrumentengruppe der SÖBs und GBPs². Hintergrund für die besondere Dringlichkeit dieser Fragen des Auftraggebers waren Rückmeldungen aus den Regionalen Geschäftsstellen, die darauf hinwiesen, dass - insbesondere in Phasen des Arbeitskräftemangels - ein Mismatch zwischen den Anforderungen von SÖBs und GBPs und den Belastbarkeiten und Bedarfen jener Zielgruppen beobachtet wurde, die auch in diesen Phasen geförderter Beschäftigung in einem SÖB / GBP bedürfen. Dieser Mismatch im Bereich der Belastbarkeit von Nutzer:innen von SÖBs

¹ <https://www.ams.at/regionen/tirol/news/2024/10/arbeitslosigkeit-nimmt-in-tirol-seit-einem-jahr-zu#wien>, Abfrage 29.10.2024

² SÖB steht für Sozialökonomischer Betrieb, GBP steht für Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt

und GBPs ist vor allem darin begründet, dass eine Vielzahl der Zielgruppenpersonen gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen aufweist.

Gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen

Um die Bedeutung gesundheitlicher Vermittlungseinschränkungen für die Gestaltung von Unterstützungsleistungen im Auftrag des AMS einordnen zu können, ist es notwendig, sich mit den längerfristigen Auswirkungen des Sozialrechtsänderungsgesetz 2012³ zu befassen. Mit diesem Gesetz wurden – dem Grundsatz „Reha vor Pension“ folgend – die Zugangsbedingungen zu Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen eingeschränkt – ein Umstand, der sich in deutlichen Rückgängen im Bereich der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionszugänge aber auch in (deutlich) gesteigener Arbeitslosigkeit bei Menschen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen niederschlägt: Waren im Jahresdurchschnitt 2012 österreichweit insgesamt 49.247 Personen mit dokumentierten gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen arbeitslos vorgemerkt oder in Schulung, so waren es 2013 bereits 58.025, und im Jahr 2014 68.531⁴. Dieser Anstieg erreichte 2017 mit 85.907 jahresdurchschnittlich Vorgemerkten mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen bis zur Pandemie einen vorläufigen Höhepunkt. Von den erfreulichen Arbeitsmarktentwicklungen des Jahres 2022 konnte auch diese Personengruppe profitieren, trotzdem waren im Jahresdurchschnitt 2023 64.543 Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen arbeitslos vorgemerkt. Eine weitere Zunahme der Bedeutung gesundheitlicher Vermittlungseinschränkungen ist mit der schrittweisen Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters für alle Geburtenjahrgänge ab 1964 zu beobachten, nimmt doch die Wahrscheinlichkeit gesundheitlicher Problematiken mit dem Alter zu.

Brücke in den Arbeitsmarkt

SÖBs und GBPs haben und hatten seit jeher vor allem die Funktion, arbeitslos gewordene Menschen vor Ausgrenzung zu bewahren und diesen – über Transitbeschäftigungen – eine Brücke in den sogenannten 1. Arbeitsmarkt zu bieten. Mit der Struktur der von Langzeitbeschäftigungslosigkeit Betroffenen⁵

³ Vgl. https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=BgblAuth&Dokumentnummer=BGBLA_2012_I_123, Abfrage vom 15.11.2024

⁴ Vgl. AMS, Spezialthema zum Arbeitsmarkt vom Jänner 2023, S. 2. https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0819.pdf, Abfrage 12.9.2024

⁵ So sind aktuell in Tirol „57,1 % (der Langzeitbeschäftigungslosen, Anm. d. A.) ... älter als 50 Jahre, 62,5 % haben gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen oder eine Behinderung und 47,6 % haben maximal einen Pflichtschulabschluss.“ Vgl. <https://www.ams.at/regionen/tirol/news/2023/09/starker-tourismus-ist-rueckgrat-fuer-tiroler-arbeitsmarkt#tirol>, Abfrage 12.9.2024

ändern sich auch die Anforderungen an dieses Instrument. Die langjährige Nutzung der Angebote Sozialer Unternehmen für die Unterstützung langzeitbeschäftigungsloser Menschen und die unterschiedlichen Modellprojekte, die der Weiterentwicklung dieses Instrumentariums dienen und dienen, wurden auch mehrfach evaluiert und – auch international – immer wieder diskutiert.⁶

Reflektierte und durchdachte Auslotung der Potenziale und Grenzen des Instruments erforderlich

Dem Eingehen auf veränderte Anforderungen sind jedoch durch die Bundesrichtlinien⁷ sowie durch budgetäre Rahmenseetzungen durchaus auch Grenzen gesetzt. Auch der Umstand, dass die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von SÖBs und GBPs umso höher ist, je besser es ihnen gelingt, wirtschaftsnahe Arbeitsbedingungen innerhalb eines geschützten Rahmens zu bieten, setzt bspw. Grenzen im Eingehen auf Leistungseinschränkungen.⁸ Das gemäß Bundesrichtlinien geforderte Mindestmaß an Eigenerwirtschaftung und die

⁶ Vgl. etwa: Bauer Frank et al.: 3|2021 Evaluation der Förderinstrumente nach §16e und §16i SGB II – Zwischenbericht. Nürnberg, 2021. Vgl. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0321.pdf>

ESF+ Community of Practice on Employment, Education and Skills: Towards zero long-term unemployment in the EU: Job guarantees and other innovative approaches. https://social-economy-gateway.ec.europa.eu/topics-focus/towards-zero-long-term-unemployment_en

Eppel Rainer et al. (WIFO), Hausegger Trude et al. (prospect): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Wien, 2014. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluierung-sozialer-unternehmen-im-kontext-neuer-herausforderungen/>

Eppel Rainer et al. (WIFO), Hausegger Trude et al. (prospect): Arbeitsmarktferne Personen - Charakteristika, Problemlagen und Unterstützungsbedarf. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien, 2016
Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/arbeitsmarktferne-personen/>

Eppel Rainer et al. (WIFO), Hausegger Trude et al. (prospect): Einsatz und Wirkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine Evaluierung für Oberösterreich. Wien, 2016.
Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluierung-des-einsatzes-arbeitsmarktpolitischer-massnahmen-fuer-personen-mit-gesundheitlichen-einschraenkungen/>

Hausegger Trude et al.: Begleitende Evaluierung des NÖ-Stufenmodells der Integration 2014-2017. Studie im Auftrag des AMS NÖ. Wien, 2017.

Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/begleitende-evaluierung-des-stufenmodells-der-integration-2014-2017/>

Hausegger Trude et al.: Evaluation der Aktion 20.000. Eine Studie im Auftrag des BMASK. Endbericht. Wien, 2019.

Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluation-aktion-20-000/>

Lankmayer Thomas; Hiesmair Manuela; Niederberger Karl: Evaluierung der ESF-Umsetzung für Salzburg. Abschlussbericht. https://www.esf.at/wp-content/uploads/2021/12/Evaluierung_ESF_Salzburg2021.pdf

Weber Friederike et al.: Die Startphase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Endbericht. Wien, 2010. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/die-startphase-der-ams-beratung-aus-sicht-der-kundinnen/>

Weber Friederike et al.: Evaluierung des Betreuungsformates für Personen mit multiplen Vermittlungshindernissen (BBEN). Evaluierung im Auftrag der Bundesgeschäftsstelle des AMS. Wien, 2019. Vgl. <https://www.prospectgmbh.at/project/evaluierung-des-betreuungsformates-fuer-personen-mit-multiplen-vermittlungshindernissen-bben/>

⁷ Vgl. <https://arbeitsplus.at/ams-richtlinien/> Abfrage 30.8.2024

⁸ Vgl. Eppel Rainer et al. (WIFO), Hausegger Trude et al. (prospect): Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen. Wien, 2014. " <https://www.prospectgmbh.at/blog/2013/11/24/evaluierung-sozialer-unternehmen-im-kontext-neuer-herausforderungen/>

Anforderung, reguläre Dienstverhältnisse anzubieten sowie entsprechende Arbeitsaufnahmequoten zu erreichen, sind als weitere limitierende Faktoren zu berücksichtigen.

Das AMS Tirol und seine langjährigen Partner:innen beschäftigen sich angesichts der Gleichzeitigkeit von gegebenem Unterstützungsbedarf langzeitarbeitsloser und langzeitbeschäftigungsloser Menschen und beobachtetem Rückgang der Nutzung von SÖBs/GBPs und mit Blick auf veränderte Anforderungen an dieses Instrument intensiv mit diesem Thema. Diese bereits durchgeführten Analysen wurden mit gegenständlicher Studie fortgeführt und vertieft sowie in einem Zukunftsdialog gemeinsam mit relevanten Stakeholder:innen weiterbearbeitet.

2 Zielsetzungen und Design der Studie

Ziel der Studie war die Realisierung eines **Zukunftsdialogs zum Thema Implementierung eines Modulsystems der Arbeitsmarktintegration langzeitbeschäftigungsloser Menschen**. Dessen Ergebnisse wurden in Form von **konkreten und klar adressierten Handlungsoptionen** dokumentiert, welche am Ende dieses Berichts zu finden sind.

Der Zukunftsdialog bot den relevanten Stakeholder:innen einen strukturierten Rahmen für die Auseinandersetzung mit einer zukunftsorientierten Gestaltung und Verbindung unterschiedlicher Angebote für langzeitarbeits- und langzeitbeschäftigungslose Tiroler:innen.

Folgende Teilziele wurden im Rahmen der Studie verfolgt, um eine belastbare Wissensbasis für diesen Zukunftsdialog sicherzustellen:

- (1) Analyse und Bewertung der zielgruppenspezifischen arbeitsmarktpolitischen Unterstützungs- und Stabilisierungsangebote für langzeitbeschäftigungslose / langzeitarbeitslose Menschen in Tirol unter besonderer Berücksichtigung der auch unter Vollbeschäftigungsbedingungen gegebenen Unterstützungsbedarfe.
- (2) Funktionale Einordnung der SÖBs und GBPs in das Tiroler Gesamtsystem arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsangebote.
- (3) Analyse der Bedarfe, Potenziale und Herausforderungen einer chronologischen oder parallelen Nutzung unterschiedlicher (arbeitsmarktpolitischer) Instrumente im Rahmen von bspw. Case Management oder sogenannter Förderketten.

Die Untersuchung gliederte sich in zwei aufeinanderfolgende Phasen. Folgende Abbildung verdeutlicht das durchgeführte Studiendesign.

Abbildung 1: Das Studiendesign im Überblick



Quelle: Eigene Darstellung prospect

2.1 Analyse der bestehenden Tiroler SÖB- und GBP-Angebote

Ausgangspunkt für die Analyse der bestehenden SÖB- und GBP-Angebote in Tirol war eine **Bestandsaufnahme**. Folgende Schritte wurden gesetzt:

- Regionalisierte Analyse der Struktur der Nutzung und Erfolgsquoten der vorhandenen Angebote seit 2015 auf Basis der im DWH des AMS vorhandenen Daten. Um zu untersuchen, in welchem Ausmaß langzeitbeschäftigungslose Personen auch in spezialisierten Beratungsangeboten des AMS unterstützt wurden und ob sich auf Basis der vorliegenden Administrativdaten Unterschiede zwischen den Teilnehmenden Sozialer Unternehmen auf der einen Seite und ausgewählten Beratungsangeboten auf der anderen Seite zeigen, wurde auch die Struktur der Teilnehmenden ausgewählter Beratungs- und Trainingsangebote analysiert.

Mit dieser zeitlichen Dimensionierung sind unterschiedliche konjunkturelle Rahmenbedingungen gut abgebildet. Ergebnis dieser Analyse waren Aussagen über das Verhältnis von grundsätzlichem regionalem Zielgruppenpotenzial und Nutzung sowie Erfolgsquoten von SÖBs/GBPs differenziert nach Alter und Geschlecht unter den unterschiedlichen konjunkturellen Rahmenbedingungen.

- Ausgehend von der Annahme, dass Nutzer:innen von SÖBs/GBPs, die eine Mitarbeit in einem Sozialen Unternehmen regulär beenden, die passende Unterstützung erhielten, konzentrierten sich die weiteren Analyseschritte auf jene Gruppen, bei denen dies nicht der Fall ist. Dies sind einerseits **Personen, die eine Mitarbeit in einem Sozialen Unternehmen vorzeitig beenden sowie andererseits Personen, denen trotz Bedarfes kein passendes Angebot in einem SÖB/GBP unterbreitet werden kann**. Um deren Bedarfe zu erheben und um Quantitäten abschätzen zu können, wurden folgende Schritte gesetzt:
- **Fokusgruppen mit RGS-Leitungen, SfA-Abteilungsleiter:innen sowie Reha-Berater:innen und/oder Kursbetreuer:innen** aller Regionalen Geschäftsstellen des AMS Tirol (1 Fokusgruppe je Region, insgesamt 8 Fokusgruppen). In diesen Fokusgruppen wurde einerseits die Anzahl der Personen ausgelotet, die eine geförderte Beschäftigung in einem Sozialen Unternehmen bräuchten, aber mit den vorhandenen Angeboten in der Region nicht erreicht werden. Andererseits wurde ausgelotet, wie leicht/schwer es unter aktuellen Arbeitsmarktbedingungen ist, die bestehenden Transitarbeitsplätze der regionalen Sozialen Unternehmen auszulasten und nicht gedeckte Bedarfe in quantitativer und qualitativer Hinsicht abzudecken. Umgekehrt wurden also Informationen über möglicherweise bestehende regionale Überkapazitäten erhoben.

In einem zweiten Fokusgruppenteil wurde gemeinsam mit den Befragten herausgearbeitet, ob und, wenn ja, in welchem Ausmaß es einer quantitativen und/oder qualitativen Anpassung der bestehenden regionalen Angebote bedürfte. Besonderes Augenmerk wurde dabei der Frage gewidmet, welche Angebote in der Region notwendig wären, wollte man auch jene Personen gezielt unterstützen, die bisher nicht (entsprechend) erreicht werden. Ausgelotet wurden auch alternative Unterstützungsangebote wie etwa Beratung in einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung sowie Schulungen und chronologische sowie parallelisierte Angebotsnutzungen. Ergebnis dieses Erhebungsschrittes sind Aussagen über die quantitative und qualitative Deckung von Angebot und Nachfrage im Bereich der Transitarbeitsplätze in den Regionen aus Sicht der AMS-Vertreter:innen. An den Fokusgruppen nahmen zwischen 4 und 10 RGS-Vertreter:innen teil (Imst: 9 RGS-Vertreter:innen, Innsbruck: 10 RGS-Vertreter:innen, Kitzbühel: 4 RGS-Vertreter:innen, Kufstein: 7 RGS-Vertreter:innen, Landeck: 5 RGS-Vertreter:innen, Lienz: 6 RGS-Vertreter:innen, Reutte: 7 RGS-Vertreter:innen, Schwaz: 10 RGS-Vertreter:innen).

- **Fokusgruppen mit potenziellen Nutzer:innen von Transitarbeitsplätzen, die durch die aktuellen Angebote nicht erreicht werden.** In diesen Fokusgruppen (1 Fokusgruppe je Region, insgesamt 8 Fokusgruppen) ging es darum, die Unterstützungsbedarfe aus Sicht der Betroffenen auszuloten. Ergebnis dieses Erhebungsschrittes sind vertiefte Einblicke in die Sichtweisen, Orientierungen und Bewertungen bislang nicht erreichter Zielgruppen. An den Fokusgruppen nahmen zwischen 4 und 10 AMS-Kund:innen teil (Imst: 4 AMS-Kund:innen, Innsbruck: 7 AMS-Kund:innen, Kitzbühel: 4 AMS-Kund:innen, Kufstein: 8 AMS-Kund:innen, Landeck: 4 AMS-Kund:innen, Lienz: 10 AMS-Kund:innen, Reutte: 5 AMS-Kund:innen, Schwaz: 8 AMS-Kund:innen).
- Die einzelnen Analyseschritte wurden zueinander in Beziehung gesetzt und bilden eine fundierte Basis für die Bewertung der bestehenden Angebotsstruktur sowie eine funktionale Einordnung von SÖBs und GBPs in das regionale arbeitsmarktpolitische Gesamtsystem. Die Ergebnisse der Fokusgruppen sind in den folgenden Kapiteln dieses Berichts abgebildet.

2.2 Regionalisierte quantitative und qualitative Auslotung der zukünftigen Zielgruppenbedarfe

Die Ergebnisse der Bestandsanalyse wurden der Begleitgruppe präsentiert und bildeten die Grundlage für die gemeinsame Auslotung des zukünftigen quantitativen und qualitativen Bedarfs im Bereich der Sozialen Unternehmen. Zentrale Eckpunkte in der Abschätzung waren neben den Analyseergebnissen der Vorphase vor allem die aktuellen Arbeitsmarktprognosen.

2.3 Entwicklung von Szenarien für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Förderungslandschaft mit dem Ziel einer breiteren und besseren Zielgruppenerreichung

Der nächste Forschungs- und Analyseschritt konzentrierte sich auf die **Konkretisierung zukunftsorientierter Transitarbeitsplätze**. In dieser Phase ging es darum, ausgehend von

- den konkretisierten Bedarfen der Zielgruppen, die in den Vorphasen erhoben wurden,
- einschlägigen Erfahrungen und Good-Practice-Beispielen aus anderen Bundesländern (bspw. Niederösterreichisches Stufenmodell der Integration, Schritt für Schritt, Salzburger Maßnahmenkonzept zur Inklusion von arbeitsfähigen, aber nicht beschäftigungsfähigen Menschen⁹) sowie
- Inputs von Vertreter:innen Sozialer Unternehmen sowie arbeit+ und AMS

Eckpunkte für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Förderungslandschaft für langzeitbeschäftigungslose Tiroler:innen zu erarbeiten.

Dies erfolgte im Rahmen von 2 moderierten Workshops je 6 Stunden. Im ersten Workshop wurden die vorhandenen Erkenntnisse und erste Lösungen aus anderen Bundesländern präsentiert. Auf dieser Grundlage wurden gemeinsam erste Eckpunkte erarbeitet. Die Ergebnisse des ersten Workshops wurden zusammenfassend dargestellt und von allen Beteiligten bis zum nächsten Workshop auf Umsetzbarkeit und Auswirkungen überprüft. Im zweiten Workshop erfolgte eine gemeinsame Überprüfung und schließlich eine Erarbeitung von Szenarien, die im folgenden Zukunftsdialog mit allen relevanten Stakeholder:innen diskutiert wurden. In dieser Phase wurden auch die Teilnehmenden des Zukunftsdialogs festgelegt. Orientierung in der Auswahl boten Stakeholder:innen, die in den erarbeiteten Szenarien als Kooperationspartner:innen und Auftraggeber:innen Sozialer Unternehmen von Relevanz sind.

⁹ Vgl. Sedmak Clemens, Gaisbauer Helmut, Stach Isabell, Rohrauer Michaela, Schweiger Gottfried (2014): Studien und Evaluierungsarbeit mit Beteiligungs- und Dialogprozess zur Entwicklung eines Maßnahmenkonzeptes zur Inklusion von arbeitsfähigen, aber nicht beschäftigungsfähigen Menschen.

2.4 Breit aufgesetzter Zukunftsdialog

Die erarbeiteten Szenarien bildeten die Grundlage für den breit aufgesetzten Zukunftsdialog. Gemeinsam mit den Beteiligten wurden in einer moderierten Großgruppenveranstaltung Umsetzungsvarianten und -rahmenbedingungen konkretisiert und Vereinbarungen für weitere Schritte/erste Umsetzungsschritte getroffen.

Die Ergebnisse des gesamten Analyse- und Forschungsprozesses sowie des Zukunftsdialogs sind im vorliegenden Endbericht strukturiert zusammengefasst, wobei die erarbeiteten Handlungsoptionen konkret beschrieben und adressiert werden.

3 Informationsbasis dieses Berichts

Basis für diesen Bericht sind:

- Anonymisierte Teilnehmer:innendaten des AMS Tirol der Jahre 2015 bis 2023 zu Teilnahmen in SÖBs und GBPs sowie BBEV/BBEN/BMNT-Angeboten¹⁰. In den vom AMS Tirol zur Verfügung gestellten Daten zeigte sich, dass es auch eine kurze Phase gab, in der auch in Tirol gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung im Rahmen eines sogenannten SÖBÜs realisiert wurde. Auch für dieses Angebot wurden daher die vorhandenen Informationen ausgewertet.
- Aussagen von Kund:innen des AMS Tirol, die im Rahmen von insgesamt 8 Fokusgruppen in den AMS-Bezirken Imst, Innsbruck, Kitzbühel, Kufstein, Landeck, Lienz, Reutte und Schwaz im Zeitraum von 27.02.2024 bis 14.03.2024 gesammelt wurden sowie
- Aussagen von AMS-Vertreter:innen der RGSen Imst, Innsbruck, Kitzbühel, Kufstein, Landeck, Lienz, Reutte und Schwaz, die im Rahmen von insgesamt 8 Fokusgruppen im Zeitraum von 27.02.2024 bis 14.03.2024 gesammelt wurden.

3.1 Daten zur Nutzung ausgewählter Angebote für langzeitbeschäftigungslose Kund:innen des AMS Tirol der Jahre 2015-2023

Bei den Teilnahmedaten handelt es sich um anonymisierte Administrativdaten, die das AMS zum Zwecke der Administration der Angebote erhebt. Die Informationen konzentrieren sich daher in erster Linie auf Teilnahmeinformationen und auf soziodemo-graphische Merkmale der Nutzer:innen. Wichtig vorzuschicken ist, dass Teilnehmende mitunter mehrere Angebote oder auch ein Angebot mehrfach nutzten. Die vorliegenden und in dieser Studie genutzten Daten bilden Teilnahmen ab und geben keine Auskunft darüber, ob und in welchem Ausmaß einzelne Teilnehmende im beobachteten Zeitfenster mehrere der untersuchten Angebote nutzten. In die Auswertung der Daten wurden folgende Merkmale einbezogen:

- Geschlecht
- Alter
- Höchste abgeschlossene Ausbildung
- Vorhandensein einer Migrationsgeschichte
- Vorhandensein einer dokumentierten Vermittlungseinschränkung

¹⁰ BBEV steht für Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungsangebote mit Schwerpunkt Vermittlung, BBEN steht für Arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungsangebote und BMNT steht für Trainingsangebote.

- Jahr der Teilnahme
- Anzahl der Teilnahme(n) am identischen Angebot
- Teilnahmedauer
- Arbeitsmarkterfolg

In die Analyse konnten so insgesamt 4.575 Teilnahmen an SÖBs, GBPs und SÖBÜs sowie 9.161 Teilnahmen an BBEV/BBEN/BMNT-Angeboten zwischen 2015 und 2023 einbezogen werden. Teilnahmen wurden in der Auswertung jenem Jahr zugeordnet, in dem sie endeten.

Methodische Hinweise

Dokumentierte Vermittlungseinschränkung wurde in „keine“ und „eine eingetragene Vermittlungseinschränkung“ unterteilt. Die Variable Migrationsgeschichte war im originalen Datensatz bis zur dritten Generation differenziert, für die Auswertung wurde lediglich zwischen erster und zweiter Generation unterschieden. Die dritte Generation wurde zur Ausprägung „keine Migrationsgeschichte“ zugeteilt.

Der Arbeitsmarkterfolg wurde nur für jene Teilnahmen ausgewertet, bei welchen auch das AMS den Arbeitsmarkterfolg bewertet. Dies war im Datensatz insofern erkenntlich, als „Arbeitsmarktrelevanz ja“ gegeben war. (Personen, bei welchen entweder bei der Arbeitsmarktrelevanz nichts oder „nein“ eingetragen ist, wurden ausgeschlossen)¹¹.

3.2 Aussagen von AMS-Kund:innen und AMS-Vertreter:innen im Rahmen von Fokusgruppen

Es fanden in allen acht regionalen Geschäftsstellen des AMS Tirol je zweistündige Fokusgruppen einerseits mit AMS-Kund:innen und andererseits mit AMS-Vertreter:innen statt.

Fokusgruppen mit AMS-Kund:innen

Pro Fokusgruppe haben mindestens vier und maximal zehn Kund:innen teilgenommen, insgesamt nahmen 50 AMS-Kund:innen an den Fokusgruppen teil. Ziel war es, mit den Fokusgruppen AMS-Kund:innen zu erreichen, die grundsätzlich in die Zielgruppe von SÖBs und GBPs fallen, diese Angebote aber, zumindest aus Sicht der zuständigen AMS-Berater:innen, nicht nutzen können, weil sie – zeitlich

¹¹ Die AMS-Festlegungen, ob einer Teilnahme Arbeitsmarktrelevanz zugeschrieben wird oder nicht folgt der Logik, dass der Arbeitsmarkterfolg grundsätzlich nur bei jenen Teilnehmenden beobachtet wird, die das jeweilige Angebot ordnungsgemäß abschließen. Dazu kommt, dass die Teilnahme einzelner Angebote Teil einer Reintegrationskette sein kann. Nachdem auch in diesen Fällen keine Arbeitsaufnahme zu erwarten ist, wird der Arbeitsmarkterfolg auch für diese Angebote nicht in die Bewertung einbezogen. Eine Integration auch dieser Teilnahmen in eine Erfolgsbewertung würde zu verzerrten Aussagen führen.

oder belastungsbezogen - zu anforderungsreich sind. Dieses - auf Datenebene nicht abgebildete - Merkmal wurde von den zuständigen Regionalen Geschäftsstellen des AMS überprüft - konkret wurden die Regionalen Geschäftsstellen gebeten, Kund:innen zur Fokusgruppe einzuladen, auf die dieses Merkmal ihrer Erfahrung nach zutrifft.

Thematisch besprochen wurden mit den AMS-Kund:innen ihre Erfahrungen bei der Stellensuche allgemein, die Art der gesuchten Stelle und besonders relevante Rahmenbedingungen (z.B. Wochenstunden, Arbeitszeiten, infrage kommende Aufgabenfelder, Regionen und Qualifikationsniveaus sowie finanzielle Erwartungen). Weiters ging es um die Bewertung jener Hilfestellungen, die ihnen vom AMS bisher angeboten wurden (wie bspw. Qualifizierungen). Jene Kund:innen, die auch bereits über Teilnahmeerfahrungen in SÖBs/GBPs verfügten, wurden auch dazu befragt. Vor allem aber ging es in den Fokusgruppen darum, passende Angebote aus Sicht der Kund:innen auszuloten.

Fokusgruppen mit Vertreter:innen der Regionalen Geschäftsstellen des AMS

Am selben Tag fanden zusätzlich Fokusgruppen mit Führungskräften und Berater:innen der Regionalen Geschäftsstellen des AMS Tirol statt. Auch hier schwankte die Teilnehmer:innenanzahl zwischen vier und zehn Personen, insgesamt konnten 58 AMS-Vertreter:innen erreicht werden.

Die erste Stunde der Fokusgruppe ging auf den Status Quo in Zusammenhang mit SÖBs und GBPs ein - Fragen nach der Zufriedenheit und den Erfahrungen mit dem aktuellen Angebot standen im Vordergrund. Gefragt wurde bspw. nach dem Leistungsanforderungsniveau, der Teilnahmedauer, der Wochenstundenanzahl und nach Arbeitsinhalten.

Mit der Frage, wie groß jene Personengruppe anzusetzen ist, für die auch SÖBs und GBPs keine passenden Unterstützungsleistungen anbieten können, wurde zum 2. Schwerpunkt der Fokusgruppe übergeleitet.

In diesem zweiten Teil wurde nach einer Methode des Design Thinking mit den Teilnehmenden gearbeitet. Im Zentrum stand die gemeinsame Auslotung von Angeboten, die auch die aktuell nicht erreichten Personengruppen zielsicher adressieren können. Die Frage, an der sich dieser Workshop orientierte, war: **Was bräuchte es allgemein und bei SÖBs/GBPs, damit auch aktuell nicht erreichte Personengruppen geeignete Stellen finden können?**

Ziel war es, Ideen auszuarbeiten, welche Angebote der Personengruppe gelegt werden können, damit sie mittel- bis langfristig wieder einen Job finden. Auch standen dabei die Veränderungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für SÖBs/GBPs im Vordergrund.

4 Soziale Unternehmen im Vergleich mit anderen Angeboten des AMS Tirol 2015-2023

Um die Teilnehmendenstruktur von SÖBs/GBPs auf der einen Seite und jene von sogenannten BBEs (Beratungs- und Betreuungseinrichtungen) auf der anderen Seite und schließlich BMNT (Trainingsmaßnahmen) zu vergleichen, wurden die anonymisierten Nutzungsinformationen dieser Angebotschienen verglichen. Im Vorfeld wurde die Vielzahl unterschiedlicher Tiroler BBEs durch die Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol auf jene eingeschränkt, die vergleichbare Zielgruppen adressieren wie SÖBs und GBPs.

Insgesamt fanden zwischen 1.1.2015 und 31.12.2023 4.575 Teilnahmen vormals arbeitsloser Personen an einem SÖB oder GBP statt. Für einen sehr kurzen Zeitraum wurde auch ein sogenannter SÖBÜ – das ist ein SÖB, der (auch) gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung anbietet – realisiert. Damit sind 161 der insgesamt 4.575 SÖB/GBP-Teilnahmen eigentlich SÖBÜ-Teilnahmen.

Die hohe Bedeutung von BBEs im Instrumentenkoffer des AMS manifestiert sich unter anderem in den Nutzungsdaten – so fanden in den zum Vergleich mit SÖBs und GBPs herangezogenen BBEs im Vergleichszeitraum 7.902 Teilnahmen statt. Auf Trainingsangebote (BMNT) entfielen im gleichen Zeitraum 1.079 Teilnahmen.

4.1 Struktur und Nutzung von SÖBs/GBPs vor dem Hintergrund anderer Angebote für die Zielgruppe

In der vergleichenden Betrachtung der Teilnehmendenstruktur zeigten sich zusammenfassend einige Unterschiede:

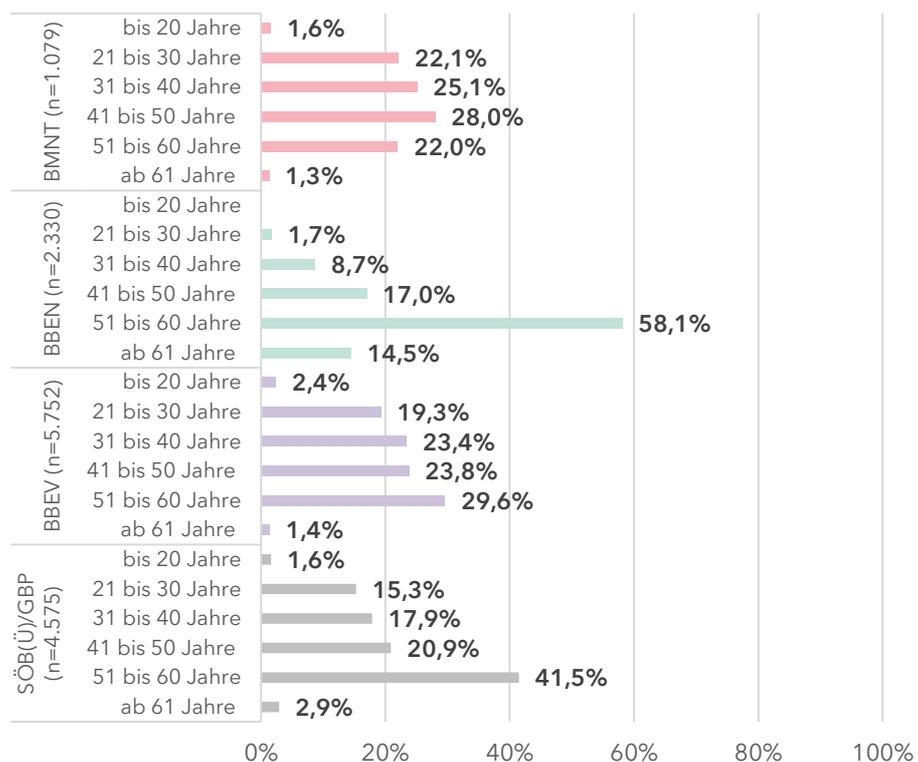
- BBEN-Nutzende sind durchschnittlich älter als Teilnehmende anderer hier beobachteter Instrumentengruppen (58,1% sind zwischen 51 und 60 Jahre alt, 14,5% sind älter als 60)
- BBEN-Nutzende sowie Teilnehmende von Trainingsangeboten (BMNT) weisen überproportional oft Vermittlungseinschränkungen auf (BBEN 84,5%, BMNT 91,8%).
- Andere Merkmale wie Geschlecht, Ausbildungsniveau oder auch das Vorhandensein / Nichtvorhandensein einer Migrationsgeschichte unterscheiden sich hingegen weniger stark von den SÖB-/GBP-Nutzer:innen.

Geschlecht

54,2% der SÖB- und GBP-Teilnahmen in den Jahren 2015-2023 erfolgten von Männern. Die im Vergleich zu Frauen stärkere Nutzung der Angebote durch Männer manifestiert sich vor allem in der Nutzung von BBEN-Angeboten: hier gehen 68,3% der Teilnahmen auf Männer zurück. Die überproportionale Nutzung durch Männer in Kombination mit dem höheren Durchschnittsalter dieser Teilnehmendengruppe dürfte auch auf das höhere Pensionsantrittsalter von Männern zurückzuführen sein, sind doch 14,5% dieser Teilnehmendengruppe älter als 60 Jahre.

Alter

Abbildung 2: Vergleich der Teilnehmendenstruktur von SÖBs/GBPs/SÖBÜs in den Jahren 2015-2023 und ausgewählter BBEN/BBEV/BMNT nach Alter (n=13.736)



Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

Die Altersverteilung zeigt Unterschiede in der Nutzung von SÖBs/GBPs und Beratungs- oder Trainingsangeboten: Bei den SÖB/GBP/SÖBÜ-Teilnehmer:innen ist der größte Anteil der Personen (41,5%) in der Altersgruppe 51 bis 60 Jahre. Ältere Teilnehmer:innen sind wie bereits ausgeführt in den BBEN-Angeboten zu finden - 58,1% sind in derselben Altersgruppe, während jüngere Teilnehmer:innen unter 30 Jahren nur einen sehr geringen Anteil ausmachen (1,7%). Bei den

Teilnehmenden von BMNT und BBEV streuen die Altersgruppen weiter, wobei auch hier der Großteil älter als 41 Jahre ist.

Ausbildungsniveau

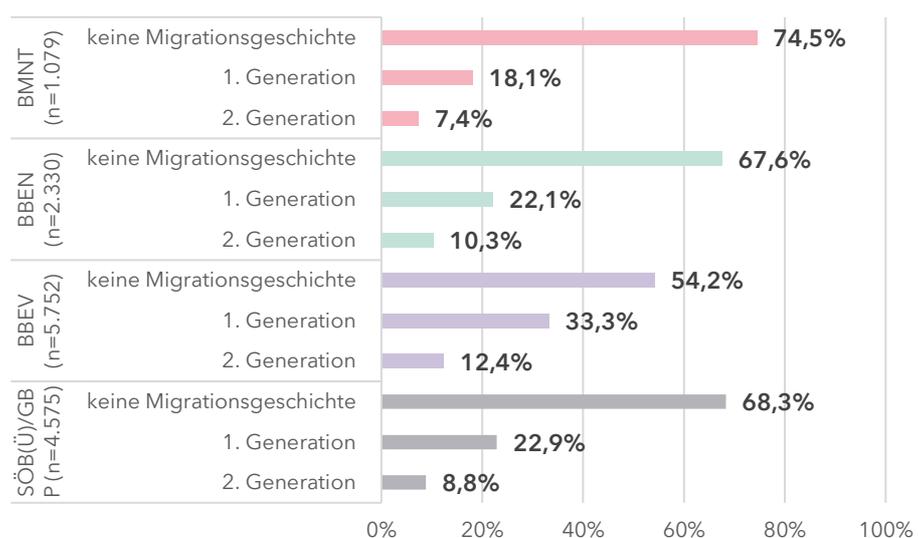
Korrespondierend zur Ausbildungsstruktur arbeitsloser und vor allem langzeitbeschäftigungsloser Menschen überwiegen der Pflichtschul- und der Lehrabschluss. In SÖBs/GBPs/SÖBÜs hat jede zweite Person (49,5%) einen Pflichtschulabschluss, weitere 33,2% verfügen über eine Lehrausbildung. Bei den BBEN-Angeboten ist der Anteil an Pflichtschulabsolvent:innen mit 53,8% noch höher, während er bei BBEV-Angeboten mit 43,9% geringer ist. Andere Ausbildungen wie mittlere, höhere, akademische Ausbildungen oder auch keine Pflichtschule kommen im Vergleich nur selten vor.

Vermittlungseinschränkung

Alle hier besprochenen Angebotstypen werden sehr stark von Personen mit dokumentierten Vermittlungseinschränkungen genutzt, in SÖBs/GBPs/SÖBÜs trifft dies in den beobachteten Jahren auf 66,1%, bei BBEN auf 84,5% und bei BMNT auf 91,8% zu. Nur BBEV-Angebote haben einen vergleichsweise geringen Anteil an Personen mit dokumentierter Vermittlungseinschränkung - wobei eine solche auch auf 48% zutrifft.

Migrationsgeschichte

Abbildung 3: Vergleich der Teilnehmendenstruktur von SÖBs/GBPs/SÖBÜs und ausgewählter BBEN/BBEV/BMNT nach Migrationsgeschichte (n=13.736)



Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

In allen Angeboten überwiegen Personen ohne Migrationsgeschichte - wobei in BBEV die meisten Personen mit Migrationsgeschichte (45,7%) und in BMNT die wenigsten (25,5%) zu beobachten sind.

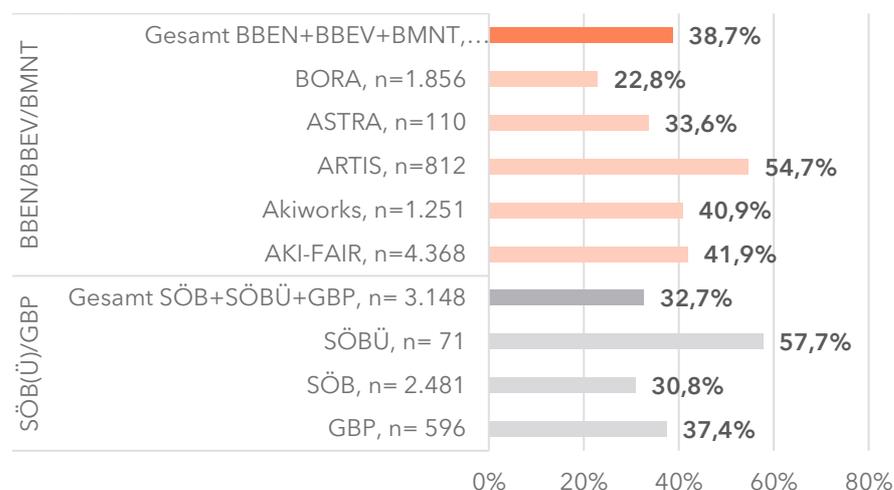
4.2 Erzielter Arbeitsmarkterfolg im Vergleich der Angebotstypen

Als Arbeitsmarkterfolg wird in allen hier besprochenen Angebotstypen eine aufrechte vollversicherungspflichtige Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt am 92. Tag nach Beendigung des Angebotes gezählt. Anzumerken ist allerdings, dass der Arbeitsmarkterfolg vom AMS nur bei jenen Personen beobachtet wird, die das Angebot nicht abbrechen.

In der vergleichenden Betrachtung zeigt sich, dass BBE-Teilnahmen mit durchschnittlich 38,7% „Erfolgreichen“ in den Jahren 2015-2023 einen etwas höheren Wert erzielen als SÖBs/GBPs. Hinter den Gesamtwerten zeigen sich jedoch recht deutliche Unterschiede innerhalb der einzelnen Angebotsschienen. So weisen beispielsweise SÖBÜs - allerdings bei sehr kleiner Teilnehmendenzahl (n=71) - mit 57,7% die höchste Erfolgsquote auf, wobei anzumerken ist, dass Teilnehmende, die bereits nach der Probezeit die Nutzung des SÖBÜ verlassen, weil sich kein Beschäftigerbetrieb fand, in der Erfolgsmessung nicht berücksichtigt werden.

Innerhalb der BBEN/BBEV/BMNT-Angebote zeigen sich jedoch sehr deutliche Unterschiede, die einerseits auf die Zielgruppe der jeweiligen Angebote, andererseits auch auf deren Inhalt zurückzuführen sind. Um die diesbezügliche Spannweite nicht zu neutralisieren, wurden in dieser Auswertung die einzelnen Angebote dargestellt. Dabei zeigt sich, dass ARTIS mit 54,7% ähnliche Erfolge aufweist wie SÖBÜs. Am anderen Ende des Pols liegt BORA mit 22,8%.

Abbildung 4: Arbeitsmarkterfolg 2015-2023 gesamt nach Förderansatz (n=11.545)



Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

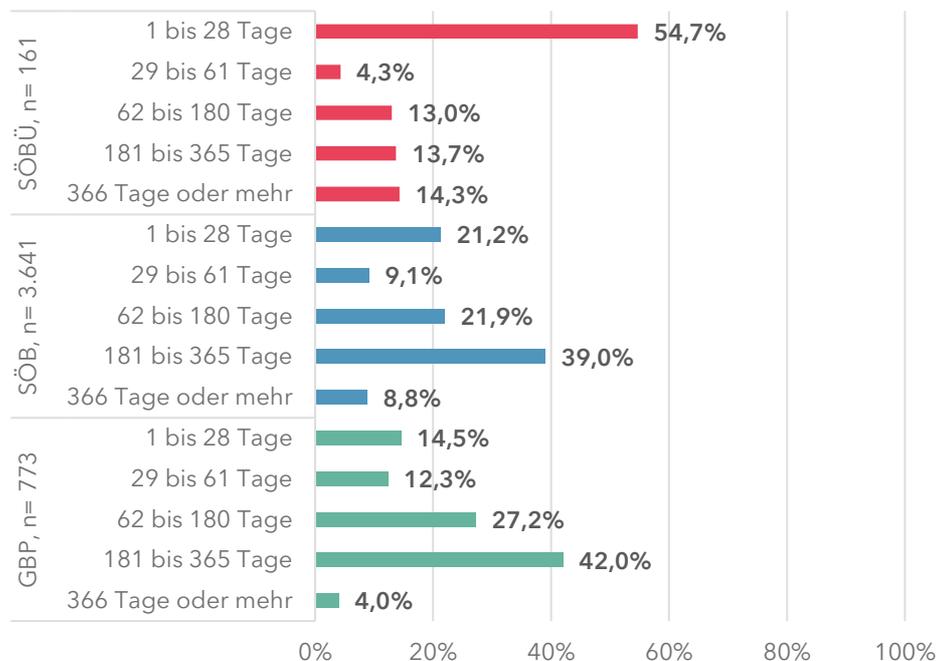
5 SÖB/GBP: Teilnahmedauer und Arbeitsmarkterfolg 2015-2023

Im Zentrum dieser Untersuchung stehen die Angebote Sozialer Unternehmen – für diesen Instrumententypus werden zur Einordnung der qualitativen Erhebungsergebnisse die Teilnahmedauer und der Arbeitsmarkterfolg dargestellt.

Teilnahmedauer

Mit Ausnahme von SÖBÜs (n=161) dauern nur rund 48% der Teilnahmen an einem SÖB (n=3.641) sowie 46% der Teilnahmen an einem GBP (n=773) länger als 6 Monate. Mehr als die Hälfte der Teilnahmen liegt damit unter 6 Monaten, darunter finden sich beispielsweise auch jene 21% der SÖB-Teilnahmen, die bereits im Probemonat wieder beendet werden. Besonders oft bereits im Probemonat beendet werden SÖBÜ-Teilnahmen: rund 55% der Teilnahmen fallen in diese Gruppe. Der hohe Anteil bei diesem Instrument rührt daher, dass für einen längeren Verbleib im SÖBÜ ein Beschäftigerbetrieb gefunden werden muss, bei dem die konkrete Arbeitsleistung erbracht wird. Gelingt dies nicht innerhalb eines definierten Zeitraums, so müssen die jeweiligen Dienstverhältnisse beendet werden.

Abbildung 5: Teilnahmedauer 2015-2023 (n=4.575)

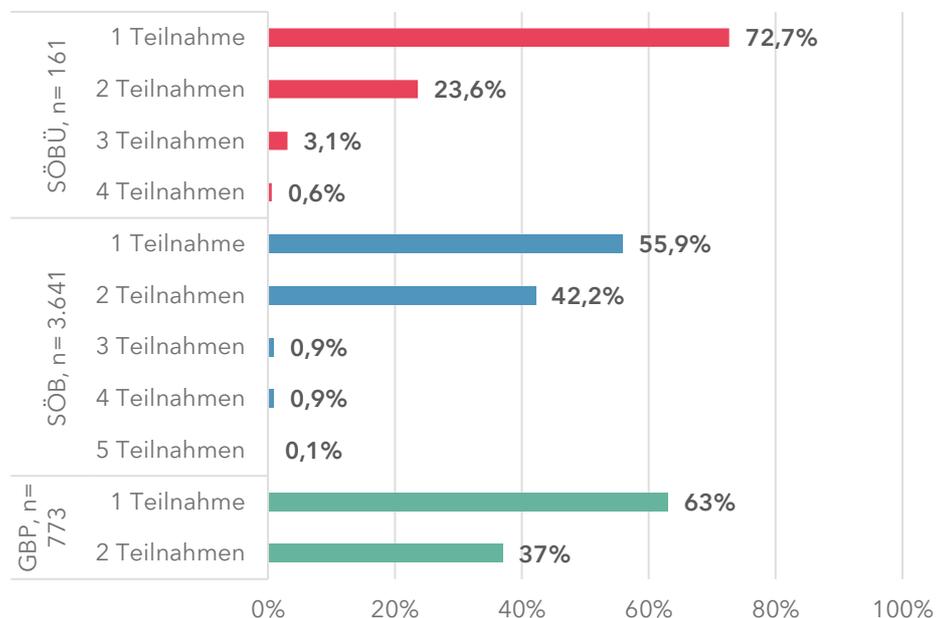


Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

Mehrfachteilnahmen

Neben der Teilnahmedauer scheint ein weiteres Merkmal charakteristisch für diesen Instrumententyp zu sein und wird aus diesem Grund vom AMS systematisch beobachtet. Auch wenn die für diese Untersuchung zur Verfügung gestellten Daten keine personenbezogenen Auswertungen zuließen, weil Teilnahmen und nicht Teilnehmende dokumentiert waren, so fanden sich im Datensatz doch Informationen darüber, ob die Teilnahmen zum zweiten oder dritten Mal gestartet worden waren. Derartige Mehrfachteilnahmen spielen für einen hohen Anteil der hier beobachteten Teilnahmen eine Rolle: zwischen 37% und 44% der Teilnahmen waren wiederholte Teilnahmen.

Abbildung 6: Mehrfachteilnahmen 2015-2023 (n=4.575)



Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

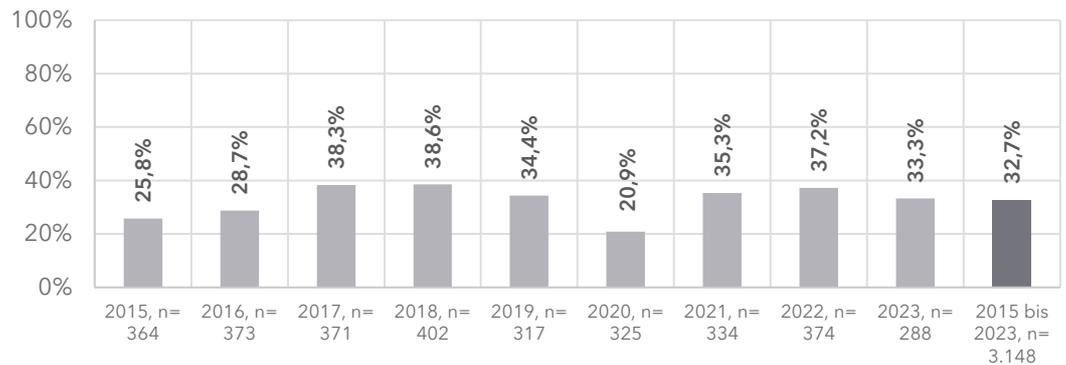
5.1 Arbeitsmarkterfolg der SÖB-/GBP-Teilnehmenden

Betrachtet man den Arbeitsmarkterfolg der Teilnehmenden - den Anteil derer, die am 92. Tag nach Austritt aus einem SÖB, GBP oder SÖBÜ in Beschäftigung waren - so fällt Folgendes auf:

- Mit 2019 ist eine deutliche Zunahme der Erfolgsquote zu beobachten: Lagen die Werte in den Jahren 2015 deutlich und 2016 leicht unter der 30%-Marke, so stieg dieser Wert 2019 auf 38% und wurde mit Ausnahme des durch die Pandemie besonders geprägten Jahres 2020 auch auf deutlich höherem Niveau gehalten.

- Die Pandemie manifestiert sich vor allem im Jahr 2020 – trotz weiterer Bewegungseinschränkungen im Jahr 2021 konnten in diesem Jahr bereits wieder 35% der Teilnehmenden von einem SÖB/GBP in ein nachhaltiges Dienstverhältnis wechseln.

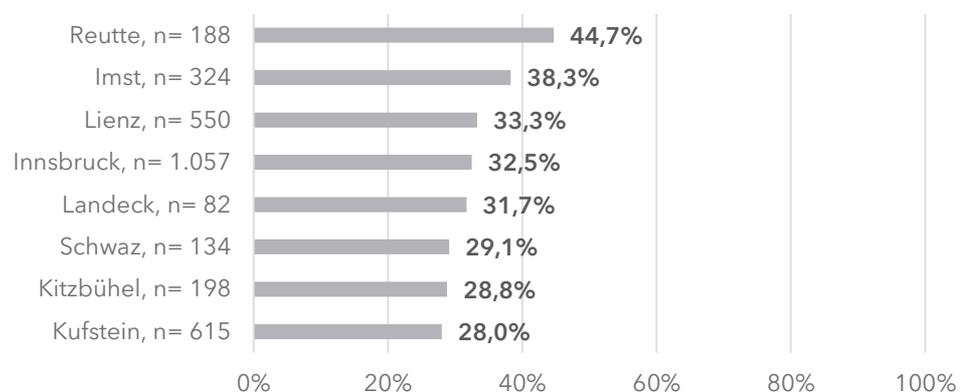
Abbildung 7: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP und SÖBÜ gesamt nach Jahr der Beendigung (n=3.148)



Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

Betrachtet man die Ergebnisse auf Ebene der einzelnen regionalen Geschäftsstellen, so ist eine bemerkenswerte Spannweite zu beobachten. Sie reicht von einer knapp 45%igen Erfolgsquote in Reutte bis zu einer 28%igen Erfolgsquote in Kufstein. In diesen regionalen Unterschieden dürfte sich eine Mehrzahl an Einflussfaktoren spiegeln – so können die Selektionskriterien in der Zubuchung genauso ihre Effekte zeigen wie regionale Arbeitsmarktdynamiken oder die inhaltliche Schwerpunktsetzung und das methodische Vorgehen des jeweiligen für die Region tätigen Sozialen Unternehmen.

Abbildung 8: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP und SÖBÜ gesamt nach Region (n=3.148)

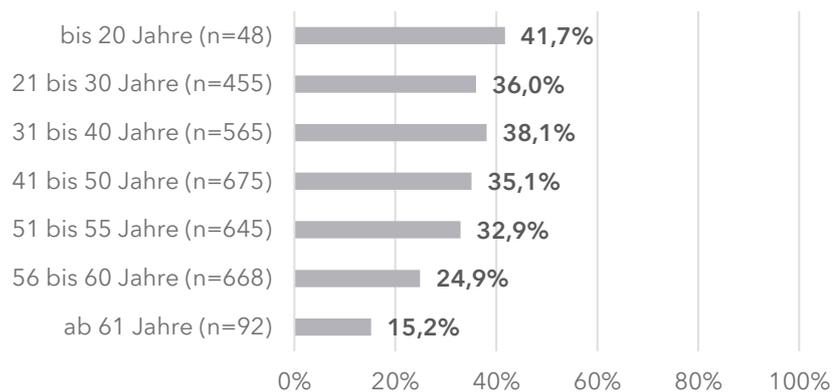


Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

Nach soziodemographischen Merkmalen betrachtet ist der kurzfristige Arbeitsmarkterfolg bei Frauen (34,1%) höher als bei Männern (31,3%).

Differenziert nach Alter zeigen jüngere Teilnehmende erwartungsgemäß höhere Erfolgsquoten als ältere. Besonders herausfordernd ist die Situation für langzeitbeschäftigungslose Menschen ab 55 – in dieser Altersgruppe liegt der Arbeitsmarkterfolg bei 24,9%.

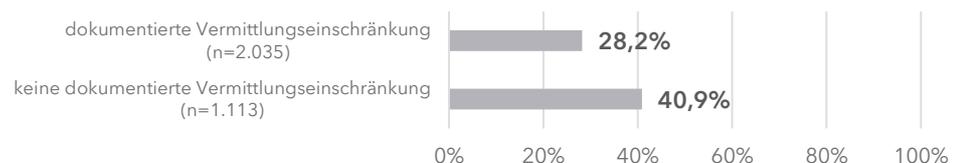
Abbildung 9: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP, SÖBÜ 2015-2023 nach Alter (n=3.148)



Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

Anders als am Arbeitsmarkt generell zeigen sich keine Unterschiede im Arbeitsmarkterfolg nach Ausbildungsniveau: der höchste Arbeitsmarkterfolg lässt sich bei Teilnehmenden mit höheren Ausbildungsabschlüssen beobachten (36,9%), gefolgt von Personen ohne Pflichtschulabschluss (34,8%). Die für die Teilnahme an einem SÖB/GBP ursächlichen Problemlagen dürften im Hinblick auf die Reintegration schwerer wiegen als die Ausbildung. Dies zeigt sich auch in der Bedeutung dokumentierter Vermittlungseinschränkungen: Personen ohne dokumentierte Vermittlungseinschränkung haben eine höhere Erfolgsquote (40,9%) als jene mit dokumentierter Vermittlungseinschränkung (28,2%). Das Vorhandensein einer Migrationsgeschichte scheint bei diesen Instrumenten keinen Einfluss auf den Arbeitsmarkterfolg zu haben.

Abbildung 10: Arbeitsmarkterfolg SÖB, GBP, SÖBÜ 2015-2023 nach Vermittlungseinschränkung (n=3.148)



Quelle: Teilnehmer:innendaten AMS Tirol, Auswertung prospect

6 Qualitative Bewertung der bestehenden Angebote Sozialer Unternehmen

Sowohl Vertreter:innen des AMS als auch die befragten Kund:innen gingen in den Fokusgruppen auf die Angebote Sozialer Unternehmen ein und bewerteten diese vor dem Hintergrund bisheriger Erfahrungen und der aktuell gegebenen Bedarfe.

6.1 Die Bewertung der SÖB-/GBP-Angebote durch Vertreter:innen der AMS RGSen

Von den befragten RGS-Vertreter:innen wurde darauf hingewiesen, dass sich die **Ausgangslage für SÖBs/GBPs und damit auch die Anforderungen an diese in den letzten Jahren deutlich verändert** haben. So habe die zum Befragungszeitpunkt sehr hohe Nachfrage nach Arbeitskräften zur Folge, dass viele Personen der ehemaligen Zielgruppe von SÖBs/GBPs aktuell auch am 1. Arbeitsmarkt Chancen vorfinden. Die Gruppe an Personen, die für eine SÖB-/GBP-Teilnahme geeignet wären, sei daher aktuell „sehr ausgedünnt“. Korrespondierend zu diesen Entwicklungen fanden – so wurde in den Szenarienworkshops, an denen Vertreter:innen Sozialer Unternehmen und der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol teilnahmen, festgehalten – laufende Anpassungen der zeitlichen, fachlichen und körperlichen Anforderungen der Arbeitsplätze statt. Diese Anpassungen dürften jedoch von den RGS-Vertreter:innen nicht in dieser Form wahrgenommen worden sein, oder sie wurden von den RGS-Vertreter:innen als nicht ausreichend bewertet. Jene **Menschen, die aktuell von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit betroffen sind**, seien aus Sicht der befragten AMS-Vertreter:innen **deutlich betreuungsintensiver** als dies noch vor einigen Jahren der Fall war. Etwa nähme die psychische Belastung der AMS-Kund:innen stetig zu; dementsprechend bräuchte es eine Ausweitung therapeutischer Ansätze, so die befragten AMS-Vertreter:innen.

Andererseits wurde auch erwähnt, dass aktuell eine Vielzahl an Unternehmen dringend zusätzliche Arbeitskräfte benötigten und deshalb auch offener für Bewerber:innen seien, die sie früher abgelehnt hätten. Trotz verminderten Anforderungen vonseiten der Betriebe scheitere es bei bestimmten Kund:innen jedoch an den (körperlichen) Anforderungen der Arbeitsstellen. Diese Kund:innen bilden die aktuelle Zielgruppe von SÖBs/GBPs, sind aber – das zeigt die Erfahrung – nicht selten auch mit den SÖB-/GBP-Anforderungen überfordert.

Die Diskrepanz zwischen den Angeboten der SÖBs/GBPs und den Bedarfen der beschriebenen Personengruppen basiere, so die AMS-Vertreter:innen weiter, auch auf folgenden Problemlagen: Einerseits sei die **Eigenerwirtschaftungsquote von**

SÖBs/GBPs in Tirol aktuell zu hoch. Dies führe dazu, dass auch SÖBs und GBPs dazu tendieren würden, „gute“ Arbeitnehmer:innen möglichst lange zu behalten, Personen, denen die Arbeit im Betrieb oder das Einfinden in den Arbeitsalltag schwerfällt, hingegen schneller zu kündigen. SÖBs/GBPs seien demselben Personalmangel und damit vergleichbarem Existenzdruck ausgesetzt, wie auch Betriebe am 1. Arbeitsmarkt.

Zudem hätten sich, so einzelne befragte AMS-Vertreter:innen, die **Ziele von SÖBs und GBPs seit deren Einführung zunehmend verändert.** So hätten auch wirtschaftliche Interessen der Betriebe zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Es sei, so einige RGS-Vertreter:innen weiter, zunehmend **schwierig, Felder zu finden, in denen SÖBs/GBPs „Sinn machen“.** Es bräuchte sehr niederschwellige Tätigkeiten, vorgeschlagen wurde etwa das Sortieren von Post, das Stempeln von Briefen oder Druckerarbeiten, welche neben niedrigen körperlichen Anforderungen auch keine perfekten Deutschkenntnisse voraussetzen. Jedoch sei es wichtig, in diesem Zusammenhang immer die mögliche Konkurrenz für bestehende Betriebe am 1. Arbeitsmarkt mitzudenken. Auch mögliche Anschlussperspektiven für die Betroffenen sind zu berücksichtigen.

Grundsätzlich, so die befragten AMS-Vertreter:innen, bräuchte es dringend **längerfristige und ganzheitlich gedachte Lösungen für die betroffenen Personengruppen.** Um derartige Lösungen umzusetzen, bedürfe es jedoch wiederum längerfristig gesicherter Budgetmittel, welche dem AMS nicht zur Verfügung stünden.

Regionen übergreifend lässt sich sagen, dass die befragten AMS-Mitarbeiter:innen **mit der Zusammenarbeit und Austausch mit den Mitarbeiter:innen der unterschiedlichen SÖBs/GBPs sehr zufrieden** sind. Was sich jedoch, wie auch in den Fokusgruppen mit betroffenen AMS-Kund:innen, gezeigt hat, ist, dass das von den SÖBs/GBPs geforderte **Leistungsniveau** den befragten AMS-Mitarbeiter:innen zufolge **für die in dieser Studie fokussierte Zielgruppe in allen beforschten Regionen zu hoch** ist. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass die RGSen eingeladen waren, für die Teilnahme an dieser Studie Personen zu adressieren, für die aus deren Sicht auch SÖBs und GBPs zu anforderungsreich sind. Personen dieser Zielgruppe haben in den allermeisten Fällen ernstzunehmende gesundheitliche Einschränkungen (körperlich und/oder psychisch), die das Ausüben bestimmter, von einigen SÖBs/GBPs geforderter Tätigkeiten, etwa schweres Heben, erheblich erschweren bzw. sogar verunmöglichen. Hier wurde trotz der im späteren Szenarienworkshop berichteten Anpassungen des Leistungsniveaus in der Vergangenheit nach wie vor quer durch alle Regionen ein erheblicher **Bedarf an niederschwelligeren und körperlich leichteren Angeboten** geäußert. Im Szenarienworkshop wurde vor diesem Hintergrund betont, dass es auch der verbesserten Kommunikation mit den RGSen bedarf.

Im Folgenden wird auf die Erfahrungen der befragten AMS-Mitarbeiter:innen mit den jeweiligen SÖBs/GBPs der acht Regionen Tirols einzeln eingegangen:

Imst

In der Region Imst gab es, den befragten AMS-Vertreter:innen zufolge, in der Vergangenheit mehr Angebote für die hier besprochene Zielgruppe - in den letzten Jahren kam es jedoch **vermehrt zu Einsparungen**. Zudem dürften sich einige SÖBs/GBPs finanziell aus Sicht der Befragten „nicht rentiert“ haben und aus diesem Grund geschlossen worden sein.

Ein bestehender SÖB in der Region ist **ISSBA**. Dieser bietet unterschiedliche Aufgabengebiete und habe sich in den letzten Jahren stetig weiterentwickelt, so die Vertreter:innen der RGS Imst. Jener Arbeitsbereich, welcher für die Bedarfe der in dieser Studie fokussierten Zielgruppe körperlich eingeschränkter, von Langzeitbeschäftigungslosigkeit betroffener Personen am adäquatesten war, wurde jedoch auch vor einigen Jahren geschlossen. Dieser bot den Kund:innen leichte handwerkliche Arbeit ohne Druck und mit der Möglichkeit zu wechselnder Körperhaltung. Die aktuell angebotenen Tätigkeitsfelder seien für die betreffende Zielgruppe körperlich überwiegend zu anforderungsreich und zu hochschwierig. ISSBA Second Hand biete zudem nur Arbeitsstellen für Frauen. Die Arbeit im Betrieb passe für einige Kundinnen gut, die Räumlichkeiten seien jedoch unpassend für Menschen mit eingeschränktem Bewegungsapparat, etwa seien die Treppen sehr steil und die Gänge sehr eng. Hier bräuchte es, so die befragten RGS-Vertreter:innen, modernere und bedarfsgerechtere Räumlichkeiten.

Auch würden in der Region aktuell **hauptsächlich Vollzeit-Stellen** angeboten, Teilzeit-Stellen gäbe es nur in sehr begrenzter Anzahl und nur für Frauen. Für **Menschen mit psychischen Einschränkungen** gäbe es, den befragten RGS-Vertreter:innen zufolge, **aktuell gar keine Angebote in der Region**. Hier müsse zu ARTIS nach Innsbruck vermittelt werden, was für einen Großteil der betroffenen Kund:innen jedoch nicht bewältigbar ist.

Innsbruck

Berichtet wird darüber, dass es in der Region zwar **Teilzeitstellen** gäbe, diese seien jedoch **meist finanziell nicht existenzsichernd**.

Weiters wurde berichtet, dass die **Angebote für Wiedereinsteiger:innen sehr überschaubar** seien. Die meisten Angebote hätten ein zu hohes Ausmaß an Arbeitsstunden und Arbeitszeiten, die mit Betreuungspflichten nicht oder nur sehr schwierig vereinbar sind (bspw. bei WAMS und Ho&Ruck).

Jugendliche Kund:innen werden, so die AMS-Vertreter:innen, nicht oft an SÖBs/GBPs vermittelt. Wenn eine solche Vermittlung stattfindet, funktioniere es jedoch meist sehr gut. Die Jugendlichen sind, so wurde berichtet, anfangs oft von

den im Rahmen einer SÖB-/GBP-Teilnahme zu verrichtenden Tätigkeiten abgeschreckt oder weisen keine Motivation für eine solche Teilnahme auf. Nach einer Phase der Eingewöhnung finden sie sich jedoch meist gut in den Arbeitsalltag im SÖB/GBP ein.

Allgemein wurde von **teilweise sehr langen Wegzeiten** berichtet, welche den Zielgruppenpersonen oft nicht zumutbar sind. Auch die Öffnungszeiten der SÖBs/GBPs stellen für die Zielgruppe mit Blick auf deren oft eingeschränkte Mobilität vermehrt ein Problem dar.

Die befragten AMS-Vertreter:innen berichteten von einer **hohen Anzahl an Abbrüchen im Probemonat**.

Kitzbüchel

Den AMS-Berater:innen in Kitzbüchel steht die Vermittlung zum SÖB **Carla in St. Johann** zur Verfügung. Die reguläre Teilnahmedauer dieses SÖBs beträgt 9 Monate; Teilzeitarbeit ist grundsätzlich möglich.

Auch zur **Werkbank der Volkshilfe in Wörgl** werden Kund:innen vermittelt. Wie auch bei Carla beträgt die reguläre Teilnahmedauer hier 9 Monate und Teilzeitarbeit ist möglich.

Die **Erfahrungen der befragten AMS-Vertreter:innen der RGS Kitzbüchel sind durchwachsen**. SÖBs/GBPs wollen diesen zufolge „nicht die schlechtesten Leute einstellen“ und müssen, wie auch Betriebe am 1.Arbeitsmarkt, erfolgreich wirtschaften, was zur Folge habe, dass die **vorhandenen Angebote für die momentan nicht erreichten Personen der Zielgruppe zu hochschwellig und zu anforderungsreich** sind. Die befragten AMS-Vertreter:innen berichteten zudem von **schlechter Erreichbarkeit** und **langen Anfahrtszeiten**, was vor allem für Personen, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, eine ernstzunehmende Herausforderung darstelle.

Kufstein

Für viele SÖBs/GBPs gäbe es sehr **lange Wartelisten**; die Wartezeit betrüge, je nach Bereich, mindestens 9 Monate - vor allem körperlich nicht so anstrengende Tätigkeiten sowie Teilzeitstellen seien stark nachgefragt.

Weiters sei die **Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt im Anschluss an eine SÖB-/GBP-Teilnahme oftmals schwierig**.

Der SÖB **WAMS** biete zudem nur Arbeitsstellen für Männer; die Arbeit im SÖB sei körperlich sehr anforderungsreich und damit für einen Großteil der Zielgruppenpersonen mit gesundheitlichen Einschränkungen nicht geeignet.

Landeck

In der Region Landeck befindet sich aktuell **kein eigener SÖB/GBP**. Bis Ende letzten Jahres hätte es die Naturwerkstatt gegeben, diese wurde jedoch geschlossen, weil es aufgrund der hohen körperlichen Anforderungen nicht genügend Teilnehmer:innen gab. Bei Bedarf werden Kund:innen des AMS Landeck zu SÖBs/GBPs in Imst oder Innsbruck vermittelt.

ISSBA (Imst) sei für den Großteil der Zielgruppe körperlich zu anforderungsreich, Menschen mit körperlichen Einschränkungen seien vielfach überfordert. So müssten Teilnehmer:innen etwa viel und schwer heben, obwohl das gar nicht vorgesehen sei - teilweise müsse man, um bei ISSBA erfolgreich arbeiten zu können, körperlich „topfit“ sein, so die Einschätzung der befragten AMS-Mitarbeiter:innen. Zudem stellen die teils **langen Anfahrtszeiten** für viele potenzielle Teilnehmende ein Problem dar, besonders mit Blick auf die in der Zielgruppe oftmals **eingeschränkte Mobilität**. Besonders für **Frauen** gäbe es bei ISSBA in Imst zudem **wenig passende Angebote** - so wären etwa Teilzeitstellen, welche Frauen aufgrund von Betreuungspflichten oftmals benötigen, nur im Second Hand Laden vorhanden; im Kopiershop würden vor allem jüngere Lehrlinge genommen.

Auch in Bezug auf die Teilnahme bei **ARTIS (Innsbruck)** stelle die oftmals **eingeschränkte Mobilität** der betreffenden AMS-Kund:innen ein Hindernis dar. Das Angebot sei, so die befragten AMS-Mitarbeiter:innen, weit ab vom Bahnhof angesiedelt, die Anfahrt somit für viele Kund:innen sehr lang und damit oft nicht zumutbar. Zudem müssten die Teilnehmenden bereits um 8 Uhr morgens da sein, was sich mit den bestehenden öffentlichen Verkehrsanbindungen oftmals schlicht nicht ausgehe.

Lienz

In der Region Lienz gibt es den SÖB **Gwandolina**, dieser biete jedoch nur Transitarbeitsplätze für Frauen. Der Betrieb **Holz & Schindel** biete Arbeitsplätze in unterschiedlichen Bereichen, etwa Werkstatt- oder Reinigungsarbeiten. Diese seien jedoch **körperlich sehr anforderungsreich**, außerdem gäbe es **nur Vollzeitstellen** im Betrieb, so die befragten AMS-Vertreter:innen in Lienz.

Die oftmals **große Entfernung der Betriebe** zu den Wohnorten der AMS-Kund:innen sowie die teilweise sehr **schlechte Anbindung durch öffentliche Verkehrsmittel** stellen eine zusätzliche Schwierigkeit für viele der betreffenden Kund:innen dar.

Auch die **Arbeitszeiten der SÖBs/GBPs** seien oftmals nicht mit dem Alltag der betreffenden AMS-Kund:innen vereinbar, etwa für Personen mit **Betreuungspflichten**, die am Nachmittag aufgrund fehlender Kinderbetreuungsplätze häufig nicht arbeiten können.

Auch **fehlende Qualifikationen** der betreffenden AMS-Kund:innen wurden als erschwerender Faktor ins Treffen geführt.

Rund 50% der SÖB-/GBP-Teilnehmer:innen schaffen - den AMS-Vertreter:innen zufolge - nach der Teilnahme den (Wieder-)Einstieg am 1. Arbeitsmarkt.

Reutte

Den in der RGS Reutte befragten AMS-Mitarbeiter:innen zufolge sei die **Passung zwischen SÖB-/GBP-Plätzen und AMS-Kund:innen sehr individuell** - während die Arbeit für einige gut passe, sei sie für viele andere, vor allem aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen (körperlich) zu anforderungsreich.

ISSBA beispielweise passe besonders für jüngere Personen gut, die bspw. aus der Haft entlassen wurden und sich wieder an das Arbeitsleben gewöhnen müssen.

ISSBA mobil sei körperlich sehr anforderungsreich und für körperlich eingeschränkte Kund:innen damit unpassend. Beim **ISSBA Shop** hingegen bräuchte es, den befragten AMS-Mitarbeiter:innen zufolge, **flexiblere Arbeitszeitregelungen** - dies betreffe vor allem **Frauen mit Betreuungspflichten**. Diese könnten aufgrund **fehlender Kinderbetreuung** oftmals nur vormittags arbeiten, Wechseldienste etwa stellten für diese Gruppe ein großes Problem dar. Die sozialpsychologische Betreuung bei ISSBA funktioniere, so die befragten AMS-Mitarbeiter:innen, hingegen sehr gut.

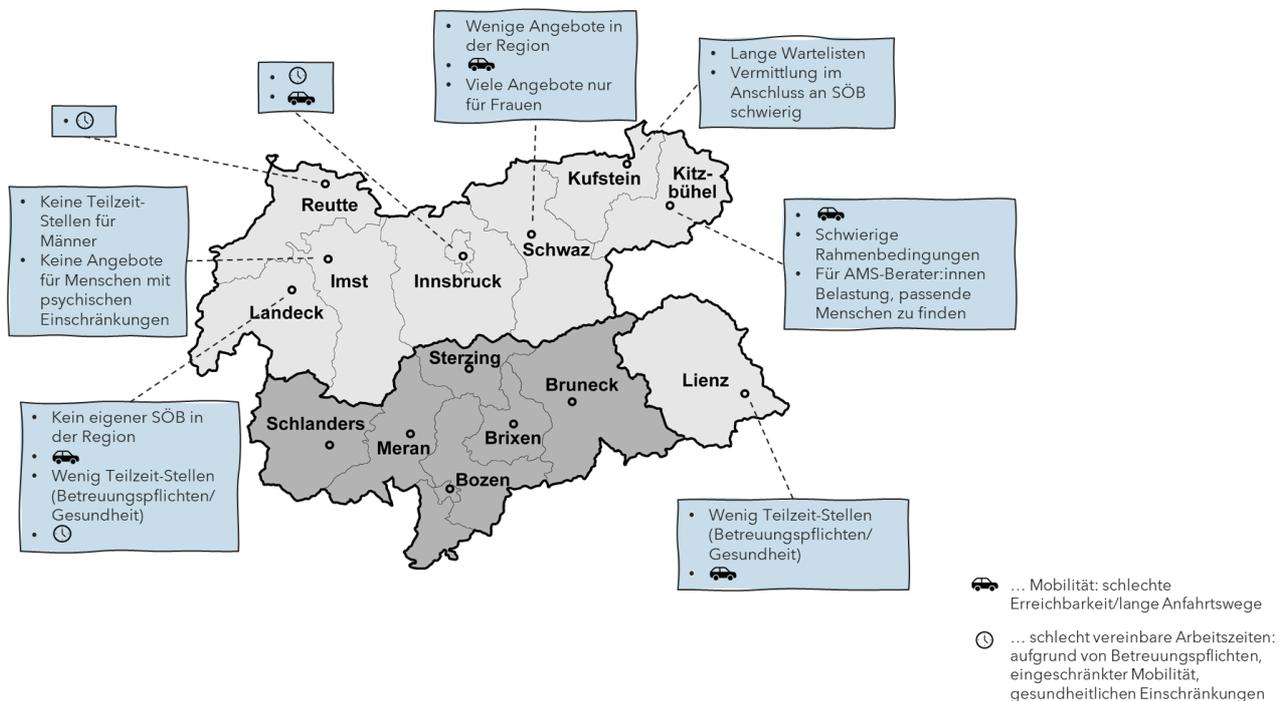
Schwaz

In der Region Schwaz gibt es - den befragten AMS-Mitarbeiter:innen nach - aktuell nur sehr **wenige Angebote für die betreffende Zielgruppe**. Dementsprechend bräuchte es einerseits **örtlich nähere Angebote** - Innsbruck sei für viele Zielgruppenpersonen zu weit entfernt -, besonders weil viele Personen der Zielgruppe aufgrund eines fehlenden Autos bzw. Führerscheins oder der Nichtzumutbarkeit langer Anfahrtszeiten aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Weiters bräuchte es, so die befragten AMS-Mitarbeiter:innen, auch die Möglichkeit zu **intellektuelleren Tätigkeiten** im Rahmen einer SÖB-/GBP-Teilnahme, welche dafür körperlich weniger anforderungsreich sind.

Bei **WAMS** etwa sei **gute körperliche Fitness erforderlich**, welche der Großteil der Zielgruppe nicht erbringen könne, außerdem sei das **Angebot ausschließlich für Frauen**. Die **Situation im Bezirk** sei momentan **besonders für Männer der Zielgruppe schwierig**; diese seien einerseits körperlich durchschnittlich stärker eingeschränkt, andererseits gäbe es für Männer aktuell auch grundsätzlich weniger verfügbare Angebote als für Frauen.

Folgende Abbildung fasst die Aussagen der Befragten überblicksartig zusammen.

Abbildung 11: Transitbeschäftigungen in SÖBs/GBPs aus Sicht der befragten AMS-Mitarbeiter:innen



Quelle: Fokusgruppen Teilhabechancen Tirol 2024, eigene Darstellung prospect

6.2 Die Bewertung der Transitbeschäftigungen in SÖBs und GBPs durch die befragten Zielgruppenpersonen

Auch unter den Personen, für die laut AMS auch Transitarbeitsplätze in Sozialen Unternehmen zu anforderungsreich sind, finden sich sehr viele, die bereits Erfahrungen mit solchen Arbeitsplätzen gemacht haben. Deren Bewertung der Mitarbeit in einem Sozialen Unternehmen fällt durchwachsen aus.

Mehr als die Hälfte hat bereits in einem Sozialen Unternehmen mitgearbeitet

Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden der Fokusgruppen berichtete darüber, bereits Kontakt zu einem SÖB/GBP gehabt zu haben. Die **Erfahrungen mit SÖB-/GBP-Teilnahmen** fielen in der Gruppe der befragten AMS-Kund:innen **gemischt** aus. Während einige diesen Angeboten gegenüber sehr positiv eingestellt sind und eine Beschäftigung in einem solchen anstreben, berichteten andere von (eher) negativen Erfahrungen. Wie auch die befragten AMS-Vertreter:innen betonen die befragten Kund:innen, dass der Großteil der in Tirol verfügbaren SÖB-/GBP-Plätze aufgrund starker gesundheitlicher Einschränkungen **körperlich zu**

anforderungsreich sei. Auch hier wird darauf hingewiesen, dass zu schwer gehoben werden müsse und man in den meisten SÖBs/GBPs von „voll arbeitsfähigen“ Personen ausgehe. Eine Person berichtete etwa, sich bereits sechsmal bei ISSBA beworben, jedoch jedes Mal eine Absage bekommen zu haben. Dies mit der Begründung, seine:ihre gesundheitlichen Einschränkungen seien für die Arbeit im Betrieb zu gravierend. Andere Teilnehmer:innen berichteten von kurzzeitigen SÖB-/GBP-Teilnahmen, die jedoch aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder fehlender Kinderbetreuung frühzeitig abgebrochen werden mussten.

Zusätzlich herrsche in einigen Betrieben **hoher Druck**; es komme etwa immer wieder zu Kündigungen, weil Personen zu langsam arbeiten. Auch seien die **Arbeitszeiten** häufig mit etwaigen Betreuungspflichten oder gesundheitlichen Einschränkungen nicht vereinbar – Teilzeitstellen seien zwar teilweise verfügbar, für diese gäbe es jedoch in den meisten Fällen sehr **lange Wartelisten**. Auch teils sehr **lange Anfahrtswege** wurden von den befragten AMS-Kund:innen als Hindernis, eine SÖB-/GBP-Stelle anzunehmen, genannt – besonders mit Blick auf den teilweise sehr frühen Arbeitsbeginn. Vereinzelt wurde auch von zu **niedriger Bezahlung** berichtet.

Allgemein entstand im Zuge der Fokusgruppen der Eindruck, dass in der Gruppe der Teilnehmenden ein **kollektives Gefühl des Ausgegrenzt-Seins** vorherrscht und diese sich aufgrund der unterschiedlich genannten Problematiken, besonders aufgrund ihres oft höheren Alters und verschiedener gesundheitlicher Einschränkungen, an den Rand der Gesellschaft gedrängt wahrnehmen dürften – eine Position, mit der sie hadern. Auch wurde mehrfach von **psychischen Problemen** berichtet, die aus den langen Phasen der Arbeitslosigkeit und deren Konsequenzen, etwa finanziellen Problemen oder den ständigen, teils als erniedrigend empfundenen Behördengängen, resultieren. Berichtet wurde etwa von Depressionen und starken Schlafproblemen.

Abbildung 12: Erfahrungen der befragten Kund:innen mit SÖBs/GBPs



Quelle: Fokusgruppen Teilhabechancen Tirol 2024, eigene Darstellung prospect

7 Warum und woran scheitert die Reintegration aus Sicht der Betroffenen?

Wie beschreiben jene AMS-Kund:innen, für die laut Vertreter:innen der Regionalen Geschäftsstellen des AMS auch SÖBs/GBPs zu anforderungsreich sind, ihre Situation und welche Unterstützungsleistungen bräuchten sie aus ihrer Sicht? – diese Fragestellung steht im Zentrum des folgenden Abschnitts.

In der Auswertung der Fokusgruppen ergaben sich einige Regionen-übergreifende, gemeinsame Charakteristika jener Gruppe, die auch durch die bestehenden Angebote Sozialer Unternehmen nicht erreicht werden können: So zeichnen sich deren Biografien durch teils sehr **lange Phasen der Arbeits- und Beschäftigungslosigkeit** aus, in denen, gemeinsam mit den jeweils betreuenden AMS-Berater:innen, unterschiedlichste Maßnahmen gesetzt wurden, die jedoch allesamt nicht zu einem nachhaltigen Wiedereinstieg in den 1. Arbeitsmarkt führten. Auch gemeinsam ist den meisten Teilnehmenden, dass sie **unterschiedlichste Lösungswege** beschrieben, um die bestehenden Integrationshürden zu überwinden. Allerdings – das wird in den Fokusgruppen betont – erwiesen sich auch diese Versuche, zumindest bislang, als erfolglos: Berichtet wird etwa

- das Verschweigen von gesundheitlichen Einschränkungen oder von Betreuungspflichten bei Bewerbungsgesprächen,
- das Bewerben in anderen Regionen Tirols oder
- auf Stellen, die weit außerhalb des eigenen Berufsfelds liegen, oder auch
- das „Verkaufen unter Wert“ (damit meinen die Befragten, dass sie sich auf Stellen mit einem zu niedrigen Lohnniveau bewerben).

Bei der großen Mehrheit der befragten AMS-Kund:innen wurde im Zuge des Austauschs ein **grundsätzlich großer Wille zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt** deutlich. Dieser Wunsch nach Arbeitsmarktteilhabe wird jedoch durch unterschiedliche persönliche Problemlagen konterkariert. So beschreiben sich viele der befragten Kund:innen selbst als „arbeitswillig, aber (im Moment) nicht arbeitsfähig“.

Ein Teil der Fokusgruppenteilnehmenden sieht sich so stark gesundheitlich eingeschränkt und/oder so kurz vor dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter, dass keine Versuche mehr unternommen werden, eine geeignete Stelle zu finden.

Bei einem Großteil der Befragten konnten im Zuge der Fokusgruppen Informationen dazu gesammelt werden, welche persönlichen Faktoren ihrer eigenen Einschätzung nach zu ihrer momentanen Situation geführt bzw. zu dieser beigetragen haben. Bei einigen wenigen Personen wurde aber auch im Zuge der

Fokusgruppen nicht klar, woran die Wiedereingliederung in den 1. Arbeitsmarkt letztlich scheitert.

Hintergrund für die teils sehr langen Phasen der Arbeits- und Beschäftigungslosigkeit der befragten Personen dürften in den allermeisten Fällen

Mehrfachbelastungen sein. Die genannten Problematiken sind unterschiedlicher Natur und können, je nach Häufung der Nennungen durch die befragten AMS-Kund:innen, grob in die folgenden drei Kategorien gegliedert werden¹²:

- **Hauptthemen.** Diese wurden in allen Regionen und von fast allen Teilnehmenden genannt.
- **Themen, die häufig genannt wurden.** Diese Themen wurden in einem Großteil der Regionen und von jeweils mehreren Personen genannt.
- **Themen, die vereinzelt genannt wurden.**

Die folgenden Themen wurden im Zuge der Fokusgruppen mit Betroffenen erfasst:

Hauptthemen:

- **Gesundheit** (häufig Rückenprobleme, auch psychische Problemlagen wurde mehrfach genannt)
- **Alter** (hoher Anteil an Personen, die 55 Jahre alt oder älter waren)
- **Mobilität** (kein Führerschein und/oder kein Auto vorhanden, schlechte Anbindung durch öffentliche Verkehrsmittel, lange Anfahrtswege)

Themen, die häufig genannt wurden:

- **Zu niedrige Löhne** - dies wurde insbesondere von Personen ins Treffen geführt, die betonten, eine Vollzeitstelle aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen nicht annehmen zu können. Mit dem mit einer Teilzeitbeschäftigung erzielbaren Einkommen sei keine existenzielle Absicherung gewährleistet.
- **Fehlende Kinderbetreuung** - dieses Problem wurde in den Regionen *Schwaz*, *Reutte*, *Kufstein* und *Kitzbühel* genannt

Vereinzelt genannte Themen:

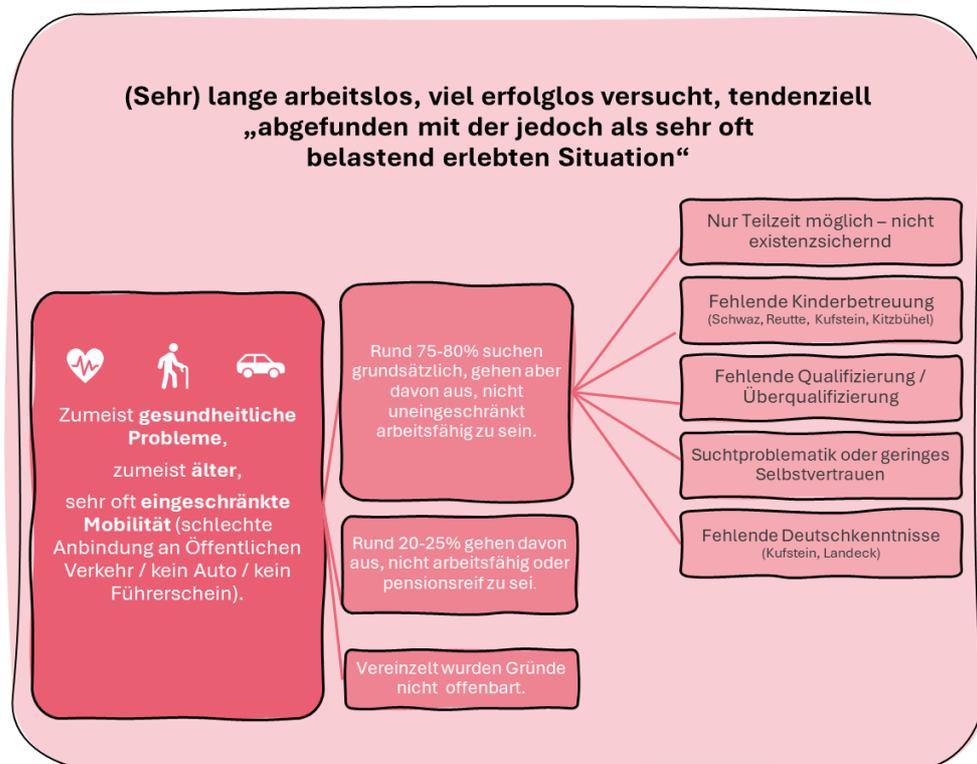
- Fehlende/falsche Qualifikation
- Fehlende/zu geringe Deutschkenntnisse, auch aufgrund fehlender Deutschkurse - dieses Problem wurde in *Kufstein* und *Landeck* genannt
- Geringes Selbstvertrauen (vor allem in Kombination mit oder aufgrund von psychischen Problemen und/oder nach sehr langen Phasen der Arbeitslosigkeit)

¹² Hier ist anzumerken, dass im Zuge der Fokusgruppen naturgemäß lediglich ein kleiner Ausschnitt der gesamten Gruppe der Betroffenen befragt und damit auch nur ein Ausschnitt der vorhandenen Problemlagen erfasst werden konnte. Die Liste der dokumentierten Problemlagen kann damit keinen Anspruch auf Vollständigkeit stellen. Auch die Häufigkeit der Nennungen kann auf Zufall basieren und ist nicht repräsentativ auf Tirol umlegbar.

- Suchtproblematiken
- Überqualifizierung

Die von den Betroffenen genannten Gründe wurden auch von den AMS-Vertreter:innen genannt und finden sich auch in vorhandenen, bereits an früherer Stelle zitierten Studien und Analysen: So ist bekannt, dass vor allem gesundheitliche Einschränkungen, höheres Alter und niedrige Qualifikation das Risiko von Langzeitbeschäftigungslosigkeit deutlich erhöhen. Mehrfachbelastungen aber auch intensivere gesundheitliche Einschränkungen erhöhen das Risiko von Langzeitbeschäftigungslosigkeit zusätzlich.

Abbildung 13: Die Ausgangslage der Teilnehmenden aus deren eigener Sicht



Quelle: Fokusgruppen Teilhabechancen Tirol 2024, eigene Darstellung prospect

Betreuung beim AMS

Gefragt nach den persönlichen Erfahrungen mit der Betreuung in der jeweiligen RGS beurteilte der überwiegende Teil der Teilnehmenden die **Betreuung und die zwischenmenschliche Beziehung zu den jeweiligen Berater:innen als sehr gut**.

Lediglich in einer RGS berichtete ein Großteil der Teilnehmenden von sehr hohem Druck, den sie vonseiten der beratenden AMS-Mitarbeiter:innen verspüren.

Trotzdem scheint es, so lassen einige Aussagen von AMS-Kund:innen vermuten, im Zuge der Beratung durch das AMS teilweise zu **Missverständnissen** zu kommen.

Eine Person berichtete etwa, dass sie sich nicht selbständig auf Stellen bewerben, sondern dies nur durch Vermittlung des AMS geschehen dürfe. Derartige Missverständnisse könnten zusätzliche Vermittlungshemmnisse darstellen und sollten daher – sofern sie bekannt sind – vonseiten des AMS bzw. vonseiten zuständiger Träger geklärt werden. Problematisch dürfte allerdings sein, dass derartige Annahmen oder Vermutungen den Berater:innen oftmals unbekannt sind – werden diese doch von den Betroffenen in der Regel als selbstverständlich eingestuft und daher nicht kommuniziert.

Als unpassend bewertete Stellenangebote

Sehr oft berichteten Kund:innen von **unpassenden Stellenangeboten vonseiten des AMS**. Dies in Bezug auf Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten (Vollzeit/Teilzeit bzw. zu früher Arbeitsbeginn/zu spätes Arbeitsende aufgrund von Betreuungspflichten), Nichtberücksichtigung von gesundheitlichen Einschränkungen, Region/Mobilität und/oder notwendige Lohnhöhen. Besonders irritiert und frustriert äußerten sich die Kund:innen vor allem dann, wenn sie mit den Berater:innen – teilweise mehrfach und sehr detailliert – besprochen hatten, was sie mit Blick auf gesundheitliche Einschränkungen oder Betreuungspflichten tun können und was nicht. Dazu kommt aus Kund:innensicht, dass den Berater:innen in den meisten Fällen auch ärztliche Atteste vorliegen. In diesem Zusammenhang äußerte eine Vielzahl an Personen den **dringenden Wunsch nach einer besseren Passung der zugesandten Stellenangebote in Bezug auf ihre jeweilige persönliche Situation**, etwaige gesundheitliche Einschränkungen oder Betreuungspflichten, sowie auf ihre Fähigkeiten und Interessen.

Berichtet wurde auch, dass die betroffenen arbeitslosen Personen bei Absage einer Arbeitsstelle vom Betrieb häufig **keine Rückmeldung darüber bekommen, worauf diese Absage basiert** bzw. **ein solches Feedback oftmals nur an die betreuenden AMS-Mitarbeiter:innen ergeht** und die betroffenen Personen dieses erst nach eigeninitiativer Nachfrage bei ihrer/ihrem jeweiligen AMS-Berater:in erhalten. Auch dieser Umstand wurde von den befragten Kund:innen als frustrierend beschrieben, weil sie so nicht wissen können, was sie bei der nächsten Bewerbung anders machen sollen. Zusätzlich irritierend war für die Befragten mit derartigen Erfahrungen, dass die Betriebe gegenüber den AMS-Berater:innen gesprächsbereiter waren als gegenüber den Kund:innen. Trotz aller Irritationen hinsichtlich nicht passender Stellenangebote äußerten die Teilnehmer:innen vermehrt **Verständnis für die Situation der AMS-Berater:innen** und deren Druck, sie zu vermitteln.

Als unpassend erlebte Qualifizierungsangebote

Ein weiterer Kritikpunkt betraf die **Zubuchung zu als unpassend empfundenen Kursen** bzw. die **mehrmalige Zubuchung zum selben Kurs**. Kritisch bewertet wurde von den befragten Kund:innen zudem, **welche Kurse vonseiten des AMS gefördert werden und welche nicht** – einige Teilnehmer:innen berichteten im Zuge der Fokusgruppen, dass sie sehr spezifische Kurse besuchen wollten, von denen sie vermuten, dass sie ihnen neue Möglichkeiten am 1. Arbeitsmarkt eröffnen würden. Die Finanzierung dieser Schulungen wurde jedoch vom AMS mit der Begründung, sie seien zu teuer, abgelehnt. Teilweise äußerten Kund:innen auch die Vermutung, sie seien in den Augen des AMS „zu alt für eine Umschulung“. Beispiele für als sinnvoll erachtete Kurse, die vom AMS nicht gefördert werden, sind etwa pädagogische Ausbildungen, Coaching-Ausbildungen, Ausbildungen zum/zur Heilmasseur:in, der Taxi-Führerschein, Ausbildungen im digitalen Kreativbereich (beispielsweise InDesign) oder ein SAP-Aufbaukurs (gefördert werden hier nach Ansicht der Befragten nur Basiskurse). Zudem wurde in diesem Zusammenhang bemängelt, dass es **keine Möglichkeit zur Förderung von Online-Kursen** gibt, was, den Betroffenen zufolge, vor allem für Menschen mit Angststörungen oder ähnlichen psychischen Belastungen, eine enorme Erleichterung darstellen würde.

Regional fehlende Angebote

Zudem wurde in einigen Regionen von fehlenden Angeboten berichtet. So fehlen in Reutte den Kund:innen zufolge adäquate **Angebote für ältere und gesundheitlich eingeschränkte Personen**. In Reutte, Schwaz, Kufstein und Kitzbühel wurde auf das Fehlen von **Kinderbetreuungsplätzen** hingewiesen. In Landeck und Kufstein wurde von **fehlenden Deutschkursen** berichtet – in Landeck gäbe es Deutschkurse momentan ausschließlich für Kinder und Frauen, für Männer bestünde aktuell kein solches Angebot; in Kufstein fänden die einzigen angebotenen Deutschkurse spätabends statt, was Personen mit Betreuungsaufgaben aufgrund fehlender Kinderbetreuung die Teilnahme verunmögliche. Zudem dürfte es in Tirol allgemein an **Angeboten für qualifizierte Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen** fehlen. So wurde berichtet, dass Personen dieser Kund:innengruppe teilweise gar keine, teilweise mit Blick auf die abgeschlossene Qualifizierung nur sehr unpassende Angebote vom AMS erhalten. Hier bräuchte es, den Kund:innen zufolge, besonders nach längeren Krankheitsphasen, eine aktivere Begleitung und Unterstützung.

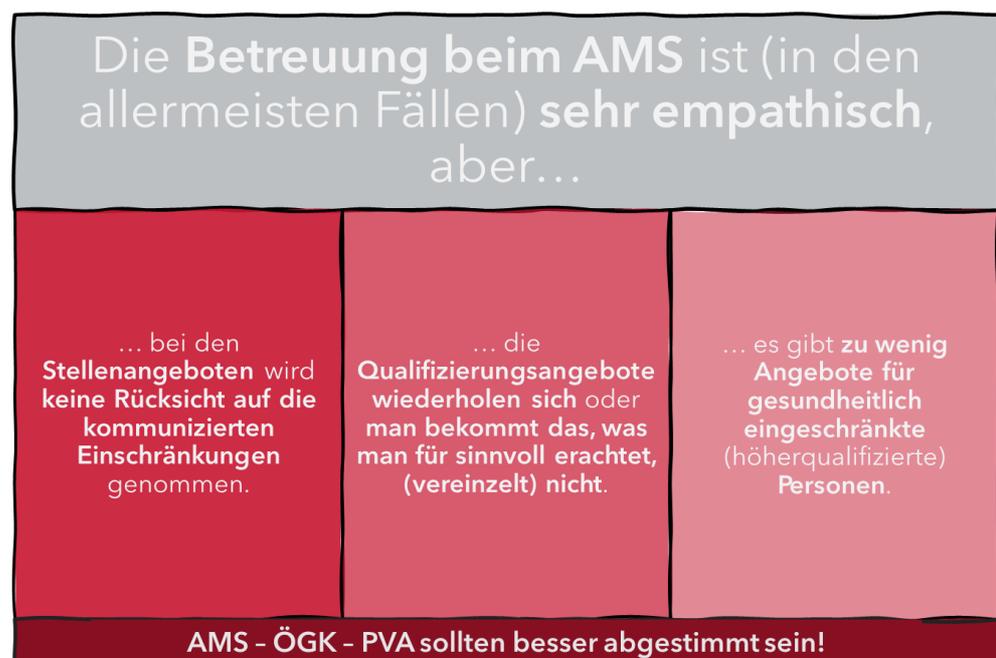
AMS-ÖGK-PVA

Auch wurde im Rahmen der Fokusgruppen mit Betroffenen häufig auf das Zusammenspiel zwischen AMS, ÖGK und PVA hingewiesen. Besonders **ausgesteuerte Personen, Personen also, die - teilweise ohne gesund zu sein - die maximale Dauer des Krankengeldbezugs ausgeschöpft haben**, sind zwar froh, dass

sie über das AMS-Existenzsicherung erfahren, sehen sich hier jedoch am falschen Platz: Diese fühlen sich zu alt für den Arbeitsmarkt aber zu jung für die Pension, zu gesund für eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension aber zu krank zum Arbeiten. Zwischen den drei Systemen klaffe eine Lücke, in die sie derzeit fallen, so die betroffenen Kund:innen. Dazu kommt, dass einige Teilnehmer:innen von einer **Orientierungslosigkeit im System** („Behördenjungle“) berichteten. Auch berichtete ein:e Teilnehmer:in, dass Firmen bei Bewerbungen häufig einen SV-Auszug verlangen – was v.a. nach längeren Krankheitsphasen häufig zu Absagen führe. Weiters wurde bemängelt, dass ärztliche Atteste aktuell lediglich 6 Monate gelten, und Kund:innen immer wieder zum/zur Ärzt:in müssen, selbst wenn sich an ihrer gesundheitlichen Verfassung nichts verändert habe, da Stellen ansonsten nicht aus gesundheitlichen Gründen abgelehnt werden dürfen.

Folgende Abbildung fasst die beschriebenen Aussagen überblicksartig zusammen:

Abbildung 14: Woran scheitern die Kund:innen aus eigener Sicht?



Quelle: Fokusgruppen Teilhabechancen Tirol 2024, eigene Darstellung prospect

8 Weiterentwicklungsansätze und -vorschläge

Ziel der vertieften Auseinandersetzung mit dem Mismatch von Unterstützungsbedarfen und -angeboten für diese spezifische Zielgruppe war das Ausloten von Weiterentwicklungsbedarfen, um diese in den folgenden Forschungsschritten zu konkretisieren und - im abschließenden Zukunftsdialog - mit den jeweils zuständigen Stellen auf Umsetzbarkeit hin zu diskutieren. Im Zuge der durchgeführten Fokusgruppen wurde aus diesem Grund sowohl den befragten AMS-Vertreter:innen als auch den befragten Kund:innen eine Frage zu möglichen Weiterentwicklungsoptionen von SÖBs/GBPs gestellt.

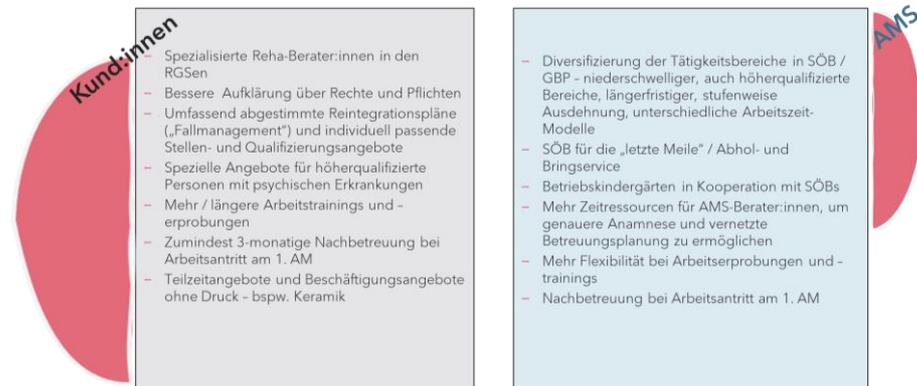
Die von den befragten Zielgruppenpersonen und AMS-Vertreter:innen präsentierten Weiterentwicklungsvorschläge sind teilweise deckungsgleich, teilweise zeigen sich unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. Folgende Übersicht fasst die Vorschläge in einer Gegenüberstellung überblicksartig zusammen:

Abbildung 15: Weiterentwicklungsvorschläge im Sinne einer inklusiveren Gestaltung der Angebote auf Ebene der Politik und des Gesamtsystems aus Sicht der befragten AMS-Vertreter:innen und AMS-Kund:innen



Quelle: Fokusgruppen Teilhabechancen Tirol 2024, eigene Darstellung prospect

Abbildung 16: Weiterentwicklungsvorschläge im Sinne einer inklusiveren Gestaltung der Angebote auf Ebene des AMS und der Gestaltung Sozialer Unternehmen aus Sicht der befragten AMS-Vertreter:innen und AMS-Kund:innen



Quelle: Fokusgruppen Teilhabechancen Tirol 2024, eigene Darstellung prospect

8.1 Weiterentwicklungsoptionen aus Sicht der befragten AMS-Vertreter:innen

In den Fokusgruppen mit AMS-Vertreter:innen wurden eine Reihe unterschiedlicher Weiterentwicklungsoptionen genannt. Diese Weiterentwicklungsoptionen beziehen sich auf unterschiedliche Ebenen. Die folgende Auflistung der Vorschläge strukturiert die Weiterentwicklungsoptionen vor dem Hintergrund der Ebenen, die dadurch adressiert werden. Interessant ist die Breite der Weiterentwicklungsoptionen – beziehen sich diese doch sowohl auf die politische Ebene als auch auf das Gesamtsystem der Arbeitsmarktpolitik im Zusammenspiel mit anderen Politikbereichen. Aber auch im eigenen Handeln des AMS als auch in den Schwerpunktsetzungen Sozialer Unternehmen werden Verbesserungspotenziale ausgemacht.

Politische Weiterentwicklungsoptionen

- **1,5ter oder dauerhafter 2. Arbeitsmarkt** für Personen, die bestimmte Kriterien erfüllen resp. **dauerhaft geförderte Arbeitsplätze am 1. Arbeitsmarkt** (ev. in Kooperation mit dem SMS)
- Verpflichtende **Beschäftigungsquote für Großbetriebe** für langzeitbeschäftigungslose Personen
- Betriebe „müssen sich **Förderungen verdienen**“
- Ausweitung des **Reha-Geld-Anspruchs**
- **Teilpensionen** (Kombilohnförderungen sind aktuell auf einen Zeitraum von 12 Monaten beschränkt)

- Weiterentwicklung der **SÖB/GBP-Richtlinien**
- Verlängerungsmöglichkeiten für **Krankengeld und Krankenstand**
- **Etablierung einer neuen Institution zwischen AMS, PVA und ÖGK:** verstärkte Unterstützung für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen: eine derartige Institution wäre „für von Krankenversicherungsträgern ausgesteuerte und von der Pensionsversicherung abgelehnte Personen, die momentan in der Luft hängen“, zuständig.
- Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes

Weiterentwicklungsoptionen auf Systemebene

- Flächendeckender Ausbau ganzjähriger und ganztägiger **Kinderbetreuungsmöglichkeiten**
- **Bewusstseinsbildung** bei Betrieben
- **Arbeitsassistentz/Jobcoaching bei Arbeitsantritt am 1. Arbeitsmarkt** für psychisch Erkrankte
- Faktische Umsetzung des **Casemanagements für ausgesteuerte Personen**
- Bessere Bekanntheit und Nutzung **des Modells der Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)**

AMS-Weiterentwicklungsoptionen

- **Betriebskindergärten** in Kooperation mit SÖBs/GBPs
- **Mehr Zeitressourcen für AMS-Berater:innen**, um genauere Anamnese und vernetzte Betreuungsplanung zu ermöglichen
- Mehr Flexibilität bei **Arbeitserprobungen und -trainings**
- **Nachbetreuung** bei Arbeitsantritt am 1. AM
- **Proaktive Herangehensweise von Trägern:** möglichst hohe Niederschwelligkeit, beispielsweise Anrufe von Projektleiter:innen an Teilnehmer:innen, die zugebucht sind, anstatt umgekehrt (möglichst keine Hürden!)
- Mehr Unterstützung und **besseres Onboarding** am Anfang einer Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt, besonders bei Saison-Berufen (hoher Druck)
- **Personen, die zur Betreuung von Personen mit psychischer Erkrankung/ Behinderung ausgebildet** sind und auch nach erfolgreicher Reintegration **bedarfsorientiert von Unternehmen zur Betreuung und Begleitung dieser Zielgruppenpersonen hinzugeholt werden können**
- **Durchgängige Ressourcen- und Kompetenzorientierung in der Beratung** von Kund:innen – dies steigert das Selbstwertgefühl der Kund:innen
- **Mehr Flexibilität/Spielraum/Vertrauen für AMS-Berater:innen**, weniger „Schubladendenken“

- **Strukturierte Anamnese im Ersttermin:** Erarbeitung eines standardisierten Fragebogens, mit dem alle Berater:innen eine systematische Anamnese durchführen. Mit diesen Fragen sollen die vorhandenen Ressourcen und Problemlagen genauso fokussiert werden wie die jeweiligen Wünsche und Erwartungen der Kund:innen. Idealerweise werden die Fragen von den Kund:innen selbst ausgefüllt und zur Beratung mitgebracht.
- **Mehr finanzielle Mittel zum Ausprobieren,** welche Tätigkeitsfelder für SÖBs/GBPs Sinn machen
- **Kund:innen ganzheitlich stärken:** auch z.B. kulturelle Angebote und Freizeit/ kulturelle Teilhabe mitdenken - Teilnahme am sozialen Leben
- **Gezielter fördern:** sowohl im Bereich der Förderung von Kund:innen als auch im Bereich der Lohnkostenförderungen
- **Mehr Spielraum im Jugendbereich** (bspw. erzeugen „Übertrittsziele Druck und speißen sich teilweise mit der Arbeit der Einrichtungen“)
- **Überarbeitung der Zielvorgaben des AMS:** der soziale Aspekt fehlt strukturell - betont wird, dass es auch wirtschaftlich sinnvoller wäre, in der Betreuung kurz den Druck rausnehmen zu können, damit sich Menschen stabilisieren können

Weiterentwicklungsoptionen für SÖBs/GBPs

Rahmenbedingungen

- **SÖB-/GBP-Vorbereitungsmodul** vor eigentlichem Einstieg zur Stabilisierung und zum Erlernen von Termintreue etc. (Case-Management)
- **Psychosoziale Betreuung** direkt in den SÖBs/GBPs anbieten
- Einige „**geschützte Plätze**“ in SÖBs/GBPs anbieten: für Menschen, die nicht mehr am 1.Arbeitsmarkt eingegliedert werden können, in SÖBs/GBPs aber gut aufgehoben sind und arbeiten wollen
- **Flexiblere Dauer** von SÖB-/GBP-Teilnahmen - wenn nötig auch 2-3 Jahre
- **Nachbetreuung** nach einer SÖB-/GBP-Teilnahme: Sozialpsychologische Unterstützung von Personen, die nach einer SÖB-/GBP-Teilnahme den Einstieg am 1.Arbeitsmarkt schaffen, in der neuen Arbeitssituation (ähnlich wie arbas)
- Verstärkte (**Tirol-weite**) **Vernetzung:**
 - **Austausch auch mit privaten Vereinen** - aktuell viele Doppelgleisigkeiten, man müsste Kräfte bündeln - diesbezüglich bräuchte es eine Koordinationsstelle
 - Herausgabe eines tirolweit vernetzten **Sozialroutenplaners**
- Verstärkte Vernetzung/Austausch/Kooperation: zB mit fbz, ISSBA, promente etc., um eine **kompakte, abgestimmte und einheitliche Betreuung** von Langzeitbeschäftigungslosen zu gewährleisten

- **Sanfter Einstieg** in SÖBs/GBPs, Arbeitszeiten und Anforderungen langsam steigern
- **Diversifizierung der Tätigkeitsbereiche in SÖBs/GBPs** - niederschwelliger, auch höherqualifizierte Aufgabengebiete, längerfristiger und mit der Möglichkeit der stufenweisen Anpassung der Belastung an die individuellen Belastungsgrenzen, unterschiedliche Arbeitszeit-Modelle. **Tätigkeitsbereiche** ausbauen:
 - Körperlich einfachere und niederschwelligere Tätigkeiten anbieten
 - Anpassen der Tätigkeiten in SÖBs/GBPs an das Leistungskalkül der PVA
 - Tätigkeiten in Betrieben auf verschiedenen Ebenen als Transitarbeitsplätze anbieten
 - Mehr Fokus auf Tagesstruktur und Stabilisierung im Zuge von SÖB-/GBP-Teilnahmen
 - Beispiele genannter Tätigkeitsbereiche:
 - Nicht-anstrengende Produktionstätigkeiten
 - Holz-Deko für Hotels, Basteln etc.
 - Tischlereiwerkstätte, beispielsweise Herstellung von Beschilderung für Wanderwege, Bänke für den öffentlichen Raum etc.
 - Arbeiten mit Stoff
 - Einpackarbeiten
 - Gastronomie
 - Reinigungstätigkeiten (Schulen, Privathaushalte) - eventuell zur Abdeckung von Krankenständen, Urlauben
 - SÖB/GBP für die „letzte Meile“ / Abhol- und Bringservice
- **Arbeitszeiten** flexibilisieren:
 - Flexibilisierung der Arbeitszeiten in SÖBs/GBPs (bspw. Möglichkeit, nur vormittags zu arbeiten, Arbeitszeiten an Kinderbetreuungszeiten/Plan der öffentlichen Verkehrsmittel anpassen etc.)
 - mehr Teilzeit-Angebote
- **Ausbildung** während SÖB-/GBP-Teilnahme ermöglichen
 - Ausbildungsplätze für Teilqualifizierung/verlängerte Lehre in SÖBs/GBPs anbieten (+ Ansprechperson im SÖB/GBP)
 - Während Teilnahme in SÖBs/GBPs: Praktika in Betrieben außerhalb organisieren und in SÖBs/GBPs eine:n Arbeitsmarkt-Spezialist:in anstellen, der:die bei der Wiedereingliederung am 1.AM hilft

8.2 Weiterentwicklungsoptionen aus Sicht der befragten AMS-Kund:innen

In den Fokusgruppen konnten einige Aspekte ausgemacht werden, welche für einen Großteil der befragten AMS-Kund:innen bei einer möglichen Arbeitsstelle ausschlaggebend zu sein scheinen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang etwa die **zeitliche Flexibilität** einer Stelle aufgrund von Betreuungspflichten sowie gesundheitlichen Einschränkungen. Viele befragte Personen berichteten zudem von starken Rückenproblemen und einem damit zusammenhängenden Bedarf nach der Möglichkeit zu **wechselnder Körperhaltung**, welche bei vielen Arbeitsplätzen nicht gegeben scheint. Auch möglichst **wenig Druck am Arbeitsplatz** wurde von vielen Teilnehmer:innen als Kriterium für die Wiederaufnahme einer Tätigkeit angeführt.

Weiters wurden die Kund:innen im Rahmen der Fokusgruppen gefragt, was ihnen ihrer Meinung nach in ihrer jetzigen Situation dabei helfen würde, eine Stelle zu finden. Die gesammelten Ansatzpunkte sind folgend angeführt:

Politische Weiterentwicklungsoptionen

- **Inflationsanpassung des Arbeitslosengeldes/der Notstandshilfe** (Orientierung an Gewerkschaftsabschlüssen; besonders bei sehr langen Phasen der Arbeitslosigkeit von großem Interesse)
- Zeitliche Ausweitung des „**Berufsschutzes**“
- Ausweitung des **Reha-Geld-Anspruchs**

Weiterentwicklungsoptionen auf Systemebene

- Bedarfsgerechte **Kinderbetreuungsangebote** (längere Öffnungszeiten, mehr gratis Plätze)
- **Feedback** von Betrieben bei Absagen
- **Bessere Abstimmung von AMS-ÖGK-PVA** / Errichtung einer eigenen Struktur für Personen mit Mehrfachzuständigkeit
- **Unterstützung im „Behördenjungle“** - Wegweiser:innenfunktion, besserer Überblick über vorhandene Angebote, stärkere Vernetzung zwischen den Institutionen und Wissensvermittlung an die Kund:innen (Wo kann ich mich mit einem bestimmten Problem hinwenden?)
- Ausreichende und zugängliche (medizinische) **Therapieangebote** in den Regionen

AMS-interne Weiterentwicklungsoptionen

- Spezialisierte **Reha-Berater:innen** in den RGSen
- **Bessere Aufklärung über Rechte und Pflichten** als Arbeitslose:r (v.a. in Bezug auf Auslandsaufenthalte und Versicherungsleistungen)
- Umfassend abgestimmte **Reintegrationspläne** („Fallmanagement“) und **individuell passende Stellen- und Qualifizierungsangebote** (Aktivere Planung und Erarbeitung von Perspektiven vonseiten der AMS-Berater:innen)
- Spezielle **Angebote für höherqualifizierte Personen mit psychischen Erkrankungen**
- Mehr/längere **Arbeitstrainings und -erprobungen**
- Zumindest **3-monatige Nachbetreuung bei Arbeitsantritt am 1. AM** bzw. **nach Teilnahme an einem Programm** oder entsprechende Anlaufstellen nach der Betreuung
- **Teilzeit- und Beschäftigungsangebote ohne Druck** – bspw. Stabilisierungsangebote ohne Leistungsdruck (etwa in den Bereichen Keramik oder Buchbinderei), ähnlich wie in anderen Bundesländern
- Bessere Kontrolle und Filterung der vom AMS ausgeschriebenen Stellen
- **Ausweiten der Angebote** auf allejobs.at
- **Passendere Angebote** (Stellen & Kurse) vom AMS (diese sollen mehr auf individuelle Interessen und Fähigkeiten bezogen sein)
- Mehr Möglichkeit zur **Förderung individuell gewünschter Kurse** (auch extern und online), die beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt hilfreich sein könnten

9 Weiterentwicklungsvorschläge der AMS-Vertreter:innen

Im Rahmen eines Workshops nach Methoden des Design Thinking wurden einige der aufgezählten Ideen durch die teilnehmenden RGS-Vertreter:innen weiter ausgearbeitet. Diese werden folgend dargestellt.



(Dauerhaftes) Intensivcoaching: „An die Hand nehmen“

Zielgruppe: Personen mit erhöhtem Unterstützungs- und Betreuungsbedarf

Eckpunkte: (Dauerhafte) Psychosoziale und mentale Unterstützung und Betreuung

Ziele: Dauerhafte Arbeitsaufnahme, höhere Kund:innenzufriedenheit, langfristige Stabilisierung und Stärkung des Selbstvertrauens

Hindernisse: Budget, fehlendes qualifiziertes Personal

Mobilität erleichtern: „Hol- und Bringdienst“/Mobilitäts-SÖB/GBP

Zielgruppe: Personen mit eingeschränkter Mobilität oder schwierigem Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln und geringem Einkommen

Eckpunkte: Mobilität der Kund:innen wird erhöht, bessere Erreichbarkeit von SÖBs, Kund:innen werden beispielsweise am Bahnhof abgeholt und zum SÖB gebracht, Fahrer:in wird über SÖB/GBP angestellt

Ziele: Leichtere Erreichbarkeit des Arbeitsorts, Geld- und Zeitersparnis für Kund:innen, leichtere Vermittelbarkeit der Kund:innen, Kund:innen sind nicht auf eigenen PKW/öffentliche Verkehrsanbindung angewiesen, Erweiterung der Aufgabenbereiche von SÖBs/GBP, Erweiterung der Zielgruppe von SÖBs/GBP

Hindernisse: Budget, mangelndes Arbeitskräftepotential, Kosten-Nutzen-Rechnung, Haftungsfragen, Ökologie, Bereitschaft zur Umsetzung durch SÖBs/GBP



Individuellere Betreuung beim AMS: „Förderung nach Maß“

- Zielgruppe: Personen, die auf Förderungen angewiesen sind, AMS-Kund:innen
- Eckpunkte: Mehr Zeit für Beratung und Diagnostik als Basis für passgenaue Planung, Schaffung neuer und besser an individuelle Bedarfe angepasster Fördermodelle, bspw. Teilzeit-Pension, Kombilohn > 1 Jahr etc.
- Ziele: Qualitativere Reha-Planung, leistbares Arbeiten für Kund:innen, bedarfsorientierte Förderungen, mehr Handlungsspielraum für AMS-Berater:innen, bessere Vermittelbarkeit von Kund:innen
- Hindernisse: Budget, mangelndes Vertrauen in die Entscheidungen der Berater:innen, mangelnder Wille zur Umsetzung (AMS-intern & politisch)



SÖB-Stellen vor Ort: „Tal-einwärts“, „Job vor Ort“

- Zielgruppe: Personen, die in Tälern wohnen
- Eckpunkte: Mehrere Standorte von SÖBs/GBPs, leichtere Erreichbarkeit, Zumutbarkeit erhöhen, Schaffung einer Drehscheibe mit Kontakten zu bestehenden Betrieben, in denen Kund:innen sich ausprobieren können („BORA+“), von dieser ausgehend dann Praktika, Arbeitserprobungen etc.
- Ziele: Bessere Erreichbarkeit von SÖBs/GBPs, kürzere Wege für Kund:innen, weniger Hemmungen zur Arbeitsaufnahme, bessere Vermittelbarkeit der Kund:innen, größere Zielgruppe für SÖBs/GBPs, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Kund:innen
- Hindernisse: Kein passender Standort, niedrige Bereitschaft zur Zusammenarbeit der Betriebe, Budget, abhängig von Infrastruktur



Tätigkeitsprofile an Zielgruppe anpassen

Zielgruppe: Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedrohte Personen, stille Arbeitsmarktreserve

Eckpunkte: Stellen mit körperlich leichterem Tätigkeitsprofil in SÖBs/GBPs anbieten, niederschwelligere und flexiblere Arbeitsplätze, einfachere Tätigkeiten für Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss, mehr sitzende Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten, bei denen wechselnde Körperhaltung möglich ist



Ziele: Weniger Überforderung und leichtere Vermittelbarkeit der Kund:innen, Erfolgserlebnisse, finanzielle Verbesserungen und Steigerung des Selbstwertgefühls für Kund:innen, gesellschaftliche Integration, Chance auf einen Übergang in den 1. Arbeitsmarkt, Schaffung von Potential für den 1. Arbeitsmarkt, Inklusion, Teilnahmekancen am Arbeitsmarkt erhöhen, Teilnahme am Erwerbsleben mit allen Vorteilen (soziale Kontakte, Empowerment, Sinnstiftung, Geld etc.), Beitrag zu gesellschaftlicher Stabilität

Hindernisse: Budget, Kosten für die SÖBs/GBPs, Personalmangel (Fachkräfte in den SÖBs/GBPs), Politik

Konkret vorgeschlagen: „Schmatzi SÖB“: Gastronomiebetrieb (wie „Laguna“)

Ziele: Praxiserwerb, leichtere Tätigkeiten, leichtere Übernahme in den 1. Arbeitsmarkt, Zielgruppen-erweiterung, neue SÖB-/GBP-Branche

Hindernisse: Budget, komplett neuer SÖB-/GBP-Aufbau

Ausbildungs-/Qualifizierungsmöglichkeit im Rahmen von SÖB-/GBP-Teilnahme ermöglichen: „Qualifit“

Zielgruppe: Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen und geringer/keiner Ausbildung, Personen mit Ausbildungswunsch, Menschen mit höchstens Pflichtschulabschluss

Eckpunkte: Höherqualifizierung innerhalb SÖBs/GBPs anbieten (beispielsweise ECDL, FSHUB, SAP, verlängerte Lehre, Teilqualifizierungen etc.), flexible Qualifizierungen abgestimmt auf Kompetenzen, Leistungskalkül und zeitliche Möglichkeiten der Kund:innen



Ziele: Bessere Chancen der Kund:innen am 1. Arbeitsmarkt aufgrund von Höherqualifizierung, bessere Integration in die Gesellschaft, leichtere Vermittelbarkeit, Fachkräftequalifizierung, Stärkung und Erwerb von Kompetenzen, geringere Vormerkdauer von Kund:innen, Verringerung der Arbeitslosigkeit

Hindernisse: Zeit- und Kostenressourcen der SÖBs/GBPs, Förderbudget AMS, Fachkräftemangel bei SÖBs/GBPs

Flexibilisierung von SÖBs/GBPs (Arbeitszeitmodelle, Beginnzeiten, Tätigkeitsbereiche etc.): „More Flex in SÖB“

Zielgruppe: Personen mit Betreuungspflichten, Wiedereinsteiger:innen, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Personen mit eingeschränkter Mobilität

Eckpunkte: Arbeitszeit und Anforderungsprofil anfangs niedrig ansetzen, dann langsam steigern, flexiblere Arbeitszeitmodelle, spätere Beginnzeiten von SÖB-/GBP-Stellen (Erreichbarkeit & Betreuungspflichten), einfachere Tätigkeitsbereiche, flexible Teilzeitangebote, Arbeitszeiten an Kinderbetreuungszeiten/ öffentliche Verkehrsmittel anpassen, Einstieg mit wenig Stunden bei Vollzeitgehalt (AMS-Kofinanzierung)

Ziele: Leichter Zugang zu Beschäftigung für Kund:innen, passendere Angebote für die Zielgruppe, höhere Kund:innenzufriedenheit, mehr Verbindlichkeit

Hindernisse: Budget, Eigenerwirtschaftungsquote, Umsetzung für Arbeitsablauf im Betrieb oft schwierig



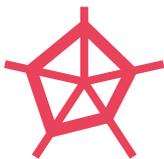
Stärkere Vernetzung während Reha/Transitarbeitsplatz

Zielgruppe: AMS-Kund:innen (Deskriptoren für SÖBs/GBPs eventuell aufweichen)

Eckpunkte: Stärkere Vernetzung und Kooperation zwischen SÖBs/GBPs und anderen Einrichtungen, bspw. Kinderbetreuungs-, Drogenberatungs- oder psychosozialen Einrichtungen, Zusammenarbeit aller Professionen, Kooperation mit Gemeinden ausbauen (siehe Projekt in Schwaz), Dezentralisierung der Angebote, verstärkte Einbindung von Gemeinden und Land

Ziele: Wegfall der Pendelzeit, Kund:innen bleibt ihr gewohntes Umfeld erhalten, sozialpädagogische Betreuung vor Ort

Hindernisse: Mangelnder Wille (zur Qualität), Budget, Ressourcen und Wille der Gemeinden, Fachkräfte in der sozialpädagogischen Betreuung



10 Weiterarbeit mit den Forschungsergebnissen

Die beschriebenen Forschungsergebnisse wurden in weiterer Folge in 2 Szenarioworkshops und einem Zukunftsdialog weiterbearbeitet. Die Szenarioworkshops fanden im Juni und August 2024 statt. Teilgenommen haben Vertreter:innen des AMS Tirol und der Tiroler Sozialen Unternehmen sowie von arbeit+. Am Zukunftsdialog, der im Oktober 2024 stattfand, nahmen insgesamt mehr als 50 Vertreter:innen von AMS, Land Tirol, Österreichischer Gesundheitskasse, Pensionsversicherungsanstalt, Sozialpartnerorganisationen und Partnerinstituten des AMS teil.

10.1 Ablauf und Ausrichtung der Szenarioworkshops

Ziel der beiden jeweils 6-stündigen Workshops war es, die Studienergebnisse zu nutzen, um im Zusammenspiel von AMS und Sozialen Unternehmen an der Weiterentwicklung Sozialer Unternehmen zu arbeiten. Nachdem in der Studie nicht nur Herausforderungen, sondern auch bereits - teilweise sehr konkrete - Handlungsoptionen benannt wurden, ging es in den beiden Szenarioworkshops auch darum, die Vorschläge kritisch zu reflektieren und weiter zu konkretisieren. Dieses Weiterarbeiten konzentrierte sich vor allem darauf, die Vorschläge mit Blick auf die bestehende Angebotslandschaft sowie die budgetären und regelungstechnischen Rahmenbedingungen auf praktische Umsetzbarkeit sowie auf den erwarteten Nutzen für die Zielgruppe hin zu überprüfen. In diesen Entwicklungsarbeiten konnte zudem auf Ergebnisse AMS-interner Überlegungen zu diesem Themenbereich sowie auf einen kurz davor durchgeführten Workshop unter intensiver Einbindung Sozialer Unternehmen zurückgegriffen werden.

10.1.1 Ergebnisse der Szenarioworkshops

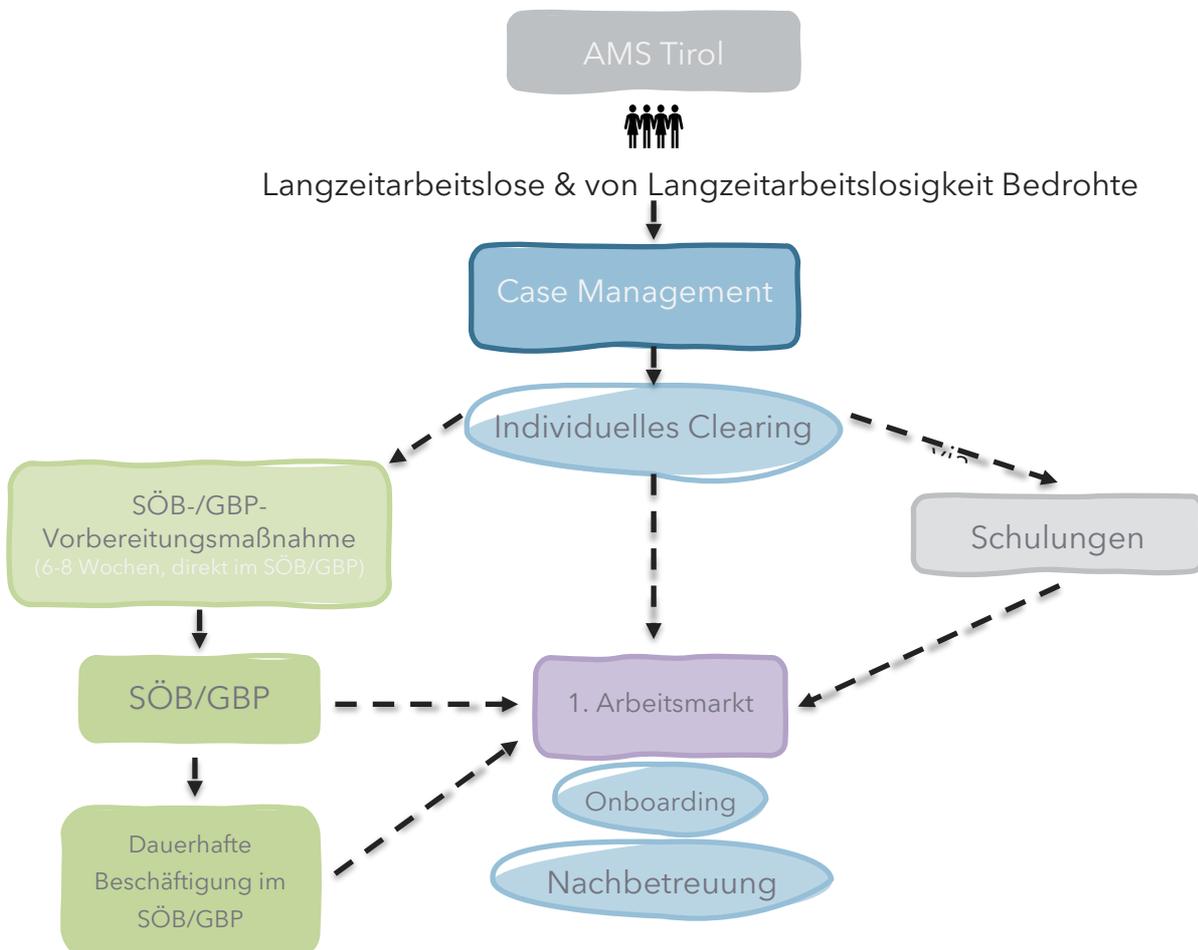
Korrespondierend zur dichten Informationsbasis, die durch die Studie und die zitierten Vorarbeiten vorhanden war, gelang es in den Szenarioworkshops sehr rasch, die zentralen Herausforderungen aufzugreifen und Lösungsvorschläge zu konkretisieren.

Case Management

Eine dieser in den Szenarioworkshops adressierten zentralen Herausforderungen liegt darin, unter den spezifischen geographischen wie arbeitsmarktbezogenen Bedingungen in Tirol ein Angebot zu konzipieren, das den sehr heterogenen

Ausgangslagen und Bedarfen Arbeitsloser gerecht wird und finanzierbar ist. Die Frage der Finanzierbarkeit war und ist in Tirol, wie auch in anderen eher ländlich geprägten Regionen deshalb von hoher Bedeutung, weil ausdifferenzierte Angebote sehr kleine Gruppengrößen und damit sehr hohe Kosten je Förderfall bedeuten. Um eine Lösung zu entwickeln, die sowohl ausdifferenzierte Angebote als auch „vernünftige“ Gruppengrößen erwarten lässt, wurde an der Gestaltung eines Case Management Ansatzes gearbeitet, der die bestehenden Unterstützungsangebote nutzt und - für den/die Nutzer:in - durch ein kompetentes Casemanagement verbindet sowie Zielsicherheit in der Nutzung und Chronologie/Orchestrierung der einzelnen Angebotselemente gewährleistet. Folgende Abbildung veranschaulicht das entwickelte Zielbild.

Abbildung 17: Idealtypischer Ablauf des Case Managements



Quelle: prospect

Individuelle Begleitung

Betont wurde die – bedarfsorientierte – individuelle Begleitung der Betroffenen durch die unterschiedlichen Schritte der Reintegration in den Arbeitsmarkt. Die Entscheidung, ob und in welcher Intensität diese individuelle Begleitung nötig ist sowie die Konzeption des je individuellen Integrationspfades erfolgt im Rahmen des Clearings.

Niederschwelliger Zugang und langsame Ausweitung der Belastbarkeit

Um auch jenen Personengruppen Zugang zu und Unterstützung durch SÖB/GBP anbieten zu können, die durch Soziale Unternehmen bisher nicht ausreichend erreicht werden können, sollen in einer Vorbereitungsmaßnahme niederschwellige Zugänge ermöglicht werden. Diese Vorbereitungsangebote sollen sich vor allem durch langsam steigende Belastungen sowie durch die Möglichkeit des akzeptierten Scheiterns charakterisiert sein. In einem Vollausbau des Ansatzes sind auch dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten für jene Personengruppen vorgesehen, die trotz intensivster Unterstützung keinen Zugang zu nachhaltiger Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt finden. Durch die Kombination und Integration der bestehenden Angebote mit einer bedarfsorientierten durchgehenden Betreuung via Casemanagement kann auch in kleinräumigen Gebieten ein breites Spektrum an unterschiedlichen Unterstützungsformen angeboten werden.

Nachbetreuung

Besonderes Augenmerk kommt der Nachbetreuung auch jener Teilnehmenden, die sich erfolgreich am Arbeitsmarkt integrieren konnten, bei: Wie Erfahrungen Sozialer Unternehmen zeigen, können durch einen verbindlichen aber durchaus losen Kontakt zu ehemaligen Teilnehmenden auftauchende Problemlagen frühzeitig erkannt und Kündigungen verhindert werden. Dem Verhindern von neuerlichen Misserfolgen kommt deshalb besondere Bedeutung bei, weil neuerliche Rückschläge wieder die Gefahr einer längeren Arbeitslosigkeitsepisode in sich bergen.

In der Gestaltung der Nachbetreuung ist wesentlich, dass diese bereits während der Nutzung des Arbeitsmarktreintegrationsprogramms individuell vereinbart wird und eine niederschwellige Struktur aufweist. Dieses Vereinbaren der Nachbetreuung wird von den Projektverantwortlichen als herausfordernd beschrieben, kann Nachbetreuung doch ausschließlich auf freiwilliger Basis vereinbart werden – eine sensible und auf die jeweiligen Kontaktwünsche der Betroffenen eingehende Aushandlung der Form der Nachbetreuung ist daher erfolgskritisch: Besonders bewährt haben sich in diesem Kontext beispielsweise die Vereinbarung, telefonisch in Kontakt zu bleiben sowie die Organisation von

(kleinen) Veranstaltungen mit Freizeitcharakter, zu denen auch ehemalige Teilnehmende eingeladen werden. Dem empathischen, proaktiven Agieren der Projektverantwortlichen kommt jedenfalls – das zeigen alle Erfahrungen – besondere Bedeutung bei.

Datenschutz

Wie bei allen Casemanagementangeboten stellen sich Datenschutzfragen. Eine – diskutierte – Datenbanklösung, auf die die unterschiedlichen Angebote zugreifen können und die sicherstellt, dass relevante personenbezogene Daten im Integrationsverlauf nur einmal erhoben werden müssen und anschließende Projekte auf den Ergebnissen und Erfahrungen früherer aufbauen können, wurde aus Datenschutzgründen verworfen. Um trotzdem eine möglichst durchgängige und aufeinander bezogene Reintegration zu gewährleisten, wurden persönliche Übergabeprozesse im Beisein des/der betroffenen Kund:innen vorgeschlagen. Dies hat zudem den Vorteil, dass die Betroffenen auch in die Übergaben aktiv eingebunden sind.

Begleitangebote im Case Managementprozess

Case Management beschreibt die individuelle Begleitung der Personen durch den gesamten Reintegrationsprozess unter Rückgriff auf unterschiedliche extern erbrachte Leistungen. Die Auseinandersetzung damit, welcher externen Leistungen es bedarf, war ein weiterer Schwerpunkt der Szenarienarbeit. Folgende Angebote wurden genannt:

- Angebote im Bereich der **psychischen Gesundheit** – diese betreffen die psychiatrische Versorgung genauso wie Psychotherapieangebote. Diesbezüglich wurde über ein trägerübergreifendes, bspw. von arbeit+ organisiertes, Angebot nachgedacht. Über arbeit+ könnte beispielsweise ein bestimmtes Unterstützungskontingent beauftragt werden, auf das Trägerorganisationen bedarfsorientiert zugreifen und Leistungen abrufen könnten. Finanziert werden könnte dies beispielsweise im Rahmen eines von ÖGK, PVA und Land Tirol realisierten Modellprojektes. Erfolgskritisch ist, dass dieses Angebot in allen Regionen abrufbar ist.
- **Finanzberatung:** Diesbezüglich wurde über eine neue Form der Zusammenarbeit mit der Schuldnerberatung nachgedacht. So sollten im Bedarfsfall rasche Ersttermine für Kund:innen gewährleistet werden.
- **Finanzbildung und -beratung als Schulungsangebot:** Diesbezüglich wurde an neue Kooperationen mit beispielsweise Banken nachgedacht, um Kund:innen präventiv mit der Thematik vertraut zu machen.
- **Zusammenarbeit mit Innovia**
- **Hausärztliche Versorgung**

- **Kinderbetreuung:** Denkbar wären beispielsweise auch SÖBs mit Betriebskindergärten. Dies würde auch Transitarbeitsplätze mit trägerübergreifenden Qualifizierungen in Elementarpädagogik ermöglichen.
- **PVA-Sprechstunde in den Betrieben**
- Schließlich wurde das in der Studie immer wieder problematisierte Thema der **Mobilität** aufgegriffen: Diesbezüglich diskutiert wurde ein neues Angebot, das Fahrdienste zur Verfügung stellt und an der Schnittstelle von Regionalentwicklung und klimafreundlicher Mobilität anzusiedeln wäre.

Balance von Niederschwellig- und Wirtschaftlichkeit

Mit Blick auf die in dieser Studie vertieft analysierten Bedarfe der aktuellen und zukünftigen Zielgruppe Sozialer Unternehmen wurde festgehalten, dass das AMS die Erwartungen an Soziale Unternehmen konkretisieren und in weiterer Folge auch die Zubuchungspraxis der Regionalen Geschäftsstellen des AMS entsprechend ausrichten muss. Konkret wurde von folgenden Rahmenbedingungen ausgegangen:

- Potenziale, die durch mögliche Vereinfachungen oder technologisch gestützte Erleichterungen in den Arbeitsprozessen gegeben sind, sollten verstärkt gehoben werden. Soziale Unternehmen müssen ihre Leistungen und Dienstleistungen an den Bedarfen der zu unterstützenden Zielgruppen ausrichten, ohne dabei auf neue Geschäftsfelder zuzugreifen. Dies deshalb, weil es mehrere Jahre dauert, bis sich der Aufbau eines neues Geschäftsfeldes rechnet.
- Eine Vorbereitungsmaßnahme (siehe Abschnitt zum Thema Case Management) soll sicherstellen, dass die Personen vorbereitet in Soziale Unternehmen eintreten und dass das jeweils passende Tätigkeitsfeld gefunden werden kann.
- (Technologisch unterstützte) Reduktionen der Anforderungen und gezielte Vorbereitungsangebote werden jedoch nicht ausreichen. Vor diesem Hintergrund wurden 2 Lösungsstrategien diskutiert:
 1. Die Reduzierung der Plätze in SÖBs/GBPs. Dieses Szenario wurde als nicht zukunftsorientiert bewertet.
 2. SÖBs/GBPs werden auch für neue Zielgruppen geöffnet. Genannt wurden beispielsweise Subsidiär Schutzberechtigte und Konventionsflüchtlinge. Gedacht wurde auch an Personen, die weniger leistungseingeschränkt sind und aktuell noch nicht in die Zielgruppe fallen (wie beispielsweise von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Menschen oder Menschen, die aktuell nicht beim AMS vorgemerkt sind und der „Stillen Reserve“ angehören). So könne auch für ausreichend Durchmischung der Teilnehmer:innengruppe

gesorgt werden. Dies sei zentral, um Stabilität in den Sozialen Unternehmen zu gewährleisten. Eine derartige Kombination ist auch deshalb empfehlenswert, weil frühere Evaluationen zeigten, dass die Erfolgchancen von SÖBs/ GBPs steigen, wenn sie mit heterogenen Teilnehmer:innengruppen arbeiten.

- Um Soziale Unternehmen in diesem Sinne weiterentwickeln zu können, bedarf es auch AMS-interner Veränderungen, wurde betont. AMS-Berater:innen buchen aus Sicht der Workshopteilnehmenden bislang eher zu, wenn ein/e Kund:in die Kriterien einer SÖB-/GBP-Teilnahme zwar grundsätzlich erfüllt, aber möglicherweise nicht ausreichend belastbar ist. Die notwendige Wirtschaftlichkeit Sozialer Unternehmen wird in dieser Entscheidung mitunter nicht ausreichend fokussiert - insbesondere auch das notwendige Erreichen der Eigenerwirtschaftungsquote gerät mitunter in den Hintergrund - ein Umstand, der für Soziale Unternehmen problematisch ist.
- Die maximale Verweildauer soll an die geänderten Unterstützungsbedarfe der aktuellen Zielgruppenpersonen angepasst, also verlängert werden. Alternativ kann - bei entsprechender Heterogenität der Teilnehmer:innen - die Verweildauer auch auf einen Durchschnittswert festgelegt werden. Dadurch könnten jene mit intensiverem Unterstützungsbedarf länger und andere kürzer teilnehmen.

Kommunikation mit den Regionalen Geschäftsstellen

Ein weiteres Thema der Szenarienworkshops betraf die Kommunikation zwischen SÖBs/GBPs und den RGSen. Folgende Vorgangsweisen wurden diskutiert:

- Installation einer **Steuergruppe** von LGS und RGS, um strukturiert über aktuelle Entwicklungen in den für die RGS relevanten Sozialen Unternehmen zu informieren.
- Gezielt Betriebsbesuche in Sozialen Unternehmen.
- Jobbörsen in Anlehnung an die Vorgangsweise in der Steiermark.
- Auch **regionale Unterschiede** mitdenken.
- Auch die mittlere Führungsebene einbinden.
- Entscheidend sei außerdem das **Bewusstsein** für den 2. Arbeitsmarkt inkl. SÖBs/GBPs.

10.2 Zukunftsdialog

Im abschließenden Zukunftsdialog, an dem rund 50 Vertreter:innen von Institutionen und Organisationen, die in der Reintegration von langzeitarbeitslosen

Menschen eine Rolle spielen, teilnahmen, standen 2 Weiterentwicklungsthemen im Fokus:

- Mit der Studie „LERNweiter“ wurde auf kompetenzorientierte Methodik und Didaktik fokussiert, um Teilhabechancen im Bildungsbereich zu stärken
- Mit diesem Forschungsprojekt standen Soziale Unternehmen im Zentrum der Aufmerksamkeit, um Teilhabechancen im Bereich Beschäftigung zu stärken.

In zwei Impulsvorträgen am Vormittag wurden mit Blick auf die Strategie Arbeitsmarkt Tirol 2030 die Ergebnisse der beiden Studien präsentiert. Ausgehend von diesen Inputs wurden am Nachmittag folgende vier Themen bearbeitet:

1. **Eine noch stärkere strategische Bündelung der Kräfte im Sinne der Teilhabechancen:** Frage 1: Wie gestalten wir eine wirksame Vernetzungsstruktur, die institutionenübergreifend und strukturiert Lösungen für wiederkehrende Problemstellungen von Menschen mit Mehrfachproblematiken entwickelt? Weitere Fragen: Welche Institutionen sollten in einer derartigen Vernetzung vertreten sein? Wer könnte die Federführung einer derartigen Vernetzung übernehmen? Wie häufig sollten Vernetzungstreffen stattfinden?
2. **Eine noch stärkere operative Bündelung der Kräfte im Sinne der Teilhabechancen:** Frage 1: Wie gestalten wir die Zusammenarbeit zwischen dem Casemanagement in einem Stufenmodell und den Professionist:innen bspw. im Bereich Schuldner:innenberatung und Gesundheit (physisch und psychisch)? Weitere Fragen: Wofür ist das Casemanagement, wofür sind die Professionist:innen der anderen Stellen zuständig? Wie erfolgen die Übergaben an die jeweils andere Stelle? Wie wird sichergestellt, dass gemeinsam an einem Strang gezogen wird?
3. **Arbeiten und Lernen noch zielgerichteter verbinden, um die Teilhabechancen nachhaltig zu stärken:** Frage 1: Wie kann vorgegangen werden, um bei Menschen mit Mehrfachproblematiken und/oder langer Abwesenheit vom Bildungssystem das Zutrauen in die eigene Lernfähigkeit und Problemlösungskompetenz wieder zu stärken? Weitere Fragen: Welche Impulse aus dem heutigen Vortrag könnten genutzt werden? Auf welche diesbezüglichen Ressourcen könnten Arbeitsanleiter:innen in Sozialen Unternehmen diesbezüglich zurückgreifen und welche Rahmenbedingungen in den Sozialen Unternehmen sind dafür nötig?
4. **Menschen der Stillen Reserve ermuntern und Beschäftigungsoptionen anbieten:** Frage 1: Gibt es Personengruppen, die sich aktuell vom Arbeitsmarkt zurückgezogen haben und die über eine Mitarbeit an einem Sozialen Unternehmen Zugang zum Arbeitsmarkt finden könnten? Wenn ja, wer sind diese Personengruppen? Weitere Fragen: Wie müsste man vorgehen, um diese Gruppen für eine Mitarbeit in einem Sozialen Unternehmen zu

gewinnen? Was müssten Soziale Unternehmen anbieten, um diese Gruppen zu erreichen und welche Vorteile hätten Soziale Unternehmen davon?

10.2.1 Ergebnisse

In einer Zusammenschau der Ergebnisse der Kleingruppenarbeiten lassen sich folgende Themen fokussieren:

- Es bedarf gezielter Bewusstseinsbildung für die Bedarfe der in der Studie untersuchten Personengruppe.
- Um möglichst allen Menschen Zugang zu Beschäftigung zu ermöglichen, ist ein niederschwelliger Zugang zum AMS zentral. Insbesondere Personen mit Migrationsgeschichte, Jugendliche und Frauen schrecken mitunter vor AMS-Kontakten zurück oder zögern diese hinaus. Um Hemmschwellen zu reduzieren, wären leicht zugängliche übergeordnete Informationsstellen wesentlich, in denen sich Betroffene ohne Druck informieren können.
- Stufenmodelle der Integration¹³ werden als wesentlich angesehen, will man auch Menschen erreichen und Teilhabechancen eröffnen, die den gegebenen Anforderungen Sozialer Unternehmen nicht sofort / nicht vollumfänglich gewachsen sind. Um möglichst gut auf individuelle Bedarfe eingehen zu können, wird in einer Kombination der bestehenden unterschiedlichen Instrumente ein guter Ansatz gesehen.
- Ein vernetztes Vorgehen der unterschiedlichen Stellen wird von allen Seiten sehr begrüßt. Gerade mit Blick auf die Rahmenbedingungen der in der Studie besprochenen Zielgruppe wird die enge Zusammenarbeit an den Übergängen von Angeboten und Zuständigkeiten betont. Vor diesem Hintergrund wird auch der in den Szenarienworkshops erarbeitete Ansatz eines Case Managements als sinnvoll und wichtig erachtet.
- Angepasste Angebote für unterschiedliche Zielgruppen werden mit Blick auf die veränderten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt als erfolgskritisch bewertet.
- Eine Ausrollung von „LERNweiter“ auf Soziale Unternehmen wird als sehr sinnvoll bewertet.

¹³ Siehe dazu die beispielhaften Abläufe der Stufenmodelle für Integration im Anhang

11 Zusammenfassung

Die im Rahmen dieser Studie gesammelten Einblicke in die Situation von langzeitbeschäftigungslosen Tirolern und Tirolerinnen, deren Reintegration in den Arbeitsmarkt auch unter Nutzung der Angebote Sozialer Unternehmen nicht zielführend unterstützt werden kann, bestätigen die Erkenntnisse vorhandener Studien und Erfahrungen aus anderen Bundesländern. Gefragt sind Beschäftigungsangebote, die Belastungsgrenzen ernstnehmen und durch gezielte und passende Anforderungen inhaltlich und zeitlich sukzessive ausweiten. Bestehen Mehrfachproblematiken, so ist das verzahnte und abgestimmte Vorgehen unterschiedlicher Stellen erforderlich. Vor diesem Hintergrund können folgende Eckpunkte definiert werden:

- Die Möglichkeit, Zielgruppenpersonen bedarfsorientiert auch länger als 1 Jahr durchgängige Unterstützung anbieten zu können, scheint substantiell zu sein. Die längere mögliche Verweildauer in geförderter Beschäftigung erfüllt vor allem den Zweck, den Menschen zu Beginn den Erfolgsdruck zu nehmen und damit Zuversicht zu ermöglichen.
- Das kontinuierliche und präzise Anpassen der zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an Leistungsvermögen und Interessen ist essenziell – viele Betroffene haben das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und in die (auch zeitliche) Belastbarkeit verloren. Erfolgserlebnisse erhöhen nicht nur die Motivation, sie steigern auch die Leistungsfähigkeit.
- Das systematische Angebot eines Finanzplans sowie bedarfsorientierte Psychotherapie entlasten. Hilfe in jenen Bereichen, die gerade anstehen, ist zentral – davon ausgehend: Selbsthilfepotenzial aufbauen.
- Verlässliche, engmaschige Betreuung und wahrhaftiges Ernstnehmen der Teilnehmenden – auch in dem Sinne, dass Teilnehmende angeleitet werden, sich mit der Umsetzbarkeit ihrer Berufswünsche ernsthaft auseinandersetzen können.
- Hilfe zur Selbsthilfe reicht oft nicht aus – die konkrete Unterstützung in der Problemlösung ist oft erfolgskritisch.

Die Ergebnisse anderer Bundesländer zeigen aber auch, dass für einen je nach Projekt unterschiedlich hohen Anteil der Teilnehmenden auch nach intensiver Begleitung und Heranführung ein dauerhaftes Modell à la Kombilohn nötig ist, sollen sie am Arbeitsleben teilhaben können.

12 Anhang

Im Folgenden werden Sozialökonomische Betriebe, gemeinnützige und sonstige Beschäftigungsprojekte, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Trainingsmaßnahmen kursiv dargestellt:

12.1 Sozialökonomischen Betriebe

HO & RUCK

Das Angebot von HO & RUCK in Innsbruck umfasst verschiedene Bereiche: Im Verkauf werden Waren angenommen, sortiert und im Markt präsentiert. Die Logistikabteilung übernimmt die Lagerung und Bewegung von Warenspenden, prüft Elektrogeräte und entscheidet über den weiteren Verlauf der Waren. Der Transportdienst umfasst Übersiedlungen, Entrümpelungen sowie Abholungen und Zustellungen im Raum Innsbruck und Umgebung. In der Werkstatt werden Reparaturen, Polituren, Reinigungs- und Malerarbeiten sowie diverse Montagen durchgeführt.

Volkshilfe Tirol

Die Volkshilfe Tirol bietet in verschiedenen Regionen (wie Kufstein, Innsbruck und Wörgl) umfassende Dienstleistungen an. Die Wäschereien Frau Holle und Libelle bieten jeweils Wäsche- und Bügelservice an. Die Werkbank ist auf Umzugsservice, Möbeltransporte und die Entsorgung alter Möbel spezialisiert. Unter dem Namen „kehrwisch“ werden Hausmeisterdienste angeboten, die Pflege und Reinigung von Wohnanlagen und gewerblichen Objekten umfassen. Dazu gehören auch kleine Instandhaltungsarbeiten, Müllbereitstellung, Betreuung der Grünanlagen sowie die Reinigung der Allgemeinflächen und Winterdienst. Das „vierwände“-Angebot umfasst die Reparatur und den Verkauf alter Möbel, die so einen sozialen Mehrwert erhalten. Im Genusswerk Tirol wird ein Café mit einem abwechslungsreichen Angebot an Frühstück, Mittagsmenüs sowie Kaffee und Kuchen betrieben.

Verein WAMS

Der Verein WAMS bietet Arbeitsplätze in den Bereichen Verkauf, Sammlung, Sortierung und Reparatur an. Die Standorte verteilen sich auf Innsbruck, Schwaz und weitere. Die WAMS Second Hand Läden sind Teil des Angebots. In der Conrad Radwerkstatt werden Fahrradreparaturen, Verkauf von Gebrauchträdern und Neurädern sowie Ersatzteile und Zubehör angeboten. Zusätzlich gibt es Sonderservices und Sicherheits- sowie Reparaturberatung. Die WAMS-Sammel- und

Sortierstellen nehmen Warenspenden entgegen, kontrollieren, reinigen und sortieren diese.

Verein ISSBA

Der Verein ISSBA unterstützt arbeitsmarktferne Personen durch verschiedene Angebote in Imst und Reutte. Dazu gehört der issba-weltladen sowie der issba-druck- & kopierservice, der Kopien und Digitaldruck, Office-Anwendungen, Adobe Creative Suite Anwendungen, Bindung, Laminierung, Weiterverarbeitung/Endfertigung, Fotodruck, Scanservice, Textildruckerei für Vereine und Firmen sowie Klebeschriften anbietet. Mit issba-mobil wird ein Haus- und Gartenservice angeboten, der Anlagenbetreuung, Baustellenservice, Entrümpelungen, Sperrmüllbewirtschaftung, Transporthilfe, Aufräumarbeiten, Brennholzaufbereitung, Instandhaltungs- und Instandsetzungsarbeiten, Reinigung von Almen und Skipisten, Recyclinghof-Aufsicht, Altkleidersammlung sowie die Betreuung von Wertstoffsammelinseln, Spielplätzen, Sportanlagen und Wanderwegen umfasst. Zudem gehört auch issba-second hand zum Angebot.

Gwandolina

Gwandolina, getragen vom Verein SOFA, bietet in Lienz arbeitsmarktfernen Frauen einjährige Beschäftigungsmöglichkeiten mit 20 bis 30 Wochenstunden in verschiedenen Bereichen an, begleitet von sozialpädagogischer Beratung. Zum Angebot gehören eine Secondhand-Boutique, Kleidersammlung sowie ein Service für textile Änderungen und Näharbeiten.

Schindel und Holz GmbH

Schindel und Holz GmbH in Lienz bietet arbeitsmarktfernen Personen verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten. Zum Angebot gehört der Betrieb einer Tischlerei sowie Dienstleistungen in den Bereichen Räumung, Transport, Reinigung, Entsorgung und Personalvermittlung. Zudem wird Handel mit Waren aller Art betrieben, insbesondere durch den Betrieb von Gebrauchtmärkten.

12.2 Gemeinnützige und sonstige Beschäftigungsprojekte

Abrakadabra

Abrakadabra in Innsbruck bietet Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Suchterkrankung ab 18 Jahren. Zum Angebot gehören ein Versandservice, eine Werkstatt für das Upcycling von Abfallprodukten, eine Weberei und Näherei sowie ein Outdoorbereich mit dem Schwerpunkt auf dem Anbau verschiedener Gemüsesorten.

ARTIS-Integrations gemGmbH

ARTIS-Integrations gemGmbH in Innsbruck ist ein Unternehmen der promente tirol und bietet Menschen nach psychischen Erkrankungen oder Krisen verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten in Innsbruck.

Das Yummi Bistro umfasst Tätigkeiten wie Buffetverkauf, Service, Kassenführung und Abrechnung, Kontrolle des Warenbestands, Bestellungen sowie Reinigungsarbeiten. In der ARTIS Wäscherei werden die Waschmaschinen und Trockner bedient, es wird gemangelt und handgebügelt, Wäsche verpackt und Lieferscheine geschrieben sowie Reinigungsarbeiten durchgeführt. ARTIS Work umfasst Liefertätigkeiten, Wartung der Fahrzeuge nach Plan, Bedienung von Staplern und Ameisen, Mithilfe beim Konfektionieren nach Auftrag sowie Reinigungsarbeiten. Die YUMMI Schulkantinen bieten Aufgaben wie Zubereitung und Verkauf von Kioskprodukten, Vorbereitung und Ausgabe des Mittagsbuffets, Bedienung und Abrechnung der Kasse sowie Reinigungsarbeiten.

Rehaprojekt LAMA

Das Rehaprojekt LAMA in Innsbruck, ein Projekt des Vereins für Obdachlose, richtet sich an alkoholranke Menschen. Das Angebot umfasst Sozialberatung und Unterstützung bei der Existenzsicherung sowie bei der Suche nach Wohnung oder Arbeit. Zudem beinhaltet es die Pflege der Ställe und Gehege sowie das Füttern und Tränken der Tiere.

Schranken-los

Das Bahnhofsprojekt "Schranken-los" in Schwaz ist ein Sozial- und Kulturprojekt, das am Bahnhof Schwaz betrieben wird. Der Infopoint/Bahnservice dient als Anlaufstelle für Fragen rund ums Bahnfahren, bietet Zugauskünfte und Hilfe an Fahrkartenautomaten. Zudem werden Ein- und Ausstiegshilfen für Menschen mit Handicaps bereitgestellt. Darüber hinaus gibt es einen betreuten Jugendwarte- und Veranstaltungsraum.

12.3 Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowie Trainingsmaßnahmen

BORA (BBEN)

Das Angebot von Bora gibt es in allen Regionen Tirols. Dabei verfolgt diese BBEN das Ziel einer Stabilisierung der eigenen Lebenssituation, um in Folge eine Integration am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. In verschiedenen Settings wie Einzelberatung oder Gruppendiskussionen und Workshops werden die

Teilnehmer:innen unter anderem bei der Suche nach passenden Beschäftigungsmöglichkeiten sowie im Bewerbungsgespräch unterstützt.

AKI-FAIR (BBEV)

AKI-FAIR findet in Innsbruck, Kitzbühel, Kufstein und Schwaz statt. Es werden Beratungsleistungen, Training/ Coaching sowie Casemanagement für Langzeitbeschäftigungslose, Wiedereinsteiger:innen und Jugendliche angeboten. Bei AKI-FAIR wird das Ziel verfolgt, gemeinsam mit den Teilnehmenden eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsaufnahme zu verwirklichen.

Akiworks (BBEV)

Akiworks gibt es aktuell nicht mehr. Hier wurden zuvor Bezieher:innen der bedarfsorientierten Mindestsicherung beraten. Standorte waren in Imst, Innsbruck und Wörgl.

Arbeits- und Berufstraining ARTIS (BMNT)

ARTIS verfügt über umfassende Angebote, darunter Voll- und Teilzeitangebote. Dabei sollen Personen nach einer psychischen Krise oder Erkrankung auf dem Weg zur sozialen und beruflichen Integration begleitet werden. Das Training beinhaltet einen strukturierten praktischen Arbeitsalltag, Einzelgespräche sowie Gruppenangebote und Unterstützung bei der beruflichen Orientierung.

ASTRA Trainingsmaßnahme (BMNT)

ASTRA ist ebenfalls eine Trainingsmaßnahme und hat Standorte in Innsbruck und Wörgl. Das Projekt ist von ibis acam und für Langzeitbeschäftigungslose Personen und deren Übergang von niederschweligen Beratungsangeboten in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt ausgelegt. ASTRA verfolgt das Ziel der Arbeitsvermittlung in SÖB, auf Arbeitstrainingsplätze in Artis-Betrieben oder auf den ersten Arbeitsmarkt. Diese Trainingsmaßnahme endet mit Jahresende 2024 und wird im kommenden Jahr 2025 nicht mehr finanziert

ARTIS Innsbruck

ARTIS Innsbruck, ein Unternehmen der promente tirol, bietet Menschen nach psychischen Erkrankungen oder Krisen verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten und Unterstützung.

- Marktplatzl: Tätigkeiten umfassen Speisenservice-Grundkenntnisse, Gestaltung des Essbereichs, Zubereitung von kleinen Gerichten, Umgang mit digitalen Zahlungssystemen, Verwaltungsaufgaben am Infopoint, Tätigkeiten im Onlineshop sowie den sicheren Kontakt und die Kommunikationsfähigkeit mit Besucher:innen.

- Küche: Hier werden Grundkenntnisse der fachlichen Küchenarbeit und Kochtechniken vermittelt. Es wird großer Wert auf die Verwendung und Verarbeitung saisonaler und regionaler Lebensmittel gelegt ebenso wie auf Gesundheitskompetenz und Achtsamkeit im (Arbeits-)Leben.
- Tischlerei: In der Tischlerei werden Grundkenntnisse der Tischlerarbeit, das Lesen von Plan- und Holzlisten sowie das Bedienen von Tischlereimaschinen und Werkzeugen gelehrt. Zudem gehört das Anfertigen von Massivholzmöbeln unter Anleitung zum Tätigkeitsbereich.
- WerkPunkt: Tätigkeiten umfassen Arbeiten mit Lasercuttern, Folienplottern und Digitaldruckmaschinen. Es werden Drucktechniken wie Lasergravur und Foliendruck sowie Folienbeklebungen auf Oberflächen erlernt. Kundenaufträge werden organisiert abgewickelt, Bibliotheks- und Lagerverwaltung gehört ebenfalls dazu, und das Leistungsniveau wird durch Serientätigkeiten gesteigert.
- Zettel_Wirtschaft: Aufgaben umfassen das organisierte Abwickeln von Kundenaufträgen, Bedienen von Büromaschinen, Arbeiten mit digitalen Druck- und Kopiersystemen sowie Versand- und Transportabwicklung und allgemeine Bürotätigkeiten.
- Training im Betrieb: Hier wird die bisherige Berufslaufbahn ausgewertet und die berufliche Zukunft geplant. Es erfolgt eine aktive Stellensuche unter Berücksichtigung individueller Fähigkeiten und Interessen, begleitet durch Jobcoaching am Arbeitsplatz.
- Fachstelle Berufliche Integration (FBI): Die Fachstelle unterstützt bei der Vorbereitung, Planung und Umsetzung der beruflichen Integration und bietet Nachbegleitung.

ARTIS Unterland

ARTIS hat neben Innsbruck einen weiteren Standort im Unterland. Dort stehen die Trainingsbereiche Kuchl, HandWerk, Tischlerei, Mobil und Training im Partnerbetrieb zur Verfügung. Innerhalb klarer betrieblicher Rahmenstrukturen und einem geregelten Arbeitsalltag wird an folgenden Schwerpunkten gearbeitet;

- Persönlichkeitsentwicklung
- Arbeitsverhalten
- Berufsorientierung

12.4 Exemplarische Übersicht der Stufenmodelle der Integration in Niederösterreich und Salzburg

Auch die Auseinandersetzung mit wirksamen Formen der Unterstützung langzeitbeschäftigungsloser Menschen, die den Anforderungen von Sozialen Unternehmen nicht (von Anfang an) gewachsen sind, hat eine längere Tradition. Stufenmodelle der Integration waren und sind ein Ausfluss dieser Diskussionen. Zentrale Merkmale von Stufenmodellen der Integration sind die sukzessive Ausweitung der Belastungsgrenzen über einen längeren Zeitraum. Durch den sehr niederschweligen Einstieg, der zu Beginn – wie im aktuell in Wien pilotierten Projekt „Schritt für Schritt“¹⁴ – oft ausschließlich Beratung oder stundenweiser Beschäftigung umfasst, können auch Menschen mit niedriger Belastbarkeit abgeholt werden. Ausgehend davon – so das Ziel – wird ein Integrationspfad, der aus unterschiedlichen Beratungs-, Qualifikations- und Beschäftigungsangeboten besteht, individualisiert geplant und realisiert. Auffallend bei Stufenmodellen ist weiters die vergleichsweise lange maximale Teilnahmedauer – diese umfasst in der Regel 2 bis 3 Jahre. Diese maximale Teilnahmedauer – dies zeigt sich in Evaluationen – gibt den Betroffenen zu Beginn Sicherheit und Zuversicht, den Wiedereinstieg zu schaffen und wird im Durchschnitt deutlich unterschritten.

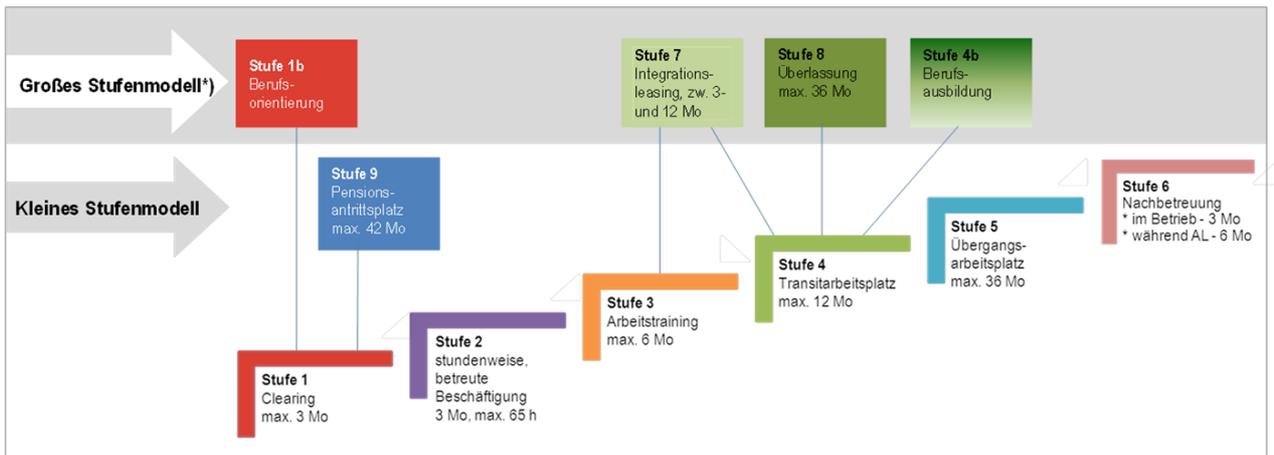
Das Niederösterreichische Stufenmodell der Integration

Eines der ersten Stufenmodelle in Österreich war jenes in Niederösterreich. Dieses Niederösterreichische Stufenmodell der Integration wurde in der Ursprungsform von 1.7.2013 bis 31.12.2016 umgesetzt. In dieser Ursprungsform, die in der folgenden Abbildung überblicksartig dargestellt ist, wurden alle Stufen innerhalb jeweils eines Sozialen Unternehmens angeboten. Ab 2017 wurden die einzelnen Stufen von unterschiedlichen Organisationen realisiert – man war ab diesem Zeitpunkt also organisatorisch näher am geplanten Modell in Tirol. (Vgl. Kap. 10.1.1.). In der Evaluation des Ursprungsmodell konnte gezeigt werden, dass 21% der insgesamt 2.750 Teilnehmenden in ein zumindest 6-Monate andauerndes Dienstverhältnis übergangen. Die Abbruchquote lag bei 29%. Über alle Teilnehmenden hinweg (also unabhängig davon, ob die Teilnahme abgebrochen oder regulär beendet wurde) betrug die Teilnahmedauer durchschnittlich 6 Monate.¹⁵

¹⁴ Vgl.: <https://www.prospectgmbh.at/blog/2023/06/10/schritt-fuer-schritt/> Abfrage am 17.12.2024

¹⁵ Vgl. Hausegger Trude et al.: Begleitende Evaluierung des NÖ-Stufenmodells der Integration 2014-2017. Studie im Auftrag des AMS NÖ. Wien, 2017. <https://www.prospectgmbh.at/blog/2017/11/22/begleitende-evaluierung-des-stufenmodells-der-integration-2014-2017/> Abfrage 16.12.2024

Abbildung 18: Das NÖ Stufenmodell der Integration im Überblick



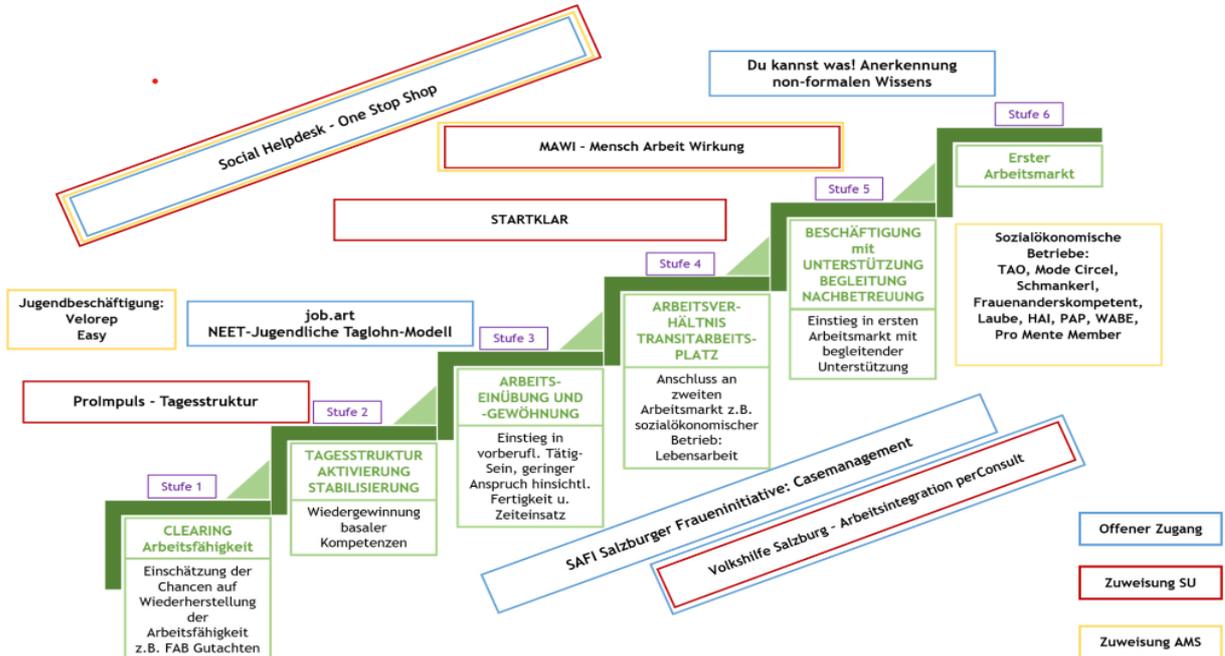
Quelle: Hausegger Trude et al.: Begleitende Evaluierung des NÖ-Stufenmodells der Integration 2014-2017. Studie im Auftrag des AMS NÖ. Wien, 2017

Das Salzburger Stufenmodell zum Aufbau der Arbeitsfähigkeit

Während das Niederösterreichische Stufenmodell der Integration langzeitarbeitslose Personen, die durch ein reines Beratungsangebot nicht ausreichend unterstützt werden konnten und die gleichzeitig mit einer Beschäftigung in einem Sozialen Unternehmen überfordert waren, adressierte, konzentrierte sich das seit 1.7.2016 umgesetzte „Salzburger Stufenmodell zum Aufbau von Arbeitsfähigkeit“ auf Sozialhilfebeziehende in Salzburg, deren Arbeitsfähigkeit in Frage steht. Fokussierte das Niederösterreichische Stufenmodell der Integration die nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt, so geht es beim Salzburger Stufenmodell um die Einbindung der Personen in eine Inklusionskette. Laut Evaluation gelang dies bei 67% der zwischen 1.7.2016 und 31.12.2022 teilnehmenden 477 Personen, darunter 26% die ein Dienstverhältnis antraten. Folgende Übersicht zeigt die Stufen dieses Stufenmodells im Überblick. Die durchschnittliche Teilnahmedauer belief sich laut Evaluation auf 8 Monate.

Abbildung 19: Das Salzburger Stufenmodell im Überblick

Salzburger Stufenmodell zum Aufbau der Arbeitsfähigkeit
zur Integration von Sozialunterstützungs-Beziehenden in den Arbeitsmarkt



Stand: 07.06.2023
Eigene Darstellung - Abteilung 3/03



Quelle: Lankmayer, Thomas; Hiesmair, Manuela; Niederberger, Karl: Evaluierung der ESF-Umsetzung für Salzburg. Abschlussbericht. https://www.esf.at/wp-content/uploads/2021/12/Evaluierung_ESF_Salzburg2021.pdf