



**Mit „Au(s)blicke“ in die Zukunft
Arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche
Bedeutung des Gemeinnützigen
Beschäftigungsprojekts
„Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“**

Masterarbeit

zur Erlangung des Grades
einer Magistra der Philosophie
an der Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät
der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von
Bakk.^a phil. Sabine Lederhaas
am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachter:
Ao.Univ.-Prof. Mag.rer.nat. Dr.phil.
Arno Heimgartner

Graz, Februar 2010

Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht verwendet und die den benützten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

.....

Graz, Februar 2010

Danksagung

Ich danke...

Frau Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas, der Projektleiterin, sowie den Schlüsselkräften des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“, die mich in diesem Prozess begleitet, mit Informationen versorgt und mir Unterlagen zur Verfügung gestellt haben;

den Interviewpartnern und Interviewpartnerinnen, die sich bereit erklärt haben, bei den Interviews mitzuwirken und ihre persönlichen Gedanken geschildert haben;

meinem Freund, der mich während der Masterarbeitsphase stets unterstützt, mich immer wieder aufbaut und motiviert hat und immer für Gespräche da war;

meiner Mutter, die mich beim Einsammeln der Fragebögen begleitet hat;

meinen Korrekturlesern und -leserinnen;

sowie meiner Schwester und meinen Freundinnen, die immer ein offenes Ohr für mich hatten.

Besonderer Dank gilt meinem Betreuer Ao.Univ.-Prof. Mag.rer.nat. Dr.phil.

Arno Heimgartner, der mich stets auf sehr wertschätzende Weise betreut und unterstützt hat.

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	5
I. THEORETISCHER TEIL	7
2. AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITISCHE MAßNAHMEN IN ÖSTERREICH	7
2.1 Erwerbslosigkeit in der Steiermark	7
2.2. Das klassische Normalarbeitsverhältnis und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt	8
2.3 Bedeutung der Erwerbsarbeit	10
2.4 Maßnahmen gegen Erwerbslosigkeit	11
2.5 Beschäftigungsprojekte in Österreich	11
2.5.1 Der Dritte Sektor – Definition und Potential	12
2.5.2 Entstehungsgeschichte der Beschäftigungsprojekte in Österreich	13
2.5.3 Grundidee und Ziele	14
2.5.4 Formen von Beschäftigungsprojekten	16
2.5.4.1 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)	16
2.5.4.2 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	17
2.5.4.3 Beschäftigungsgesellschaften (BG)	18
2.5.4.3 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser (AKÜ)	19
2.5.5 Finanzierung und Unterstützung	20
2.5.5.1 Arbeitsmarktservice	20
2.5.5.2 Europäischer Sozialfonds ESF	20
3. DAS GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKT „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“	21
3.1. Ökonomische und soziale Ziele	21
3.2 Zielgruppe	23
3.3 Rahmenbedingungen des Projekts	25
3.3.1 Verweildauer der Transitarbeitskräfte	25
3.3.2 Arbeitserprobung	26
3.3.3 Probemonate	26
3.3.4 Schlüsselkräfte	26
3.4 Tätigkeitsspektrum des Projekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“	28
3.4.1. Der Klimaschutzgarten	28
3.4.2 Produkte und Dienstleistungen	29
3.5 Leistungen innerhalb des Projekts	30
3.5.1 Steigerung der beruflichen Qualifizierung	30
3.5.1.1 Praktisches Arbeiten	30
3.5.1.2 Theoretischer Unterricht	31
3.5.2 Sozialpädagogische Arbeit – Vermittlung von Schlüsselqualifikationen	32
3.6 Beihilfen und Finanzierung	35
3.6.1 Beschäftigungsträger	35
3.6.2 Förderungen für das laufende Projekt	35

3.7 Qualitätsmanagement	36
3.7.1 Endbericht	36
3.7.2 Zufriedenheit der Transitarbeitskräfte im Projekt	36
4. EVALUATION VON ARBEITSMARKTPOLITISCHEN PROGRAMMEN UND MAßNAHMEN	37
4.1 Stellenwert der Evaluation im arbeitsmarktpolitischen Kontext	37
4.2 Besonderheiten der arbeitsmarktpolitischen Evaluationen	39
II. EMPIRISCHER TEIL	40
5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“	40
5.1. Ziel der Evaluation	40
5.2 Untersuchungsanlage	43
5.2.1 Forschungsfragen	43
5.2.2 Hypothesen	44
5.3 Qualitative Erhebung	44
5.3.1 Das fokussierte Interview	44
5.3.1.1 Stichprobe: Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts	46
5.3.1.2 Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden	48
5.3.1.3 Durchführung des fokussierten Interviews	49
5.3.2 Expertinneninterview	50
5.3.2.1 Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden	51
5.3.2.2 Durchführung des Expertinneninterviews	53
5.3.3 Auswertung der qualitativen Erhebung	53
5.3.3.1 Bearbeitung der fokussierten Interviews und des Expertinneninterviews	53
5.3.3.2 Auswertung der Interviews	54
5.4 Quantitative Erhebung	55
5.4.1 Quantitative Befragung mittels Fragebogen	55
5.4.2 Erhebungsinstrument – Fragebogendesign	56
5.4.3 Stichprobe	58
5.4.4 Durchführung der Fragebogenerhebung – Rücklaufquote	58
5.4.5 Auswertung der Fragebögen	59
6. QUALITATIVE AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE	60
6.1 Soziodemografische Daten	60
6.1.1 Alter	60
6.1.2 Familienstand	60
6.1.3 Wohnsituation	61
6.1.4 Situation vor Eintritt in das Projekt	61
6.1.5 Berufsausbildung	62
6.1.6 Grund der Erwerbslosigkeit	62
6.1.7 Einstieg und Vermittlung	64
6.1.8 Motivation für den Einstieg	64
6.2 Veränderung der persönlichen Lebensumstände durch die Teilnahme am Projekt	65
6.2.1 Die Arbeitsbedingungen im Projekt	65
6.2.2 Das Arbeitsklima im Projekt	71
6.2.3 Die Dienstleistungen	76
6.2.4 Arbeitsanforderungen	78
6.2.5 Änderung der Lebenssituation	82

6.2.6 Sozialpädagogische Betreuungsarbeit	87
6.2.7 Ansehen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts im Bezirk Radkersburg	89
6.3 Qualifizierung der Transitarbeitskräfte	90
6.3.1 Vermittlung von Schlüsselqualifikationen	90
6.3.2 Vermittlung von beruflichen Qualifikationen	95
6.4 Zukunftsperspektiven	99
6.4.1 Berufliche Wünsche und Vorstellungen der befragten Transitarbeitskräfte	99
6.4.2 Beruflicher Nutzen von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“	100
6.4.3 Berufliche und private Zukunft der befragten Transitarbeitskräfte	101
6.4.4 Zukunft des Projekts aus Sicht der Leiterin	102
6.5 Zusammenfassung der qualitativen Erhebung	103
7. QUANTITATIVE AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE	108
7.1 Soziodemografische Daten der Kunden und Kundinnen	108
7.1.1 Geschlecht	108
7.1.2 Altersverteilung	108
7.1.3 Verteilung des Kunden- bzw. Kundinnenstocks auf Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen	109
7.2 Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen des Projekts	110
7.3 Wie erfahren die Kunden und Kundinnen vom Dienstleistungsangebot des Projekts?	113
7.4 Warum sind Sie Kunde bzw. Kundin des Projekts?	115
7.5 Welche Dienstleistungen werden in Anspruch genommen?	116
7.6 Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts	119
7.6.1 Zufriedenheit mit den einzelnen Dienstleistungen	119
7.6.2 Allgemeine Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen des Projekts	122
7.6.3 Zufriedenheit mit der Geschäftsbeziehung im Einzelnen	123
7.7 Zukünftige Inanspruchnahme des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts	127
7.8 Weiterempfehlung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts	128
7.9 Offene Frage – Anregungen	128
7.10. Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse	129
8. BETRACHTUNG DER HYPOTHESEN IN BEZUG AUF DIE EVALUATIONSERGEBNISSE	133
9. AUSBLICK	135
10. LITERATURVERZEICHNIS	137
11. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	149
12. TABELLENVERZEICHNIS	150

13. ANHANG	151
13.1 Interviewleitfaden - Transitarbeitskräfte	151
13.2 Interviewleitfaden - Schlüsselkräfte	156
13.3 Fragebogen	161
13. 4 Exkurs – Grundlagen der Evaluationsforschung	168

1. Einleitung

Im Rahmen meines Praktikums im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“, das in meiner Heimatgemeinde Gosdorf im Bezirk Radkersburg angesiedelt ist, wurde mein Interesse für das Thema Langzeiterwerbslosigkeit bzw. Maßnahmen gegen Erwerbslosigkeit geweckt.

Im Zuge des Praktikums bekam ich einen guten Einblick in den Tätigkeitsbereich dieser aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahme. Durch Gespräche mit den Schlüsselkräften sowie den Teilnehmern und Teilnehmerinnen erfuhr ich, welche einschneidenden gesellschaftlichen Folgen Erwerbslosigkeit, insbesondere Langzeiterwerbslosigkeit für einzelne Personen mit sich bringt. Außerdem wurde mir dadurch noch stärker bewusst, dass Erwerbslosigkeit ein sehr weitgreifendes arbeitsmarktpolitisches Problem ist und sehr viele Personen unverschuldet in die Erwerbslosigkeit gedrängt werden.

Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen haben das Ziel, zur Reintegration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen beizutragen. Politisch sowie gesellschaftlich besteht ein breiter Diskurs über den Nutzen bzw. Erfolg dieser Maßnahmen. So entstand gemeinsam mit der Leiterin des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ die Idee, den Nutzen bzw. Erfolg des Projekts für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sowie den gemeinnützigen Nutzen des Projekts für die Region zu erheben und im Zuge einer Masterarbeit zu bearbeiten.

Aufbau der Arbeit

Im Wesentlichen gliedert sich die vorliegende Masterarbeit in einen theoretischen und einen empirischen Teil.

Am Beginn des theoretischen Teils wird auf das Thema Erwerbslosigkeit eingegangen. Insbesondere werden die Arbeitsmarktstatistiken der Steiermark abgehandelt, da das evaluierte Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt im steirischen Bezirk Radkersburg angesiedelt ist. Bevor das evaluierte Projekt, seine Ziele und Aufgaben beschrieben werden können, ist eine kurze Einführung in das komplexe Feld der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen notwendig. Danach erfolgen die Beschreibung der sozialwissenschaftlichen Evaluationsforschung sowie die Besonderheit der Evaluationsforschung von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Die Evaluation des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ wurde mit Hilfe eines kombinierten Forschungsdesigns – bestehend aus qualitativer und quantitativer Analyse – durchgeführt.

Interviews mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Projekts sollen Aufschluss über die persönlichen Einflüsse der Beschäftigungsmaßnahme geben. Das geführte Expertinneninterview vertieft die Interviews mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Projekts. Die quantitative Analyse mittels eines standardisierten Fragebogens soll über den Erfolg des Dienstleistungssektors des Projekts Aufschluss geben. Es wird auf die formulierten zentralen Fragestellungen sowie Hypothesen eingegangen, um daraus Erkenntnisse zu gewinnen und ein Resümee bzw. einen Ausblick für die Zukunft des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zu formulieren.

I. THEORETISCHER TEIL

2. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in Österreich

2.1 Erwerbslosigkeit in der Steiermark

Im Jahr 2008 betrug die Arbeitslosenquote in der Steiermark 6,1% und lag damit knapp über dem Österreichschnitt von 5,8%. Im Durchschnitt waren im Jahr 2008 in der Steiermark 30.896 Personen als arbeitslos gemeldet, um 3,3% weniger als 2007 (vgl. Das Land Steiermark 2009a, S. 5).

Im Jahr 2008 war die internationale Wirtschaftskrise am steirischen Arbeitsmarkt noch nicht spürbar. In den ersten Monaten des Jahres 2009 erhöhte sich jedoch bereits die Anzahl der erwerbslosen Personen. Im Februar 2009 waren 49.549 Personen in der Steiermark als erwerbslos gemeldet, was einer Arbeitslosenquote von 9,8% entspricht. Somit liegt die Steiermark im Februar 2009 deutlich über dem Österreichschnitt von 8,3% (vgl. Das Land Steiermark 2009a, S. 5).

Durch diesen Anstieg der Arbeitslosenzahlen wird deutlich, dass die internationale Wirtschaftskrise zwar ein wenig zeitverzögert spürbar ist, dennoch weitreichende Folgen für den österreichischen bzw. steirischen Arbeitsmarkt mit sich bringt.

2008 waren 1.376 Personen in der Steiermark langzeiterwerbslos, das entspricht 4,5% aller erwerbslosen Personen. Als langzeiterwerbslos gelten Personen, deren Erwerbslosigkeit bereits ein Jahr oder länger dauert (vgl. ebd., S. 28). Besonders für diese Personen gestaltet sich die Reintegration in den Arbeitsmarkt als schwierig.

Das Phänomen der Erwerbslosigkeit ist in der Steiermark nicht gleichmäßig verteilt. Einige Bezirke sind stärker von der Erwerbslosigkeit bedroht. Der Bezirk Radkersburg im Süden der Steiermark zählt zu einer der wirtschaftsschwächeren österreichischen Regionen (vgl. Das Land Steiermark 2006, S. 12). Mit einer Arbeitslosenquote von 6,4% im Jahr 2008 liegt der Bezirk über dem steiermarkweiten Schnitt von 6,1%. Im Vergleich dazu weist zum Beispiel der Bezirk Weiz mit einer Arbeitslosenquote von 4,1% den niedrigsten und somit besten Wert in den steirischen Bezirken auf (vgl. Das Land Steiermark 2009a, S. 36).

2.2. Das klassische Normalarbeitsverhältnis und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Der heutige Arbeitsmarkt verlangt nach einem Idealtypus der Arbeitskraft. Diesem entsprechen männliche, gut qualifizierte, gesunde und psychisch stabile Personen zwischen 20 und 35 Jahren (vgl. Diefenbacher 2007, S. 30). Auch Galuske (2002) weist darauf hin, dass der Idealtypus des Normalarbeitsverhältnisses in erster Linie ein männliches Modell war und dies auch heute noch in abgeschwächter Form besteht (vgl. S. 71). Da nun aber die Zahl jener Personen, die diesem Idealtyp nicht mehr entspricht oder entsprechen kann, stetig steigt, ist das Modell des Normalarbeitsverhältnisses schon lange kritisch zu hinterfragen und durch andere Modelle zu ersetzen.

Jede Abweichung von dieser Idealform wirkt sich demzufolge als Nachteil für eine Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt aus. Weist nun eine Person mehrere vom Idealtypus abweichende Faktoren auf, führt dies fast „zwangsläufig zur Exklusion“ (Diefenbacher 2007, S. 30) aus der Arbeitswelt und demzufolge aus dem gesellschaftlichen Leben. Faktoren, die die Beschäftigungsfähigkeit einer Person festlegen, sind:

- **Alter**

Es zeigt sich, dass von den 1.376 langzeiterwerbslosen Personen in der Steiermark im Jahr 2008 50,6%, also knapp mehr als die Hälfte, über 50 Jahre alt waren (vgl. Das Land Steiermark 2009a, S. 28).

- **Berufliche Qualifizierung**

Von den durchschnittlich 30.896 erwerbslosen Personen in der Steiermark im Jahre 2008 hatten 81% keine Ausbildung, die über Pflichtschule oder Lehre hinausging. Somit zeigt sich eindeutig, dass besser qualifizierte Personen über eine höhere *Beschäftigungsfähigkeit*, also die Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben, am steirischen Arbeitsmarkt verfügen (vgl. Das Land Steiermark 2009a, S. 29).

▪ **Migrationshintergrund**

2008 lebten 54.459 Personen im erwerbsfähigen Alter und mit Migrationshintergrund in der Steiermark (vgl. Tuttnner/Holzer/Mayer 2009, S. 62). Im Jahresschnitt 2008 waren 3.930 Personen mit Migrationshintergrund als erwerbslos gemeldet, das entspricht 12,75% aller als erwerbslos gemeldeten Personen (vgl. Das Land Steiermark 2009a, S. 25). Im Vergleich zu 1999 sieht man, dass die Zahl der erwerbslosen Personen mit Migrationshintergrund um drei Viertel (77,5%) gestiegen ist, während sich die Zahl der erwerbslosen Inländer und Inländerinnen im selben Zeitraum um 14,7% verringert hat. Diese Zahlen zeigen eindeutig, dass ein Migrationshintergrund auf dem österreichischen bzw. steirischen Arbeitsmarkt als ein vermittlungshemmendes Merkmal gilt (vgl. Das Land Steiermark 2009a, 25-27).

▪ **Weibliches Geschlecht**

Es zeigt sich, dass Frauen am österreichischen bzw. steirischen Arbeitsmarkt nicht zuletzt durch die noch immer bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung z.B. im Bezug auf Kindererziehung benachteiligt werden.

In der Steiermark weisen Frauen eine niedrigere Arbeitslosenquote auf als Männer (2008: Männer 6,5%; Frauen 5,7%). Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass alle Arbeitsplätze gezählt werden. Ein großer Teil des Beschäftigungswachstums der Frauen entfällt jedoch auf die immer beliebter werdende Teilzeitarbeit.

Die Teilzeitarbeit zählt jedoch zu einer abweichenden Form des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses und gehört somit zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie die geringfügige Beschäftigung oder der freie Dienst- und Werkvertrag, wo Frauen im Vergleich zu Männern ebenfalls häufiger beschäftigt sind (vgl. Das Land Steiermark 2009b, S. 4-9). Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse bringen neben Vorteilen wie z.B. flexiblere Arbeitszeiten auch erhebliche negative Effekte mit sich wie eine erschwerte Deckung des Lebensunterhaltes, schwierigere Karriere- und Fortbildungsmöglichkeiten, eine schlechte Basis für eine ausreichende Altersversorgung sowie die Tatsache, dass das Armutsrisiko teilzeitbeschäftigter Personen mehr als doppelt so hoch als das von vollzeitbeschäftigten ist. Als Gründe für den starken Anteil der Teilzeiterwerbstätigkeit bei Frauen werden Betreuungspflichten (Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen) genannt (vgl. Das Land Steiermark 2009b, S. 8-9).

Somit zeigt sich, dass die Merkmale Alter, mangelnde berufliche Qualifizierung, Migrationshintergrund und weibliches Geschlecht auf dem österreichischen bzw. steirischen Arbeitsmarkt als erhebliche Vermittlungshemmnisse gelten.

2.3 Bedeutung der Erwerbsarbeit

Personen, die eine längere Phase ohne Erwerbsarbeit durchlaufen, fällt es sehr schwer, am regulären Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Durch die Langzeiterwerbslosigkeit werden die Personen von der Gesellschaft sehr oft als arbeitsunfähig stigmatisiert. Außerdem führt eine lang andauernde beschäftigungslose Phase zum Verlust von Selbstachtung und Selbstwertgefühl (vgl. Böhnisch 2005, S. 214), denn die heutige westliche Gesellschaft ist laut Ribolits (1997) „zutiefst von Arbeit geprägt“ (S. 197). Aber erst, wenn es sich um *Erwerbsarbeit bzw. Lohnarbeit* handelt, verspricht eine Tätigkeit Prestige und Anerkennung für den arbeitenden Menschen. Die Eingliederung der Menschen in das soziale Gefüge erfolgt demnach wesentlich über die Erwerbsarbeit (vgl. Galuske 2002, S. 34). Arbeit bzw. Erwerbsarbeit tragen zu einem wesentlichen Teil zur Selbstachtung des Menschen bei (vgl. Negt 2000, S. 19).

Demnach hat die Erwerbsarbeit nicht nur eine materielle, sondern auch eine sozial-kulturelle Wirkung. Deshalb ist eine lang andauernde beschäftigungslose Phase für jeden Menschen eine einschlägige negative Erfahrung, die in allen Lebensbereichen weit reichende Folgen hat.

Bereits die Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ aus dem Jahre 1933 zeigte, dass lang andauernde Erwerbslosigkeit nicht nur ökonomische, sondern auch erhebliche psychische Belastungen bei den Betroffenen bewirkten (vgl. Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1960), denn Erwerbslosigkeit geht auch immer mit sozialer Exklusion und Isolation einher (Faulstich 2004, S. 23). Diese „lebensstrukturierenden Momente der Erwerbsarbeit“ (Wolski-Prenger 1996, S. 14) werden häufig erst dann bewusst, wenn sie nicht mehr vorhanden sind.

Laut Faulstich (2004) wird die Erwerbsarbeit für die Menschen „zum zentralen Moment für die Entfaltung der Persönlichkeit“ (S. 23). Folglich stellt eine Exklusion aus der Erwerbstätigkeit nicht nur eine Bedrohung für das Einkommen und die soziale Sicherheit dar, sondern führt auch zu einem Persönlichkeitsverfall des Menschen.

2.4 Maßnahmen gegen Erwerbslosigkeit

Neben der passiven Arbeitslosenunterstützung (in Form des Arbeitslosengeldes) wurde erkannt, dass es sinnvoll ist, öffentliche Mittel zur Schaffung von realen Beschäftigungsverhältnissen als aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahme einzusetzen (vgl. Miller 2009, S. 32).

Vor diesem Hintergrund entstanden vielfältige Projekte und Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Bereitgestellt werden dabei auf lokaler Ebene eine Reihe von Projekten zur Beschäftigung, Qualifizierung, Orientierung oder beruflichen Motivation von (vor allem) langzeiterwerbslosen Personen (vgl. Kempken/Trube 2000, S. 95). Um den Erfolg dieser Maßnahmen zu garantieren, werden diese laufend evaluiert. Der Schwerpunkt der Evaluationen liegt in der Erhebung der Anzahl der ehemaligen Transitarbeitskräfte, die erfolgreich in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden konnten.

Weitere wichtige Maßnahmeneffekte wie die psychische und soziale Stärkung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden jedoch in den Evaluationen nicht berücksichtigt. Gerade der „Grad der Stabilisierung“ (Lenhart 2003, S. 146), also die psychische, physische sowie soziale und ökonomische Stabilisierung der teilnehmenden Personen, ist ein wichtiges Kriterium des Erfolges einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (vgl. Schweer 2000, S. 190) (siehe Kapitel 4.9).

2.5 Beschäftigungsprojekte in Österreich

Bei Beschäftigungsprojekten handelt es sich um aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit dem Ziel, eine nachhaltige Vermittlung und Integration bzw. Reintegration von erwerbslosen Menschen in den regulären Arbeitsmarkt zu erreichen. Dieses Ziel soll erreicht werden, indem reale Beschäftigungsverhältnisse bereitgestellt werden (vgl. Atzmüller/Köchl/Riesenecker-Caba 2006, S. 1). Beschäftigungsprojekte sind im Bereich des „Dritten Sektors“ oder „social-profit-Sektors“ (Anastasiadis/Schmid/Essl/Riesenfelder/Wetzel 2003, S. 6) angesiedelt.

Das nachfolgende Kapitel soll einen Überblick über die Ziele und Aufgaben sowie über die Vielfalt der geförderten Beschäftigungsprojekte in Österreich liefern.

2.5.1 Der Dritte Sektor – Definition und Potential

Der Dritte Sektor wird in der Öffentlichkeit und der Politik oftmals unscharf definiert und abgegrenzt (vgl. Birkhölzer 2004, S. 9).

In der einschlägigen Fachliteratur wird der Dritte Sektor wie folgt definiert:

Beim Dritten Sektor handelt es sich um einen Wirtschafts- und Beschäftigungsbereich, der sich im weitesten Sinne zwischen „Markt (erster Sektor) und Staat (zweiter Sektor)“ (Anastasiadis 2006, S. 5) bewegt. Es handelt sich dabei um ein sehr heterogenes Wirtschaftsfeld, bestehend aus diversen Organisationen und Unternehmen. Die Bandbreite der Organisationen im Dritten Sektor reicht von verschiedenen, aus ideellen Bedarfsmotiven entsprungenen Zusammenschlüssen wie Vereinen, Verbänden und Stiftungen über traditionelle Genossenschaften, Wohlfahrtsverbände und gemeinnützige Organisationen bis hin zu „marktwirtschaftlich orientierten Unternehmen mit dienstleistungskapitalistischen Bestrebungen“ (Anastasiadis 2006, S. 7).

Trotz der Vielfalt dieses Wirtschaftsbereichs verbindet die Organisationen im Dritten Sektor ein gemeinsamer Gesichtspunkt:

„Im Unterschied zu marktwirtschaftlichen Unternehmen arbeiten die Organisationen im Dritten Sektor nicht primär gewinnorientiert, sondern legen Wert darauf, wirtschaftliche Ziele mit ethischen und sozialen Zielsetzungen zu verbinden. Sie verbinden die Effizienz der Unternehmen des Marktes mit der Gemeinwohlorientierung des Staates und sind somit auch im öffentlichen Interesse tätig“ (Riesenfelder/Wetzel 2005, S. 4).

Der Dritte Sektor zielt auf den gesellschaftlichen Nutzen ab, das heißt, er will „wirtschaftlich effektiv handeln, um ethische und soziale Ziele zu erreichen“ (Riesenfelder/Wetzel 2005, S. 4) und nicht um maximale Profite für Aktionäre bzw. Aktionärinnen oder Inhaber bzw. Inhaberinnen zu liefern. Gewinne sollen demnach in den Zweck des Unternehmens zum Beispiel in Schulungen für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder in die Öffentlichkeitsarbeit des Unternehmens investiert werden (vgl. ebd., S. 4).

Europaweit wird der Dritte Sektor als „künftiger Hoffungsmarkt für mehr Beschäftigung“ (Auer/Reiter/Wetzel 2005, S. 4) gesehen. Hintergrund dafür sind

anhaltende Probleme im staatlichen sowie wirtschaftlichen Beschäftigungssektor. Je stärker sich die arbeitsmarktpolitischen Probleme ausweiteten, desto häufiger wurde der Dritte Sektor als Alternative und Lösung gesehen (vgl. Auer/Reiter/Wetzel 2005, S. 4). Demzufolge wird dem Dritten Sektor noch immer eine „hohe Innovationsdynamik“ (Anastasiadis 2006, S. 5) zugeschrieben. Er wird in den USA sogar als „Zukunft der Arbeit“ (Rifkin 2004) und in Europa als „Organisator der Bürgerarbeit“ (Beck 1997) bezeichnet.

Dieser Optimismus verlangt nach einer kritischen Betrachtung des Dritten Sektors. Eine differenzierte, fundierte Betrachtung für Österreich liefert Anastasiadis (2006) in der Wiener Untersuchung „Die Zukunft der Arbeit und ihr Ende?“, in der unter anderem die finanziellen Rahmenbedingungen, das spezifische Verständnis von Arbeit sowie die Arbeitsbedingungen in Drittsektororganisationen untersucht wurden.

2.5.2 Entstehungsgeschichte der Beschäftigungsprojekte in Österreich

In Österreich haben sich Beschäftigungsprojekte seit ca. Mitte der 1980er Jahre entwickelt und etabliert. In dieser Zeit wurde Erwerbslosigkeit erstmals seit dem Zweiten Weltkrieg wieder ein wichtiges Thema. Die Entwicklung der Beschäftigungsprojekte war zu dieser Zeit eng mit dem Sozial- und Arbeitsminister Alfred Dallinger verbunden, der „hohes Interesse und eine große Bereitschaft hatte, in der Arbeitsmarktpolitik experimentelle, innovative Wege zu gehen“ (Mitter 2007, S. 5).

In der Steiermark wurden Beschäftigungsprojekte zunächst in den größeren Ballungsräumen als arbeitsmarktpolitisches Instrument eingeführt. Erst einige Jahre später konnte sich dieses Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch in den ländlichen Regionen Österreichs als Vermittlungs- und (Re-)Integrationsmaßnahme für erwerbslose Menschen etablieren. In dieser Anfangs- und Vorreiterphase dominierte noch eindeutig das sozialpolitische Ziel der Unterstützung von klassischen sozialen Randgruppen wie Obdachlosen, Haftentlassenen oder Menschen mit Behinderung. In den letzten Jahren erfolgte eine Erweiterung der Zielgruppe. Es kam zu einer stärkeren arbeitsmarktpolitischen Orientierung in Richtung (Re-)Integration von regionalen arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen (vgl. Lechner/Seiler/Stoppacher 2000b, S. 6).

2.5.3 Grundidee und Ziele

Die Grundidee der Beschäftigungsprojekte beruht auf der Überlegung, „dass es gesellschafts- und beschäftigungspolitisch sinnvoll ist, öffentliche Mittel für gesellschaftlich nützliche Arbeiten und Dienstleistungen einzusetzen und Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, anstatt sie für passive Unterstützungsleistungen auszugeben und gleichzeitig auf Einnahmen aus der zusätzlichen Beschäftigung zu verzichten“ (Miller 2009, S. 32).

Demnach sollen öffentliche Mittel zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für erwerbslose Menschen bereitgestellt werden, statt für passive Unterstützungsauszahlungen wie zum Beispiel Auszahlung von Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe verwendet zu werden.

Beschäftigungsprojekte im Sinne von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen tragen durch die Schaffung von zeitlich befristeten zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Verringerung des Arbeitsplatzdefizits bei (vgl. Miller 2009, S. 32). Das vorrangige Ziel dieser Projekte ist die „nachhaltige Vermittlung und Wiedereingliederung Arbeitsloser in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse“ (Atzmüller/Köchel/Riesenecker-Caba 2006, S. 1).

Vom Arbeitsmarktservice Österreich wird zumeist gefordert, dass eine festgesetzte Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach Beendigung ihrer Arbeitszeit in einem Beschäftigungsprojekt in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können (vgl. Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 67). Diese Vermittlungsvorgaben sind jedoch angesichts der Zielgruppe sowie der hohen Anforderungen des regulären Arbeitsmarktes für Beschäftigungsprojekte oft schwierig zu erreichen.

Beschäftigungsprojekte bieten nicht nur Beratung und Schulung für erwerbslose Personen an, sondern sie stellen tatsächliche befristete Beschäftigungsverhältnisse bereit. Durch diese befristete Beschäftigung sollen die Transitarbeitskräfte bzw. Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Projekte *job ready* gemacht werden (vgl. Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 67). Mit dem Begriff *job ready* wird ausgedrückt, dass die tatsächlich vorhandenen oder zugeschriebenen beruflichen sowie persönlichen Defizite und Vermittlungshindernisse durch die Beschäftigung als Transitarbeitskraft behoben werden und diese Personen ihre Beschäftigungschancen für den regulären Arbeitsmarkt verbessern können (vgl. ebd., S. 67).

Im Zentrum des Unterstützungsangebots steht die praktische Arbeit. Dies dient sowohl der fachlichen Qualifizierung als auch der Wiedereingewöhnung in die Arbeitsstrukturen des regulären Arbeitsmarktes. Durch das „Learning on the Job“ (ebd., S. 67) können einfache Schlüsselqualifikationen wie Arbeitstugend und -haltung bis zu einem gewissen Grad (wieder-)erlernt und erfahren werden. Zudem werden durch die Ausrichtung der Arbeitsorganisation möglichst marktnahe Betriebsstrukturen simuliert, da Beschäftigungsprojekte auch Produkte und/oder Dienstleistungen für den Verkauf anbieten und so wirtschaftliche Eigenleistungen erzielen. Durch die befristete Beschäftigung gilt die Zielgruppe nicht mehr länger als *langzeitbeschäftigungslos* und dadurch können bei vielen Menschen die damit verbundenen Vorurteile der eingeschränkten Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft minimiert werden. Während der Beschäftigung erhalten die Transitarbeitskräfte eine sozialpädagogische Betreuung und Begleitung, dadurch werden zusätzlich vermittlungerschwerende Probleme im Privatleben gelöst (vgl. ebd., S. 67-68).

Demnach haben es sich die verschiedenen Beschäftigungsprojekte zur Aufgabe gemacht, „reale Arbeitsbedingungen mit sozialpädagogischer Unterstützung“ (Atzmüller/Köchl/Riesenecker-Caba 2006, S. 1) bereit zu stellen, wobei der Schwerpunkt vor allem auf langzeiterwerbslosen Personen liegt.

2.5.4 Formen von Beschäftigungsprojekten

In Österreich können vier Arten von geförderten Beschäftigungsprojekten unterschieden werden:

- Sozialökonomische Betriebe (SÖB)
- Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)
- Beschäftigungsgesellschaften (BG)
- Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser (AKÜ)

Sozialökonomische Betriebe, Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser werden oftmals auch als *Sozialintegrative Unternehmen (SIU)* zusammengefasst (vgl. Atzmüller/Köchler/Riesenecker-Caba 2006, S. 1).

Konzeptuell unterscheiden sich die verschiedenen Typen von Beschäftigungsprojekten vor allem hinsichtlich der „Beschäftigungsfähigkeit der Transitarbeitskräfte, den darauf abgestimmten Betreuungsmaßnahmen und auch des vorgesehenen Grades an Eigenwirtschaftung“ (Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 67). In der Praxis ist die Zuteilung der Zielgruppe aber auch von den lokalen Möglichkeiten und Angeboten abhängig (vgl. Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 70).

Gemeinsam ist allen, dass sie „zeitlich befristete, geförderte Arbeitsplätze“ (Atzmüller/Köchler/Riesenecker-Caba 2006, S. 1) – in der Folge *Transitarbeitsplätze* genannt – für besonders benachteiligte Gruppen wie langzeitbeschäftigungslose und *schwer vermittelbare* Personen bereitstellen. Das vorrangige Ziel dieser Beschäftigung liegt in der „nachhaltigen Vermittlung und Wiedereingliederung Arbeitsloser in dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse“ (Atzmüller/Köchler/Riesenecker-Caba 2006, S. 1).

2.5.4.1 Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

Sozialökonomische Betriebe bieten Produkte und/oder Dienstleistungen zu Marktpreisen an. Die Besonderheit bei SÖB liegt darin, dass sie neben dem arbeitsmarktpolitischen Ziel (Vermittlung der beschäftigten Personen nach Beendigung der Transitzeit, Qualifizierung) auch ein ökonomisches Ziel zu erreichen haben. Laut

Vorgaben des Arbeitsmarktservices Österreich haben SÖB ein Mindestmaß an Eigenerlös von 20% zu erwirtschaften (vgl. Miller/Weinberger 2008, S. 9), das heißt, dass im Schnitt mindestens 20% der laufenden Kosten des Betriebes mit den Erträgen aus den wirtschaftlichen Tätigkeiten abgedeckt werden müssen. Der genaue Prozentanteil wird jedoch auch auf das jeweilige SÖB angepasst. Die finanziellen Beihilfen vom AMS werden auf die wirtschaftliche Stellung des Betriebs abgestimmt. Gewinnüberschüsse, die über die prognostizierten Umsatzerlöse hinausgehen, führen zu einer Verringerung der Beihilfen. Es gilt, „je wirtschaftlich erfolgreicher ein sozialökonomischer Betrieb daher operiert, desto geringer ist die Beihilfe“ (Lutz 2006, S. 598).

Zu Beginn wurden die Produkte und Dienstleistungen der SÖB vor allem in Nischen des Arbeitsmarkts, in denen es kaum oder nur eine schwache Konkurrenz gab, angeboten. Mittlerweile agieren Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte auf dem gesamten Arbeitsmarkt und stehen dort nun vermehrt in Konkurrenz zu anderen Betrieben (vgl. Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 68).

Trotz dieser wirtschaftlichen Anforderungen ist es das erklärte Ziel Sozialökonomischer Betriebe, arbeitsmarktbezogene und persönliche Problemlagen der beschäftigten Personen zu beseitigen (vgl. Lechner/Seiler/Stoppacher 2000b, S. 6).

2.5.4.2 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte bieten ebenfalls Produkte oder Dienstleistungen zum Verkauf an. Im Unterschied zu Sozialökonomischen Betrieben dominieren die Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte aber in jenen Bereichen, in denen eine geringe wirtschaftliche Nachfrage herrscht (vgl. Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 71).

Eine weitere Besonderheit der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte liegt in ihrer verstärkten Ausrichtung auf Gemeinnützigkeit. Im Vergleich zu den anderen Formen von Beschäftigungsprojekten beinhaltet die Zielgruppe in Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten „die am schwierigsten vermittelbaren Personen“ (Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 70), die erhöhte arbeitsmarktrelevante Defizite aufweisen. Unter Berücksichtigung der Zielgruppe, der Tätigkeitsfelder, des geringen Kunden- bzw. Kundinnenkreises sowie der geringen Marktpräsenz wird von den Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten auch „am wenigsten Eigenerwirtschaftung

verlangt“ (Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 71). Somit besteht keine wirtschaftliche Mindestanforderung und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte erhalten eine höhere finanzielle Förderung als die anderen Formen von Beschäftigungsprojekten (siehe Kapitel 3).

2.5.4.3 Beschäftigungsgesellschaften (BG)

Das wesentliche Kennzeichen von Beschäftigungsgesellschaften ist ihre regionale Verankerung. Das heißt, im Unterschied zu den anderen Beschäftigungsprojekten sind diese Projekte als Gesellschaften konzipiert, an denen zum überwiegenden Teil regionale Gemeinden beteiligt sind. Dadurch kommt es zu einer Verknüpfung der arbeitsmarktpolitischen Interessen mit denen der Gemeinden und Regionen. So verstehen sich Beschäftigungsgesellschaften weitgehend als „Dienstgeber im kommunalen und regionalwirtschaftlichen Bereich“ (ebd., S. 69).

Im Gegensatz zu Sozialökonomischen Betrieben, die mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Markt operieren, orientieren sich Beschäftigungsgesellschaften eher an so genannten „nicht marktfähigen Arbeiten“ (ebd., S. 69). Die Mitverantwortung der regionalen Träger hat den Vorteil, dass eine entsprechende Anzahl von Aufträgen praktisch gesichert ist. Dadurch ist ausreichend Arbeit für die beschäftigten Personen in den Beschäftigungsgesellschaften vorhanden.

Konzeptionell haben die Zielgruppen von Beschäftigungsgesellschaften weniger arbeitsmarktrelevante Defizite als die Zielgruppen von Sozialökonomischen Betrieben oder Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten. Dadurch wird bei Beschäftigungsgesellschaften weniger Betreuungsaufwand der beschäftigten Personen einkalkuliert.

2.5.4.3 Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser (AKÜ)

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser unterscheiden sich stark von den anderen Formen von Beschäftigungsprojekten, da sie keine Beschäftigungsverhältnisse im eigenen Projekt anbieten. Die Hauptaufgabe von Überlasserprojekten liegt in der Vermittlung ihrer Zielgruppe, den beschäftigten Personen, in zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse – so genannte *Leiharbeiterverhältnisse* – in der regionalen Wirtschaft. Ein Beschäftigungsverhältnis kommt erst dann zustande, wenn eine entsprechende Arbeitsstelle in einem Beschäftigungsbetrieb vereinbart werden konnte (vgl. Lechner/Riesenfelder/Schelepa/Willsberger 2007, S. 5). So orientieren sich Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasserprojekte verstärkt an den Anforderungen von arbeitskräftesuchenden Unternehmen (vgl. Atzmüller/Köchli/Riesenecker-Caba 2006, S. 2).

Der Kompetenzbereich der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlasser liegt demnach einerseits in den guten Kenntnissen der regionalen Wirtschaftsstruktur, um potenzielle Betriebe gezielt ansprechen zu können, andererseits in der „Information, Beratung und Überzeugung der Betriebe“ (Lechner/Riesenfelder/Schelepa/Willsberger 2007, S. 5).

Für die Betriebe in der Wirtschaft ist es wichtig, dass die Leistungsfähigkeit der vermittelten Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen mit ihren gestellten Anforderungen übereinstimmen. Demnach ist die Aufgabe der Überlasserprojekte, für ihre Zielgruppe den richtigen Arbeitsplatz zu finden (vgl. Gabrle/Hofer 2008, S. 14). Ein Beispiel für ein Überlasserprojekt ist das Grazer Projekt „FAB workabout Graz“. Dieses Projekt vermittelt körperlich behinderte Personen an Call Center wie z.B. an Ottoversand (vgl. Gabrle/Hofer 2008, S. 14).

Das Ziel von Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassern liegt vor allem in der dauerhaften Vermittlung ihrer beschäftigten Personen, indem sie bereits gezielte, befristete Beschäftigungsverhältnisse in der regionalen Wirtschaft anbieten.

2.5.5 Finanzierung und Unterstützung

2.5.5.1 Arbeitmarktservice

Als Hauptfinanzier der Beschäftigungsprojekte des Dritten Sektors erweist sich das Arbeitmarktservice Österreich (AMS), das auch Richtlinien für die finanzielle Förderung der einzelnen Arten von Beschäftigungsprojekten vorgibt.

Dadurch wird eine „einheitliche und verbindliche Vorgangsweise für die Förderung, Übertragung und Durchführung“ (Miller 2009, S. 4) von Beschäftigungsprojekten vorgegeben. In diesen Richtlinien erfolgt eine genaue Festlegung der finanziellen Förderungen für Transitarbeitskräfte, Schlüsselkräfte sowie der Sachkosten des laufenden Betriebes bzw. Projektes. Die unterschiedlichen Arten von Beschäftigungsprojekten werden nicht im gleichen Ausmaß gefördert, da unterschiedliche Zielgruppen, spezielle konzeptionelle Ausrichtungen und differenzierte finanzielle Mindestanforderungen vorliegen.

2.5.5.2 Europäischer Sozialfonds ESF

Neben der finanziellen Unterstützung durch das AMS werden Beschäftigungsprojekte vom Europäischen Sozialfonds ko- bzw. mitfinanziert. Der Europäische Sozialfonds ist ein Finanzierungsinstrument der Europäischen Gemeinschaft, das vorrangig in die Förderung der „Humanressourcen“ bzw. des „Humankapitals“ (Europäische Kommission 2007, S. 1), also in den Menschen, investiert. In der Broschüre der Europäischen Kommission „Europäischer Sozialfonds. Investitionen in den Menschen“ (2007) wird als wichtigstes Ziel die Bekämpfung von Erwerbslosigkeit genannt. Der Europäische Sozialfonds hat sich demnach der Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen verpflichtet. Berufliche Qualifizierung sowie das Anheben des Bildungsniveaus sollen zu einer Verbesserung der beruflichen Chancen der Menschen beitragen (vgl. Europäische Kommission 2007, S. 1). Besondere Aufmerksamkeit kommt dabei jenen Menschen zu, die Gefahr laufen, aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu werden. Ein wichtiges Ziel der Kommission ist daher die Integration von Personen mit verringerter Beschäftigungsfähigkeit (vgl. ebd., S. 3).

3. Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“

Beim Projekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ handelt es sich um ein Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt in der Südsteiermark. Das Projekt hat seinen Standort in der Gemeinde Gosdorf im Bezirk Radkersburg. Gemeinsam mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Projekts wurde eine 1,7 ha große Gartenlandschaft – der Klimaschutzgarten – angelegt.

Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ wurde im Mai 2005 von Irmtraud Pribas, der Geschäftsführerin des Projekts, sowie von Anton Vukan, Bürgermeister von Gosdorf, und dem Landtagsabgeordneten, Günther Prutsch gegründet. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten des Projekts liegt in gärtnerischen Arbeiten.

3.1. Ökonomische und soziale Ziele

Das Hauptziel des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts liegt in der „Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen“ (Miller 2009, S. 6). Durch die Bereitstellung von „geschützten befristeten Arbeitsplätzen“ (Miller 2009, S. 6) soll eine nachhaltige Integration von Personen mit Vermittlungshindernissen in den Arbeitsmarkt erzielt werden. Für eine begrenzte Zeitdauer werden eine geregelte und sozial abgesicherte Beschäftigung mit der Möglichkeit zur Qualifizierung und mit individueller Unterstützung angeboten. Dadurch soll die persönliche Ausgrenzung der am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen beendet und die (Re-)Integration in den regulären Arbeitsmarkt erleichtert werden (vgl. Atzmüller/Köchler/Riesenecker-Caba 2006, S. 26).

Ein weiteres Ziel des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts liegt, wie der Name schon vermuten lässt, in der Gemeinnützigkeit des Projekts, das heißt, die Tätigkeiten des Projekts kommen der „Allgemeinheit zugute und tragen zur Erreichung regionaler und kommunaler Ziele“ (Miller 2009, S. 5) bei. Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt stellt demnach Produkte her oder bietet Dienstleistungen an, an denen ein „öffentliches oder gemeinnütziges Interesse“ (Miller 2009, S. 5) besteht.

Im Allgemeinen hat ein Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt zwei Zielvorgaben zu erreichen. Einerseits besteht die soziale Aufgabe in der „fachlichen Qualifizierung und

3. DAS GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKT „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

persönlichen Weiterentwicklung“ (DSE Wien 2009, S. 2) der beschäftigten Personen, so dass ihnen eine Integration am regulären Arbeitsmarkt offen steht. Andererseits sollen sich die Projekte mit den Produkten und Dienstleistungen am Markt platzieren und Erlöse erwirtschaften (vgl. DSE Wien 2009, S. 2). Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte haben im Gegensatz zu Sozialökonomischen Betrieben, die einen Eigenerlös zu erwirtschaften haben (vgl. Miller/Weinberger 2008, S. 9), keine wirtschaftlichen Mindestanforderungen zu erbringen. Dennoch sollen durch das Anbieten von Produkten sowie die Durchführung von Dienstleistungen Erträge erzielt werden.

Die ökonomischen Leistungen von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ liegen in:

- der Herstellung von Produkten aus den Pflanzen, die in der im Zuge des Projekts angelegten 1,7 ha großen Gartenlandschaft – dem Klimaschutzgarten – vorhanden sind, sowie
- im Anbieten von Dienstleistungen mit Schwerpunkt auf den Bereich gärtnerischer Arbeiten.

Durch dieses breit gefächerte Tätigkeitsspektrum des Projekts können „ökologische und soziale Aspekte“ (Pribas 2009, S. 3) vereint werden.

Das Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ bietet zum Zeitpunkt der Untersuchung *15 Personen* für den Zeitraum von neun Monaten eine geregelte Beschäftigung. Als Bestandteil des Naturschutzprojekts am *Grünen Band Europas*, das sich zur Aufgabe gemacht hat, grenzüberschreitend in Europa entlang des ehemaligen Eisernen Vorhangs die Zusammenarbeit der Staaten in Sachen Naturschutz zu fördern und diesen somit als Chance für eine gemeinsame Regionalentwicklung zu positionieren (vgl. European Green Belt 2006, o. S.), trägt das Projekt zum gemeinnützigen Interesse der Bewusstseinsbildung in Bezug auf Klima und Klimaschutz bei.

3.2 Zielgruppe

Die Zielgruppe eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts sind laut den Bundesrichtlinien für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte „schwer vermittelbare Personen mit im Regelfall eingeschränkter Produktivität“ (Miller 2009, S. 8).

Als Personen mit Vermittlungshindernissen gelten insbesondere:

- langzeitbeschäftigungslose Personen
- ältere Personen
- Personen mit Behinderung
- Personen mit schwerwiegenden gesundheitlichen Einschränkungen
- Personen mit sozialer Fehlanpassung
- Personen mit mangelnden Qualifikationen (insbesondere auf Grund lang andauernder Erwerbslosigkeit)
- Personen mit sozialen Problemen wie Wohnungslosigkeit, Haft, Schulden oder Suchterkrankungen (vgl. Miller 2009, S. 33)

Die Zielgruppe der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist somit mit „multiplen Integrationsschwierigkeiten konfrontiert“ (Lutz 2006, S. 45). Im Vergleich zu den anderen Beschäftigungsprojekten (SÖB, AKÜ, BG) (siehe Kapitel 2.5.4) zählt die Zielgruppe der Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte zu den „am schwierigsten vermittelbaren Personen“ (Lechner/Seiler/Stoppacher 2000a, S. 70).

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projekts befinden sich in unterschiedlichen Problemlagen und haben unterschiedliche Schicksale hinter sich, die für den Erhalt einer Erwerbsarbeit hinderlich sind. Dadurch erweist sich die Zielgruppe des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts als sehr heterogen. Dies wird zusätzlich durch das unterschiedliche Alter der Teilnehmer und Teilnehmerinnen verstärkt: Die Zielgruppe reicht von jungen Erwachsenen, die ihre Ausbildung wie Schule oder Lehre unterbrochen haben bis hin zu Personen, die kurz vor ihrer Pensionierung stehen.

3. DAS GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKT „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Im Folgenden werden die am häufigsten verbreiteten Vermittlungshindernisse der Beschäftigten bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ erläutert (vgl. Pribas 2009, S. 5):

- **fehlende berufliche Qualifizierung**

Als das häufigste Vermittlungshindernis der Zielgruppe zählt die fehlende berufliche Qualifizierung. Nur die wenigsten Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben eine abgeschlossene Ausbildung. Die meisten waren vor ihrer beschäftigungslosen Zeit als Hilfsarbeiter bzw. Hilfsarbeiterinnen tätig. Vereinzelt finden sich unter den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Projekts auch Personen, die Probleme beim Lesen und Schreiben haben.

- **Migrationshintergründe**

Zur Zielgruppe des Beschäftigungsprojekts zählen auch Personen mit Migrationshintergrund. Vor allem Menschen, deren Deutschkenntnisse noch eingeschränkt sind, gelten für den österreichischen Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar.

- **Fehlender Führerschein**

Als ein weiteres Vermittlungshindernis gilt ein fehlender Führerschein. Dadurch sind die Personen in ihrer Mobilität sowie Flexibilität eingeschränkt und können den Anforderungen des Arbeitsmarkts nicht gerecht werden. Vor allem in der Region Radkersburg erweist sich ein fehlender Führerschein als großes Vermittlungshindernis, da das öffentliche Verkehrsnetz nur begrenzt ausgebaut ist.

- **Suchterkrankungen**

Sucht- und Alkoholprobleme sind schwerwiegende Erkrankungen, die die Arbeitsleistung einer Person sehr stark beeinflussen. Durch die physische und psychische Abhängigkeit sind die Betroffenen nicht in der Lage, einer Erwerbsarbeit nachzugehen.

- **Kinderbetreuungsaufgaben**

Auch Personen, die für die Versorgung und Erziehung ihrer Kinder alleine verantwortlich sind (vorwiegend noch immer Frauen), können oftmals den Anforderungen des heutigen Arbeitsmarktes nicht gerecht werden und zählen somit zur Zielgruppe des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts.

▪ **Finanzielle Probleme**

Zudem haben die betroffenen Personen vor allem durch die lange Periode ohne Erwerbsarbeit sehr oft erhebliche finanzielle Schwierigkeiten. Somit ergeben sich Probleme wie sich häufende Schulden und drohende Delogierung.

▪ **Psychische Belastungen und Probleme**

Zu den Vermittlungshindernissen zählen zudem psychische Belastungen und Probleme. Durch den psychischen Gesundheitszustand der Zielgruppe sind viele nicht in der Lage, einer geregelten Erwerbsarbeit nachzugehen.

▪ **Wohnsitz**

Der Bezirk Radkersburg zählt zu den „wirtschaftsschwächeren österreichischen Regionen“ (Das Land Steiermark 2006, S. 12). Somit ist das Beschäftigungsangebot im Bezirk gering. In solchen benachteiligten Regionen wohnhafte Personen, die nicht die Bereitschaft aufbringen oder in der Lage sind, ihren Wohnsitz zu Gunsten einer Beschäftigung zu wechseln oder tägliche Pendelfahrten auf sich zu nehmen, finden auf Grund ihrer Lage nur begrenzte Beschäftigungsmöglichkeiten vor.

(vgl. Pribas 2009, S. 5)

Durch diese Vielzahl an Vermittlungshemmnissen weisen die Personen der Zielgruppe des Beschäftigungsprojekts laut der Geschäftsführerin häufig ein „Selbstwertgefühl gleich Null“ (Pribas 2006, S. 9) auf. Diese Faktoren haben zur Folge, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projekts dem Druck der Arbeitswelt nicht standhalten können und dadurch aus dem Erwerbsleben und somit auch aus der Gesellschaft tendenziell ausgeschlossen werden (vgl. Pribas 2006, S. 9).

3.3 Rahmenbedingungen des Projekts

3.3.1 Verweildauer der Transitarbeitskräfte

Grundsätzlich ist bei Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten von einer „Verweildauer von maximal einem Jahr“ (Miller 2009, S. 8) auszugehen. Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ bietet seinen Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine *neunmonatige* Verweildauer (vgl. Pribas 2008, S. 5). Den Projektmitarbeitern und –mitarbeiterinnen ist es ein Anliegen, den Kontakt zu den Transitarbeitskräften nach Beendigung der neun Monate nicht abrupt abubrechen.

So bietet das Projekt die Möglichkeit, auch nach der Beschäftigung in das „Au(s)blicke – Haus“ zu kommen und den Kontakt zu den Schlüsselkräften sowie Teilnehmern und Teilnehmerinnen aufrecht zu erhalten. Dadurch soll auch nach dem Austritt aus dem Projekt Betreuung angeboten sowie weiterhin eine Hilfestellung bei der Arbeitssuche gewährt werden (vgl. Pribas 2008, S. 5).

3.3.2 Arbeitserprobung

Unter Arbeitserprobung versteht man eine Vorbereitungszeit für eine geplante Transitbeschäftigung beim Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“. Dadurch soll die persönliche sowie fachliche Eignung der Person festgestellt werden. Die Arbeitserprobung dient aber auch als Arbeitstraining, in dem die Personen Arbeitserfahrungen für die künftige Beschäftigung im Projekt sammeln sollen. Im Vordergrund der Betreuung der Person steht dabei der Übertritt in die Transitbeschäftigung im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt (vgl. Miller 2009, S. 6-7).

3.3.3 Probemonate

Nach dem Projekteintritt herrscht für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine dreimonatige Probezeit. In dieser kommen die Personen vornehmlich im Klimaschutzgarten zum Einsatz. Im geschützten Rahmen sollen so die Arbeitshaltung der Person verbessert sowie die benötigten fachlichen und sozialen Voraussetzungen für die Arbeit vermittelt werden. In der Regel arbeiten die Transitarbeitskräfte erst nach ihren Probemonaten im Dienstleistungssektor des Projekts.

3.3.4 Schlüsselkräfte

Das Team des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zeichnet sich durch eine multiprofessionelle Teamkonstellation aus. Zusätzlich zur sozialpädagogischen bzw. sozialarbeiterischen Fachkraft wird das Team von einer Biologin, einer Fachkraft für Gartenanlegung und Gestaltung sowie von einer Fremdenführerin unterstützt. Durch die intensive Teamarbeit stehen die Schlüsselkräfte in einem stetigen informellen Austausch. Dadurch sind alle Schlüsselkräfte über die beschäftigten Personen sowie über die neuesten Veränderungen im Projekt informiert.

3. DAS GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKT „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Im Folgenden wird eine kurze Beschreibung der Schlüsselkräfte bezüglich ihrer Ausbildung und ihrer Tätigkeitsbereiche im Projekt angeführt:

- Die Projektleiterin, Frau Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas, ist vornehmlich für die Projektentwicklung und das Projektmanagement zuständig. Zudem ist sie Vorstandsmitglied der Landesstelle Steiermark des Naturschutzbundes Österreich (ÖNB) sowie Bezirksstellenleiterin des ÖNB Steiermark für Deutschlandsberg. Zusätzlich hat sie die Leitung des Informationsbüros *Grünes Band* für Südosterreich inne.
- Frau Friedericke Trummer ist eine Fachkraft für den Bereich Produktentwicklung sowie den Vertrieb der Produkte. Sie ist zusätzlich für die Dienstleistungen des Projekts verantwortlich und übernimmt weiters die Planung und Gestaltung des Klimaschutzgartens.
- Frau Mag.^a Mag.^a (FH) Antje Lessing, Geografin, Sozialpädagogin und fotografische Künstlerin, ist für die sozialpädagogische Betreuung der beschäftigten Personen im Projekt verantwortlich. Zudem gehören die Entwicklung und Erneuerung des Projektkonzepts sowie die Umsetzung künstlerischer Projekte in ihren Aufgabenbereich.
- Frau Ingrid Scharf, Fremdenführerin mit Schwerpunkt Geschichte, historischer Gartenbaukunst und Kräuter, ist für die Gestaltung der Gartenanlage sowie für die Führungen durch den Klimaschutzgarten verantwortlich. Außerdem zählt zu ihren Aufgabenbereichen die Organisation von Projektveranstaltungen.

(vgl. Klimaschutzgarten Gosdorf 2009, o. S.)

3.4 Tätigkeitsspektrum des Projekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“

3.4.1. Der Klimaschutzgarten

Im Rahmen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ wurde mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine 1,7 ha große Gartenlandschaft – der Klimaschutzgarten – angelegt. Dieser bietet einen Querschnitt aus der Flora der Südsteiermark, insbesondere der Flora der einzigartigen Murauen. Er stellt einen „Bio-Energie-Garten“ (Das Land Steiermark 2009c, o. S.) dar und kann auch als „Recycle Garten“ (Klimaschutzgarten Gosdorf 2009, o. S.) bezeichnet werden. Hier wachsen sämtliche in der Bio-Energiegewinnung nutzbare Pflanzen. Die Ressourcen für die Gartenlandschaft stammen vornehmlich aus der unmittelbaren, regionalen Umgebung und werden sehr oft durch Sponsoring erhalten. Zu den Leitbildern des Projekts gehören die „regionale Wertschöpfungskette, umfassende Ressourcenschonung und ökologische Grundsätze“ (Klimaschutzgarten Gosdorf 2009, o. S.).

Der Klimaschutzgarten ist in mehrere Geländesektoren bzw. Themenbereiche gegliedert. Er umfasst einen Heil- und Gewürzkräutergarten, Staudengärten, einen Holzgarten, einen Religionsgarten, einen Schattengarten, Hügelbeete, einen Parzellengarten, einen Sumpfgarten, einen Gräsergarten sowie einen Steingarten. Zudem befindet sich im Klimaschutzgarten ein Lehmbiotop mit unterschiedlichen Wasserzonen (vgl. ebd., o. S.).

Der Klimaschutzgarten wird als Schaugarten für Besucher und Besucherinnen genutzt. Ziel ist es, Bewusstsein für Natur und Pflanzenwelt zu schaffen. Im Rahmen des Beschäftigungsprojekts werden auch Führungen durch den Klimaschutzgarten angeboten, um einen multimedialen Einblick in die Natur und Pflanzenwelt sowie in den Nutzen der Natur für den Menschen bieten zu können. Natur und Umweltschutz sind wichtige Themen in einer Zeit, in der der Mensch bereits erhebliche Eingriffe in das Ökosystem durchgeführt hat. Durch den biologisch angelegten Klimaschutzgarten sowie das Anbieten von Führungen durch den Garten trägt das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt erheblich zu einer Bewusstseinsbildung für Natur- und Umweltschutz bei, worin ein Hauptaugenmerk der Gemeinnützigkeit des Projekts liegt.

Der Klimaschutzgarten befindet sich unmittelbar am stark frequentierten Mur-Radweg

R2 und wird daher von Radfahrern, Radfahrerinnen und Wanderern besucht. Dadurch bringt dieses Projekt zusätzliche Besucher und Besucherinnen in die Gemeinde Gosdorf bzw. in den Bezirk Radkersburg und trägt somit zur Tourismusentwicklung bei (vgl. Das Land Steiermark 2009c, o. S.).

Ebenso das regionale bzw. kommunale Ziel des Bezirks, mehr Besucher bzw. Besucherinnen in die Region zu bekommen und dadurch den Tourismus sowie die Wirtschaftslage des Bezirks zu verbessern, wird durch den Klimaschutzgarten gefördert.

3.4.2 Produkte und Dienstleistungen

Das Projekt bietet Dienstleistungen im Bereich Gartengestaltung und -pflege sowie diverse Hilfstätigkeiten für den Bezirk Radkersburg an. Diese Tätigkeiten werden von Auftraggebern und Auftraggeberinnen zu einem fest gelegten Stundensatz bestellt. Die Dienstleistungen werden sowohl von Privatpersonen als auch von Firmen in Anspruch genommen. Angeboten werden Dienstleistungen in den Bereichen Gartenpflege, Hilfsarbeiten am Bau, Reinigungsarbeiten, einfache Malerarbeiten sowie Übersiedlungsarbeiten.

Zudem werden mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Projekts vor allem in den Wintermonaten, in denen die Gartenarbeit im Freien nur begrenzt möglich ist, unterschiedliche Produkte in der eigenen Werkstatt angefertigt und zum Verkauf angeboten (vgl. Pribas 2009, S. 3). Aus den Kräutern des Klimaschutzgartens werden unter anderem Teemischungen, Kräuter-Dinkelkissen und Lavendelkissen hergestellt. In der Winterzeit werden aber auch Holzarbeiten wie der Bau von Vogelhäusern und Nistkästen durchgeführt (vgl. Klimaschutzgarten Gosdorf 2009, o. S.).

Die erfolgreiche Ausführung der Dienstleistungen hängt sehr stark von der Teilnehmer- bzw. Teilnehmerinnenkonstellation des Projekts und deren Einsatzfähigkeit ab:

Voraussetzung sind körperliche, aber auch soziale und fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Diese werden im Zuge der Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zu vermitteln versucht.

Im Jahr 2008 hat sich die Anzahl jener Personen, die unter vielfachen Belastungen wie Alkoholismus, Wohnungslosigkeit, Schulden sowie fehlangepasstem sozialen Verhalten leiden, gesteigert. Durch die geringe Einsatzfähigkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen war es in diesem Jahr schwierig, Dienstleistungen in gewohntem

Ausmaß durchzuführen (vgl. Pribas 2009, S. 3).

3.5 Leistungen innerhalb des Projekts

3.5.1 Steigerung der beruflichen Qualifizierung

Das Projekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ versucht die berufliche Qualifizierung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch theoretische Einheiten und praktische Arbeiten zu erhöhen. Durch diese Kombination aus Theorie und Praxis werden die Aneignung von berufsbezogenen Inhalten sowie Anwendungswissen bestmöglich gewährt. Im Zuge der neunmonatigen Transitbeschäftigung ist es allerdings nicht möglich, eine anerkannte gärtnerische Ausbildung zu absolvieren.

3.5.1.1 Praktisches Arbeiten

Der Ausbildungsschwerpunkt im Projekt liegt bei gärtnerischen Arbeiten. Im Rahmen der praktischen Arbeit werden Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Bereichen Gartenpflege, Grünraumpflege, Anzucht von Pflanzen, Gartenführung, Pflanzenbestimmung sowie Baum- und Obstbaumschnitt vermittelt. Zudem werden Kenntnisse im Planzeichnen, Vermessen und einfachen Entwerfen vermittelt (vgl. Pribas 2006, S. 6-7). Der Klimaschutzgarten stellt dabei einen geeigneten Lernraum für das Kennenlernen und Ausprobieren von fachlichen Inhalten in einem geschützten Rahmen dar. Die Arbeitsbedingungen bei der Durchführung der Dienstleistungen ähneln bereits sehr den Bedingungen des regulären Arbeitsmarktes.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen durch die praktische Arbeit zum Wissen gelangen, dass sie sich durch bewussten Einsatz ihrer Stärken und Fähigkeiten individuell selbst verwirklichen können und so eine gute Arbeitsleistung vollbringen (vgl. Pribas 2006, S. 10).

3.5.1.2 Theoretischer Unterricht

In den Wintermonaten, vor allem von Dezember bis Februar, sind das Arbeiten im Garten sowie das Ausführen von Dienstleistungen nur begrenzt möglich. Diese Monate werden neben der Herstellung von Produkten aus den Kräutern des Klimaschutzgartens wie zum Beispiel dem Abpacken von Teemischungen vor allem für theoretische Unterrichtseinheiten genutzt. Dabei handelt es sich um einen fachdidaktischen Unterricht, der sich auf die individuelle Lern- und Merkfähigkeit der beschäftigten Personen bezieht. Vornehmlich geht es um eine Wissensvermittlung botanischer Inhalte, aber auch um die Vermittlung von Grundkenntnissen im Lesen und Schreiben (vgl. Pribas 2008, S. 4).

Im Zuge der theoretischen Unterrichtseinheiten ist es dem „Au(s)blicke – Team“ wichtig, dass die Personen ihre individuellen Lernerfolge sowie persönlichen Fortschritte erkennen und anerkennen lernen. Es soll ihnen gezeigt werden, dass ihr persönlicher Einsatz sowie ihre Anstrengung zur Erreichung ihrer angestrebten Ziele beitragen. Dies soll bei den unterrichteten Personen zu mehr Sicherheit und Selbstvertrauen führen und ihnen somit zur Stärkung des Selbstwertgefühls verhelfen.

Ausbildung zum Murauenguide

Zudem wird für interessierte Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Rahmen der theoretischen Unterrichtseinheiten eine Ausbildung zum Murauenführer bzw. zur Murauenführerin angeboten. Diese Ausbildung wird in Zusammenarbeit mit dem Institut für Naturschutz in Graz durchgeführt. Der Unterricht gliedert sich in mehrere theoretische und praktische Themenbereiche, die speziell auf die Murauenvegetation abgestimmt sind. Den Schwerpunkt der Ausbildung bilden botanische und zoologische Informationen über die Murauen und Grundkenntnisse aus der Pflanzenkunde, aber auch die Themen Ökologie, Gewässerkunde, Klimawandel sowie die Geschichte der Steiermark mit dem Schwerpunkt Murauen werden vermittelt.

Am Ende der theoretischen und praktischen Unterrichtseinheiten findet eine mündliche Prüfung unter der fachlichen Aufsicht des Instituts für Naturschutz statt. Nach erfolgreicher Ablegung der theoretischen sowie praktischen Prüfung werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu *Auenguides am grünen Band* zertifiziert (vgl. Gemeinde Gosdorf 2008, S. 5).

3.5.2 Sozialpädagogische Arbeit – Vermittlung von Schlüsselqualifikationen

Neben der Vermittlung von fachlichen Qualifikationen steht die Förderung von Schlüsselqualifikationen der beschäftigten Personen im Vordergrund. Durch die Verbesserung der Schlüsselqualifikationen wird auch die Beschäftigungsfähigkeit der einzelnen Personen zu erhöhen versucht. Unter dem Begriff *Schlüsselqualifikationen* werden Fähigkeiten verstanden, die die Basis für das betriebliche Handeln einer Person darstellen. In der heutigen Zeit wird unter anderem vorausgesetzt, kommunizieren zu können, Probleme erfassen und lösen zu können, sich auf neue Situationen einzustellen, Verantwortung zu übernehmen sowie sich in einem Team einordnen und gemeinsam zum Erfolg beitragen zu können (vgl. Lenz 2004, S. 55). Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. -chance der Transitarbeitskräfte am regulären Arbeitsmarkt steht in enger Verbindung mit der sozialen sowie psychischen Stabilisierung der Personen.

Im Zuge der Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ sollen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch ein gezieltes sozialpädagogisches Unterstützungs- und Betreuungssystem psychisch und sozial gefestigt werden. Zudem soll diese Unterstützung zur gesellschaftlichen Partizipation der Transitarbeitskräfte auch außerhalb des Projekts beitragen (vgl. Lenhart 2003, S. 146).

Die sozialpädagogische Aufgabe des Projekts besteht demnach darin, die psychosoziale Befindlichkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu verbessern.

Dazu zählen unter anderem:

- Stärkung des Selbstwertgefühls
- Festigung und Erweiterung der Sozialkontakte innerhalb und außerhalb des Projekts
- Verbesserung der psychosomatischen Befindlichkeiten
- Abbau von Stigmatisierungsängsten
- Veränderung bzw. Verbesserung der sozialen Lage
- Verbesserung der materiellen Belastungsfaktoren.

(vgl. Lenhart 2003, S. 149)

3. DAS GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKT „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Die sozialpädagogische Betreuung der beschäftigten Personen findet laut Leiterin des Projekts „praktisch ständig statt“ (Pribas 2009, S. 5). Dies zeichnet sich in besonderer Weise durch den Aufbau einer Vertrauensbasis zwischen Schlüsselkräften und beschäftigten Personen aus. Bei dem Neueintritt einer Transitarbeitskraft ist die wichtigste Aufgabe der Schlüsselkräfte demnach, das Vertrauen der Person zu gewinnen, denn nur so wird die Voraussetzung für eine gute Gesprächsbasis geschaffen. Um das Vertrauen zu gewinnen, ist es wichtig, geduldig mit den Personen zu sein und ihnen Zeit zu geben. Erst dann kann bei persönlichen Problemen Hilfe (Klärung der Wohnungssituation, Schuldenregulierung, Hilfestellung bei den verschiedenen rechtlichen und privaten Anliegen und Problemen) bereitgestellt werden (vgl. Pribas 2006, S. 9). Auch bei der Durchführung von Dienstleistungen für externe Kunden und Kundinnen der Dienstleistungen ist das Vertrauen zwischen Schlüsselkräften und beschäftigten Personen Voraussetzung für die Ausführung einer guten Arbeitsleistung, um die individuellen Wünsche der Kunden und Kundinnen bestmöglich erfüllen zu können.

Eine der wichtigsten sozialpädagogischen Aufgaben des Projekts besteht darin, eine geregelte Tagesstruktur bereitzustellen, da diese bei beschäftigungslosen Personen sehr oft nicht vorhanden ist. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen wieder zu einem geregelten Tagesablauf gelangen und so auf die Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Die geregelte Tagesstruktur soll zudem zu einer persönlichen Stabilisierung sowie zur Orientierung der beschäftigten Personen führen (vgl. Pribas 2006, S. 9-10).

Während der Verweildauer im Projekt wird besonders auf eine strikte Einhaltung der Betriebsregeln Wert gelegt. Es herrscht ein relativ strenges Dienstverhältnis, wie es auch am regulären Arbeitsmarkt zu finden ist. Diese Regeln beinhalten unter anderem einen pünktlichen Arbeitsbeginn sowie die genaue Einhaltung der halbstündigen Mittagspause. Unerlaubtes Fernbleiben sowie vermehrte Fehlzeiten werden im Projekt nicht geduldet und führen zu negativen Konsequenzen. In Gesprächen wird auf das Fehlverhalten hingewiesen, um dadurch die Einsicht der Person für das eigene Handeln zu gewinnen (vgl. Expertin, Position 48-51).

Zudem wird auf die äußere Erscheinung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wie Kleidung und Körperpflege Wert gelegt. Im Verlauf der Transitbeschäftigung soll auch ein gewisses Ordnungsprinzip vermittelt werden. So wird zum Beispiel darauf Acht gegeben, dass die gebrauchten Werkzeuge und Maschinen nach Vollendung eines

3. DAS GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGSPROJEKT „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Arbeitstages gereinigt und wieder auf ihren Platz zurück gebracht werden. Dadurch soll Verantwortungsbewusstsein für die Instandhaltung der betriebsinternen Gerätschaften vermittelt werden (vgl. Pribas 2009, S. 5). Die Leiterin des Projekts weist jedoch darauf hin, dass bei der Einhaltung der Betriebsregeln seitens des Betreuungsteams auch Kulanz ausgeübt werden muss (vgl. Expertin, Position 44-47).

Diese äußeren Anpassungsfaktoren wie Pünktlichkeit, Fehlzeiten und äußeres Erscheinungsbild gehen mit „inneren Integrationsleistungen“ (Lenhart 2003, S. 149) wie Belastbarkeit, Motivation, Verantwortung und Selbsteinschätzung der Projektteilnehmer und -teilnehmerinnen einher.

Unterstützung und Betreuung werden aber nicht nur von den Schlüsselkräften des Projekts angeboten. Die Arbeit in der Gruppe fördert einen fachlichen sowie persönlichen Austausch der beschäftigten Personen untereinander. Diese gegenseitige Unterstützung hängt natürlich sehr stark von der Gruppenkonstellation, die aufgrund der begrenzten Verweildauer der Transitarbeitskräfte einer ständigen Veränderung ausgesetzt ist, ab (vgl. Pribas 2009, S. 5).

Neben den Arbeiten im Team werden den Teilnehmern und Teilnehmerinnen auch Tätigkeiten zugeteilt, die sie selbstständig verrichten müssen. Durch die eigenständige Bewältigung von Arbeitsaufgaben bekommen die Beschäftigten mehr Selbstvertrauen, Mut und Hoffnung (vgl. Pribas 2006, S. 10).

Eine wichtige sozialpädagogische Leistung stellt neben der psychischen und sozialen Festigung der Person die Hilfestellung bei der Arbeitssuche dar. Die Unterstützung liegt dabei vor allem in der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie bei der gezielten Arbeitssuche für eine geeignete Beschäftigung.

3.6 Beihilfen und Finanzierung

3.6.1 Beschäftigungsträger

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte werden von „gemeinnützigen oder öffentlichen Rechtsträgern (in der Regel von Vereinen, Gemeinnützigen GmbH)“ (Miller 2009, S. 8) geführt. Träger des Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ ist die steirische Wissenschafts-, Umwelt-, und Kulturprojekträger GmbH, kurz St:WUK genannt. Diese Projekträgergesellschaft hat es sich zur Aufgabe gemacht, innovative Projekte für langzeitbeschäftigungslose Personen in die Wege zu leiten und zu unterstützen. Die Trägergesellschaft übernimmt die Initiative und Vorfinanzierung dieser vielfältigen Projekte, die Umsetzung liegt jedoch bei den eigenständig agierenden Projektleitern und -leiterinnen. Hauptförderungspartner der St:WUK sind neben dem AMS Steiermark verschiedene Ressorts der steirischen Landesregierung (vgl. Das Land Steiermark 2009d, o. S.).

3.6.2 Förderungen für das laufende Projekt

Als Hauptfinanzier von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten erweist sich das österreichische AMS. Das AMS kommt für Teile der Personal- sowie Sachkosten auf. Die Beihilfe für die Personalkosten der Transitarbeitskräfte kann bis zu einer Höhe von 66,7% gewährt, die Personalkosten der Schlüsselkräfte des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts zu 100% gefördert werden. Sachaufwände wie Abschreibungen, Kosten für Qualitätsmanagement sowie Schulungs- und Weiterbildungsaufwand für Schlüsselkräfte werden ebenfalls vom AMS übernommen. Sonstige Personalkosten (z.B. Administration, Buchhaltung, Reinigung) werden vom AMS nicht übernommen und müssen im Regelfall aus Eigenmitteln, Spenden oder finanzieller Beteiligung anderer Stellen wie zum Beispiel öffentlicher Förderstellen gedeckt werden. In einem niedrigeren Ausmaß können die Erlöse aus den erbrachten Dienstleistungen sowie dem Verkauf von Produkten herangezogen werden (vgl. Miller 2009, S. 11).

3.7 Qualitätsmanagement

3.7.1 Endbericht

Nach Beendigung einer Förderperiode, also nach jeweils einem Jahr, wird von Seiten des AMS ein Jahres- bzw. Endbericht gefordert. Dieser soll Aufschluss über den Maßnahmen- sowie Arbeitsmarkterfolg des Projekts geben und über den Projektverlauf des vergangenen Jahres informieren. Der Bericht beinhaltet die Anzahl der betreuten Transitarbeitskräfte sowie der eingesetzten Schlüsselkräfte und deren Beschäftigungsausmaß. Zusätzlich soll er auch über die Betreuung und Qualifizierung der beschäftigten Transitarbeitskräfte informieren (vgl. Miller 2009, S. 25). Zudem soll Aufschluss über die berufliche Weiterentwicklung der ehemaligen Beschäftigten des Projekts gegeben werden. Dabei wird der Arbeitsmarkterfolg, ein österreichweit einheitlicher Indikator, der Auskunft über die Vermittlung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den regulären Arbeitsmarkt gibt, gemessen. Somit muss nach der Beendigung einer Transitbeschäftigung der Verbleib der ehemaligen Beschäftigten festgehalten werden.

Unterschieden wird dabei zwischen:

- Vermittlung auf Arbeitsplatz
- Pensionierung
- Karenz, Mutterschutz
- Weiterbildungsmaßnahme
- Erwerbslosigkeit
- Sonstiges
- Nicht bekannt

(vgl. Pribas 2009, S. 2)

3.7.2 Zufriedenheit der Transitarbeitskräfte im Projekt

Die Erhebung der Teilnehmer- bzw. Teilnehmerinnenzufriedenheit dient als Grundlage für die laufende Qualitätssicherung und die kontinuierliche Verbesserung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts. Die Zufriedenheit wird mit Hilfe eines Online-Fragebogens nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erhoben. Befragt werden nicht nur jene Personen, die neun Monate beschäftigt waren, sondern auch Personen, die im Zuge einer Arbeitserprobung mindestens 35 Tage am Projekt teilnahmen (vgl. Miller 2009, S. 26).

4. Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Programmen und Maßnahmen

4.1 Stellenwert der Evaluation im arbeitsmarktpolitischen Kontext

In den letzten Jahren ist der Stellenwert der Evaluationsforschung im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik immer größer geworden. Angesichts des anhaltenden Ungleichgewichts am Arbeitsmarkt und der damit verbundenen hohen Relevanz arbeitsmarktpolitischer Programme wurde die Diskussion um ihre Wirkung neu belebt. Es wird, in Anbetracht der großen Problematik und der knappen Mittel, die Frage aufgeworfen, welche Maßnahmen der strukturellen Erwerbslosigkeit entgegenwirken können. So wird zunehmend erkannt, wie wichtig eine Evaluation für die Bewertung und Weiterentwicklung und somit auch für die Verbesserung einzelner Maßnahmen und Programme ist (vgl. Bangel/Brinkmann/Deeke 2004, S. 334).

Der Beitritt Österreichs zur EU hat die Rolle und den Stellenwert der Evaluation im arbeitsmarktpolitischen Kontext entscheidend verändert. Evaluationsvorhaben zur Bewertung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen werden nun zentral durch die EU-Vorgaben bestimmt. Der Europäische Sozialfonds (ESF) dient vor allem als qualitative Ergänzung zur nationalen aktiven Arbeitsmarktpolitik. Seine Mittel werden zur Kofinanzierung von aktiven arbeitsmarktpolitischen Programmen eingesetzt (vgl. Bangel/Brinkmann/Deeke 2004, S. 327) (siehe Kapitel 2.5.5). Über die Erreichung der Ziele, die Effektivität und Effizienz bei vom ESF kofinanzierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Programmen muss Rechenschaft abgelegt werden. Die von der ESF kofinanzierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Programme sind verpflichtet, über die Erreichung der Ziele, Effektivität und Effizienz Rechenschaft zu liefern. Daher gehört die Begleitung und Bewertung dieser Maßnahmen zu einer verpflichtenden Aufgabe der EU-Mitgliedsstaaten (vgl. Lenhart 2003, S. 141).

Die Evaluation bezieht sich in diesen Fällen allerdings vornehmlich auf den Verbleib der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach der Beendigung ihrer Zeit als Transitarbeitskräfte. Es wird davon ausgegangen, dass die Qualifizierung von erwerbslosen und benachteiligten Personen am Arbeitsmarkt zur Integration in den regulären Arbeitsmarkt führt. Dabei handelt es sich jedoch um eine sehr begrenzte und eindimensionale Bewertung einer Maßnahme und weitere wichtige Auswirkungen bleiben unbeachtet (vgl. Lenhart 2003, S. 143-145).

4. EVALUATION VON ARBEITSMARKTPOLITISCHEN PROGRAMMEN UND MAßNAHMEN

Die zunehmende Bedeutung der Evaluationen hat die Diskussion um die Möglichkeiten und Grenzen der Evaluierung im arbeitsmarktpolitischen Bereich neu belebt und eine „Reflexion über die Rolle und Weiterentwicklung von Evaluationskonzepten angeregt“ (Bangel/Brinkmann/Deeke 2004, S. 309). So wurde rasch erkannt, dass eine reine Wirkungsanalyse keinen Aufschluss über das Konzept einer Maßnahme gibt und deshalb nicht beleuchtet wird, ob das Programm relevante Entwicklungsleistungen erzielen kann. Somit bleibt eine kritische Hinterfragung der Ziele einer Maßnahme und der Interventionsmaßnahme selbst aus (vgl. Stockmann 2006, S. 72). Ebenso lässt eine reine Wirkungsanalyse keinen Aufschluss über die konkrete Umsetzung des Programmkonzepts zu (vgl. Wroblewski 2009, S. 133). Dadurch ergibt sich ein „deutlich eingeschränktes Spektrum an Fragestellungen“ (Wroblewski 2009, S. 133).

Wie bereits aufgezeigt, hat die Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Programmen und Maßnahmen ihre Berechtigung erlangt. Es besteht weitgehend Konsens über die Bedeutung der Analyse und Bewertung der Wirkung sowie über die Bedeutung der Evaluation für die Weiterentwicklung einzelner Förderprogramme. Zentrale Kernpunkte sind dabei die Fragen nach der „Effektivität der Maßnahme“ (Bangel/ Brinkmann/Deeke 2004, S. 310), also der Bewertung, ob mit den eingesetzten Mitteln die Programmziele erreicht wurden, und der „Effizienz der Maßnahme“ (Bangel/Brinkmann/Deeke 2004, S. 310), die nach der Erreichung gewünschter Effekte mit möglichst geringem Mitteleinsatz fragt.

Es besteht jedoch noch Uneinigkeit darüber, wie Evaluationsstudien nun im arbeitsmarktpolitischen Kontext konkret durchgeführt werden sollen. So sind die Fragen nach der Definition der Ziele und Erfolge arbeitsmarktpolitischer Programme und Maßnahmen sowie die Verwendung von Evaluationsmethoden noch unklar. Hier reichen die Ansätze von einem stark standardisierten und quantitativ orientierten bis hin zu einem ausschließlich qualitativen und projektbezogenen Blickwinkel. Natürlich gibt es zwischen den beiden Extremen auch Misch- bzw. Zwischenformen (vgl. ebd., S. 310). Momentan bestehen bei der Durchführung einer Evaluation „große Unterschiede in Hinblick auf methodische Zugänge, Qualitätsstandards und disziplinären Hintergrund“ (Wroblewski 2009, S. 134).

Eine weitere Schwierigkeit liegt in der Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Wirksamkeit verschiedener Programme und Maßnahmen. Dafür werden oft „gleichlautende, quantifizierbare Indikatoren“ (Bangel/Brinkmann/Deeke 2004, S. 311) für die Analyse des Evaluationsgegenstandes eingesetzt.

4.2 Besonderheiten der arbeitsmarktpolitischen Evaluationen

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Programme stehen immer im Kontext mit der Politik und es ist daher von großer Bedeutung, dass ihre Evaluation auch politikgestaltend konzipiert wird. Dies setzt die Anwendung von dialogorientierten und somit reflexiven Verfahren der Erfolgskontrolle voraus. Es sollen die unmittelbaren sowie mittelbaren Stakeholder systematisch in die Untersuchung miteinbezogen werden, so dass der Evaluationsprozess auch als Lernprozess begriffen werden kann (vgl. Bangel/Brinkmann/Deeke 2004, S. 324).

Im Folgenden werden einige Punkte aufgezählt, die bei der Konzeption einer Evaluation Berücksichtigung finden sollten (vgl. ebd., S. 324):

- Zur Erhebung von Evaluationsdaten soll ein Methodenmix von quantitativen und qualitativen Erhebungsinstrumenten herangezogen werden. Es sollen prozessproduzierende Daten mit der Analyse von gezielt erhobenen, repräsentativen Befragungsdaten sowie Experten- und Expertinnengesprächen verknüpft werden.
Es ist von Vorteil, die unmittelbaren Nutzer bzw. Nutzerinnen von Programmen und Maßnahmen mittels Befragung in die qualitative Analyse mit einzubeziehen.
- In den Prozess der Evaluation sollen alle Akteure und Akteurinnen der Maßnahme miteinbezogen werden. Bereits im Evaluationsprozess ist es wichtig, das Experten- und Expertinnenwissen zu aktivieren. Dadurch erfolgt eine Selbstreflexion und Selbstevaluation beim Maßnahmenträger bzw. bei der Maßnahmenträgerin.
- Zudem sollen auch jene Akteure und Akteurinnen, die das Programm in der Entwicklungsphase mitgestaltet und gefördert haben (Ministerium, Umsetzungsagenturen) in die Analyse miteinbezogen werden. Dadurch wird anstatt eines kontrollierenden Verfahrens ein diskursiver Weg gewählt, um Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Programme und Maßnahmen erzielen zu können.
- Die Veröffentlichung der Evaluationsergebnisse trägt zur Transparenz von Programmen und Maßnahmen bei und ist daher sehr wichtig.

(vgl. Bangel/Brinkmann/Deeke 2004, S. 324)

II. EMPIRISCHER TEIL

5. Evaluation des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“

Bei dem vorliegenden empirischen Teil der Arbeit wird genauer auf die Evaluation des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ eingegangen. Forschungsdesign, die Arten der Datenerhebung und Ergebnisse der Untersuchungen werden im folgenden Teil der Masterarbeit genau vorgestellt. Bei der vorliegenden Untersuchung handelt es sich um eine *extern geführte, formative, partizipative* und *zielorientierte Evaluation*:

5.1. Ziel der Evaluation

Im Zuge der vorliegenden Evaluation wird überprüft, wie erfolgreich die einzelnen Aufgabenbereiche des Beschäftigungsprojekts durchgeführt werden. Dabei handelt es sich um eine erkenntnisorientierte Evaluation (vgl. Stockmann 2007c, S. 37), da die Ergebnisse für die Weiterentwicklung und Verbesserung der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahme genutzt werden sollen. Die Evaluation hat einen *formativen Charakter*, da sie den Prozess der Durchführung beleuchtet und so zur Verbesserung des laufenden Projekts beiträgt (Stockmann 2007b, S. 19).

- **Legitimation des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts**

Die Evaluation von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ nimmt eine wichtige Legitimationsrolle für das Projekt ein, da sie den Wirkungsrad der Maßnahme offenlegt (vgl. Stockmann 2007c, S. 38).

Bei der vorliegenden Evaluation handelt es sich um eine *extern geführte*, da ich als forschende Person nicht im direkten Zusammenhang mit dem Projekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ stehe und ich mich als neutrale, unabhängige Person im Forschungsprozess verstehe. Außerdem ist geplant, die Ergebnisse der Evaluation öffentlich vorzustellen, was zur Legitimation sowie Akzeptanz des Projekts in der Öffentlichkeit beiträgt.

- **Zielorientierte Evaluation**

Als Evaluationsdesign wurde eine *zielorientierte Evaluation* gewählt. Demnach wird die Erreichung der festgelegten Ziele der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahme überprüft. Die Beurteilungskriterien der Evaluation stammen zum einen aus den Zielen des Arbeitsmarktservice Österreich für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte, die in den Bundesrichtlinien für Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) (Miller 2009) festgelegt wurden, zum anderen wurden aber auch die Erfolge der von dem Projekt selbst festgelegten Ziele einer kritischen Betrachtung unterzogen. Im Kapitel 3 wurden die Ziele bzw. der Aufgabenbereich des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ genau erläutert und definiert. Die wichtigsten unter diesen Zielen wurden gemeinsam mit der Geschäftsführerin des Projekts festgelegt. Dadurch soll ein Widerspruch in den festgeschriebenen und den tatsächlich angestrebten Zielen des Projekts vermieden werden (vgl. Stockmann 2006, S. 71). Zudem wurden die Schlüsselkräfte sowie die Geschäftsführerin des Projekts in die Konzeption des Evaluationsdesigns miteinbezogen, so dass das Evaluationsdesign in einem *diskursiven Austausch* konzipiert werden konnte.

- **Evaluierte Ziele**

Bei Evaluationen im arbeitsmarktpolitischen Kontext wird oftmals der Erfolg der Maßnahme über den Verbleib der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach Beendigung ihrer Transitzeit beurteilt (vgl. Lenhart 2003, S. 146).

Bei der vorliegenden Evaluation von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ wurde bewusst auf eine Verbleibsanalyse der ehemaligen Beschäftigten verzichtet. Vielmehr wurde der Erfolg weiterer wichtiger Maßnahmeneffekte beleuchtet und beurteilt. Dadurch kommt es zu keiner begrenzten und eindimensionalen Bewertung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts, wie es durch die reine Betrachtung der Zahl der Vermittlungsquote von ehemaligen Beschäftigten gegeben wäre, sondern vielmehr treten individuelle Chancen, Veränderungen der Einstellungen, Befindlichkeiten und Motivationslagen sowohl in beruflicher als auch personeller Hinsicht der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den Fokus der Bewertung (vgl. Lenhart 2003, S. 148).

5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Beurteilt werden Maßnahmeneffekte wie:

- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen
 - Vermittlung von beruflicher Qualifizierung
 - Persönliche Stabilisierung
 - Einstellungsveränderung zur Arbeitswelt
 - Stärkung des Selbstwertes
-
- **Methodenmix – quantitative und qualitative Methoden**

Zur Erhebung der Evaluationsdaten wurde ein Methodenmix von quantitativen und qualitativen Methoden vorgenommen. In den letzten Jahren war bei der Methodendiskussion in den Human- und Sozialwissenschaften ein „Trend zu qualitativen Erkenntnismethoden“ (Mayring 2002, S. 9) erkennbar. Mit dieser Öffnung für qualitative Ansätze wurde zugleich eine Kombination mit quantitativen gefordert.

Die vorliegende Evaluation ist *explanativ*, da sie zur Überprüfung der aufgestellten Hypothesen (siehe Kapitel 5.2.2) herangezogen wird. Um das Thema der Untersuchung möglichst breit erkunden zu können, wurden sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsmethoden gewählt.

Im Zuge der qualitativen Befragung wurden die unmittelbaren Nutzer und Nutzerinnen, also die Teilnehmer und Teilnehmerinnen bzw. ehemaligen Beschäftigten des Projekts, selbst befragt. Somit wurde der subjektive Nutzen der beschäftigten Personen bzw. ehemaligen Beschäftigten von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ erhoben.

Als weiterer wichtiger Teil der vorliegenden Untersuchung dient das Expertinneninterview mit der Leiterin des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts, um „zusätzliche Informationen wie Hintergrundwissen und Augenzeugenberichte“ (Meuser/Nagel 2005, S. 73) über das Projekt zu erhalten.

Im Zuge der quantitativen Befragung wurden die Kunden bzw. Kundinnen der angebotenen Dienstleistungen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts mittels eines standardisierten Fragebogens befragt.

Durch die Befragung der unmittelbaren Nutzer und Nutzerinnen des Projekts erhält die vorliegende Evaluation einen *partizipativen Charakter*.

5.2 Untersuchungsanlage

5.2.1 Forschungsfragen

Ziel eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts (GBP) ist es einerseits, durch berufliche Qualifizierung und persönliche Stabilisierung die „Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen“ (Miller 2009, S. 6) zu erreichen. Andererseits sollen durch die Herstellung von Produkten oder das Anbieten von Dienstleistungen öffentliche und gemeinnützige Interessen in einer Region abgedeckt werden (vgl. Miller 2009, S. 6). So wurde im Zuge der Evaluation des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ der Erfolg beider Ziele, des arbeitsmarktpolitischen sowie des regionalen, untersucht. Es kann nun ein umfassender Blick auf die Leistungen des gesamten Projekts geworfen werden.

Die Fragestellungen der vorliegenden Untersuchung lauten:

Arbeitsmarktpolitische Zielebene:

- Wie schätzen die Transitarbeitskräfte bzw. ehemaligen Beschäftigten die Verbesserung ihrer Jobchancen (Beschäftigungsfähigkeit) durch die Teilnahme am GBP ein?

Regionale Zielebene:

- Ist das Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ für die Region nützlich? Wird durch das Projekt die regionale Wirtschaft belebt und werden allgemeine gesellschaftliche Zielsetzungen erreicht?

Die Erreichung der *arbeitsmarktpolitischen Ziele* wurde mittels *Leitfadeninterviews mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen bzw. ehemaligen Beschäftigten* erhoben. Die Erfolge auf der *zweiten Zielebene*, dem öffentlichen sowie gemeinnützigen Interesse des Projekts, wurden mittels einer *quantitativen Kunden- bzw. Kundinnenbefragung* evaluiert

5.2.2 Hypothesen

Abgeleitet von den Zielen Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte wurden eine Haupthypothese sowie weitere Unterhypothesen entwickelt, die im Forschungsverlauf überprüft werden sollen:

Haupthypothese:

- Das Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ erfüllt die arbeitsmarktpolitischen sowie regionalen und gemeinnützigen Ziele eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts.

Unterhypothesen:

- Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ trägt zur beruflichen Qualifizierung sowie zur Bildung sozialer Kompetenzen bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen bei, wodurch die Chancen der Personen, in den regulären Arbeitsmarkt (wieder) integriert zu werden, gesteigert werden können.
- Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ trägt durch das Angebot der Dienstleistungen, deren erfolgreiche Durchführung sowie durch die Herstellung diverser Produkte zum öffentlichen sowie gemeinnützigen Interesse der Region Radkersburg positiv bei.

5.3 Qualitative Erhebung

5.3.1 Das fokussierte Interview

Um den arbeitsmarktpolitischen Erfolg des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ erheben zu können, wurde mit sechs (zum Teil ehemaligen) Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine qualitative Befragung durchgeführt. Ziel der qualitativen Befragung war es, Datenmaterial zu erhalten, mit dem die Auswirkung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts auf die Transitarbeitskräfte festgestellt werden kann.

5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Interviews gelten vor allem in der qualitativen Sozialforschung meist als besonders geeignet, um die Sicht des Menschen angemessen erheben zu können (vgl. Mey 2003, S. 4). So können die Einstellungen, Erfahrungen und Verhaltensweisen der befragten Personen bestmöglich erfasst werden.

Im Zuge der qualitativen Erhebung kommt das fokussierte Interview zur Anwendung. Beim fokussierten Interview handelt es sich um eine offene, halbstrukturierte Befragung mit Hilfe eines Interviewleitfadens. Die befragten Personen haben allesamt „eine spezifische, konkrete, keineswegs experimentell konstruierte, sondern ungestellte Situation erfahren und erlebt“ (Lamnek 1995, S. 79). Die Voraussetzung für ein fokussiertes Interview ist, dass die befragten Personen eine Gemeinsamkeit, zum Beispiel ein Erlebnis bzw. eine Erfahrung, haben. Es sollen bestimmte Aspekte dieser gemeinsamen Erfahrung der Befragten möglichst „umfassend, thematisch konzentriert, detailliert und einschließlich der emotionalen Komponenten“ (Friebertshäuser 1997, S. 378) beleuchtet werden.

Der Interviewer bzw. die Interviewerin muss vor Durchführung der Befragung eine sorgfältige Analyse des Untersuchungsgegenstandes vornehmen. Auf Basis vorformulierter Hypothesen wird ein Interviewleitfaden erstellt (vgl. Bortz/Döring 2003, S. 314f.) Das Interview lässt die befragte Person möglichst frei zu Wort kommen, so dass es einem offenen Gespräch nahe kommt. Dieses ist jedoch zentriert auf ein bestimmtes Thema, auf das immer wieder zurückzukommen ist (vgl. Mayring 2002, S. 67). Die Interviewfragen konzentrieren sich auf die von der forschenden Person als relevant erachteten Aspekte der Untersuchung. Dadurch sollen möglichst umfassend die subjektiven Definitionen und Wahrnehmungen der befragten Personen ermittelt werden.

Das Ziel des Interviews ist es, „die subjektiven Erfahrungen der befragten Personen in der früher erlebten und vom Forscher aufgrund der Beobachtung analysierten Situation zu erfassen“ (Lamnek 1995, S. 79).

5.3.1.1 Stichprobe: Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts

Vorgesehen war eine Stichprobe aus Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die bereits mindestens zwei Monate im Projekt beschäftigt waren, um eine gewisse Homogenität und somit Vergleichbarkeit der Zielgruppe zu gewähren. Außerdem bestand die Annahme, dass Personen ab dem zweiten Monat im Projekt einen gewissen Grad an Arbeitsroutine erlangt haben und über ihre Erfahrungen, ihre Meinungen und Gefühle bereits berichten können.

Da es im Jänner und Februar einen starken Teilnehmer- bzw. Teilnehmerinnenwechsel gab, war es zum Erhebungszeitpunkt nicht möglich, genügend Probanden und Probandinnen aus der ursprünglich gewünschten Zielgruppe zur Verfügung zu haben. So wurden zwei Interviews mit Personen geführt, die zur Zeit der Befragung nicht mehr im Projekt beschäftigt waren. Da jedoch die Befragung unmittelbar nach deren Beendigung der neun Monate stattfand, kann angenommen werden, dass sie sich noch gut an die Zeit ihrer Beschäftigung erinnerten, so dass die Interviews in die Erhebung aufgenommen werden konnten. Eine der Interviewten war zur Zeit der Befragung erst fünf Wochen im Projekt beschäftigt, so dass sie zum Bereich Dienstleistungen nichts berichten konnte. Das Geschlechterverhältnis der qualitativen Erhebung ist ausgewogen. Die Befragung wurde mit *drei Frauen* und *drei Männern* durchgeführt.

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über Zeitpunkt des Einstiegs bzw. Ausstiegs, Alter, Familienstand und Berufsausbildung der befragten Personen:

5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS
 „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Befragte	Verweildauer im Projekt bzw. Zeitpunkt des Ausstieges	Alter	Familienstand	Berufsausbildung
B1 _M	ca. 6 Monate	23	ledig	gelernter Tischler
B2 _M	ca. 4 Monate	50	verheiratet, 4 Kinder	HTL Hochbau
B3 _F	seit 1. März 2009 Teilnahme abgeschlossen	21	feste Partnerschaft	keine abgeschlossene Berufsausbildung
B4 _M	ca. 4 Monate	38	ledig	keine abgeschlossene Berufsausbildung
B5 _F	5 Wochen (Probezeit)	20	ledig	Abschluss an Höherer Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe im Bereich Marketing (dreijährig ohne Matura)
B6 _F	seit 25. Februar 2009 Teilnahme abgeschlossen	34	ledig	Gelernte Einzelhandelskauffrau

Tabelle 1: Soziodemografische Daten der befragten Personen

5.3.1.2 Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden

Bei der Durchführung eines Leitfadeninterviews ist es einerseits wichtig, eine möglichst alltagsnahe Kommunikations- und Gesprächssituation herzustellen, so dass die Befragten möglichst frei erzählen können. Andererseits muss es dem Forscher bzw. der Forscherin gelingen, das Gespräch mit Hilfe des Leitfadens thematisch orientiert zu leiten. Die Gefahr eines Leitfadens besteht darin, dass das Interview zu einem Frage- und Antwort-Dialog verkürzt wird, in dem sämtliche Fragen des Leitfadens der Reihe nach abgefragt werden. Dem Befragten bzw. der Befragten wird so möglicherweise der Raum genommen, zusätzliche, für die Erhebung relevante Themen einzubringen (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 377). Dies muss der Forscher bzw. die Forscherin im Interviewprozess stets im Auge behalten.

Der Leitfaden für die fokussierten Interviews mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen bzw. ehemaligen Beschäftigten wird aus den Zielen und Aufgaben von Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten erstellt und orientiert sich an den Hypothesen. So enthält der Leitfaden die „relevanten und anzusprechenden Themen und die für die Situation wichtigen Aspekte und Elemente“ (Lamnek 1995, S. 79).

Der Leitfaden für das Interview der vorliegenden Untersuchung konzentriert sich auf folgende vier relevante Dimensionen:

- 1. Soziodemografische Daten** (z.B.: Alter, Geschlecht, Berufsausbildung, Grund der Erwerbslosigkeit)
Die Befragung von soziodemografischen Daten soll Aufschluss über die Person selbst sowie über die Zeit ohne Erwerbsarbeit geben.
- 2. Veränderung der persönlichen Lebensumstände durch die Teilnahme am Projekt** (z.B.: Sozialpädagogische Betreuung, Finanzielle Lage, Freizeitverhalten)
Dieser Teil des Interviews wirft den Blick auf die durch die Betreuung im Projekt hervorgerufenen Änderungen im Leben der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen.

5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

3. **Qualifizierung** (allgemeine Schlüsselqualifikationen und berufliche Qualifikationen)

In diesem Teil des Interviewleitfadens geht es um die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen sowie um die Vermittlung allgemeiner Schlüsselqualifikationen.

4. **Zukunftsperspektiven**

Diese Dimension fragt nach den beruflichen sowie privaten Zukunftsperspektiven und Berufswünschen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bzw. ehemaligen Beschäftigten.

Der ausformulierte Interviewleitfaden für die Befragung der Transitarbeitskräfte befindet sich im Anhang.

Der Leitfaden wurde detailliert ausformuliert und die Themenbereiche, bei denen nachgefragt werden sollte, wurden bereits zuvor festgelegt. Dadurch kann ein gewisser Grad an Standardisierung gewährt werden, wodurch bei der Interpretation die Vergleichbarkeit der Interviews erleichtert wird. Trotz der vorformulierten Fragen diente der Leitfaden dieser Untersuchung lediglich als Gerüst und wurde flexibel gehandhabt (vgl. Flick 2002, S. 119). Er sollte die Befragten dazu bringen, ihre subjektiven Einschätzungen und Erfahrungen anhand von konkreten Erlebnissen und Beispielen darzustellen (vgl. Friebertshäuser 1997, S. 375). So erfolgt die Abhandlung dieser vier Dimensionen in Form von offenen Fragen und erzählenden Antworten.

5.3.1.3 Durchführung des fokussierten Interviews

Bevor es zur tatsächlichen Befragung kam, wurde ein Probeinterview mit einer Studentin der Karl-Franzens-Universität Graz durchgeführt, um den Interviewleitfaden zu testen. Auf diese Weise wurden „problematische, zu komplexe oder unverständliche Frageformulierungen“ (Friebertshäuser 1997, S. 376) ermittelt und ausgebessert. Die erfolgreiche Durchführung von Interviews hängt stark von der „situativen Kompetenz des Interviewers“ (Flick 2002, S. 124) ab. Der Erfolg von Interviews lässt sich daher durch Probeinterviews erhöhen.

5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Nachdem die Stichprobe gemeinsam mit der Leiterin des Projekts ausgewählt wurde, wurden die zu befragenden Personen von mir persönlich sowie von der Leiterin um ihre Teilnahme gebeten. Mit jenen zwei Personen, die zur Zeit der Befragung nicht mehr im Projekt beschäftigt waren, wurde telefonischer Kontakt hergestellt. Meine Bitte wurde von allen Personen mit durchwegs großem Interesse aufgenommen und alle erklärten sich bereit, an der Befragung teilzunehmen, so dass die Interviews von Ende Februar bis Mitte März 2009 durchgeführt werden konnten. Sämtliche Interviews wurden im „Au(s)blicke – Gebäude“ durchgeführt und dauerten zwischen 40 und 75 Minuten. Teilweise wurden die Interviews durch kurze Unterbrechungen (z.B. andere Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen gingen durch den Raum) gestört. Es wurde darauf geachtet, dass eine angenehme Interviewatmosphäre herrschte, die einer alltäglichen Gesprächssituation so nahe wie möglich kam.

Während der ersten beiden Interviews wurden zwei Themenbereiche (*Krankenstände der Transitarbeitskräfte* und das *Ansehen des Projekts in der Region*) angesprochen, die im Interviewleitfaden nicht vorkamen. Diese Themen wurden jedoch für die Beantwortung der Forschungsfrage als relevant erachtet und so wurde der Interviewleitfaden um diese beiden Themenbereiche erweitert. Es zeigte sich, dass der Leitfaden gut strukturiert war und die notwendigen Antworten zur Überprüfung der formulierten Hypothesen erfragt werden konnten.

Um die Gespräche in ihrer Gesamtheit erfassen zu können, mussten sie als Tonaufzeichnungen gespeichert werden, weshalb alle Interviews mittels eines digitalisierten Voicerecorders aufgenommen wurden.

5.3.2 Expertinneninterview

Experten- bzw. Expertinneninterviews stellen eine spezielle Anwendungsform von Leitfadeninterviews dar. Sie ist zwar weit verbreitet und kommt in den verschiedensten Forschungsfeldern zum Einsatz, ihr wird jedoch „ein deutlicher Mangel an methodischer Reflexion“ (Meuser/Nagel 2005, S. 72) vorgeworfen.

Das Interesse an der befragten Person konzentriert sich auf die Eigenschaft als Experte bzw. Expertin für ein bestimmtes Handlungsfeld (vgl. Flick 2002, S. 139). So dient das Experten- bzw. Expertinneninterview dazu, „spezifisches und konzentriertes Wissen ausgewählter Personen zu einem eingegrenzten Themenbereich abzufragen“ (Bobens 2006, S. 319).

Der Experten- bzw. Expertinnenstatus ist ein „relationaler Status“ (Meuser/Nagel 2005, S. 73), der vom Forscher bzw. der Forscherin für eine spezifische Fragestellung verliehen wird. In dieser Forschungsarbeit sind daher Experten und Expertinnen, die als Funktionsträger und -trägerinnen innerhalb des zu untersuchenden Projekts stehen, von Interesse. Sie werden als Träger bzw. Trägerinnen von Wissen, insbesondere vom internen Wissen bestimmter Institutionen, gesehen (vgl. Bobens 2006, S. 319). Gegenstände des Experten- bzw. Expertinneninterviews sind demnach die „verknüpften Zuständigkeiten, Aufgaben, Tätigkeiten und die aus diesen gewonnenen exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände“ (Meuser/Nagel 2005, S. 74). Der Experte bzw. die Expertin wird nicht als Individuum, sondern vielmehr als „Repräsentant einer Gruppe“ (Flick 2002, S. 139) angesprochen.

In der vorliegenden empirischen Analyse wurde die Geschäftsführerin des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ als Expertin angesprochen. Im Zentrum der Befragung stehen demnach die exklusiven Erfahrungen und das Wissen der Expertin. Die Befragung der Expertin soll zusätzliche Informationen wie Hintergrundwissen zu den Befragungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bzw. der ehemaligen Beschäftigten des Projekts liefern. Aus dem Alltagswissen sowie den subjektiven Erfahrungen der Expertin kann ein tiefgreifender Einblick in das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt gewährt werden.

5.3.2.1 Erhebungsinstrument – Interviewleitfaden

Auch bei der Befragung der Expertin wurde zuvor ein Leitfaden konstruiert. Dem Leitfaden kommt eine Steuerungsfunktion in Hinsicht auf den Ausschluss von Themen, die für die Untersuchung nicht relevant sind, zu (vgl. Flick 2002, S. 139). Zugleich soll der Leitfaden dem Experten bzw. der Expertin erlauben seine bzw. ihre Sicht der Dinge zu formulieren (vgl. Meuser/Nagel 2005, S. 77). Hier liegt wiederum die Kunst der Interviewführung, „die richtige Balance zwischen Eingreifen und `Laufenlassen` zu finden und eine angemessene Interviewdauer einzuhalten“ (Bortz/Döring 2003, S. 310).

Der Leitfaden für das Expertinneninterview konzentriert sich auf folgende acht relevante Dimensionen:

1. Fragen zur Person

Diese Dimension soll Aufschluss über Einstieg, Aufgabenbereich, berufliche Ausbildung der Expertin sowie ihre Motivation für diesen Aufgabenbereich geben.

2. Beschreibung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts

Hier sollen Ziele und Aufgaben sowie Personalschlüssel beschrieben werden.

3. Betreuungsarbeiten – Arbeit mit Transitarbeitskräften

Durch diese Dimension wird die Zielgruppe des Projekts, deren Vermittlungsfähigkeit sowie die sozialpädagogische Betreuung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen beschrieben.

4. Personal/Aufbau/Förderung

Dieser Teil des Interviews liefert einen Blick auf die Ressourcen sowie die finanziellen Förderungen des Projekts.

5. Qualitätsmanagement

Diese Dimension betrachtet den Arbeitsmarkterfolg sowie die Teilnahmezufriedenheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

6. Öffentlichkeitsarbeit/Anerkennung

Diese Dimension soll den gesellschaftlichen Nutzen sowie den öffentlichen Stellenwert von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ im Bezirk Radkersburg aus Sicht der Expertin darstellen.

7. Arbeitszufriedenheit

Neben dem Spannungsverhältnis von Sozialarbeit und Wirtschaftlichkeit wird in dieser Dimension Aufschluss über die Arbeitsbedingungen der Schlüsselkräfte des Projekts geliefert.

8. Zukunftsperspektiven

In dieser Dimension wird auf die Zukunft des Projekts bzw. auf die berufliche Zukunft der Expertin in ihrer leitenden Funktion eingegangen; auch werden Perspektiven für die Weiterführung des Gemeinnützigen Projekts geliefert.

Der ausformulierte Interviewleitfaden für das Expertinneninterview befindet sich im Anhang.

5.3.2.2 Durchführung des Expertinneninterviews

Auch vor dem Expertinneninterview wurde ein Probeinterview durchgeführt, um den Interviewleitfaden bestmöglich optimieren zu können.

Die Leiterin des Projekts zeigte sofortige Bereitschaft, ein Interview zu geben. Dieses konnte Mitte Februar 2009 durchgeführt werden. Es fand ebenfalls im Gebäude von „Au(s)blicke“ statt und dauerte 30 Minuten. Das Interview wurde durch ein Telefongespräch einmal unterbrochen. Es herrschte eine relativ entspannte Atmosphäre.

Der Interviewleitfaden zeigte sich als geeignetes Instrument, um das Gespräch mit der Expertin durchzuführen. Allerdings fiel hier auf, dass sich die Befragung sehr am Leitfaden orientierte und die Expertin kaum eigene Themen formulierte. Auch dieses Interview wurde mittels eines digitalisierten Voicerecorders mit eingebautem Mikrofon aufgenommen.

5.3.3 Auswertung der qualitativen Erhebung

5.3.3.1 Bearbeitung der fokussierten Interviews und des Expertinneninterviews

Bevor das konkrete Befragungsmaterial ausgewertet werden kann, muss es aufbereitet und dokumentiert werden, um einen Überblick zu erhalten. Die wörtliche Transkription der Interviews bietet die Basis einer ausführlichen, interpretativen Auswertung des Datenmaterials (vgl. Mayring 2002, S. 89). Bei den geführten Interviews steht die „inhaltlich-thematische Ebene“ (Mayring 2002, S. 89) der Befragung im Vordergrund und demnach die sprachliche Färbung des gesprochenen Textes (Pausen, Tonhöhe, Lachen, gleichzeitiges Sprechen etc.) im Hintergrund. Folglich wurde die gesprochene Sprache in normales Schriftdeutsch übertragen. Der Dialekt wurde bereinigt, Satzbaufehler zum Teil behoben und somit der Stil begradigt. Dennoch wirken die niedergeschriebenen Gespräche durch unvollständige Sätze, Wiederholungen und Füllwörter holprig und schlecht ausformuliert (vgl. Bortz/Döring 2003, S. 312).

Da die Interviewäußerungen sehr persönliche Daten der befragten Personen enthalten, müssen im Sinne des Datenschutzes Maßnahmen zum Schutz der Befragten ergriffen werden (vgl. Bortz/Döring 2003, S. 312). So werden Personen- und Ortsnamen der

5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Befragten anonymisiert und mit Decknamen (= Maskierung) versehen. Im konkret vorliegenden Fall wurden die Personen mit den Großbuchstaben B und die Interviewerin mit dem Buchstaben I versehen.

Zusätzlich zu der Audioaufzeichnung wurde zu jedem Interview unmittelbar nach der Aufnahme ein Zusatzprotokoll erstellt, in dem die als wichtig erachteten Eindrücke und Beobachtungen festgehalten wurden.

Die Transkripte der geführten Interviews wurden mit dem restlichen Datenmaterial unter der Berücksichtigung des Datenschutzes archiviert. Zum archivierten Material zählen die Audiodateien, die Transkripte (elektronisch als Datei und als Ausdruck auf Papier), Angaben zur Textentstehung (Ort, Zeit, Interviewpartner bzw. -partnerin) sowie die Zusatzprotokolle der Interviews.

5.3.3.2 Auswertung der Interviews

Im Zuge der Interpretation der Interviews kam die *qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2002)* zur Anwendung. Der Grundgedanke dieses Verfahrens ist die systematische Analyse der Texte, „indem sie das Material schrittweise mit theoriegeleitet am Material entwickelten Kategoriensystem bearbeitet“ (Mayring 2002, S. 114). Durch die Gewinnung eines Kategoriensystems werden in der Folge jene Aspekte festgelegt, die aus dem Material herausgefiltert werden sollen.

Die geführten Interviews wurden mit Hilfe des computerunterstützten Textinterpretationsprogrammes *MAXQDA 2007* ausgewertet. Die einzelnen transkribierten Texte wurden segmentiert und mit Codes versehen. Durch die Strukturierung der Texte wurden die Kategorienbildung und so die Herausarbeitung der Schwerpunkte der Interviews ermöglicht, wodurch ein Kategoriensystem entstand.

5.4 Quantitative Erhebung

5.4.1 Quantitative Befragung mittels Fragebogen

Um auf die zweite Zielebene, die regionale (siehe Kapitel 5.2.1), eingehen zu können, kam ein strukturierter Fragebogen zur Kunden- und Kundinnenzufriedenheit zum Einsatz. Ziel dieser Befragung war es, aufzuzeigen, wie zufrieden die Kunden und Kundinnen mit den erbrachten Leistungen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts sind. So sollte der Gemeinnutzen des Projekts im Bezirk Radkersburg festgestellt werden.

Fragebögen stellen eine quantitative, schriftliche Form der empirischen Sozialforschung dar. Eine schriftliche Befragung mittels Fragebogen erfordert eine hohe Strukturierbarkeit der Befragungsinhalte und verzichtet somit auf steuernde Eingriffe eines Interviewers bzw. einer Interviewerin. Bei der vorliegenden Befragung geht es um die schriftliche Beschreibung und Bewertung realer Gegebenheiten durch die befragten Personen, da die Kunden und Kundinnen Auskunft über ihre Geschäftsbeziehung zum Beschäftigungsprojekt geben sollen (vgl. Bortz/Döring 2003, S. 253).

Ein sicherlich entscheidender Nachteil einer schriftlichen Befragung ist die „unkontrollierte Erhebungssituation“ (Bortz/Döring 2003, S. 253). Dies betrifft besonders die postalische Befragung, wie sie im Falle der vorliegenden Masterarbeit durchgeführt wurde, da die befragten Personen den Fragebogen ohne Anwesenheit des Untersuchungsleiters bzw. der Untersuchungsleiterin beantworten mussten. Daher wird eine „absolut transparente und verständliche“ (Bortz/Döring 2003, S. 256) Gestaltung des Fragebogens vorausgesetzt. Deshalb wurde mit Ausnahme einer Frage auf offene Antwortmöglichkeiten verzichtet und Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Die Verwendung geschlossener Fragen trägt dessen ungeachtet auch zu einer Erleichterung der Auswertung sowie zu einer „höheren Objektivität“ (ebd., S. 254) des Fragebogens bei.

So wurde hier bei der Konstruktion des Fragebogens besonders auf eine möglichst konkrete Wortwahl bei den Fragen sowie eine möglichst exakte und verständliche einleitende Instruktion Wert gelegt.

5.4.2 Erhebungsinstrument – Fragebogendesign

Wie bereits zuvor erwähnt, wurde für die Beantwortung der zweiten Zielebene als Befragungstechnik die Form der schriftlichen Befragung mittels selbstständig entwickeltem Fragebogen gewählt. Die Generierung der einzelnen Fragen ergab sich aus der Literaturrecherche und vor allem aus Gesprächen mit der Leiterin und den Schlüsselkräften des Gemeinnützigen Projekts.

Der Fragebogen wird mit einer kurzen Information über meine Person als Evaluatorin sowie über das Gemeinnützige Projekt und einer klaren Instruktion eingeleitet und geht dann über in eindeutige Frage- und Antwortvorgaben. Die einzelnen Items wurden klar und verständlich formuliert und ein einfaches Layout sowie eine genaue Information über die Abgabe des Bogens wurden beigelegt. Nach der Entwicklung der Forschungsfragen wurden die Dimensionen, Kriterien und Indikatoren, die zur Beantwortung der Forschungsfragen nötig waren, gebildet.

Der Fragebogen besteht aus acht geschlossenen Fragen, bei denen die Antwortkategorien vorgegeben sind, und aus einer Frage (Frage 9) mit offener Antwortmöglichkeit. Die acht geschlossenen Fragen setzen sich aus unipolaren (Frage 1 und 2) sowie bipolaren Fragen zusammen. Bei den bipolaren Fragen wurde bei der Frage *Grund, warum Kunde bzw. Kundin vom Projekt* (Frage 3) eine vierstufige Antwortskala (trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu) gewählt. Bei den Fragen, bei denen es um die *Zufriedenheit* mit den erbrachten Leistungen des Projekts geht (Frage 4 und 5), wurde eine fünfstufige Antwortskala (sehr zufrieden, zufrieden, mittelmäßig zufrieden, wenig zufrieden, gar nicht zufrieden) gewählt, so dass es auch eine neutrale, mittlere Antwortkategorie gibt. Der Nachteil einer neutralen Kategorie liegt darin, dass Personen so die Beantwortung des Items verweigern können, andererseits werden durch die Vorenthaltung einer mittleren Kategorie die Probanden und Probandinnen zu einer Entscheidung gezwungen (vgl. Bühner 2004, S. 52). Bei dem vorliegenden Fragebogen wurde eine neutrale Antwortkategorie gewählt, da sie in diesem Fall, *mittelmäßig zufrieden*, eine klare Beantwortung der Frage liefert. Die siebte und achte Frage des Fragebogens wurden mit einer vierstufigen Antwortskala (ja, eher ja, eher nein, nein) versehen.

Des Weiteren besteht die Frage vier des Fragebogens aus Ja-Nein-Aufgaben, die schnell und leicht beantwortet werden können (vgl. Bühner 2004, S. 53). Die Frage 2 im Fragebogen besteht aus Mehrfachantworten, das heißt, die Probanden und Probandinnen müssen sich nicht für eine Antwortmöglichkeit entscheiden, sondern können aus mehreren für sie zutreffenden Möglichkeiten wählen.

5. EVALUATION DES GEMEINNÜTZIGEN BESCHÄFTIGUNGSPROJEKTS
 „AU(S)BLICKE – KLIMASCHUTZGARTEN GOSDORF“

Die folgende Tabelle (Tab. 2) zeigt die genaue Zuordnung der einzelnen Items zu den Dimensionen, Kriterien und Indikatoren. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.

Dimension	Kriterien	Indikatoren	Items
Dienstleistungen	Häufigkeit der Inanspruchnahme	1 Mal, 2-3 Mal, 4-5 Mal, öfter	1
	Welche Dienstleistungen werden in Anspruch genommen	z.B.: Hilfsarbeiten am Bau, Gartenpflege, Holzbau, Malerarbeiten	4
Information über das Projekt	Wie vom Projekt erfahren	z.B.: durch mündliche Empfehlungen, durch Medien	2
Grund	Grund, warum Kunde bzw. Kundin vom Projekt	z.B.: wegen des Preis-Leistungsverhältnisses, wegen der Qualität	3
Zufriedenheit	Zufriedenheit mit den einzelnen Dienstleistungen	sehr zufrieden, zufrieden, mittelmäßig zufrieden, wenig zufrieden, gar nicht zufrieden	4
	Zufriedenheit mit der Geschäftsbeziehung z.B.: Beratung, Verlässlichkeit der Arbeitskräfte	sehr zufrieden, zufrieden, mittelmäßig zufrieden, wenig zufrieden, gar nicht zufrieden	5
	Zufriedenheit gesamt	sehr zufrieden, zufrieden, mittelmäßig zufrieden, wenig zufrieden, gar nicht zufrieden	6
	Zukünftige Inanspruchnahme des Projekts Weiterempfehlung des Projekts	ja, eher ja, eher nein, nein ja, eher ja, eher nein, nein	7 8
Soziodemografische Daten	Geschlecht Alter Firma-Privatperson	weiblich - männlich	10

Tabelle 2: Dimensionen des Fragebogens

5.4.3 Stichprobe

„Unter Grundgesamtheit oder Population ist diejenige Menge von Individuen, Fällen oder Ereignissen zu verstehen, auf die sich die Aussagen einer Untersuchung beziehen sollen und [die] im Hinblick auf die Fragestellung und die Operationalisierung vorher eindeutig abgegrenzt werden muss“ (Reicher 2005, S. 98).

Da es sich bei dieser Befragung um eine Kunden- bzw. Kundinnenbefragung handelt, kann die Grundgesamtheit der Kunden und Kundinnen, also der gesamte Kunden- bzw. Kundinnenstock des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts, befragt werden.

Ich bekam von der Geschäftsführerin des Projekts eine vorgefertigte Liste mit den Namen aller Kunden und Kundinnen, die bislang die Dienste des Projekts in Anspruch genommen hatten, sowie deren Adressen, um eine postalische Befragung zu ermöglichen. *So liegt die Grundgesamtheit der Befragung bei 72 Personen.*

5.4.4 Durchführung der Fragebogenerhebung – Rücklaufquote

Bevor es zur Aussendung des Fragebogens kam, wurde dieser einer Testbefragung bzw. eines Vortests unterzogen, um etwaige Fehler des Instruments beheben zu können. Aus diesem Vortest ging hervor, dass das Instrument zur Befragung der Kunden und Kundinnen geeignet ist.

Der Fragebogen wurde per Post an die Grundgesamtheit der Kunden und Kundinnen von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“, insgesamt 72 Privat- und Geschäftskunden und –kundinnen, mit der Bitte gesendet, diesen nach ca. drei Wochen wieder an die Evaluatorin zurückzusenden. Die Kosten für das Porto der Briefe wurde bereits im Vorfeld beglichen. Da bei postalischen Befragungen mit einer „hohen Ausfallquote zu rechnen“ (Bortz/Döring 2003, S. 256) ist, wurden 22 Personen, die in meiner näheren Umgebung wohnen, von mir persönlich gebeten, bei der Untersuchung mitzuwirken und den Fragebogen auszufüllen. So beteiligten sich insgesamt an der Befragung *39 Personen*, wobei ein Fragebogen in die Analyse nicht aufgenommen werden konnte, da mehr als die Hälfte der Fragestellungen nicht beantwortet worden war. Demnach konnte eine Rücklaufquote von 52%, also mehr als die Hälfte, erzielt werden. Das bedeutet, dass die Anzahl derer, die den Fragebogen fast gänzlich ausgefüllt haben, *38 Personen (n=38)* beträgt. In Anbetracht der Tatsache, dass alle

Kunden und Kundinnen, die jemals die Dienstleistungen in Anspruch genommen haben, befragt wurden, kann eine Rücklaufquote von über 50% als Erfolg gesehen werden.

5.4.5 Auswertung der Fragebögen

Die Auswertung der beantworteten Fragebögen erfolgte mittels der Statistiksoftware *SPSS* (Statistical program for social sciences). Eingangs wurde ein Codierplan erstellt, der eine schnelle Erfassung der Daten in die Software *SPSS* ermöglichte. Nach der Datenerfassung erfolgte die Fehlerkontrolle sowie -bereinigung und die Prüfung auf Plausibilität. Dadurch wurde eine analysefähige Datenmatrix gewonnen und es konnte mit der Auswertung der vorhandenen Datensätze begonnen werden. Die berechneten Daten wurden im Anschluss interpretiert und mittels Software *Microsoft Excel* in ausgewählte Grafiken umgesetzt.

6. Qualitative Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werden den vier Hauptdimensionen *soziodemografische Daten*, *Veränderung der persönlichen Lebensumstände durch die Teilnahme am Projekt*, *Qualifizierung* und *Zukunftsperspektiven* die einzelnen Codes zugeordnet und diese werden interpretiert. Stichhaltige Textpassagen der befragten Personen sollen die einzelnen Codes veranschaulichen. Zudem fließt das geführte Expertinneninterview mit der Leiterin des Projekts in die Interviewinterpretation mit ein.

6.1 Soziodemografische Daten

6.1.1 Alter

Das Alter der befragten Personen lag zwischen 21 und 50 Jahren, wobei die interviewten Frauen im Schnitt jünger als die Männer waren. Die drei Frauen waren 34, 20 und 21 Jahre alt, wohingegen die drei befragten Männer, 23, 50 und 38 Jahre alt waren (siehe Kapitel 5.3.1.1).

6.1.2 Familienstand

Zwei der sechs befragten Personen lebten in einer festen Partnerschaft bzw. waren verheiratet, der Rest war zum Zeitpunkt der Befragung ledig. Zudem hat nur eine befragte Person Kinder. So zeigt sich, dass der Großteil zum Befragungszeitpunkt in keiner festen Partnerschaft war.

Ursache für diese Überrepräsentanz der ledigen Personen mag einerseits das junge Alter der Befragten sein (drei der befragten Personen sind erst knapp über 20 Jahre alt), andererseits könnte der Grund in der vorangegangenen Langzeiterwerbslosigkeit liegen, da in der Regel mit einer lang andauernden erwerbslosen Phase ökonomische und psychische Krisen verbunden sind, die eine feste Bindung zu einem Lebenspartner bzw. zu einer Lebenspartnerin erschweren.

6.1.3 Wohnsituation

Die befragten Personen wohnen in einem Umkreis von ca. 20 Kilometern zum Projektstandort. Drei der sechs Personen besaßen zur Zeit der Befragung keinen Führerschein und fuhren täglich mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit, wobei sie die schlechten Verbindungen und die damit verbundenen langen Wartezeiten erwähnten. Einer der Befragten, der zur Zeit der Evaluation keinen Führerschein besaß, wurde im Winter von seiner Mutter täglich zur Arbeit gebracht und wieder abgeholt und würde ab dem Frühjahr selbst mit dem Moped fahren. Die übrigen drei Personen fuhren täglich selbst mit dem Auto zu ihrer Arbeitsstelle.

Es zeigt sich, dass die Hälfte der befragten Personen das für den regulären Arbeitsmarkt vermittlungshemmende Merkmal *fehlender Führerschein* aufwiesen, was zu einer der am häufigsten verbreiteten Vermittlungshindernisse der beschäftigten Personen bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zählt (siehe Kapitel 3.2).

6.1.4 Situation vor Eintritt in das Projekt

Alle befragten Personen gaben an, dass sie vor Eintritt in das Projekt mindestens ein Jahr lang erwerbslos gewesen waren.

Eine Person nahm in ihrer arbeitslosen Zeit an einer Ausbildung der Personal- und Unternehmensberatungs GmbH move-ment teil. Move-ment konzentriert sich verstärkt auf die Themen *Arbeit und Alter* (vgl. Das Land Steiermark 2005, S. 6).

Zwei Personen nahmen vor ihrer Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ bereits an einer aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahme des AMS Österreichs teil.

Eine Person war beinahe ein Jahr bei JASG – Jugendausbildungssicherungsgesetz (Jasg + § 30 BAG) und absolvierte dort eine Berufsausbildung. JASG bietet lehrstellensuchenden jungen Menschen, die keinen Ausbildungsplatz am regulären Arbeitsmarkt finden können, die Möglichkeit, an Lehrgängen teilzunehmen, die das Ziel haben, die Jugendlichen in eine betriebliche Lehrstelle zu vermitteln (vgl. Heckl/Dorr/Dörflinger 2006, S. 1). Diese Ausbildung brach die befragte Person jedoch nach knapp einem Jahr ab, da sie darin keine Zukunft für sich sah.

Die weiteren Personen gaben an, dass sie in ihrer erwerbslosen Zeit an diversen Kursen des BFI – Berufsförderungsinstitut Steiermark teilgenommen hatten.

Obwohl alle Personen in ihrer erwerbslosen Zeit an Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsmarktpolitik beteiligt waren, konnten sie dennoch in dieser Zeit keine Arbeit am regulären Arbeitsmarkt finden.

6.1.5 Berufsausbildung

Alle befragten Personen hatten ihre Pflichtschulzeit abgeschlossen. Zwei Personen hatten eine Lehre absolviert und von zwei weiteren Personen waren nach der Pflichtschulzeit eine weiterführende berufsbildende Schule besucht worden, wobei eine Person davon einen Maturaabschluss hatte. Zwei der Befragten hatten nach der Pflichtschulzeit keine Berufsausbildung absolviert und daher vor Eintritt in das Projekt lediglich Hilfsarbeitstätigkeiten geleistet (siehe Kapitel 5.3.1.1, Tab. 1).

Laut Expertin haben die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projekts sehr häufig keine abgeschlossene Berufsausbildung, was die folgende Aussage zeigt:

„Es haben die wenigsten eine abgeschlossene Lehre. Die meisten haben Hilfsarbeiterjobs gehabt. Also einen Hauptschulabschluss. Wobei wir aber auch schon Personen da gehabt haben, die konnten weder Lesen noch Schreiben“ (Expertin, Position 34-38).

Daraus kann geschlossen werden, dass die Stichprobe der sechs befragten Personen in Bezug auf die Zielgruppe des Projekts über eine überdurchschnittlich hohe Berufsausbildung verfügte, da nur zwei der sechs Personen keine abgeschlossene Berufsausbildung hatten.

6.1.6 Grund der Erwerbslosigkeit

Als häufigsten Grund für ihre Erwerbslosigkeit nannten die befragten Personen ihre fehlende berufliche Qualifizierung für jene Berufe, die sie gerne ausüben wollten. Dieses zählt zu den häufigsten Vermittlungshindernissen der Zielgruppe des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts.

6. QUALITATIVE AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE

So nannte eine Person den fehlenden PKW-Führerschein bzw. Staplerschein als den Hauptgrund für seine Erwerbslosigkeit:

„Ja, das haben wir dann gleich abhaken können, weil ich nicht einmal den Führerschein habe und so einen Küchenkranschein sowieso nicht. Ja, bei manchen Jobs, also wegen den Scheinen hat es nicht geklappt, aber vielleicht hätten sie es versucht mit mir, aber ohne Zettel heutzutage, da bist ein wenig verloren“ (B4_M, Position 55-65).

Ebenfalls wurde die schlechte wirtschaftliche Lage im Bezirk Radkersburg wiederholt als Grund für die Erwerbslosigkeit genannt, was die folgende Aussage aus Interview 3 veranschaulicht:

„Schwer, vor allem wenn man keine fertige Ausbildung hat oder so. Und vor allem da unten in dieser Gegend“ (B3_F, Position 54-55).

Hinzu kommt, dass die befragten Personen in ihrer Erwerbslosenphase nicht in der Lage bzw. nicht bereit waren, weite Fahrstrecken zu einem Arbeitsplatz in Kauf zu nehmen bzw. die Region für eine Arbeitsstelle zu verlassen, wie an einer Aussage aus Interview 6 gesehen werden kann:

„Ja, also wenn dann hätte ich wieder woanders hingehen müssen, nach Wien oder Tirol, aber das wollte ich zu diesem Zeitpunkt überhaupt nicht. Also vielleicht passt es mal wieder, aber zur Zeit eigentlich nicht“ (B6_F, Position 36-39).

Ebenso wirkte sich ein vermeintlich zu hohes Alter auf die Jobsuche negativ aus. Zwei Personen bekamen zu spüren, dass sie für den Arbeitsmarkt und die Tätigkeit, die sie ausüben wollten, bereits zu alt waren und jüngere Personen bevorzugt wurden. Die folgende Aussage einer 34-jährigen Frau soll die Diskriminierung am Arbeitsmarkt aufzeigen:

„Und im Einzelhandel war es dann auch wirklich schwierig, weil ich da ja von dem her, war ich dann wirklich schon ein bisschen älter und es gibt genug, die eine Lehre gemacht haben und die dann bevorzugt wurden“ (B6_F, Position 36-30).

Insgesamt zeigt sich, dass sich die interviewten Personen über die Gründe ihrer Erwerbslosigkeit durchaus Gedanken gemacht hatten und diese oft gezielt benennen konnten. Teilweise wurden die Gründe auch reflektiert wahrgenommen, wie bei diesem Zitat aus Interview 6 zu erkennen ist:

„Also im Nachhinein glaube ich, dass ich zu dieser Zeit wirklich auch einmal eine Pause gebraucht habe, vom Arbeiten her. Das ist mir aber auch eigentlich jetzt erst vor kurzem bewusst geworden. Da bin ich einmal in mich gegangen und habe dann wirklich gemerkt, dass ich dort dann zuviel für mich gehabt habe und also wirklich mal auch eine Pause gebraucht habe“ (B6_F, Position 36-39).

Die genannten Gründe der befragten Personen *fehlende berufliche Qualifizierung, fehlender Führerschein, schlechte wirtschaftliche Lage des Bezirks, zu hohes Alter und zu hohe psychische Belastung, um weite Fahrstrecken zu einem Arbeitsplatz zu bewältigen*, gehen mit den am häufigsten verbreiteten Vermittlungshindernissen der Zielgruppe Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte *einher* (siehe Kapitel 3.2).

6.1.7 Einstieg und Vermittlung

Bis auf eine Person haben alle durch das AMS – Arbeitsmarktservice Österreich vom Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt erfahren. Eine Person wurde von der Leiterin des Projekts persönlich angerufen und somit wurde ihr Interesse geweckt. Alle Befragten gaben an, dass sie zunächst einmal die Chance hatten, sich im Zuge eines Praktikums bzw. durch ein paar Schnuppertage einen Einblick in die Tätigkeiten des Betriebes verschafften, bevor sie eine endgültige Entscheidung zu treffen hatten.

6.1.8 Motivation für den Einstieg

In Bezug auf die Motivation, in das Projekt einzusteigen, gehen die Berichte der befragten Personen ein wenig auseinander. Zum Großteil waren die befragten Personen froh, endlich wieder eine Arbeit zu bekommen, auch wenn diese nur neun Monate dauerte und nicht gänzlich ihren beruflichen Vorstellungen entsprach. Die folgenden Aussagen sollen diese Erfahrungen zum Ausdruck bringen:

„Ja, ah. Ich will das AMS nicht kritisieren. Bei mir, ich war froh, dass ich eine Arbeit habe, bei mir war es teils gezwungen, ah, aber der meiste Teil bei mir war, war ich froh, dass ich wenigstens eine Arbeit habe“ (B1_M, Position 99-100).

„(...) und dann, ich habe mich natürlich gefreut, nicht, dass ich einmal was habe (...)“ (B3_F, Position 60-61).

Zum Teil jedoch fühlten sich die Personen vom AMS unter Druck gesetzt, einsteigen zu müssen, obwohl die Tätigkeiten des Projekts nicht ihren beruflichen Vorstellungen entsprachen, was die folgende Aussage aus Interview 4 zeigt:

„Eigentlich nicht. Weil Garten, ich meine, ich finde es schön und ich kann auch zuhause mithelfen und so ist kein Problem, aber als Arbeit direkt, also dass es mein Job ist, nicht. Eigentlich interessiert es mich nicht, aber ich muss hier sein“ (B4_F, Position 99-128).

Zusätzlich geht aus den Interviews hervor, dass die Personen vom AMS zwar zum Beschäftigungsprojekt vermittelt wurden, jedoch hatten sie das Gefühl, wenig Informationen über das Projekt und dessen Tätigkeitsspektrum zu erhalten. Erst durch die Gespräche mit den Schlüsselkräften und der Leiterin des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts wurden die befragten Personen aufgeklärt und über die Arbeiten im Projekt informiert. Die folgende Aussage bestätigt die mangelnde Informationsvergabe von Seiten des AMS über das Projekt:

„Nein, das war dann keine gezwungene Geschichte, also eigentlich durch das Gespräch mit der Vanessa dann nicht mehr. Weil vom AMS hat man nicht wirklich erfahren, was auf einen zukommt, was das eigentlich ist“ (B6_F, Position 44-51).

Zusammenfassend geht aus den Interviews hervor, dass beinahe alle Personen vom AMS zum Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt vermittelt wurden. Der Einstieg in das Projekt erfolgte jedoch nicht bei allen Personen völlig freiwillig, dennoch waren die meisten Befragten froh, endlich wieder eine Arbeitsstelle zu haben.

6.2 Veränderung der persönlichen Lebensumstände durch die Teilnahme am Projekt

6.2.1 Die Arbeitsbedingungen im Projekt

a) Arbeitsauslastung

Der Großteil der befragten Personen fand, dass im Klimaschutzgarten immer genug Arbeit vorhanden ist und sie nicht unterbeschäftigt seien. Die Arbeiten im Klimaschutzgarten sowie die Dienstleistungen sind jedoch sehr stark vom Wetter

abhängig, daher gibt es ein Schlechtwetter- sowie Winterprogramm mit theoretischen Unterrichtseinheiten (siehe Kapitel 3.4.2).

Aus Interview 1 und 2 geht hervor, dass die Befragten auch im Winterprogramm das Gefühl hatten, genug Arbeit zu haben und ausgelastet zu sein:

„Es ist immer Arbeit, immer (...). (...) also wenn schlechtes Wetter ist, wird, ah, über den Winter oder wenn extrem starker Regen ist, gehen wir wieder rein und dann tun wir, ah Kräuterzupfen oder (...). Es findet sich immer irgendwas“ (B1_M, Position 140-146).

„Es ist immer genug Arbeit. Es ist vielleicht jetzt, ah nicht so viel Arbeit, dass wir sagen können. Aber da der Garten doch 1,8 ha hat, ist da immer Arbeit und auch die Dienstleistungen sind, laufen jetzt an“ (B2_M, Position 50-53).

Zwei befragte Personen sahen dagegen das Winterprogramm mit den theoretischen Unterrichtseinheiten nicht als Arbeit an und fühlten sich daher teilweise unterbeschäftigt. Die folgenden Aussagen aus Interview 3 und 5 bestätigen dies:

„Na ja, es ist darauf angekommen, wenn wir im Garten sind oder so, haben wir immer genug Arbeit gehabt, auch wenn wir so auf Dienstleistung oder so waren, haben wir immer genug zu tun gehabt. Aber so wie jetzt im Winter, da sitzt man den ganzen Tag drinnen und du weißt nicht, was du tun sollst“ (B3_F, Position 70-71).

„Kommt drauf an, weil ganz am Anfang, wo ich da war, haben wir nur Theorieunterricht gehabt. (...). Ja, eigentlich besteht oder bestand der Unterricht, also der Tag aus Unterricht. Und dann nur ab und zu, wenn was zu machen war, haben wir geholfen“ (B5_F, Position 135-136).

Eigeninitiative ergreifen

Weiters geht aus den Interviews auch hervor, dass von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen ein gewisser Grad an Eigeninitiative verlangt wird, um notwendige Arbeiten selbstständig zu sehen und zu vollziehen. Dadurch lernten die Personen eigenständig und selbstverantwortlich Tätigkeiten auszuführen:

„Es war schon zwischendurch ein Loch auch, also dann bin ich aber dafür dann in den Garten gegangen. (...). Ja, das war dann nicht so schlimm. Ich meine die Löcher, also ich bin dann nicht der Mensch, der nachher dann nur da sitzt und wartet, bis die Zeit vergeht und sonst habe ich halt dann einfach gefragt, was zu machen ist“ (B6_F, Position 58-59).

„Wenn einer will, dann kann er da immer arbeiten, dann findet er da immer was“ (B2_M, Position 50-53).

b) Kommunikation mit den Schlüsselkräften und gegenseitige Unterstützung

Alle befragten Personen haben das Gefühl, dass sie sehr gut eingeschult wurden und dass sie, wenn Fragen aufkamen, jederzeit die Schlüsselkräfte des Projekts fragen konnten. Laut Angabe der Befragten gab es auch immer viel gegenseitige Unterstützung unter den Kollegen bzw. Kolleginnen, so dass Unklarheiten bei den Arbeitsaufträgen beseitigt werden konnten. Die folgenden Aussagen bekräftigen dies:

„Ja, das ist da so, was ich so klass finde. Wenn du neu da bist, dir wird alles erklärt, da brauchst du nur Fragen, die sagen es dir alle, auch die Gruppenkollegen“ (B4_M, Position 76-79).

„Ja, am Anfang haben sie erklären müssen, wo was ist, aber dann nachher ist es schon gegangen. Und wir Frauen, also zur Zeit sind wir zu dritt, wir teilen uns das alles“ (B5_F, Position 57-57).

c) Arbeitsbedingungen im Vergleich zu jenen am freien Arbeitsmarkt

Laut Expertin herrscht im Projekt ein strenges Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis, das auch am freien, regulären Arbeitsmarkt zu finden ist. Dadurch sollen die befragten Personen auf ihre zukünftige Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt vorbereitet werden. Die Expertin weist jedoch darauf hin, dass sie bei den Arbeitsbedingungen auch *„Kulanz ausüben müssen“* (Expertin, Position 44-47) und den Teilnehmern und Teilnehmerinnen *„Zeit geben müssen“* (Expertin, Position 44-47). So ergeben sich klare Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen des Projekts zu jenen am regulären Arbeitsmarkt, was die Befragten auch gezielt benennen.

c1) geringerer Arbeitsdruck

Ein Unterschied, der mehrmals genannt wurde, bezieht sich auf den geringeren Arbeitsdruck im Vergleich zu den früheren Arbeitsstellen. Dadurch arbeiten die befragten Personen gerne im Projekt, was die folgende Aussage bekräftigen soll:

„Wir haben nicht diesen Druck, den es draußen gibt. Wir haben auch nicht unbedingt diese Zeitvorgabe. Speziell im Bereich, also, es gibt nur ein Gas und das ist Vollgas, heißt es draußen. Also diesen Ausdruck Vollgas habe ich da noch nicht gehört. Wir machen die Arbeiten und haben Freude oder ich habe zumindest Freude an der Arbeit, an dem Baumschneiden oder Weidenschneiden oder Weidenkorbbinden“ (B2_M, Position 74-75).

Auffallend bei dieser Aussage ist, dass die Person das Wort *draußen* für den regulären Arbeitsmarkt benutzt und demzufolge die Beschäftigung im Gemeinnützigen Projekt als *drinnen* – im geschützten, sicheren Rahmen – sieht.

Auch die folgende Aussage bestätigt die Freude an den Arbeiten im Projekt:

„Ja, viel lockerer. Es war nicht anstrengend, also es war jetzt nicht so, dass ich erschöpft nach Hause gegangen wäre, und das habe ich bei den anderen Firmen schon gehabt. Aber dann bist du halt auch irgendwann ausgepowert. Also von dem her hat das Arbeiten dann auch richtig Spaß gemacht. Da bist du dann auch wirklich jeden Tag gerne hergekommen (...“ (B6_F, Position 64-67).

c2) Unterstützung und Betreuung

Ein weiterer Unterschied zu den Arbeitsbedingungen am freien Arbeitsmarkt wird in der Unterstützung und Hilfe, die sie im Projekt erhalten, gesehen. Ferner werden private Probleme der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Beschäftigungsprojekt berücksichtigt und die Schlüsselkräfte sind darum bemüht, Lösungen für diese etwaigen Schwierigkeiten zu finden. Dadurch sollen die Transitarbeitskräfte psychisch und sozial gefestigt werden, was die befragten Personen auch bewusst wahrnehmen:

„Ja, das schon. Ich finde hier, dass sie wirklich zuhören, wenn irgendjemand etwas braucht oder auch privat zum Beispiel, dass sie dann mit denjenigen alles besprechen helfen und schauen, wo sie noch helfen können. Ich finde das echt super hier“ (B5_F, Position 157-158).

Eine weitere Aussage in Interview 3 bestätigt das Angebot an Unterstützung und Hilfe im Beschäftigungsprojekt ebenfalls:

„Ja, schon. Also du kannst da, also wie soll ich sagen, es geht alles lockerer runter, also du bekommst immer Hilfe und Unterstützung von den Chefleuten und dort bei meiner anderen Arbeitsstelle, da ist es einfach hart runter gegangen. Also da hast du deine Sachen am Tag machen müssen, ob du gekonnt hast oder nicht und man hat es dann eh gemerkt, ich wurde rausgeschmissen wegen meiner Gipshand“ (B3_F, Position 74-75).

d) Wechsel der Transitarbeitskräfte

Alle befragten Personen sehen den ständigen Wechsel ihrer Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen als eine negative Arbeitsbedingung des Projektes an. Dieser ständige Arbeitskräftewechsel resultiert aus dem zeitlich begrenzten Beschäftigungszeitraum der Transitarbeitskräfte, da der Zeitpunkt des Einstieges bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen unterschiedlich ist und demzufolge auch das Ende der neunmonatigen Beschäftigung für die Projektteilnehmern und – teilnehmerinnen zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt eintritt.

Durch den ständigen Wechsel der Transitarbeitskräfte wird die Gruppe immer wieder auseinandergerissen und es ist schwierig, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit in der Gruppe aufrecht zu erhalten. Besonders im Jänner und Februar 2009, im Erhebungszeitraum, hat ein massiver Arbeitskräftewechsel stattgefunden. Dieser Wechsel wurde von den befragten Personen als sehr negativ empfunden:

„Ja, ah. Wir haben echt einen Haufen Neue bekommen. Das war wie ein Schlag für mich. Weil du zuerst an die Alten gewöhnt warst und dann auf einmal haben wir so vier, fünf Neue bekommen (...). Und da ist man schon baff am Anfang, weil man nicht mehr, sonst war es immer so, dass wir einen Neuen bekommen haben oder so. Aber auf einmal vier, fünf, das war eine Umstellung“ (B3_F, Position 88-91).

„Das ist das Einzige, was mir da nicht so passt, weil da gewöhnst du dich aneinander, du bist in der Gruppe und dann auf einmal trennst du dich wieder, da gehen dann die Leute wieder. Ja, das ist das Einzige, was mir nicht so gefällt“ (B4_M, Position 84-85).

d1) Schwierigkeiten bei der theoretischen Ausbildung/Weiterbildung

Durch den ständigen Arbeitskräftewechsel ist es schwierig, dass gewisse Qualifizierungsmaßnahmen des Projekts wie zum Beispiel die Ausbildung zum Murauenguide (siehe Kapitel 3.5) stattfinden können. So konnte ein befragter Teilnehmer die Ausbildung zum Murauenguide nicht absolvieren, was er bedauerte. Zu diesem Zeitpunkt waren nicht genug Transitarbeitskräfte, deren fachliche sowie persönliche Voraussetzungen für die Ausbildung ausreichten, vorhanden, da sehr viele von ihnen erst neu in das Projekt eingestiegen waren. Die folgende Aussage aus Interview 2 zeigt dies:

„Im Dezember haben sehr viele gewechselt und jetzt im Februar haben sehr viele gewechselt. Und jetzt haben wir wieder neue Leute, also von dem ist auch ein bisschen theoretische Schulung. Also von den Alten sind wir noch drei und die anderen sind jetzt frisch gekommen und mit ihnen kannst du ja noch keine Führerausbildung machen, ohne dass sie schon einen Hintergrund haben. Da war die Zielgruppe nicht da“ (B2_M, Position 57-64).

d2) Eigenerwirtschaftung des Projekts nicht vorhersagbar

Die Expertin sieht diesen ständigen Wechsel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen als problematisch, da die Einsatzfähigkeit der Beschäftigten für Dienstleistungen immer von der aktuellen Besetzung der Transitarbeitsplätze abhängt und demzufolge die Eigenerwirtschaftung des Projekts nicht vorhersagbar und dadurch eingeschränkt ist. Trotz der finanziellen Unterstützungsleistungen seitens des AMS (siehe Kapitel 3.6) muss das Projekt laut Leiterin mit sehr knappen Ressourcen auskommen, wie die folgende Aussage bestätigt:

„Knapp. Schwierig. Die Eigenwirtschaftung ist schwierig zu bringen, weil wir nie wissen, wie schaut die Gruppe aus, wie schauen die Dienstleistungen aus und können wir wirklich mit diesen Leuten hinausgehen in die Therme zur Parkpflege oder ins Hotel in den Küchenbereich. Schaffen sie es oder schaffen sie es nicht“ (Expertin, Position 108-123).

e) Zusammenfassung zum Thema „Arbeitsbedingungen“

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die befragten Personen mit den Arbeitsbedingungen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts im Allgemeinen sehr zufrieden sind. Es bekamen alle Personen eine gute Einschulung und auch bei generellen Arbeitsschritten kann immer Rat und Unterstützung bei den Schlüsselkräften, aber auch bei den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen eingeholt werden. Ferner werden auch private Probleme der Teilnehmer und Teilnehmerinnen ernst genommen und es wird versucht, gemeinsam mit den Schlüsselkräften Lösungen zu finden. Die befragten Personen sind sich jedoch bewusst, dass am freien Arbeitsmarkt andere, strengere Arbeitsbedingungen herrschen.

Negativ sehen sie jedoch den ständigen Arbeitskräftewechsel, denn darunter leiden das Gefühl der Zusammengehörigkeit in der Gruppe und somit auch das Arbeitsklima im Projekt (siehe Kapitel 6.2.2).

6.2.2 Das Arbeitsklima im Projekt

Das Arbeitsklima wird zur Zeit der Erhebung im Allgemeinen gut eingeschätzt, jedoch betonen die befragten Personen Probleme und Unbehagen durch den laufenden Wechsel der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, (wie im Kapitel 6.2.1 bereits beschrieben) dadurch ändert sich das Klima innerhalb der Gruppe häufig. So haben einige befragte Personen ein schlechtes Gruppenklima erlebt, das sich dann im Laufe der Zeit verbesserte. Die folgenden Aussagen bestätigen die Veränderung des Gruppenklimas:

„Ja, werden wir sehen, es kann gut gehen, aber ich habe damals auch mit zwei Frauen meine Reibereien gehabt, da war ich noch ganz neu. Und dann, wie sie weg waren, war ich traurig, dass sie nicht mehr da sind“ (B4_M, Position 96-99).

„Ja, also es war schon schwer, also Zickenkrieg“ (B6_F, Position 153-154).

„Ja, am Anfang halt. Die anderen, die da waren, haben mich nicht ganz so mögen. Die haben mich schon ein bisschen gepiesackt und so weiter und so fort. Und die sind dann eh Gott sei Dank gegangen (...)“ (B3_F, Position 76-83).

Eine befragte Person jedoch litt in ihrer Anfangszeit sehr unter dem schlechten Arbeitsklima und wurde von anderen Teilnehmern und Teilnehmerinnen geradezu

gemobbt. Dies ging so weit, dass die Leiterin des Projekts eingreifen musste. Die folgende Aussage aus dem Interview 6 zeigt dies:

„Die arme Jenny hat dann noch einiges mitgemacht mit einer Arbeitskollegin, die für einen Monat da war, also sie hat mir dann schon recht leid getan. Aber dann ist die Chefin auch wirklich mal hin und hat Tacheles geredet, ja“ (B6_F, Position 68-73).

Auch laut Expertin ist das Arbeitsklima zur Zeit der Erhebung unter den Transitarbeitskräften positiv und es herrscht ein gutes Gruppenklima. Die Expertin stimmt auch mit den Aussagen der Befragten überein, dass sich das Klima in der Gruppe ständig ändert, da auch die Gruppenzusammensetzung einer ständigen Veränderung ausgesetzt ist. So gab es laut Expertin bereits Gruppenzusammensetzungen, in denen die Zusammenarbeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen so problematisch war, dass die Schlüsselkräfte große Anstrengungen in Vermittlungsarbeit und Konfliktmanagement leisten mussten, was die folgende Aussage bekräftigen soll:

„Wir hatten aber schon, ich sage einmal, Jahreszeiten mit einer Gruppenzusammensetzung, wo wir wirklich auch aufpassen mussten, wen stellen wir zu jemandem dazu. Wir müssen schon schauen, wie die Kleingruppen im Garten eingeteilt werden, wer geht auf Dienstleistung, wer bleibt hier. Also wirklich Streitschlichten war bei uns schon auch auf der Tagesordnung“ (Expertin, Position 52-55).

a) Heterogene Gruppenzusammensetzung

Zusätzlich bilden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projekts eine sehr heterogene Gruppe. Es sind Frauen und Männer mit persönlichen Vorgeschichten und verschiedensten Begabungen, Fähigkeiten und Einschränkungen. Zusätzlich wird diese Diversität durch das unterschiedliche Alter der Teilnehmer und Teilnehmerinnen verstärkt, was bereits bei der Altersverteilung der befragten Personen sichtbar wurde. Durch die Vielzahl an Charakteren mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen kommt es einerseits zu einer großen Bereicherung im Erfahrungsaustausch der Transitarbeitskräfte, andererseits gestaltet sich die Zusammenarbeit in der Gruppe aber auch oftmals als schwierig. So kommt es laut einigen interviewten Personen hin und wieder zu kleinen Reibereien und Streitereien, die allerdings in den meisten Fällen sehr schnell wieder gelöst werden können.

Die folgende Aussage aus Interview 4 bekräftigt die Folgen, die eine solche heterogene Arbeitsgruppe mit sich bringen kann:

„Wir sind ja doch unterschiedlich, nicht? Ich meine, unterschiedlicher geht es ja gar nicht mehr. Von 17 Jahren, eben der Jack bis über Fünfzigjährige, Frauen und Männer, aus allen Bereichen“ (B2_M, Position 79-98).

„Ja, also wir sind unterschiedliche Leute und man muss sich halt auf jeden einstellen. Es hat schon zwischenzeitig Streitereien gegeben, aber das legt sich dann wieder. Ja, das ist halt so“ (P3_F, Position 76-83).

Eine befragte Person meint, dass sie aus dieser heterogenen Gruppe sehr viel Positives für sich mitnehmen kann und sieht darin eine Chance, von anderen Menschen zu lernen. Die folgende Aussage aus Interview 2 bezieht sich am Anfang der Textpassage auf den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund und danach auf die Verschiedenheit der einzelnen Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts:

„Wir lernen sehr viel untereinander und gegenseitig. Das passt schon. Und es sollte auch eine gewisse Quote da sein. Ich bin zwar ziemlich allein mit meiner Meinung, aber ich denke schon, es ist richtig, dass es so ist, dass eine Durchmischung auch da ist. Mit dieser Durchmischung, die wir haben, der eine ist ein bisschen behindert, der eine ist ein bisschen Ding, aber man kann genauso etwas von dem lernen und wenn es nur ist, dass man ein bisschen Rücksicht nimmt oder ein bisschen Ding nimmt. Da muss man die Arbeit ein wenig anders einteilen, wenn man mit dem zu tun hat, aber das ist ja genauso, warum nicht“ (B2_M, Position 68-70).

b) Privater Kontakt zu den Kollegen und Kolleginnen

In der Freizeit haben die befragten Personen, bis auf einige Ausnahmen, eher wenig Kontakt untereinander und unternehmen kaum etwas miteinander. Den Grund für den geringen Kontakt in der Freizeit sehen sie wiederum im ständigen Wechsel ihrer Arbeitskollegen und -kolleginnen sowie in der heterogenen Gruppenzusammensetzung, was die folgenden Aussagen zeigen:

„Da sind wir eben auch zu kurz zusammen (...)“ (B2_M, Position 77-78).

„Eventuell telefoniert oder so oder kurz SMS geschrieben, aber ein Treffen ist sich eigentlich nie ausgegangen. Weil wenn, dann haben sie eh Kinder gehabt, da ist dann eh nix gegangen“ (B3_F, Position 76-83).

„Nein, eigentlich eh nicht wirklich, weil die sind ja alle so verstreut. Der Luke wohnt da irgendwo Richtung Dursley da hinauf und die eine wohnt in Andover das ist eigentlich bei mir in der Nähe, aber die kenne ich noch nicht so wirklich“ (B1_M, Position 163-176).

c) Kontakt in den Pausen

Die Pausen allerdings verbringen die befragten Personen zur Zeit der Befragung stets gemeinsam und unterhalten sich und haben Spaß miteinander. Die folgenden Aussagen sollen dies bekräftigen:

„Ja, Essen, Trinken mit Arbeitskollegen ein bisschen reden und tratschen. Gaudi haben und natürlich Rauchen. Das gehört auch dazu“ (B3_F, Position 84-85).

„Zusammensitzen, reden, ja ist schon lustig“ (B5_F, Position 153-154).

d) Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten

Aus den Interviews geht hervor, dass die befragten Personen ab Beginn ihrer neun Monate ein sehr gutes Verhältnis zu ihren Vorgesetzten hatten und diese sehr schätzen. Die folgenden Aussagen sollen dies veranschaulichen:

„Die zwei sind auch alle zwei ganz lieb, das sind ganz nette“ (B4_M, Position 90-95).

„Also wenn wir etwas brauchen oder so, hören die immer zu. Hätte ich mir nicht, also was ich so kenne von den anderen, vom Bekanntenkreis und so, wo die arbeiten, ist es nicht so von den Chefs“ (B5_F, Position 155-156).

Zudem fühlen sich alle befragten Personen von Seiten der Führungskräfte bei den Arbeiten ausreichend unterstützt und können bei Problemen jederzeit Rat bei den Schlüsselkräften einholen. Auch bei den Dienstleistungen kann jederzeit angerufen und um Unterstützung gebeten werden. Die Schlüsselkräfte geben sich laut der befragten

Personen stets Mühe, sie in allen Dingen zu unterstützen:

„Ja, es besteht immer die Möglichkeit. Da ruft man an und es passt. Also da fürchten wir uns wenig, also ich zumindest nicht. Nein, nein, sie lässt uns da nicht allein“ (B2_M, Position 179-182).

„Ja, sofort. Wir haben dort Bücher, da hast du immer nachschlagen können. Oder sonst bist du zur Emily gegangen oder zur Vanessa und die haben es dir dann erklärt und gesagt und auch wenn du irgendeine Pflanze wissen wolltest, haben sie es dir sofort alles gesagt“ (B3_F, Position 194-203).

Die befragten Personen sind vom theoretischen Wissen sowie von den praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Schlüsselkräfte überzeugt, was die folgenden zwei Aussagen aus Interview 5 bestätigen:

„Ja, das schon. Also ich kann nur von der Emily und Daisy etwas sagen und also ja, mit ihnen haben wir eher den Theorieunterricht und sie kennen sich super aus. Also ich finde manchmal, sie sollten Lehrerinnen werden. Und vor allem die Daisy, wenn sie etwas erzählt, erzählt sie sehr spannend, also wirklich super“ (B5_M, Position 265-266).

Zudem ist eine befragte Person vom Wissen der Vorgesetzten sowie ihrem respektvollen Umgang mit den Transitarbeitskräften fasziniert und bringt dies mit den folgenden Sätzen zum Ausdruck:

„Ich sage ja, im Garten interessant. Sie nimmt uns mit raus und zeigt uns den Garten, obwohl nicht viel zu sehen ist und erklärt uns (...). Dass aber, so in einem Vortrag, dass wir fasziniert sind, alle. Also sie kann da alle, also sie hat wirklich ein Talent, sie ist wirklich ein Traum. (...) also, das ist ein Phänomen. Oder wie leicht sie das nimmt, wie sie jeden ansprechen kann“ (B2_M, Position 79-98).

Im Februar 2009, zur Zeit der Befragung, wurden Veränderungen in der Projektstruktur vorgenommen und so wurden auch zwei neue Schlüsselkräfte zusätzlich eingestellt. Zugleich kam es allerdings zu einem massiven Teilnehmer- und Teilnehmerinnenwechsel im Projekt, was dazu führte, dass die verbleibenden Projektteilnehmer und -teilnehmerinnen mit dieser Veränderung nicht einverstanden waren und daher eine schlechte Arbeitsstimmung aufkommen ließen. Dadurch gestaltete sich der Start einer der neuen Schlüsselkräfte ein wenig schwierig und sie wurde nicht sofort von allen Transitarbeitskräften als neue Schlüsselkraft bzw. Vorgesetzte akzeptiert. Die folgenden Sätze aus Interview 6 zeigen diese sensible Phase und den daraus resultierenden schwierigen Start der neuen Schlüsselkraft:

„Ja, und es ist halt immer schwer, wenn da einer anfängt und vor allem die Älteren, die alte Partei, die halt schon so zusammengeschweißt waren, die haben dann halt alle gut zusammengehalten und das war dann und sie hat mit den Neuen überhaupt kein Problem gehabt, eher mit den Älteren, die halt dann ein bisschen“ (B6_F, Position 88-102).

e) Zusammenfassung – Das Arbeitsklima im Projekt

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass zur Zeit der Erhebung ein relativ gutes Gruppenklima herrschte. Wegen des ständigen Arbeitskräftewechsels und den damit entstehenden neuen Konstellationen der Arbeitsgruppe bleibt das Klima jedoch nie beständig und ist einer ständigen Veränderung ausgesetzt.

Im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt arbeiten sehr unterschiedliche Personen miteinander. Diese Diversität der Transitarbeitskräfte stellt zwar für einige eine Bereicherung dar, auf der anderen Seite gestaltet sich laut interviewten Personen die Zusammenarbeit in der Gruppe oftmals schwierig und es entstehen vereinzelt Meinungsverschiedenheiten. Die Befragten geben zudem an, dass es durch diese Diversität der Gruppe sowie durch den ständigen Wechsel der Transitarbeitskräfte schwer ist, privaten Kontakt zu den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen aufzubauen. Dadurch können die im Laufe des Projekts neu gewonnenen Sozialkontakte nur teilweise gefestigt und erweitert werden.

Die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten, also den Schlüsselkräften, wird von den befragten bzw. den zwei ehemaligen Transitarbeitskräften als sehr positiv und bereichernd empfunden.

6.2.3 Die Dienstleistungen

a) Positive Erfahrungen

Die Dienstleistungen werden im Allgemeinen von den Transitarbeitskräften als willkommene Abwechslung zu den Arbeiten im Garten gesehen und auch mit den Kunden und Kundinnen der Dienstleistungen wurden größtenteils gute Erfahrungen gemacht (siehe Kapitel 3.4). Ebenso werden die Dienstleistungen als Chance gesehen, Kontakte zwischen Transitarbeitskräften und Firmen herzustellen und so einen zukünftigen Arbeitsplatz für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Projekts zu finden.

Die folgenden Aussagen veranschaulichen die positiven Erfahrungen der befragten Personen mit den Dienstleistungen:

„Es ist Abwechslung. Für immer auf Dienstleistung wäre für mich nichts, aber es ist eine Abwechslung. Und dauernd im Garten ist dann auch nichts, weil das dann immer das Gleiche ist, immer das Gleiche, dann wirst du irgendwann stumpf. Über die Dienstleistungen bin ich eigentlich immer froh, (...)“ (B1_M, Position 91-98).

„Ja, dort wo wir waren, bei der Kundschaft. Ja, wir haben immer etwas zu essen und trinken bekommen, sie waren voll freundlich. Ah, ja also super“ (B3_F, Position 94-103).

„Also, auch, wenn sie einen das erste Mal hinschicken oder so, da bekommst du dann schon die Rückmeldung, ob du dafür geeignet bist oder nicht. Weil da bei den Dienstleistungen, da kann man schauen, ob man dafür geeignet ist oder nicht. Weil das sehen sie ja gleich“ (B4_M, Position 100-113).

Auch laut befragter Expertin werden die Dienstleistungen des Projekts von den Transitarbeitskräften positiv gesehen und es gibt, sobald die Transitarbeitskräfte für die beauftragten Arbeiten die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen mitbringen, selten Probleme bei der Ausführung der Arbeiten, was die folgende Textstelle zeigt:

„Seltenste Probleme. Im Großen und Ganzen fühlen sie sich wohl“ (Expertin, Position 140-141).

b) Negative Erfahrung

Eine Person machte allerdings schlechte Erfahrungen mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den Firmen, in denen sie die Dienstleistung verrichtete. Sie hatte das Gefühl, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von ihren Vorgesetzten zu wenige Informationen über das Projekt und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen bekommen hatten und der Interviewpartner somit auch für Arbeiten eingesetzt wurde, für die er nicht geeignet war, oftmals war er Arbeitskraft für alles:

„Ja, da sind die Mitarbeiter von denen noch nicht, ah richtig aufgeklärt oder von den Chefs nicht richtig, wer jetzt da wirklich kommt, oder was da wirklich Ding ist. Ja, das ist schon ein bisschen ein Problem (...). Die glauben, da ist jetzt ein Dienstleister und die machen alles das, was sie nicht machen wollen, oder sind für das da. Und wir werden dann eingesetzt wirklich als Ding für alles. Und werden aber nicht als Kollegen oder Mitarbeiter akzeptiert, (...)“ (B2_M, Position 99-108).

6.2.4 Arbeitsanforderungen

a) Neues lernen

a1) Berufliche Fähigkeiten

Auf die Frage, ob die befragten Personen durch die Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ Neues gelernt haben, antworteten alle Personen mit *Ja*. Sie geben an, dass sie sich einiges an theoretischem sowie praktischem Wissen über die Pflanzenwelt und die Gartenarbeit angeeignet haben:

„Ja, also ich schon, wirklich wahr. Mit den Pflanzen, da habe ich ja früher überhaupt keine Ahnung gehabt (...) aber jetzt weiß ich, ah, da brauche ich doch noch ein bisschen einen Dünger und die brauchen das und die brauchen Sonne und das ist ein Frostkeimer und da muss einmal ein Frost sein, damit das überhaupt keimen kann. (...). Da habe ich schon viel gelernt in diesem Sinne“ (B2_M, Position 109-110).

b2) zwischenmenschliche Erfahrungen und Persönlichkeitsbildung der Transitarbeitskräfte

Dessen ungeachtet geben die befragten Personen an, dass auch im zwischenmenschlichen Bereich, im Umgang mit den verschiedensten Menschen, Erfahrungen gewonnen zu haben. Sie lernen nicht nur von den Schlüsselkräften, auch im Umgang mit den Kollegen und Kolleginnen werden wertvolle Kenntnisse gesammelt, wie die folgende Aussage bestätigt:

„Dann sicher einiges mit den Leuten, weil ich nie mit so vielen Leuten zusammengearbeitet habe, also eher nur in kleinen Betrieben. (...). Und ja, dass du da auch einfach mehr lernst, also den sozialen Umgang, sage ich jetzt einfach mal, mit diversen, verschiedenen Menschen. Ja, das war wirklich mal“ (B6_F, Position 110-111).

Die Beschäftigung im Projekt trägt indessen auch zur Persönlichkeitsentwicklung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bei. Laut Leiterin sollen die Transitarbeitskräfte durch die Arbeit im Projekt zu einer Art *inneren Reife* gelangen, so dass sich mehrfach die Einstellung zur Arbeitswelt verändert. Die Expertin dazu:

„Dass eine gewisse Reife passiert ist. Dass wir wirklich sagen können, in diesen neun Monaten sind auch innerliche Sachen passiert, ein innerer Sprung“ (Expertin, Position 56-57).

Die folgende Schilderung aus Interview 4 bestätigt die Aussage der Expertin:

„Ja, ich habe es zuerst gar nicht so richtig wahrgenommen, aber da, wie mir das dann die Emily hat, da habe ich mal nachgedacht und dann habe ich es auch selber gemerkt. Und es hat auch jeder andere gesagt, also, dass ich so ruhiger geworden bin so ein bisschen reifer, erwachsener und so, haben sie zu mir gesagt“ (B3_F, Position 104-107).

b) Arbeitsanforderungen

Im Allgemeinen kann gesagt werden, dass die interviewten Personen sehr gut mit den Anforderungen, die an sie im Projekt gestellt wurden, zurechtkamen. Es gab anfänglich für einige wenige Transitarbeitskräfte auch gewöhnungsbedürftige Tätigkeiten wie zum Beispiel die Reinigung der Toiletten, aber nach einer Eingewöhnungsphase wurden diese Tätigkeiten nicht mehr als Problem gesehen und als alltägliche Arbeitsaufgaben hingenommen:

„Am Anfang, wie sie es zu mir gesagt haben, ja, die Klos müssen auch geputzt werden und ah, es muss also alles gereinigt werden, da habe ich mir schon gedacht, boah. (...). Aber jetzt ist es selbstverständlich. Ich meine, ich finde es ja auch gut, weil ich ja auch die Toilette benutze, also muss sie geputzt werden. Am Anfang hätte ich das so nicht gesagt, aber jetzt geht es“ (B5_F, Position 139-140).

c) Arbeitsauslastung

c1) Unterforderung

Die interviewten Personen fühlten sich im Projekt eher unter- als überfordert. Sie erkannten allerdings zumeist, dass sie selbst eigeninitiativ etwas gegen das Gefühl der Unterforderung tun können, indem sie sich selbst zum Beispiel eine andere Tätigkeit suchen oder mehr Arbeitseinsatz für die beauftragte Arbeit aufbringen. Dadurch konnten Selbstständigkeit sowie Eigenverantwortung der Personen gesteigert werden. So soll die folgende Aussage aus Interview 2 zum Arbeitsbereich *Unkrautjäten* dies bekräftigen:

„Ja, es ist eine Überforderung, auch aber eine Unterforderung. Man muss das einfach sehen, wenn man in den Garten geht, da war es so, da hat es geheißen, wir tun Unkraut jäten. Da nimmt man eben das Seil und tut Unkraut jäten, das ist eine Buckelarbeit und da muss man schauen. Ja, da kann man sagen, eigentlich ist man unterfordert, weil das Graszupfen und das zipft einen an, aber dann musst du sagen, ja, das ist wichtig, weil damit das weiterwachsen kann und dann schaut man, was ist neben, was ist noch, was kann bleiben (...). Aber ja, man lernt auch dort was. Ja, dann schaut man ein bisschen und hin und her und wenn man dann fragt, bekommt man eh immer etwas, also es ist ganz interessant. Also auch solche Arbeiten gehören gemacht, damit man dann etwas Schönes hat“ (B2_M, Position 111-114).

Weitere Aussagen aus Interview 6 und 1 zeigen, dass die befragten Personen nach der Beendigung ihrer Tätigkeiten auch eigenverantwortlich andere Arbeiten durchführen:

„Also überfordert nicht, unterfordert, ja, wenn halt wirklich auch weniger los war, aber ja, dann hat man schon auch eine andere Tätigkeit gemacht“ (B6_F, Position 112-113).

„Hin und wieder, aber dann lass ich mich gehen. Dann lasse ich mir extrem lange Zeit“ (B1_M, Position 211-216).

c2) Überforderung

Eine der sechs interviewten Personen litt an Überforderung und das vor allem in den Sommermonaten, da sie mit der Hitze zu kämpfen hatte:

„Also im Sommer, wenn es heiß war, war es eine schöne Qual. Da war man dann am Abend vollkommen k.o. und dann bist du froh gewesen, wenn du unter die kalte Dusche gekommen bist und einfach mal abschalten kannst“ (B3_F, Position 64-67).

Ein weiteres Problem sah sie darin, dass sie sich für die Aufgabenbereiche alleine verantwortlich fühlte, da ihre Kollegen und Kolleginnen ihrer Meinung nach nicht genügend Arbeitseinsatz aufbrachten, was die folgende Textstelle zeigt:

„Na ja, mir ist zeitweise so vorgekommen, dass alles auf mir hängen würde. Also, dass die anderen gar nicht so richtig wollen. Und ja, wenn ich etwas mache, dann mache ich es genau, sonst lasse ich es bleiben und ja, bei den anderen war es halt nicht so zwischendurch“ (B3_F, Position 68-69).

d) Zusammenfassung – Arbeitsanforderungen

Zusammenfassend kann nun gesagt werden, dass die Personen im Gemeinnützigem Beschäftigungsprojekt neben der Aneignung von theoretischem Wissen sowie praktischen Fähigkeiten auch zwischenmenschlich wertvolle Erfahrungen sammeln und die Beschäftigung zur Persönlichkeitsentwicklung der Transitarbeitskräfte positiv beiträgt. Auch mit den Anforderungen, die an sie gestellt werden, kommen die Befragten zumeist gut zurecht. Mit den Arbeiten fühlt sich nur eine Person überfordert, bei den anderen überwiegt eher das Gefühl der Unterforderung. Sie erkennen jedoch, dass sie oft auch selbst für dieses Gefühl verantwortlich sind und durch Eigeninitiative etwas dagegen tun können. Dadurch werden Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Personen gefördert. So ist die Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ für viele Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine herausfordernde Tätigkeit, da sie in vielen verschiedenen Lebensbereichen Neues erlernen und wertvolle Erfahrungen gewinnen können.

6.2.5 Änderung der Lebenssituation

a) Die beschäftigungslose Zeit vor Eintritt in das Projekt und ihre Auswirkungen

Bis auf eine interviewte Person litten alle sehr in der Zeit, in der sie keine Arbeit hatten. Sie fühlten sich nutz- und wertlos und das Gefühl der Langeweile bedrückte sie sehr stark. Dies ging bei einigen so weit, dass ihre psychische Gesundheit davon betroffen war und sie depressive Stimmungen und Hoffnungslosigkeit verspürten. Kieselbach (2000) weist darauf hin, dass kritische Lebensereignisse wie die Erwerbslosigkeit durch ein unterstützendes soziales Umfeld bzw. sozialen Rückhalt leichter bewältigt werden können. Das heißt, Menschen, die einen Lebenspartner bzw. eine Lebenspartnerin haben, oder sich auch durch Familie und Freunde unterstützt fühlen, haben bessere Voraussetzungen ihre Erwerbslosigkeit zu bewältigen (vgl. Kieselbacher 2000, S. 28). Bei den fünf befragten Personen, die unter der Erwerbslosigkeit sehr gelitten haben, zeigt sich eine klare Verbindung zu dieser Aussage, da sich nur eine Person in einer festen Partnerschaft befand, der Rest war zu diesem Zeitpunkt ledig.

Besonders durch die Tagesstruktur mit den geregelten Arbeitszeiten, die ihnen das Projekt bietet, fühlen sich die befragten Personen wieder besser und sie sind froh wieder einer geregelten Beschäftigung nachgehen zu können, auch wenn diese nur neun Monate dauert. Außerdem bekommen sie dadurch wieder mehr Hoffnung, einen Job zu finden.

Durch die folgenden Aussagen der befragten Personen wird deutlich, wie negativ sie ihre beschäftigungslose Zeit wahrgenommen haben:

„Da habe ich in den Tag hineingelebt. Bin aufgestanden, wann ich wollte, hab mich wieder hingelegt, den ganzen Tag nur geschlafen, die ganze Nacht durchgespielt oder Fernsehen geschaut. Das war, ja, zwei, drei Tage ist gemütlich, ja, aber dann ist es so langweilig geworden, weil(...). Und dann hat man, wenn man schon so lange keine Arbeit mehr gehabt hat, dann freut es auch keinen mehr. Da hat man dann so eine depressive Einstellung, das ist, du findest eh nichts, kannst eh auch gleich zuhause bleiben, weil und so weiter“ (B1_M, Position 247-250).

„Ja, auch so, Probleme ja. Ich habe eigentlich so ein Problem gehabt, ich habe gedacht, super du bist zuhause, du hast nichts, du kannst nichts“ (B5_F, Position 199-102).

„(...) Und vor allem, man hat wieder das Geregelte, das ich auch brauche. Ich brauche oft selber auch, dass ich mir einen Tritt in den Hintern gib und dass ich sage, ja, jetzt stehst du in der Früh auf, vor allem, wenn man arbeitslos ist. Man gewöhnt sich sehr schnell, dass man bis neun schläft, bis zehn schläft und dann ist es zwölf, dann ist man länger auf und dann wird es auch vielleicht einmal zwei, (...). Nein, also von dem her ist es für mich wichtig, einfach geregelte Zeiten zu haben, ja. Und das ist dann schon. Ja, und du hast dann einfach viel mehr vom Tag, also auch wenn du arbeitest, da kann man ja trotzdem die Dinge genießen, also den Tag und alles“ (B6_F, Position 130-132).

Auch die Verringerung der sozialen Kontakte sowie der Ausschluss aus dem gesellschaftlichen Leben (siehe Kapitel 2.3) wurden von den befragten Personen wahrgenommen und als negativ empfunden:

„Es ist einfach ein Rhythmus da. Und wenn du sonst so zuhause bist, du weißt nicht, was du machen sollst. Entweder tust du die ganze Zeit essen, fernsehen, schlafen. Du weißt nicht, was du machen sollst. Also es ist besser, wenn du mal raus kommst und mit anderen Leuten zu tun hast. Es ist einfach anders. Weil wenn du allein zuhause bist, du hast niemanden zum Reden, dann kannst du auch nicht viel unternehmen, weil die anderen alle arbeiten und allein sitzt dann auch nicht im Kaffeehaus (...)“ (B3_F, Position 124-127).

Eine Person, die zwar ihre Teilnahme am Projekt für ihre berufliche Laufbahn nur eingeschränkt nachvollziehen kann, kann dennoch aufgrund der Beschäftigung positive Änderungen in ihrem Leben aufweisen:

„Und vieles habe ich auch so zurückstecken müssen und ja, dann war es gesundheitlich auch ein bisschen so, dass ich einfach nicht mehr gekonnt habe, also von dem Psychischen her. Es war schon eine schlimme Zeit und ich meine, das ist jetzt hier auch nicht so etwas Besseres, dass ich sagen kann, ja, ich bin jetzt hier und ich verdiene jetzt keine Ahnung wie viel, aber ich meine, es ist schon besser“ (B5_F, Position 199-102).

Eine Person hingegen hat in ihrer erwerbslosen Zeit im Gegensatz zu den anderen Befragten nie das Gefühl der Nutz- und Wertlosigkeit verspürt. Der Grund dafür mag in ihren sozialen Beziehungen liegen, da sie verheiratet ist und Kinder hat. In der erwerbslosen Zeit übernahm der Interviewte soziale Pflichten, zum Beispiel seinen Enkel in den Kindergarten bringen, dadurch hatte die Person stets das Gefühl, dass sie etwas tut, was für andere nützlich ist. Dieses Gefühl, *etwas tun, was für andere Menschen nützlich ist*, wird von Sennett (2005) als entscheidendes Moment für ein positives Lebensgefühl des Menschen gesehen (Sennett 2005, S. 150-151). So empfand der Befragte die Zeit ohne Erwerbsarbeit nicht als Leere, sondern fühlte sich

trotzdem als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft. Bei ihm wird deutlich, dass eine aktive Bewältigung von Erwerbslosigkeit mit starker sozialer Einbindung verbunden ist, so soll die erwerbslose Zeit von möglichst geringer Belastung durchzogen sein sein (vgl. Kieselbacher 2000, S. 27).

Erst die nähere Umgebung des Befragten hat ihn darauf aufmerksam gemacht, dass er womöglich den Anschluss an die Berufswelt verlieren könnte, wenn er nicht bald wieder einer geregelten Beschäftigung nachginge. Auch wenn er seine erwerbslose Zeit nicht als negatives einschneidendes Erlebnis empfand, bekam er von seiner näheren Umgebung die große Bedeutung der Erwerbsarbeit zu spüren:

„Und das habe ich nicht so geglaubt und ich habe das auch nie so empfunden. Auch nie, dass ich eine Leere empfunden hätte. Ich war dann ganz verwundert eigentlich. Aber man merkt es schon im Umgang, im Dorf, in der Dorfgemeinschaft, wenn es geheißen hat, was bist du oder was tust du. Ah, bist noch immer da, ja. Das war dann schon ein bisschen, was dann ist. Und das fällt jetzt weg“ (B2_M, Position 143-144).

b) Freizeitverhalten

Die interviewten Personen haben sehr viele unterschiedliche Freizeitbeschäftigungen. So reicht ihr Interesse von Computer spielen und Schach spielen zum Sammeln von Mineralien und Nordic Walking, von Freunde treffen und ins Kino gehen, zu Hause mithelfen, mit den Geschwistern etwas unternehmen bis hin zur Hundeabrichtung.

Auf die Frage, ob sie einen Unterschied im Freizeitverhalten in ihrer Erwerbslosenzeit zu jener Zeit im Beschäftigungsprojekt sehen, antworteten fast alle Befragten mit einem Ja. Sie sehen den Unterschied vor allem darin, dass sie nun die Tätigkeiten mit einem viel positiveren Gefühl ausführen und sie den Tag trotz acht Stunden Arbeit viel besser nutzen können. Die folgenden Aussagen zeigen die Veränderung:

„Weil zuhause bin ich nur mehr erst dann um eins in der Früh oder sechs in der Früh schlafen gegangen und dann wieder bis zu Mittag und dann war der Tag eh schon wieder gelaufen“ (B1_M, Position 91).

„Du gehst einfach mit einem anderen Gefühl hin. Weil du weißt, du hast immer ein Thema zum Erzählen. Was heute so in der Firma passiert ist, was du gemacht hast und es ist einfach anders, der Alltag ist einfach anders. Also, wenn du arbeitslos bist, weißt ja gar nicht, was du machen sollst, zipft dich alles an (...)“ (B3_F, Position 110).

„Also ich habe wieder ein menschliches Gefühl, sage ich jetzt einmal. Ja, man hat wirklich, wenn man arbeitslos ist und keinen Job findet, dann fühlt man sich einfach irgendwann einmal einfach schlecht. (...). Man hat einfach ein besseres Lebensgefühl, also man fühlt sich ja einfach wieder etwas wert, sage ich jetzt einfach mal. Ja, also das verändert dich schon“ (B6_F, Position 120-121).

Es zeigt sich, dass die Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ für die befragten Personen eine positive Wirkung auf das Freizeitverhalten hat. Die Personen nutzen seit ihrer Beschäftigung den Tag wieder mehr und fühlen sich dabei besser.

c) Finanzielle Lage

Die befragten Personen sind mit der Entlohnung des Projekts zufrieden und kommen mit dem Geld gut über die Runden, wobei es für einige nicht viel mehr ist, als sie zuvor als Arbeitslosengeld bekommen haben. Sie haben in ihrer erwerbslosen Zeit jedoch gelernt, ihre Ansprüche zu verringern und auch mit wenig Geld auszukommen:

„Ja, es geht sich bei mir jetzt besser aus, aber auch nicht viel. Ich habe eigentlich so kein Problem gehabt in diesem Sinne. Es ist auch früher so gegangen (...). Ah, jetzt brauche ich halt mein Auto mehr, früher ist das Auto weggefallen (...). Aber jetzt, jetzt habe ich damit auskommen gelernt, mit dem weniger Geld“ (B2_M, Position 135-140).

„Ja, also ich bin voll und ganz zufrieden gewesen mit dem Lohn, also das war super“ (B3_F, Position 112-117).

„Also ja, wenn man jetzt mehr verdient, gibt man auch sicher mehr aus, das ist klar. Man leistet sich dann auch zwischendurch etwas, aber ich bin dann auch vor allem auch durch die Arbeitslosigkeit drauf gekommen, dass es auch anders auch geht und dass man auch auf irrsinnig viele Dinge verzichten kann, was auch wichtig ist, weil man sie ja eigentlich auch gar nicht braucht. Und das ist halt schon das einzige Positive an der Arbeitslosigkeit, dass man die Erfahrung mal macht, dass man gewisse Sachen einfach nicht braucht“ (B6_F, Position 122-125).

d) Zusammenfassung - Änderung der Lebenssituation

In ihrer beschäftigungslosen Zeit fühlten sich die befragten Männer und Frauen mit Ausnahme einer befragten Person vermehrt nutzlos und äußerten eine Zunahme von Inaktivität, Desorganisation von Schlaf- und Essgewohnheiten sowie sozialen Rückzug. In zahlreichen Untersuchungen konnten zwischen erwerbslosen Personen und Personen in einem regulären Beschäftigungsverhältnis drastische Unterschiede hinsichtlich der psychischen Gesundheit gefunden werden (vgl. Kieselbach 2000, S. 31). Dazu zeigte sich, dass die individuelle Bewältigung von Langzeiterwerbslosigkeit von demografischen, sozialen und individuellen Faktoren abhängt (vgl. Kieselbach 2000, S. 31), was bei einer befragten Person sehr gut sichtbar wurde.

Durch die Beschäftigung im Projekt und durch das Bereitstellen einer geregelten Tagesstruktur verbesserten sich die Stimmungslagen und die befragten Männer und Frauen konnten den Tag wieder sinnvoller nutzen. Dies zeigt sich zudem auch durch die positive Veränderung des Freizeitverhaltens der befragten Personen. Die Interviewten bekamen durch die Beschäftigung wieder eine positive Lebenseinstellung und zudem veränderte sich das Gefühl der zuvor verspürten Nutzlosigkeit.

Durch die Beschäftigung verbesserte sich zum Teil auch die finanzielle Lage der befragten Personen, jedoch geben sie zugleich an, dass sie nun nicht viel mehr verdienen, als sie zuvor als Erwerbslose bekommen haben, sie aber bereits in der Erwerbslosenzeit gelernt haben, mit weniger Geld auszukommen.

Es zeigt sich, dass die Beschäftigung beim Gemeinnützigen Projekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zu einem positiven Lebensgefühl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen beiträgt.

6.2.6 Sozialpädagogische Betreuungsarbeit

Die Betreuung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Projekt beinhaltet laut Expertin:

„ (...) primär Vertrauen schaffen, wenn die Leute zu uns kommen, damit eben die Defizite, die einfach mitgebracht werden, besprochen werden können. Kinderbetreuung, Schuldenregulierung bzw. eben den Sachwalter einschalten und so eine Art, für sie überhaupt das kleine Lebenseinmaleins beibringen. Dass sie pünktlich sind, ordentlich angezogen sind“ (Expertin, Position 34-37).

a) Betreuung und Begleitung bei persönlichen Schwierigkeiten

Für die Betreuung bzw. Begleitung der Transitarbeitskräfte bei persönlichen Schwierigkeiten ist es laut Leiterin sehr wichtig, das Vertrauen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu gewinnen (siehe Kapitel 3.5.2). Dazu ist es wichtig, sie auch bei den praktischen Arbeiten selbstständig arbeiten zu lassen und ihnen somit Vertrauen in ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten entgegenzubringen:

„Also am Anfang schätze ich schon, dass es kontrolliert wurde, aber dann, nachher, ist das Vertrauen schon da gewesen, klar, Fehler kann man mal machen. (...), aber es war jetzt nichts Schlimmes oder so, also Kontrolle in diesem Sinne nicht. Also das Vertrauen war beiderseits wirklich schnell da und wahrscheinlich weil sie es auch gesehen haben, dass ich das auch wirklich o.k. mache und dass es passt“ (B6_F, Position 146-147).

Die befragten Personen geben an, dass sie das Gefühl haben, jederzeit auch wegen privater Probleme zu den Schlüsselkräften gehen zu können. Diese wiederum bemühen sich, die Probleme zu verstehen und auch Lösungsmöglichkeiten anzubieten. So sehen die Befragten ihre Vorgesetzten nicht nur als Chefinnen, sondern zum Teil auch als ihre Vertrauenspersonen. Die folgenden Textstellen aus Interview 4 und 6 bringen dies zum Ausdruck:

„Ja, das ist aber auch das Gute, weil da kann ich zu allen beiden gehen, die haben alle zwei ein offenes Ohr. (...). Man kann mit ihnen reden und alles und das sind alle zwei ganz klasse Chefinnen, man kann immer kommen und reden, das ist nicht so. Also wenn irgendetwas nicht passt oder was, die Tür ist immer offen, man kann reinkommen und reden“ (B4_M, Position 130-135).

„Ja, also man kann sicher jeder Zeit zur Emily gehen, die auch sicher alles versucht, dass es einem besser geht, also sie ist da schon so ein Mensch“ (B6_F, Position 126-129).

Aber auch in der Gruppe untereinander werden persönliche Probleme besprochen und es wird versucht, zu helfen, was wiederum auf ein gutes Arbeitsklima schließen lässt (siehe Kapitel 6.2.2):

„Da war die Emily immer da, sie war immer da, sie hat mir immer zugehört. Ich habe die volle Unterstützung gehabt, auch von der Vanessa und von der Amy auch, also und auch von den Arbeitskollegen. Also denen, die du vertraut hast, denen hast du es erzählt und die haben dir auch zugehört und das ist gut, dass das so ist“ (B3_F, Position 120-123).

b) Disziplinäre Maßnahmen/ Arbeitsdisziplin

Aus den Interviews geht hervor, dass die Schlüsselkräfte des Projekts Wert darauf legen, dass die Arbeiten genau und gewissenhaft erledigt werden. So werden die Tätigkeiten zumeist auch kontrolliert und wenn etwas nicht sorgfältig und richtig ausgeführt wurde, wird darauf hingewiesen und dementsprechend werden Fehler in der Arbeitsweise korrigiert. Die Kritik wird allerdings von den Schlüsselkräften auf sehr wertschätzende Art geäußert, so dass die befragten Personen diese nach folgenden Aussagen sehr gut annehmen können:

„Ja, das wird geschaut, ob es passt, ja. Das finde aber ich auch aus diesem Grunde gut, weil sobald es nicht passt, das gehört es gesagt, weil dann kann man es richtig lernen. Weil wenn es dir einmal einer nicht sagt, dann machst du immer den Fehler“ (B4_M, Position 158-161).

„Ja, das wird schon kontrolliert. Und ja, ich meine, wenn du die Arbeit bekommst, solltest du das auch richtig machen. Weil es nutzt ja nichts, du musst es machen“ (B5_F, Position 225-230).

Sanktionen bei einer Nichteinhaltung der Arbeitsregeln werden im Projekt auf verbale Art gesetzt. In Form von Gesprächen wird versucht, auf das Fehlverhalten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen hinzuweisen und dadurch die Einsicht der beschäftigten Personen zu gewinnen:

„Sanktionen insofern, dass das auf verbale Art passiert. Also es ist uns Gott sei Dank mit wenigen Ausnahmen bis dato gelungen, in Form von Gesprächen, ja die, also das, was nicht funktioniert hat, wieder in den gewünschten Zustand zurückzuführen“ (Expertin, Position 48-51).

6.2.7 Ansehen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts im Bezirk Radkersburg

Laut den befragten Personen hat das Projekt in der Gemeinde Gosdorf sowie in der näheren Umgebung kein besonders großes Ansehen bei den Anrainern und Anrainerinnen und es herrschen Vorurteile gegenüber den beschäftigten Personen. Vor allem jene Befragten, die in der näheren Umgebung wohnhaft sind, bekamen diese Vorurteile zu spüren. Die eher negative Einstellung der Bevölkerung rührt nach Meinungen der Befragten vom Unwissen über die Aufgaben und Ziele des Projekts her. Die folgende Aussage aus Interview 1 zeigt den verspürten Unmut gegenüber dem Projekt:

„Ja, es gibt viel Kritik da gegenüber, weil die meisten da nicht wissen, was das überhaupt ist und denken, ja sind ja nur die Asozialen hier, die nichts hackeln wollen und so weiter“ (B1_M, Position 204).

Auch in der eigenen Verwandtschaft bekam eine befragte Person die Abneigung gegenüber dem Projekt zu spüren:

„Ja, in W. schon. W. und dann bei meiner Verwandtschaft, (...). Eine meiner Großtanten hat angefangen, ja, da sind ja nur die Idioten dort und du bist ein Nichtstuer und blablabla“ (B1_M, Position 204).

Die Unmut in der Gemeinde und dieser zum Teil auch persönliche Angriff auf die befragten Personen wurde von einigen sehr negativ und persönlich gesehen, so dass sie ihre Beschäftigung im Gemeinnützigen Projekt leugneten oder Strategien entwickelten, mit der Kritik der Menschen umzugehen. Die folgenden Aussagen aus Interview 3 und 4 zeigen dies:

„Also ja, wenn irgendwer gefragt hat, wo ich arbeite, habe ich immer gesagt Gärtnerin und wenn sie Genaueres gefragt haben, dann habe ich gesagt wo und dann haben sie eh gleich angefangen. Ja, da sind ja lauter Trotteln, lauter Behinderte und was weiß ich. Und ja, dann habe ich mir das halt gemerkt und dann habe ich es eben nicht mehr gesagt, wo ich genau beschäftigt bin, dann habe ich nur mehr die Ortschaft gesagt und das hat dann gereicht“ (B3_F, Position 128-131).

„Und das habe ich den Neuen auch schon gesagt, weil die eine Lily, die hat gesagt in W., sie reden das und das. Da habe ich gesagt, sag einfach, du bist vom ST:WUK und dann weiß eh keiner, was das heißt“ (B4_M, Position 138-145).

Die befragten Personen haben allerdings die Erfahrung gemacht, dass es wichtig ist, die Menschen über das Projekt aufzuklären, da sehr viele aus Unwissenheit eine negative Einstellung zum Beschäftigungsprojekt haben. So trug die Weihnachtsausstellung 2008 sehr zur Verbesserung des Images des Projekts bei:

„Ja, und das war bei der Weihnachtsausstellung so toll, weil wirklich Leute aus der Umgebung gekommen sind und auch andere, die das vorher nicht gekannt haben, denen habe ich das dann erklärt, was da eigentlich passiert. Da haben dann auch wirklich viele die Augen aufgerissen und gesagt, ja, das ist ja doch normal oder so“ (B6_F, Position 132-137).

Auch die Expertin berichtet von anfänglicher Missstimmung gegenüber dem Projekt seitens der benachbarten Gemeinden, da das Projekt immer wieder politisch zum Thema gemacht wurde. Dieses Unbehagen hat sich jedoch beruhigt und das Projekt wird laut Leiterin geschätzt:

„Es hat sicher am Anfang Probleme gegeben von den anderen Gemeinden her, weil es politisch zum Thema gemacht wurde. Mittlerweile hat sich das alles beruhigt und es ist einfach von allen Gemeinden im Bezirk und darüber hinaus wird es geschätzt“ (Expertin, Position 152-155).

6.3 Qualifizierung der Transitarbeitskräfte

6.3.1 Vermittlung von Schlüsselqualifikationen

In den neun Monaten wird versucht, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen grundlegende Verhaltensweisen wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und Ehrlichkeit, also Qualifikationen, die am regulären Arbeitsmarkt Voraussetzung sind, zu vermitteln

(siehe Kapitel 3.5.2). Die Leiterin des Projekts ist zudem der Meinung, dass die Erweiterung der sozialen Kompetenzen der Transitarbeitskräfte für eine zukünftige Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt förderlich ist.

Außerdem ist es der Expertin wichtig, dass die Selbstständigkeit der Transitarbeitskräfte gefördert wird:

„Also einfach mal das Normverhalten. Es beginnt einfach mit Grüßen, das `Morgen-Sagen` so wie Pünktlichkeit. Dass ich verlässlich bin oder eben dass Verlässlichkeit geübt wird und Ehrlichkeit, selbstständiges Arbeiten. Also es werden kleine Aufgaben vergeben, wo wir versuchen, dass wirklich die Selbstständigkeit geübt wird. Bis hin zur, ja, in diesen neun Monaten, manchmal gelingt es uns auch, dass sie wieder selber selbstständiger sind“ (Expertin, Position 56-57).

Laut Leiterin soll die Transitbeschäftigung bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen auch persönlichkeitsbildend wirken:

„Dass eine gewisse Reife passiert ist. Dass wir wirklich sagen können, in diesen neun Monaten sind auch innerliche Sachen passiert, ein innerer Sprung“ (Expertin, Position 56-57).

a) Übernahme von Verantwortung – Förderung der Selbstständigkeit

Die befragten Personen geben an, dass sie zumeist in der Früh für bestimmte Arbeitsbereiche eingeteilt wurden, die sie dann im Laufe des Tages zu erledigen hatten. Es gibt aber auch immer wieder Tätigkeiten, wofür durchgehend eine Person die Verantwortung übernimmt, was die folgenden Aussagen zeigen:

„Ja, die Gartenschere habe ich bekommen, heute übernommen die Verantwortung, also für die Geräte“ (B2_M, Position 151-156).

„Zum Beispiel das Müll-Wegbringen und die Blumen gießen ist meine Arbeit und sonst wenn irgendetwas noch zu tun ist, teilen wir uns das dann schon auf“ (B5_F, Position 213-216).

Folgende Aussage lässt sehr gut erkennen, dass die Person ihren zugeteilten Zuständigkeitsbereich sehr ernst nimmt und sich der großen Verantwortung bewusst ist:

„Ja. Zum Beispiel der Schlüsseldienst, das Aufsperrn und Zusperrn. (...). Ja, und am Abend zusperrn. Ich weiß nicht, wer das jetzt gemacht hat, während ich im Urlaub war, aber normal, wenn ich da bin, mache ich das“ (B4_M, Position 146-154).

b) Pünktlichkeit

Im Projekt wird vor allem in der Früh auf Pünktlichkeit großen Wert gelegt. Mit Ausnahme einer Person geben auch alle befragten an, stets pünktlich zu sein:

„Nein, das hat es bei mir nie gegeben, ich habe immer schon gesagt, lieber zu früh als zu spät. Weil das kann man dann draußen bei der Arbeit, wenn man in der Privatwirtschaft ist, auch nicht machen. Und da muss man schauen, dass man pünktlich ist“ (B4_M, Position 154-157).

„Ich bin ja eigentlich immer pünktlich gekommen, ja, eigentlich immer überpünktlich“ (B1_M, Position 255-260).

Es gibt eine halbstündige Mittagspause, die zeitlich genau eingehalten wird, und daneben können kurze Trink- und Rauchpausen je nach Bedarf gemacht werden. Die folgende Aussage zeigt die Selbstverantwortung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen hinsichtlich der Einhaltung der Pausen:

„Ja, sonst sind wir auch bei den Pausen recht diszipliniert und so. Das ist ein gegenseitiges Geben und Nehmen. Es wird da kein großer Druck gemacht und wir nutzen das auch nicht irgendwie schamlos aus oder wie. Wenn einer sagt, ja, wenn ihr jetzt rauchen geht, dann geht ihr rauchen und dann kommt ihr eh zurück und arbeitet dann brav“ (B2_M, Position 160).

c) Krankenstand

Nach Angaben der befragten Personen kommen Krankenstände im Projekt häufig vor:

„Es sind schon einige dabei, die wegen jeder Kleinigkeit Krankenstand gehen und jammern, oder ich meine, den Pflegeurlaub ausnutzen und so“ (B3_F, Position 150-157).

„Aber von dem Krankenstand, da ist von unserer Führungsseite schon eine sehr kulante Gangart. Ja, eine sehr kulante, also wird sehr großzügig gewährt“ (B2_M, Position 158-160).

„Ja, es waren manche lange krank, ja, da kannst du nichts machen und ich meine, ich habe auch einmal, ja, sie tolerieren es auch, also wenn du krank bist, dann bist du krank, ich meine, was sollst du machen“ (B6_F, Position 148-155).

Eine Erklärung für diesen kulanten Umgang sieht eine befragte Person in dem geringeren Druck des Projekts, Gewinne zu erzielen:

„Ja, das ist schon anders. Wir haben wahrscheinlich auch nicht diesen Druck, diesen Druck, diesen Gewinndruck. Sie geben dieses Soziale auch ein wenig weiter. Ja, wenn die Gefahr besteht, dass der eine oder der andere auch ein bisschen Missbrauch begeht. Das ist natürlich dann auch die andere Sache, warum soll ich und die anderen nicht“ (B2_M, Position 158-160).

d) Förderung der Teamfähigkeit

Die Befragten geben an, dass sie gerne in einer Gruppe arbeiten und dass das gemeinsame Arbeiten mit den Kollegen und Kolleginnen im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt auch erwünscht und gefördert wird. Um die Teamfähigkeit der Transitarbeitskräfte zu fördern, werden sie eher selten für Einzelarbeiten eingeteilt. Bei den Tätigkeiten in der Gruppe werden die Arbeitsschritte besprochen, wobei es dabei hin und wieder zu Konflikten untereinander kommen kann. Diese Auseinandersetzungen werden allerdings von den Befragten als normal angesehen, was die folgenden Aussagen zeigen sollen:

„Ja, man streitet sich. Ja, es ist eigentlich ganz normal, dass man sich untereinander streitet, aber man diskutiert das meistens aus (...)“ (B1_M, Position 273-280).

„Ja, freilich. Und wenn was nicht passt, dann wird darüber geredet, was nicht passt und was da stört, und dann passt es wieder. Weil dann kann man noch was ändern, wenn was nicht passt“ (B4_M, Position 166-173).

Es wird von den befragten Personen erkannt, wie wichtig es am heutigen Arbeitsmarkt ist, teamfähig zu sein:

„In der Gruppe arbeite ich auch gerne. Ja, weil das zum Beispiel heutzutage wichtig ist, weil das musst du bei den anderen Firmen auch. Man muss teamfähig sein. Und sobald man nicht teamfähig ist, brauchen sie dich nicht. Also man muss flexibel sein, man muss alleinig arbeiten können, aber auch in der Gruppe arbeiten können“ (B4_M, Position 166-173).

e) Zusammenfassung – Vermittlung von Schlüsselqualifikationen

Die Vermittlung von allgemeinen, am regulären Arbeitsmarkt vorausgesetzten Schlüsselqualifikationen hat im Projekt hohe Priorität. So wird Wert darauf gelegt, dass die Personen pünktlich, ehrlich und verlässlich sind. Zudem ist die Förderung der Selbstständigkeit der Beschäftigten ein großes Anliegen im Projekt und wird bei der Einteilung der Arbeiten stets berücksichtigt. Auch die Zusammenarbeit in einem Team – die Teamfähigkeit – wird gefördert und die befragten Männer und Frauen geben an, dass sie nur selten alleine Arbeiten zu verrichten haben. Den Beschäftigten im Projekt wird von den Schlüsselkräften sehr viel Vertrauen entgegengebracht. Dieses wird nach Einschätzung einiger befragten Personen von manchen Beschäftigten ausgenutzt, da Krankenstände im Projekt häufig vorkommen.

6.3.2 Vermittlung von beruflichen Qualifikationen

Im Projekt werden die Grundkenntnisse für das gärtnerische Arbeiten sowie Grundqualifikationen für diverse Hilfstätigkeiten vermittelt. Für Interessierte gibt es eine Ausbildung zum Murauenguide (siehe Kapitel 3.5.1). Im Gemeinnützigen Projekt besteht allerdings nicht die Möglichkeit, eine anerkannte gärtnerische Ausbildung zu absolvieren. Die Expertin bzw. Leiterin des Projekts meint dazu:

„Also, beruflich ist sicher eine gärtnerische Grundeinstellung vorhanden. Interessierte und die das auch machen möchten, können bei uns eine Murauenausbildung besuchen. Das sind dann Murauenführer. Jetzt nicht als, als ja, fixer Arbeitsplatz nach Ausstieg des Projektes gedacht, sondern dass man das einfach nebenbei anbieten kann“ (Expertin, Position 58-63).

a) Erwerb von neue Fähigkeiten und Fertigkeiten

Im Allgemeinen geben die Befragten an, dass sie im Projekt viele neue Fähigkeiten und Fertigkeiten erlangt haben. Vor allem wird auf den theoretischen Unterricht verwiesen, in dem sie viel über die Pflanzenwelt gelernt haben, was die folgende Aussage aus Interview 4 zeigt:

„Ja, freilich, man kann überall dazulernen, weil man nie auslernt. Es gibt schon Sachen, was ich von da mitnehmen kann, einiges“ (B4_M, Position 176-179).

Die Befragten erwähnen aber auch, dass ihnen vieles von den praktischen Arbeiten, da sehr viele davon Hilfsarbeiten sind, schon vertraut war, jedoch hat sich bei einigen die gesamte Einstellung zur Pflanzenwelt geändert. Durch die Arbeit mit den Pflanzen im Garten hat sich bei ihnen eine Bewusstseinsveränderung zum Thema Natur vollzogen. Die folgenden Aussagen zeigen dies:

„Und überhaupt ist das Bild zu den Pflanzen anders geworden. Ich bin drauf gekommen, dass Pflanzen auch Lebewesen sind. Also, sie sind auch lebende Sachen. Also, da kann man schon sagen, ja, sehr viele Fertigkeiten dazugelernt, aber ja, was habe ich gelernt. Ich habe früher mit dem Hammer umgehen können, ich habe früher mit der Säge umgehen können, ja. Ja, das ist halt so, also ich war ja schon mal in diesem Bereich. Also, eine andere Sichtweise habe ich schon eingenommen und was auch sicherlich eine Erweiterung, also man hat einen anderen Blickwinkel bekommen von diesen Pflanzen und auf diese ganze Natur“ (B2_M, Position 173-174).

„Ja, also ich habe jetzt einen ganz anderen Bezug zu Pflanzen, komisch, aber ist so“ (B3_F, Position 168-177).

b) Theoretische Unterrichtseinheiten

Von den zwölf Monaten im Jahr werden drei für theoretische Unterrichtseinheiten genutzt. Diese finden vornehmlich in den Wintermonaten Dezember, Jänner und Februar statt, da zu dieser Zeit die Arbeit im Garten sowie die Dienstleistungen nur beschränkt ausführbar sind. Die theoretischen Unterrichtseinheiten werden von den Schlüsselkräften so konzipiert, dass individuell auf jede Person eingegangen wird und von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen jederzeit Fragen gestellt werden können. Auf spielerische und interaktive Weise wird der Lehrstoff vermittelt (siehe Kapitel 3.5).

Dadurch können die Befragten diese Einheiten sehr gut annehmen und eignen sich nach eigenen Angaben dabei einiges an neuem Wissen an. Die meisten befragten Personen haben die Schulzeit allerdings schon einige Zeit hinter sich und dadurch schon lange nichts mehr lernen müssen. Demzufolge war es anfänglich für einige schwer, dem Lehrstoff zu folgen und aufmerksam zuzuhören. Durch den offenen und interaktiven Unterricht können jedoch alle Personen vom Unterricht profitieren, was die folgenden Aussagen aus Interview 3 und 4 zeigt:

„Ja, es ist am Anfang schon sehr ungewohnt gewesen. Also, ich bin heimgekommen und habe so einen Kopf gehabt, weil wenn du lange Zeit nichts gelernt hast und nichts gehört hast und dann kommen die ganzen lateinischen Namen und die Fremdwörter, Bahnhof. Aber wir haben es oft genug durchgemacht und die Wörter sind uns auf einfache Weise erklärt worden, so, damit es jeder versteht. Und die Fremdwörter, ja, du brauchst nur fragen, sie haben immer alles genau erklärt“ (B3_F, Position 178-193).

„Man kann schon fragen und wenn man mal etwas nicht versteht, dann wird einem das schon öfter wiederholt, weil es da Schritt für Schritt geht und es öfter wiederholt wird. Ja, freilich, weil es bleibt ja am Anfang nicht alles drinnen, man braucht ja eine Zeit, bis man sich alles merkt“ (B4_M, Position 180-183).

Nach Meinung der Expertin werden die theoretischen Unterrichtseinheiten von den Teilnehmern und Teilnehmerinnen *„absolut positiv“* (Expertin, Position 66-73) angenommen.

c) Hilfestellung bei der Arbeitssuche

Im Projekt spielt die Fähigkeit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Bewerbungen richtig und gut schreiben zu können, eine wichtige Rolle, die durch die Aufnahme einer neuen Schlüsselkraft im Februar 2009 weiter ausgebaut werden konnte. Es wurden aber schon immer eine Hilfestellung bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen sowie ein Training für Bewerbungsgespräche angeboten.

„Ja. Also, wir haben ja auf Werksvertragsbasis die Sozialpädagogin, die ist zum Teil, eben nur zum Teil, finanziert. Und das war eben sicherlich zu wenig und deswegen bin ich mit der jetzigen Lösung mit einer Ganztagskraft sehr zufrieden. Aber diese Hilfestellung ist immer angeboten worden. Also beim Bewerbungsschreiben, auch hinfahren zu der Firma zum Vorstellungsgespräch oder das Vorstellungsgespräch üben und auch nachtelefonieren oder vorher zu telefonieren, ob das überhaupt auch einen Sinn hat. Also, es hat schon immer auch eine aktive Rolle gespielt“ (Expertin, Position 74-77).

Aus den geführten Interviews geht hervor, dass die Befragten immer und jederzeit eine Hilfestellung bei der Arbeitssuche bekamen. Vor allem jetzt, wo eine neue Schlüsselkraft dafür zuständig ist, wird sehr viel in diesem Bereich getan. Es werden gemeinsam mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen nach passenden Stellen gesucht und die Bewerbungsunterlagen erstellt. Selbstverständlich ist, dass die Transitarbeitskräfte für ein Bewerbungsgespräch frei bekommen.

Die folgenden Aussagen der befragten Personen bekräftigen die gute Unterstützung und Begleitung bei der Arbeitssuche:

„Ja, sofort, sogar bei den Bewerbungsfotos. Ja, das haben sie alles gemacht, ja“ (B3_F, Position 204-211).

„Also, sie helfen schon da, also, man braucht nur hingehen bei Bewerbung oder Lebenslauf, wenn man sich nicht sicher ist, die helfen gerne, sie schauen es mit dir durch. Du kannst auch Stellen durchschauen, da gibt es alles. Und wenn du Bewerbungen hast, du kannst auch weggehen, das ist kein Problem. Du kannst auch zu den Firmen hingehen“ (B4_M, Position 188-197).

„Und jetzt ist eh die Alice, die anscheinend da wirklich einiges macht. Ich habe es eben nur zum Schluss mitbekommen, sie setzt sich wirklich mit den Leuten zusammen und sucht Stellen raus“ (B6_F, Position 174-195).

d) Nachbetreuung von ehemaligen Transitarbeitskräften

Es gibt seit der Gründung des Projekts eine Nachbetreuung von ehemaligen Teilnehmern und Teilnehmerinnen, die über die Beratungsstelle von einer Sozialpädagogin übernommen wird. Diese Nachbetreuung wird laut Angabe der Expertin gut genutzt:

„Ja, haben wir. Haben wir immer gehabt. Haben wir immer gehabt und bieten wir auch über unsere Beratungsstelle `Au(s)blicke`. Und wird eben von der Frau Smith, der Sozialpädagogin angeboten. Läuft jetzt auch noch, ist aktuell“ (Expertin, Position 78-81).

e) Zusammenfassung berufliche Qualifizierung

Die berufliche Qualifizierung findet vornehmlich in gärtnerischen Arbeiten statt. Durch praktische Tätigkeiten und theoretische Unterrichtseinheiten werden die beruflichen Fähigkeiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Gemeinnützigem Beschäftigungsprojekt erhöht. Die theoretischen Unterrichtseinheiten werden von den befragten Frauen und Männern sehr gut angenommen, obwohl sie für einige anfangs gewöhnungsbedürftig waren. Es zeigt sich aber auch, dass den Befragten für das Ausführen der praktischen Arbeiten viele benötigte berufliche Fähigkeiten bereits bekannt waren. Allerdings können fast alle Befragten bei sich Änderungen in ihrer Einstellung zur Pflanzenwelt und Natur erkennen.

Eine bedeutende sozialpädagogische Hilfestellung des Projekts stellt die Begleitung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bei der Arbeitssuche dar. Aus den geführten Interviews wird deutlich, dass die befragten Männer und Frauen diese Hilfestellung sehr gut annehmen und diese sehr schätzen.

6.4 Zukunftsperspektiven

6.4.1 Berufliche Wünsche und Vorstellungen der befragten Transitarbeitskräfte

Alle Personen haben konkrete berufliche Wünsche, was sie nach der Beendigung der neun Monate gerne tun möchten. Dadurch zeigt sich, dass die Befragten für ihre Zukunft klare Perspektiven und Vorstellungen haben und diese auch gezielt benennen können.

Drei der sechs Befragten geben an, dass sie sich gut vorstellen könnten, selbstständig zu werden. Zwei Personen wünschen sich, an einer beruflichen Qualifizierung teilnehmen zu können, um überhaupt eine Chance auf einen guten Job nach ihren Vorstellungen zu haben. Allerdings sind sich die Befragten auch bewusst, dass sie dabei zum Teil auf die Unterstützung des AMS angewiesen sind, vor allem jene, die eine berufliche Ausbildung machen wollen. Die folgenden Aussagen sollen diese konkreten beruflichen Vorstellungen zum Ausdruck bringen:

„Ah, also wenn es möglich wäre, also wenn das AMS darauf einsteigt, eine Ausbildung zu machen, ah, wenn nicht, dann muss ich da so wieder als Hilfsarbeiter weiterarbeiten“ (B3_F, Position 212-217).

„Natürlich fotografieren, also das wäre schon meines (...). Ich möchte Kleingewerbe anfangen und echt für den Anfang einmal so nebenbei, wenn es funktioniert und dann kann man noch immer größer werden und wenn nicht, dann halt schon einen anderen Job suchen und halt das trotzdem nebenbei machen“ (B6_F, Position 196-213).

Eine Person jedoch hat wegen ihrer beruflichen Vorgeschichte einige Bedenken und kann dadurch ihre Jobwünsche nicht leicht artikulieren. Arbeiten in einem gärtnerischen Bereich kann sich der Befragte allerdings durch die erworbenen Fähigkeiten während seiner Beschäftigung beim Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt sehr wohl vorstellen:

„Ja siehst du, da haben wir es schon wieder, weil ich das noch nicht weiß. Ich muss noch schauen, es gibt nämlich andere Sachen auch noch zu bedenken. Weil meine zwei, ja all zu schwer heben darf ich nicht, manche Sachen kann ich auch nicht machen. Ja, werden wir sehen, entweder Tischlerei, was ich nicht so glaube, aber mit Pflanzen wäre ich auch nicht abgeneigt. Also irgendetwas mit Pflanzen tun, ja“ (B4_M, Position 198-201).

6.4.2 Beruflicher Nutzen von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“

Die Befragten haben die Hoffnung, dass ihre Beschäftigung im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt für ihre berufliche Laufbahn von Nutzen ist:

„Ich hoffe es, das wäre super, wenn das so wäre“ (B3_F, Position 218-219).

Ein Befragter erkennt in seiner Transitbeschäftigung klar die Chance zu einem Wiedereinstieg in das Berufsleben am regulären Arbeitsmarkt, jedoch schätzt er die bestehende Arbeitslage nicht unbedingt positiv ein und hat deshalb Bedenken:

„Es könnte sein, aber bei der jetzigen Arbeitslage weißt du es nicht. Es sind ja noch mehr Arbeitslose dazugekommen, es kann sein, dass es mir hilft, aber auch nicht. Das kann man nie so einschätzen. Ein Wiedereinstieg in das Berufsleben ist es ja da“ (B4_M, Position 210-211).

Ein weiterer Befragter hat Angst, dass er nach Beendigung der neunmonatigen Beschäftigung im Projekt wieder erwerbslos wird und dadurch erneut in dasselbe Schema der Erwerbslosigkeit fällt.

„Die Hoffnung habe ich schon, aber das Problem ist, wenn ich wieder längere Zeit nichts bekomme, falle ich wieder in das Schema hinein, was ich gehabt habe, und das ist nicht so. Also die Hoffnung habe ich schon, weil vierzig Stunden, das wäre schon was“ (B1_M, Position 339-351).

Eine Person sieht ihre Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ für ihre berufliche Laufbahn als sehr hilfreich an:

„Ja, schon, eine Lücke ist immer blöd, wie erklärst du das. Also das kann ich mir schon vorstellen“ (B6_F, Position 214-215).

Jene Person jedoch, die nach ihren Angaben vom AMS in das Projekt gedrängt wurde (siehe Kapitel 6.1.7), steht der Verbesserung ihrer beruflichen Chancen durch die Beschäftigung im Projekt eher pessimistisch gegenüber:

„Ich glaube eher nicht, vielleicht würde etwas helfen, wenn ich im Bereich Garten oder Floristin etwas machen möchte, aber das ist nicht mein Bereich. Und das ist es ja und ich verliere wieder Zeit und wenn dann im Bewerbungsschreiben steht, ja, dann würden sie sagen, ja, was hast du so lange gemacht. Ich muss es dann schon erklären, weil es ist ja nicht so, dass ich zuhause war, aber trotzdem, ich glaube nicht, dass das jeder so richtig findet und so. Es wird schon schwierig sein, glaube ich“ (B5F, Position 281-290).

6.4.3 Berufliche und private Zukunft der befragten Transitarbeitskräfte

Die Frage, wo sie sich in zehn Jahren beruflich und privat sehen, beantworteten alle Personen sehr schnell, was darauf schließen lässt, dass sie sich über ihre Zukunft Gedanken machen. Beinahe alle Befragten haben die Hoffnung, in zehn Jahren einem geregelten Job nachgehen zu können und auch privat in einer Partnerschaft zu leben. Es zeigt sich, dass neben materiellen Dingen, wie ein gutes Auto oder ein Haus zu besitzen, auch das gesundheitliche Wohlbefinden sowie Freude am Arbeiten wichtige Ziele für ihre Zukunft sind.

„Also, in zehn Jahren hoffe ich, dass ich eine geregelte Arbeit habe, vielleicht eine Freundin (...)“ (B1M, Position 362-368).

„Also, ich würde eigentlich sehr gerne selbstständig sein. Irgendwas im Bereich, also wenn ich Psychologie einmal abgeschlossen habe, wenn ich das mache, könnte ich mich selbstständig machen. Ja und auch heiraten und Kinder haben, ja, das schon. Und später vielleicht ein eigenes Haus“ (B5F, Position 291-297).

„Also, ich hoffe, dass ich bis dorthin noch gesund bin, ja, und einen tollen Job habe oder mich bis dorthin wirklich selbstständig gemacht habe und auch davon leben kann. Auch stressfrei vielleicht bis dorthin und ja ansonsten weiß ich nicht, was die Zukunft bringt“ (B6F, Position 216-221).

„Und dass ich hoffentlich die gleiche Freude, so wie ich es jetzt habe beim Arbeiten. Ja, das möchte ich schon so, dass das so bleibt“ (B2M, Position 203-209).

Eine Person steht ihrer beruflichen Zukunft jedoch pessimistisch gegenüber und macht sich keine zu großen Hoffnungen. Den Grund dafür sieht der Befragte vor allem in seinem fortgeschrittenen Alter. Er weiß, dass am Arbeitsmarkt jüngere Arbeitskräfte bevorzugt werden:

„Ja. Es kommt manchmal anders wie man will, das werden wir sehen in zehn Jahren. Das werden wir sehen, wo wir sind, wenn wir fünfzig sind. Das ist ja das Nächste, je älter, also die Älteren werden ja auch schwer genommen. Das ist das beim Arbeitsmarkt, wenn man älter wird, wird es schwerer. Mhm. Und ich werde leider auch nicht mehr jünger“ (B4_M, Position 212-218).

6.4.4 Zukunft des Projekts aus Sicht der Leiterin

Die Leiterin sieht die Zukunft des Projekts sehr optimistisch und hat eine Zehn-Jahres-Vision für das Projekt:

„Hoffentlich habe ich das dann verdreifacht. (Lacht) Also wir haben schon eine langzeitige Planung bevor und schon mit mehreren anderen Teilprojekten, da ist eine Zehn-Jahres-Vision sicherlich drinnen“ (Expertin, Position 180-185).

Sie sieht jedoch die Zukunft des Projektes auch kritisch und weist darauf hin, dass andere Geldeinnahmemöglichkeiten gefunden werden müssen:

„Was uns hoffentlich gelingen wird und das ist sicher wichtig, das ist, dass wir andere Formen der Geldeinnahmemöglichkeiten finden. Wie auch immer, sei es über EU-Projekte oder sei es, dass wir irgendeinen Dienstleistungssektor, so Qualität vor Quantität, einen Dienstleistungssektor voll ausbauen können, dass wir da eben die Erwirtschaftung dementsprechend halten können bzw. da einen Schritt in Richtung Zukunft gibt“ (Expertin, Position 180-185).

6.5 Zusammenfassung der qualitativen Erhebung

▪ **Soziodemografische Daten**

Die Altersverteilung der befragten Personen spiegelt klar das unterschiedliche Alter der Zielgruppe des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts wider, was zu einer heterogenen Gruppe der Transitarbeitskräfte führt. Bei den Befragten findet sich eine Überrepräsentanz von ledigen Personen wieder, was einerseits auf das zum Großteil jugendliche Alter der Befragten, aber auch auf die zuvor lang andauernde beschäftigungslose Zeit zurückzuführen ist. Vor Eintritt in das Projekt waren alle befragten Personen mindestens ein Jahr erwerbslos und haben an Qualifizierungsmaßnahmen des AMS teilgenommen.

Trotz der für die Zielgruppe des Projekts überdurchschnittlich hohen Berufsausbildung der befragten Personen (bis auf zwei haben alle eine Berufsausbildung) sehen viele den Hauptgrund ihrer erwerbslosen Zeit in einer fehlenden beruflichen Qualifizierung. Zudem werden die vermittlungshemmenden Merkmale *fehlender Führerschein, zu hohes Alter, psychische Belastung* und *schlechte wirtschaftliche Lage des Bezirks* für ihre Erwerbslosigkeit genannt. Es zeigt sich, dass die befragten Personen die Gründe sehr gut benennen können und sich Gedanken darüber gemacht haben.

Der Großteil der befragten Männer und Frauen ist freiwillig in das Projekt für neun Monate eingestiegen und war froh wieder einer geregelten Arbeit nachgehen zu können. Eine Person jedoch fühlte sich vom AMS unter Druck gesetzt in das Projekt einsteigen zu müssen, obwohl die Tätigkeiten des Projekts nicht gänzlich ihren beruflichen Vorstellungen entsprachen.

▪ **Veränderung der persönlichen Lebensumstände durch die Teilnahme am Projekt**

Im Allgemeinen kann gesagt werden, dass sich bei den befragten Personen seit ihrer Beschäftigung im Projekt positive Entwicklungen in ihren persönlichen Lebensumständen abzeichnen lassen.

Durch die Beschäftigung und die geregelte Tagesstruktur wurden negative Effekte der Langzeiterwerbslosigkeit wie depressive Stimmungen und Hoffnungslosigkeit der

befragten Männer und Frauen gemildert, so dass bei allen Personen ein positiveres Lebensgefühl erzielt werden konnte (siehe auch Zukunftsperspektiven der Befragten).

Die Schlüsselkräfte sind stets bemüht, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zu verstehen und ihnen zuzuhören, so dass auch private Probleme ihren Platz finden. Die befragten Männer und Frauen erkennen aber auch, dass die Arbeitsbedingungen, die im Projekt herrschen, andere, mildere sind als jene am freien Arbeitsmarkt.

Das Arbeitsklima innerhalb der Arbeitsgruppe schätzen die Befragten als gut ein, jedoch bleibt es nie beständig, da immer wieder neue Personen kommen, andere nach Beendigung der neun Monate das Projekt verlassen müssen. Diese ständige Veränderung der Arbeitsgruppe sehen alle befragten Personen als einen erheblichen negativen Punkt, denn darunter leiden das Gruppenzusammengehörigkeitsgefühl und somit auch das Arbeitsklima im Projekt. Zudem ist die Arbeitsgruppe sehr heterogen, was einerseits sehr viele positive Auswirkungen, aber auch einige negative Folgen haben kann. Beispielsweise durch das unterschiedliche Alter der Projektteilnehmer und -teilnehmerinnen und die ständige Veränderung der Gruppenkonstellation können die Sozialkontakte zwischen den Transitarbeitskräften nur teilweise ausgebaut werden, da sie privat untereinander nur selten Kontakt haben. Dennoch trägt das Projekt erheblich dazu bei, dass sich die soziale und gesellschaftliche Situation der Transitarbeitskräfte verbessert, da sie wieder einer geregelten Beschäftigung nachgehen, wenn auch nur für neun Monate.

Den Schlüsselkräften des Projekts ist es ein Anliegen, dass die beschäftigten Männer und Frauen auch Eigeninitiative ergreifen und Arbeiten selbstständig ausführen. Zudem sollen die Personen die Verantwortung für einzelne Arbeitsaufgaben übernehmen. Dies bedeutet, dass die Schlüsselkräfte den beschäftigten Personen gegenüber *Vertrauen* aufbringen müssen, dies vor allem bei der Ausführung der Dienstleistungen. In den geführten Interviews wurde sehr deutlich, dass auch die befragten Personen ihre Vorgesetzten bzw. die Schlüsselkräfte sehr schätzen und diese sie bei persönlichen Problemen oder bei Fragen zur Arbeit stets unterstützen. Durch dieses gegenseitige Vertrauen und das selbstständige Arbeiten gewinnen die Beschäftigten mehr Selbstachtung und dadurch wird auch ihr Selbstbewusstsein gesteigert.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen bekommen im Projekt die Chance, sich einiges an neuem Wissen und neuen Fertigkeiten anzueignen, was sich positiv auf ihr Selbstwertgefühl auswirkt. Der Schwerpunkt der Betreuungsarbeit des Projekts liegt

nicht nur bei der Vermittlung von beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die sozialpädagogische Betreuung des Projekts richtet sich deutlich an die privaten und persönlichen Probleme der beschäftigten Personen. Diese Hilfestellung wird von den befragten Männern und Frauen sehr gut angenommen. So hat die Beschäftigung bei den Befragten auch eine persönlichkeitsbildende Wirkung und Einstellungsveränderungen zur Arbeitswelt erzielt werden.

Die Befragten verspüren vonseiten der Personen aus der näheren Umgebung des Projekts einen gewissen Unmut. Sie sind der Meinung, dass viele zu wenige Informationen über das Projekt haben und sich aus Unwissenheit eine schlechte Meinung bilden. Durch die Weihnachtsausstellung konnte laut den Befragten sehr viel an Aufklärungsarbeit geleistet werden, so dass das Projekt von den besuchten Personen unter einem anderen Licht betrachtet werden konnte.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass durch die Bereitstellung einer geregelten Tagesstruktur sowie durch das Anbieten einer gezielten, individuellen sozialpädagogischen Betreuungs- und Unterstützungsarbeit positive Veränderungen in den persönlichen Lebensumständen der beschäftigten Personen erzielt werden können.

▪ **Qualifizierung**

In den geführten Interviews mit den Transitarbeitskräften zeigt sich, dass neben der Vermittlung von fachlichen Qualifikationen die Förderung von allgemeinen, am Arbeitsmarkt vorausgesetzten Schlüsselqualifikationen im Vordergrund steht. Es werden Eigenschaften wie *Pünktlichkeit*, *Verlässlichkeit*, *Selbstständigkeit* und *Teamfähigkeit* durch die Beschäftigung im Projekt vermittelt. Diese nehmen die befragten Männer und Frauen sehr gut an und sie sehen ein, dass jene grundlegenden Qualifikationen wichtige Voraussetzungen für eine Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt sind.

Durch praktische Arbeiten und theoretische Unterrichtseinheiten werden die beruflichen Fähigkeiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt ausgebaut. Die befragten Personen haben das Gefühl, dass sie durch diese Kombination von Praxis und Theorie einiges an neuen beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten erlangt haben. Vor allem aber durch die theoretischen Unterrichtseinheiten haben die Befragten nach eigenen Angaben sehr viel gelernt und

es hat sich eine Einstellungs- sowie Bewusstseinsveränderung zur Natur bzw. Pflanzenwelt vollzogen. Zudem stellten sich die theoretischen Unterrichtseinheiten für einige befragte Personen als Herausforderung dar; diese sahen die Einheiten allerdings als Chance, sich wieder mit theoretischen Lerninhalten auseinanderzusetzen.

Die Betreuung und Hilfestellung bei der Arbeitssuche wurden zudem von den befragten Personen sehr gut angenommen und Letztere fühlten sich sehr gut unterstützt.

Durch die berufliche Qualifizierung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen und durch die Einsicht, dass sie durch ihre Anstrengungen zum Gelingen einzelner Arbeiten beitragen, werden Selbstachtung sowie Selbstbewusstsein der Beschäftigten gefördert. Auch das Lernen von neuen Fähigkeiten trägt zu einem positiven Selbstbild der Personen bei.

▪ **Zukunftsperspektiven**

Alle Befragten können ihre beruflichen Wünsche nach Beendigung der Maßnahme artikulieren und haben klare berufliche Vorstellungen. So zeigt sich, dass durch die Beschäftigung im Projekt deutliche berufliche Perspektiven gewonnen werden. Zudem wird der berufliche Nutzen ihrer Transitzeit im Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ mit Ausnahme einer Person positiv eingeschätzt. Letztere, ist die Person, die sich vom AMS in das Projekt gedrängt fühlte (siehe Kapitel 6.1.7). Der freiwillige Einstieg in das Projekt und dass die Personen auch den Nutzen ihrer Beschäftigung sehen können, sind demnach wichtige Voraussetzungen.

Beinahe alle befragten Personen stehen ihrer beruflichen sowie privaten Zukunft positiv gegenüber und haben die Hoffnung, einer geregelten Arbeit nachgehen zu können sowie in einer festen Partnerschaft zu leben. Eine Person allerdings betrachtet den bestehenden Arbeitsmarkt sehr nüchtern und sieht ihr fortgeschrittenes Alter als sehr hinderlich für ihren beruflichen Werdegang an.

Auch über ihren gesundheitlichen Zustand machen sich die Befragten Gedanken und zudem ist es ihnen wichtig, dass die zukünftige Arbeit Freude bereitet.

In den artikulierten Zukunftsperspektiven wird deutlich, dass die Personen durch die Beschäftigung im Projekt wieder mehr Hoffnung haben, eine geregelte Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt zu bekommen.

6. QUALITATIVE AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE

Auch die Leiterin sieht die Zukunft des Projekts positiv und hofft, das Projekt ausbauen und erweitern zu können.

7. Quantitative Auswertung und Interpretation der Ergebnisse

Im Zuge der quantitativen Erhebung wurden 72 Fragebögen per Post an den Kunden- und Kundinnenstock des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ geschickt. Es konnte eine Rücklaufquote von knapp mehr als die Hälfte 52% (38 Personen) erzielt werden (siehe Kapitel 5.4.4).

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt hauptsächlich in Prozentwerten. Abweichungen von der Gesamtsumme von 38 erklären sich entweder aus der Anzahl der *missing cases*, also jenen Fällen, bei denen eine Frage nicht beantwortet wurde, oder ergeben sich bei den Fragen, wo Mehrfachantworten möglich waren.

In Folge wird die Beschreibung der soziodemografischen Daten und dem nachstehend die Ergebnisse der Befragung präsentiert.

7.1 Soziodemografische Daten der Kunden und Kundinnen

7.1.1 Geschlecht

Mehr als die Hälfte der Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, sind Männer (56,8%), der Anteil der Frauen lag bei 43,2 %.

Die ausgesendeten Fragebögen wurden häufig an die gesamte Familie adressiert. Die oben genannte Verteilung ist daher nicht für den eigentlichen Kunden- und Kundinnenstock, sondern nur für die antwortenden Personen repräsentativ.

7.1.2 Altersverteilung

Das Durchschnittsalter der befragten Personen liegt bei 56 Jahren (56,11). Zwei Personen haben ihr Alter nicht angegeben.

Konkret sieht die Altersverteilung wie folgt aus:

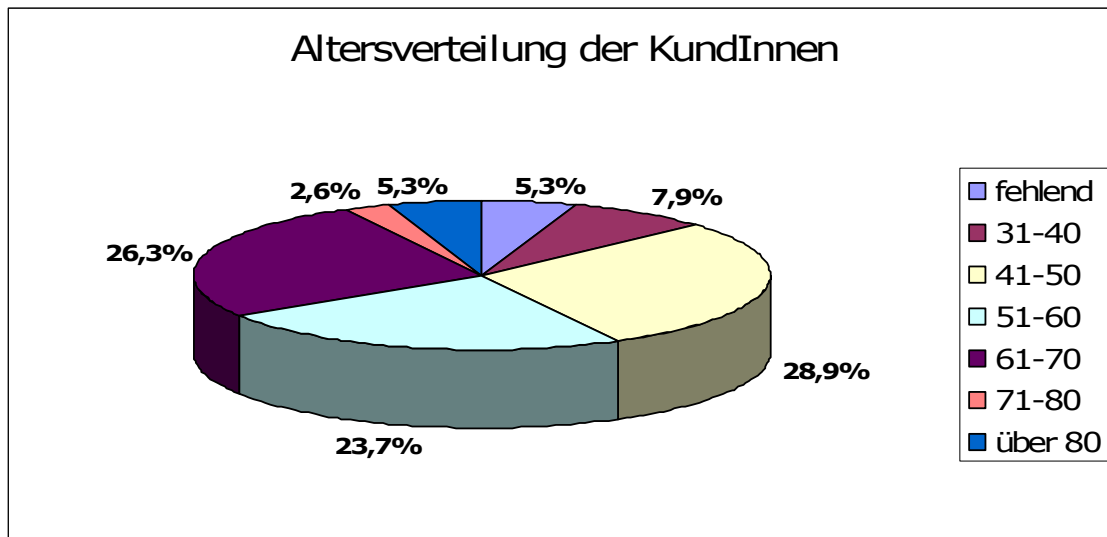


Abbildung 1: Altersverteilung der Kunden und Kundinnen

Es zeigt sich, dass das Alter der Kunden und Kundinnen zwischen 30 und über 80 Jahren liegt.

Mehr als ein Viertel (28,9%) der befragten Kunden und Kundinnen ist zwischen 41 und 50 Jahren alt, nur 7,9% sind im Alter von 31 bis 40 Jahren. Beinahe ein Viertel (23,7%) ist zwischen 51 und 60 Jahren und über ein Viertel der befragten Personen (26,3%) ist zwischen 61 und 70 Jahre alt. Ein geringer Teil (2,6%) der befragten Kunden und Kundinnen ist zwischen 71 und 80 Jahren und sogar 5,3% sind über 80 Jahre alt (vgl. Abb. 1).

Ein Drittel (34,2%) der befragten Personen ist über 60 Jahre alt. Eine Erklärung für das *hohe Alter* der Kunden und Kundinnen könnte im Angebot der Dienstleistungen des Projekts liegen. Durchgeführt werden vorwiegend Gartenarbeiten und Gartengestaltungen. Dies sind Tätigkeiten, die körperliche Anstrengung verlangen, die viele Personen im Pensionsalter nicht mehr selber ausführen können. Sie nehmen deshalb die Dienste des Projekts vermehrt in Anspruch.

7.1.3 Verteilung des Kunden- bzw. Kundinnenstocks auf Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen

Knapp drei Viertel der befragten Personen (73%) nimmt die Dienste des Projekts für private Zwecke in Anspruch, über ein Viertel der Kunden und Kundinnen des Projekts (27%) für die Firma (vgl. Abb. 2).

Insgesamt führt das „Au(s)blicke – Team“ also vermehrt Arbeiten für Privatpersonen aus.

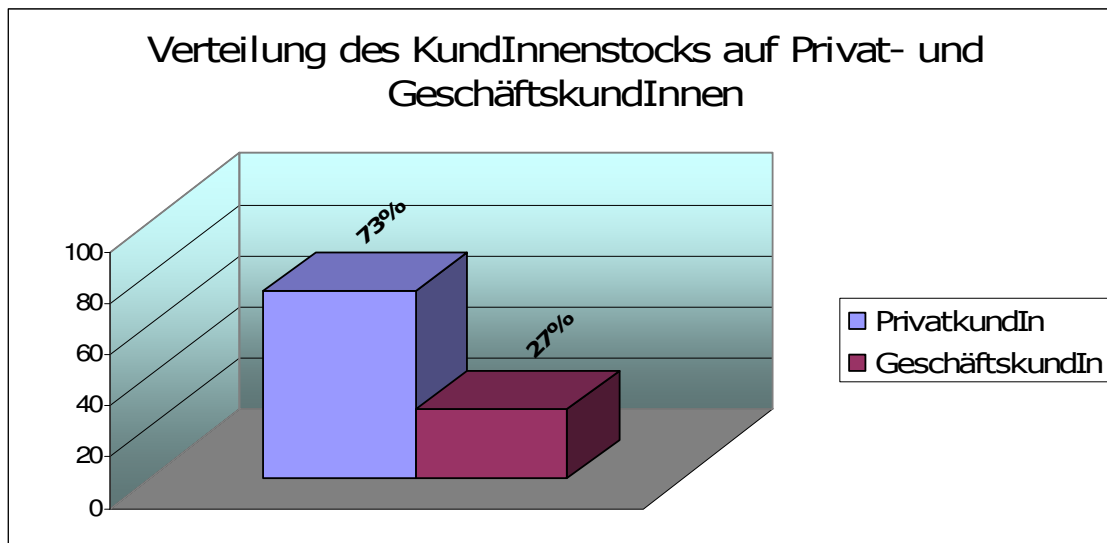


Abbildung 2: Verteilung des Kunden- bzw. Kundinnenstocks auf Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen

7.2 Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen des Projekts

Immerhin gab ein Viertel (27%) der Kunden und Kundinnen an, die Dienstleistungen des Projekts öfter als *5 Mal* in Anspruch genommen zu haben. 64,8%, das heißt fast zwei Drittel, nahmen die Dienstleistungen des Projekts *1 Mal* oder *2-3 Mal* in Anspruch.

Wird eine regelmäßige Inanspruchnahme der Dienstleistungen bei mehr als *4 Mal* definiert, so lässt sich erkennen, dass immerhin 35% der Kunden und Kundinnen die Dienstleistungen mit Regelmäßigkeit annehmen (vgl. Abb. 3).

Die Gründe für die einmalige Inanspruchnahme könnten einerseits in den beauftragten Tätigkeiten liegen. Zum Beispiel wird von einer Kundin das Anlegen eines Biotops in Auftrag gestellt, und die weitere Pflege dessen wird von der Person selbst verrichtet. Andererseits könnte der Grund in Einzelfällen auch in einer Unzufriedenheit der Kunden und Kundinnen mit den beauftragten Arbeiten liegen, so dass sie sich an einen anderen Anbieter richten. Im Kapitel 7.6 erfolgt eine genaue Erläuterung der Zufriedenheit der befragten Kunden und Kundinnen mit den einzelnen Dienstleistungen sowie der Geschäftsbeziehung.

Weiters kann ein Grund für die vereinzelte bzw. häufige Inanspruchnahme der Dienstleistungen im Unterschied von Privat- und Geschäftskunden und -kundinnen liegen, was im Folgenden einer näheren Betrachtung unterzogen wird.

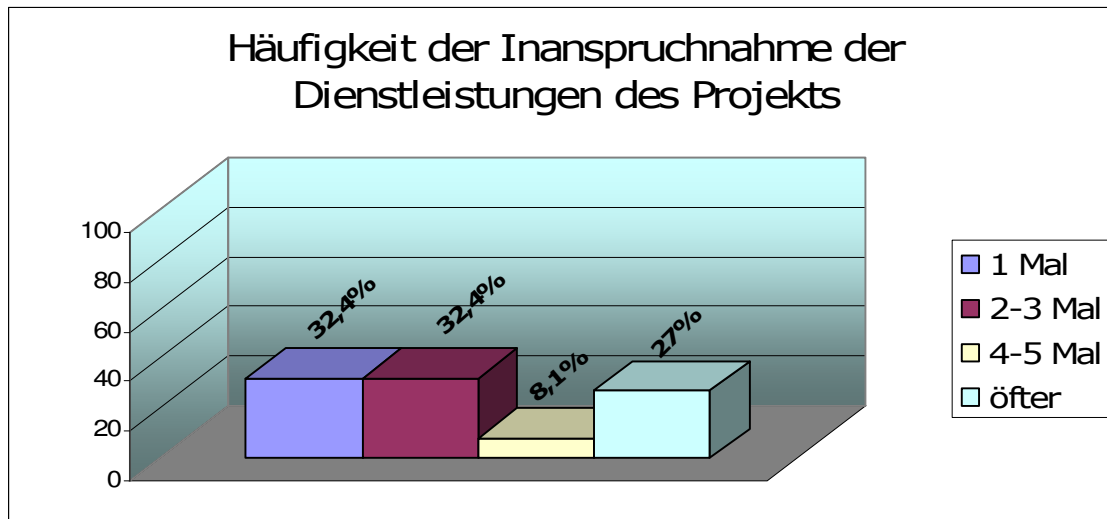


Abbildung 3: Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen des Projekts

Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen bei Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen

Mittels einer Kreuztabelle wurde das Verhältnis der Inanspruchnahme der Dienstleistungen zur Verteilung an Privat- und Geschäftskunden und -kundinnen ermittelt. Klar zeigt sich, dass Firmen die Dienstleistungen des Projekts *häufiger regelmäßig* (70%) als Privatpersonen (11,1%) in Anspruch nehmen. Letztere nehmen hingegen die Dienste häufiger nur *ein Mal* (40,7%) als Firmen (10%) in Anspruch (vgl. Abb. 4).

Es muss allerdings angemerkt werden, dass die Zahl der Geschäftskunden und -kundinnen nur zehn Personen beträgt und somit keine Allgemeingültigkeit abgeleitet werden kann, sondern nur eine Tendenz. Dies ist auch im weiteren Verlauf der Auswertungen zu berücksichtigen.

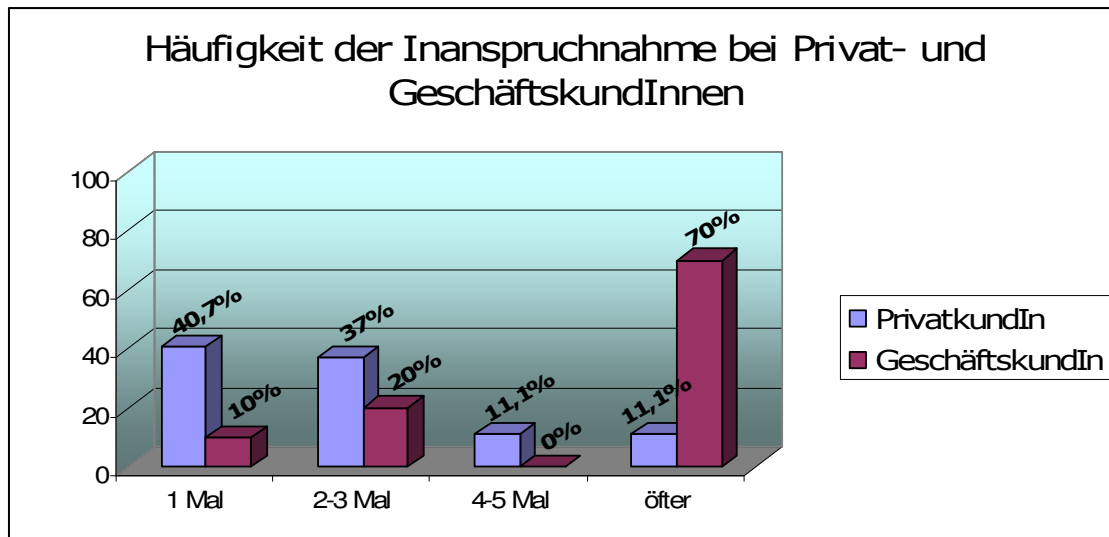


Abbildung 4: Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen bei Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen

Im Folgenden wird der Unterschied der beiden Gruppen mit Hilfe einer Korrelationsprüfung bestätigt. Bei der Korrelation nach Spearman zeigt sich eine negative Korrelation (-0,483), was bedeutet, dass sich die beiden Gruppen in der Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen unterscheiden. Das heißt, Firmen nehmen die Dienste des Projekts häufiger in Anspruch als Privatpersonen. Die Signifikanzprüfung zeigt mit einem Wert von $p=0,002$ einen *hoch signifikanten Unterschied*. Demzufolge nehmen Firmen die Dienstleistungen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts hoch signifikant häufiger als Privatpersonen in Anspruch.

7.3 Wie erfahren die Kunden und Kundinnen vom Dienstleistungsangebot des Projekts?

Bei der Beantwortung dieser Frage waren Mehrfachantworten zugelassen. Es zeigt sich, dass *mündliche Empfehlungen* (73,7%) sowie die *Empfehlungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen* (sowohl von Schlüsselkräften als auch von Transitarbeitskräften) des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts selbst (34,2%) die wichtigsten Informationsquellen waren. Ein geringer Teil hat durch *Informationsmaterialien des Projekts* (7,9%), durch *Werbeaussendungen in den Printmedien* (13,2%) und durch die *Vermittlung von anderen Einrichtungen* (13,2%) von den Dienstleistungen des Projekts erfahren (vgl. Tab. 3).

	Anzahl der Nennungen	Anzahl der Nennungen in %
mündliche Empfehlungen	28	73,70%
Informationsmaterialien des Projekts	3	7,90%
Werbeaussendungen in den Printmedien	5	13,20%
Vermittlung anderer öffentlicher Einrichtungen	5	13,20%
Empfehlungen von MitarbeiterInnen des Projekts	13	34,20%
andere Informationsquellen	3	7,90%

Tabelle 3: Wie erfahren die Kunden und Kundinnen vom Dienstleistungsangebot des Projekts?

Wie erfahren Privat- sowie Geschäftskunden und -kundinnen vom Dienstleistungsangebot des Projekts?

Auch hier wurde mittels einer Kreuztabelle der Unterschied zwischen Privat- sowie Geschäftskunden und -kundinnen ermittelt. Es muss jedoch beachtet werden, dass die Stichproben der beiden Gruppen unterschiedlich sind (Privatkunden und -kundinnen: 73%; Geschäftskunden und -kundinnen 27%).

Es zeigt sich, dass Privatpersonen vor allem durch *mündliche Empfehlungen* (81,5%) sowie durch *Empfehlungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Projekts* (33,3%) auf eben jenes aufmerksam wurden. Im Vergleich dazu sind auch für Geschäftskunden und -kundinnen *mündliche Empfehlungen* (50%) die entscheidenste Informationsquelle,

7. QUANTITATIVE AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE

um auf die Dienstleistungen des Projekts aufmerksam zu werden. Allerdings nahmen sehr viele Geschäftskunden und -kundinnen die Dienstleistungen durch *Empfehlungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Projekts* (40%) in Anspruch.

Im Gegensatz zu Privatpersonen spielten für Geschäftskunden und -kundinnen auch *Werbeaussendungen in den Printmedien* (30%), *Informationsmaterial des Projekts* (20%) sowie die *Vermittlung anderer öffentlicher Einrichtungen* (30%) eine entscheidende Rolle, um auf das Projekt aufmerksam zu werden. Für Privatpersonen sind *Werbeaussendungen in den Printmedien* (7,4%) sowie *Informationsmaterialien des Projekts* (3,7%) weniger entscheidend (vgl. Tab. 4).

	PrivatkundInnen	GeschäftskundInnen	Gesamt
mündliche Empfehlungen	22 81,50%	5 50%	27
Informationsmaterialien des Projekts	1 3,7%	2 20%	3
Werbeaussendungen in den Printmedien	2 7,4%	3 30%	5
Vermittlung anderer öffentlicher Einrichtungen	3 11,1%	2 20%	5
Empfehlungen von MitarbeiterInnen des Projekts	9 33,3%	4 40%	13
andere Informationsquellen	2 7,4%	1 10%	3
Gesamt	27	10	37

Tabelle 4: Wie erfahren Privat- sowie Geschäftskunden bzw. -kundinnen vom Dienstleistungsangebot des Projekts?

Da Firmen die Dienste häufiger in Anspruch nehmen als Privatpersonen, ist es für das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt wichtig, als Kunden und Kundinnen mehr Firmen für ihre Dienstleistungen zu gewinnen, um eine möglichst langfristige Auslastung des Projekts zu gewährleisten.

Es zeigt sich, dass *Werbeaussendungen in den Printmedien* gleich nach *mündlichen Empfehlungen* und *Empfehlungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen* die besten Strategien sind, um Firmen auf das Projekt aufmerksam zu machen und somit als Kunden und Kundinnen zu gewinnen. Um den Geschäftskunden- und -kundinnenstock zu erweitern, ist es zudem wichtig, zu eruieren, welche der angebotenen Dienstleistungen von Geschäftspersonen vermehrt in Anspruch genommen werden, damit das Angebot der Dienstleistungen auf deren Wünsche abgestimmt werden kann.

In Kapitel 7.5 werden die einzelnen angebotenen Dienstleistungen im Unterschied zu Privat- und Geschäftskunden und -kundinnen ermittelt.

7.4 Warum sind Sie Kunde bzw. Kundin des Projekts?

Gründe, warum die Kunden und Kundinnen die Leistungen des Projekts in Anspruch genommen haben, wurden im Fragebogen einzeln aufgezählt und waren mit einer fünfteiligen Skala von *trifft zu* bis *trifft nicht zu* zu bewerten.

Bei diesen Fragen wurden die beiden Antwortkategorien *trifft zu* und *trifft eher zu* als eine zustimmende Kategorie zusammengefasst. So ergibt sich, dass die am häufigsten genannten drei Gründe, warum die befragten Personen die Dienstleistungen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts in Anspruch nehmen, das *Angebot der Dienstleistungen* (91,4%), die *Qualität der Dienstleistungen bzw. Produkte* (83,7%) sowie das *Preis-Leistungsverhältnis* (86,5%) sind. Aber auch die *Unterstützung von Betrieben mit sozialem Engagement* (81,1%), die *Kunden- und Kundinnenbetreuung* (81,1%), die *räumliche Nähe* (78,4%) sowie *persönliche Kontakte* (73%) waren für die befragten Personen wichtige Gründe, die Angebote des Projekts in Anspruch zu nehmen (vgl. Tab. 5).

Warum sind Sie KundIn des Projekts?	
angebotenen Dienstleistungen	91,9%
Preis-Leistungsverhältnis	86,5%
Betriebe mit sozialem Engagement unterstützen	84,3%
Qualität	83,7%
KundInnenbetreuung	81,1%
räumliche Nähe	78,4%
persönliche Kontakte	73%

Tabelle 5: Warum sind Sie Kunde bzw. Kundin des Projekts?

7.5 Welche Dienstleistungen werden in Anspruch genommen?

Das Projekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ bietet folgende Dienstleistungen an:

- Hilfsarbeiten am Bau
- Gartenpflege
- Holzbau
- Reinigungsarbeiten
- Malerarbeiten
- Übersiedlungsarbeiten
- Arbeiten im Bereich Naturschutz und Grünes Band

Im Fragebogen wurde abgefragt, welche Dienstleistungen von den Kunden und Kundinnen in Anspruch genommen wurden. Mehrfachnennungen waren möglich.

Es zeigt sich, dass fast zwei Drittel (65,8%) der Kunden und Kundinnen die Dienstleistung *Gartenpflege* in Anspruch genommen haben und diese somit die mit Abstand häufigste gekaufte Dienstleistung ist. Danach folgen die *Hilfsarbeiten am Bau*, allerdings nur mit knapp unter einem Drittel (31,6%) sowie *Holzbau* (31,6%) und *Arbeiten im Bereich Naturschutz und Grünes Band* (18,4%). *Reinigungsarbeiten*, *Malerarbeiten* und *Übersiedlungsarbeiten* machen gemeinsam nur 18,4% der gesamten Dienstleistungen aus (vgl. Abb. 6).

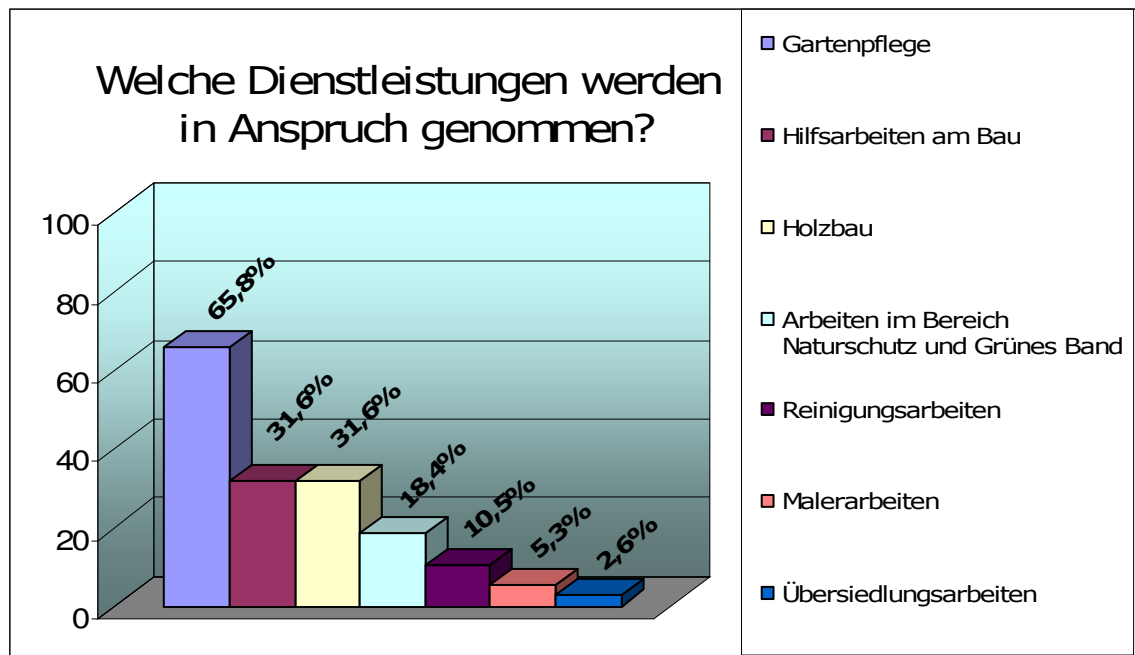


Abbildung 5: Welche Dienstleistungen werden in Anspruch genommen?

Auch hier wurde mittels einer Kreuztabelle der Unterschied bei den verschiedenen in Anspruch genommenen Dienstleistungen zwischen Privat- und Geschäftskunden und -kundinnen ermittelt. Die Dienstleistung *Gartenpflege* wird von 74,1% der Privatpersonen und von immer noch 40% der Geschäftskunden und -kundinnen in Anspruch genommen.

Dienstleistung „Gartenpflege“	PrivatkundInnen	GeschäftskundInnen
Inanspruchnahme	20 74,10%	4 40%
Keine Inanspruchnahme	7 25,90%	6 60%
Gesamt	27 100%	10 100%

Tabelle 6: Unterschied der Inanspruchnahme der Dienstleistung Gartenpflege von Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen

7. QUANTITATIVE AUSWERTUNG UND INTERPRETATION DER ERGEBNISSE

Es zeigt sich weiters, dass die Hälfte (50%) der Firmen die Dienstleistung *Hilfsarbeiten am Bau*, aber nur etwas mehr als ein Viertel (25,9%) der Privatpersonen diese Dienstleistung in Anspruch genommen haben. Auch *Arbeiten im Bereich Naturschutz und Grünes Band* werden von Geschäftskunden und -kundinnen (40%) viel öfter als von Privatpersonen (11,1%) gewünscht.

Bei den Dienstleistungen im Bereich des *Holzbaues* (z.B. Vogelnistkasten, Gartenbänke) hingegen lassen sich nur geringe Unterschiede der beiden Gruppen feststellen. So nehmen beinahe ein Drittel (30%) der Geschäftskunden bzw. -kundinnen und auch genau ein Drittel (33,3%) der Privatpersonen diese Dienstleistungen an.

Es zeigt sich, dass Privatpersonen vermehrt die Dienstleistungen im Bereich der Gartenpflege und Gartengestaltung beanspruchen. Hingegen nehmen Geschäftskunden und -kundinnen vermehrt die Dienste des Projekts im Bereich der Bauarbeiten in Anspruch. Um den Kunden- und Kundinnenstock des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts hinsichtlich der Geschäftskunden und -kundinnen zu erweitern, ist es demnach wichtig, das Angebot der Dienstleistungen im Bereich der *Bauarbeiten* auszubauen.

7.6 Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts

7.6.1 Zufriedenheit mit den einzelnen Dienstleistungen

Im Folgenden wird die Zufriedenheit mit den einzelnen in Anspruch genommenen Dienstleistungen untersucht.

Gartenpflege:

Es zeigt sich, dass die Kunden und Kundinnen, die die Dienstleistungen im Bereich der *Gartenpflege* in Anspruch nahmen, die auch die mit Abstand am häufigsten gewünschte Dienstleistung ist (65,8%), im Allgemeinen sehr zufrieden sind. Mehr als 90% der Personen, die die Gartenarbeit in Anspruch nehmen, sind mit der Leistung des Projekts *sehr zufrieden* (64%) bis *zufrieden* (28%), wohingegen nur 8% der Personen *mittelmäßig zufrieden* sind (vgl. Abb. 7).

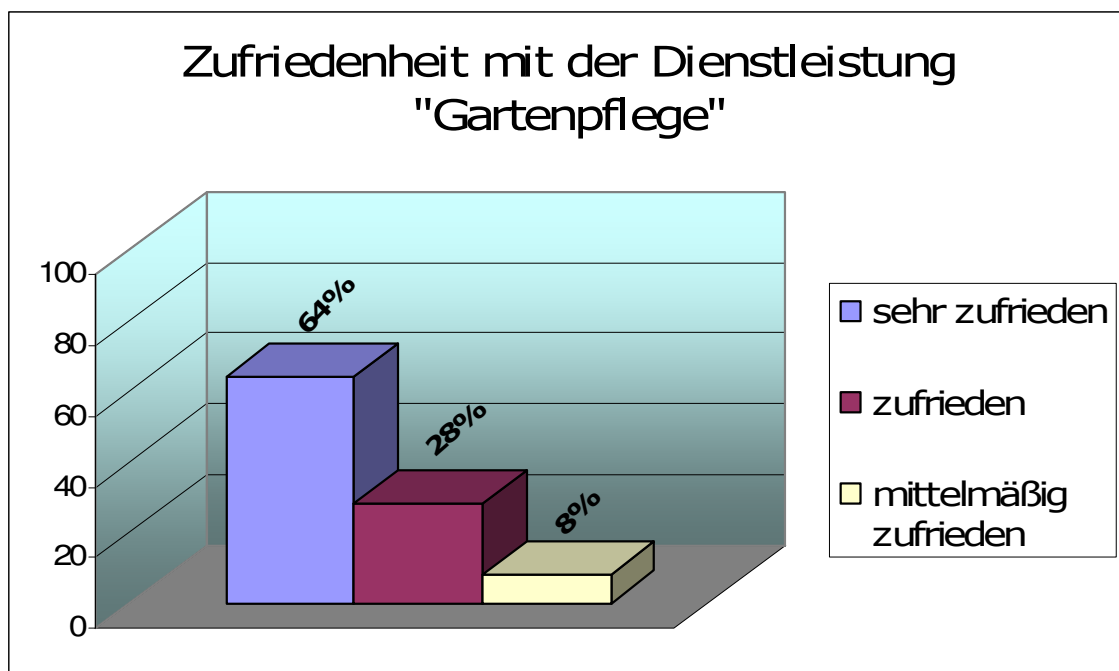


Abbildung 6: Zufriedenheit mit der Dienstleistung Gartenpflege (n=25 Personen)

Holzbau:

Bei der Dienstleistung *Holzbau* konnten die besten Ergebnisse erzielt werden. Hier sind 91,7% *sehr zufrieden* und 8,3% der befragten Kunden und Kundinnen zeigen sich *zufrieden*. Die Kategorie *mittelmäßig bis gar nicht zufrieden* wurden dabei nie genannt (vgl. Abb. 8).

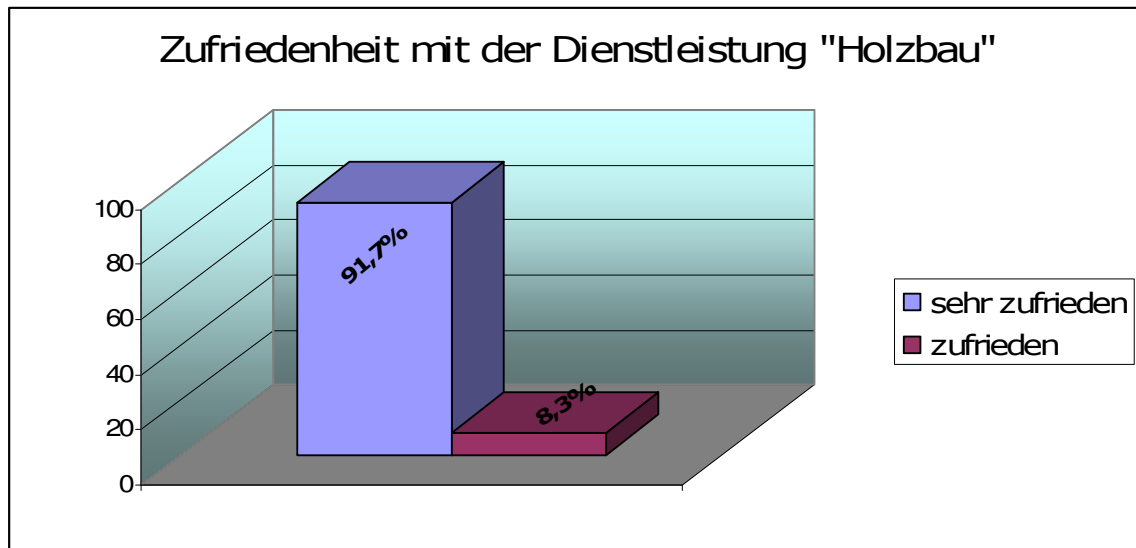


Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Dienstleistung Holzbau (n=12 Personen)

Hilfsarbeiten am Bau:

Die Kunden bzw. Kundinnen der Dienstleistung *Hilfsarbeiten am Bau*, die mit knapp unter einem Drittel (31,6%) und vermehrt von Geschäftskunden und –kundinnen in Anspruch genommen wurde, waren zu 91,6% mit den Leistungen *sehr zufrieden* und *zufrieden* und nur 8,3% *mittelmäßig zufrieden* (vgl. Abb. 9).

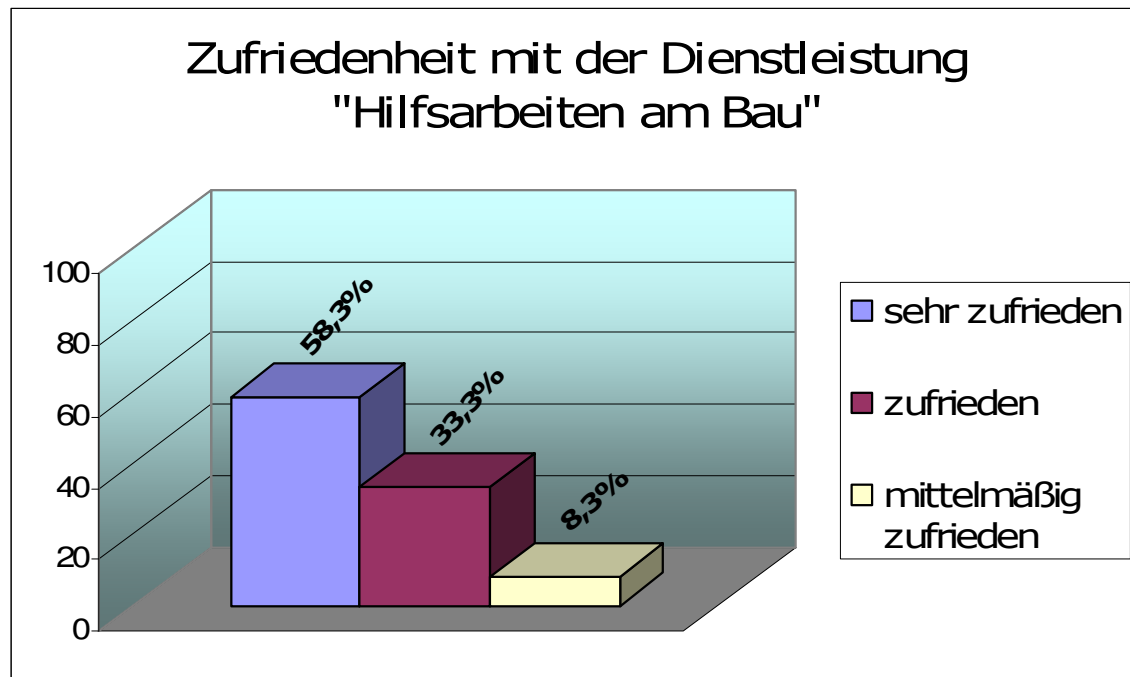


Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Dienstleistung Hilfsarbeiten am Bau (n=12 Personen)

Malerarbeiten:

Bei der Dienstleistung *Malerarbeiten*, die allerdings nur sehr selten zwei Mal (5,3%) in Anspruch genommen wurde, sind die Privat- sowie Geschäftskunden und –kundinnen lediglich *mittelmäßig zufrieden*. Aus diesem Ergebnis kann geschlossen werden, dass durch die geringe Inanspruchnahme der *Malerarbeiten* die Qualifizierung der einzelnen Transitarbeitskräfte nicht so hoch ist.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die befragten Personen im Allgemeinen mit den erbrachten Leistungen bei den einzelnen Dienstleistungen *sehr zufrieden* bis *zufrieden* sind. Nur vereinzelt sind die Befragten *mittelmäßig zufrieden*, die Antwortkategorien *wenig zufrieden* und *gar nicht zufrieden* wurden bei der Beantwortung dieser Fragen kein einziges Mal angekreuzt.

7.6.2 Allgemeine Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen des Projekts

In weiterer Folge wird die Zufriedenheit aller Kunden und Kundinnen mit der allgemeinen Geschäftsbeziehung zum Projekt ermittelt.

Es zeigt sich, dass die befragten Personen generell mit den erbrachten Leistungen des Gemeinnützigen Projekts *sehr zufrieden* bis *zufrieden* sind. 91,9% der Befragten sind mit den Leistungen *sehr zufrieden* (59,5%) und *zufrieden* (32,4%), 8,1% der Befragten zeigen sich nur *mittelmäßig zufrieden* (vgl. Abb. 10).

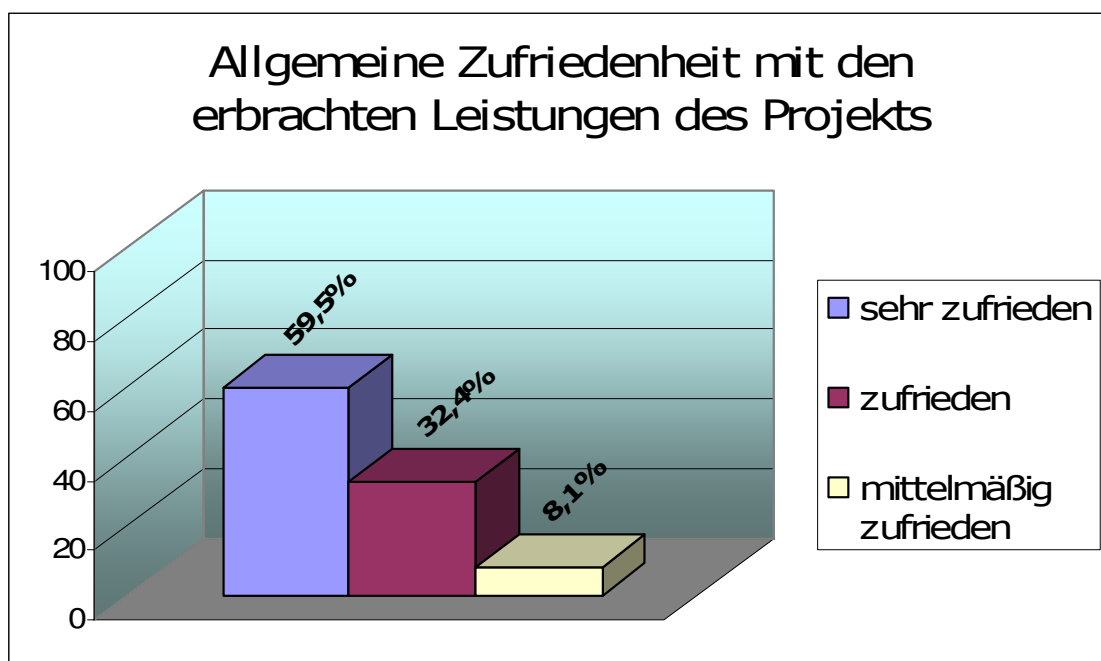


Abbildung 9: Allgemeine Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen des Projekts

Es wurde wieder der Frage nachgegangen, ob ein Unterschied in der allgemeinen Zufriedenheit bei Privatpersonen und Geschäftskunden und -kundinnen vorliegt.

So kann gesagt werden, dass 70% der Geschäftskunden und -kundinnen mit den erbrachten Leistungen des Projekts *sehr zufrieden* sind. Auch immerhin 55,6% der Privatpersonen schließen sich dieser Meinung an. Zudem ist ein Fünftel (20%) der befragten Geschäftskunden und -kundinnen mit den allgemeinen Leistungen *zufrieden*, 10% sind nur *mittelmäßig zufrieden*. Im Vergleich dazu sind mehr als ein Drittel (37%) der befragten Privatpersonen *zufrieden* und nur 7,4% *mittelmäßig zufrieden* (vgl. Abb. 11).

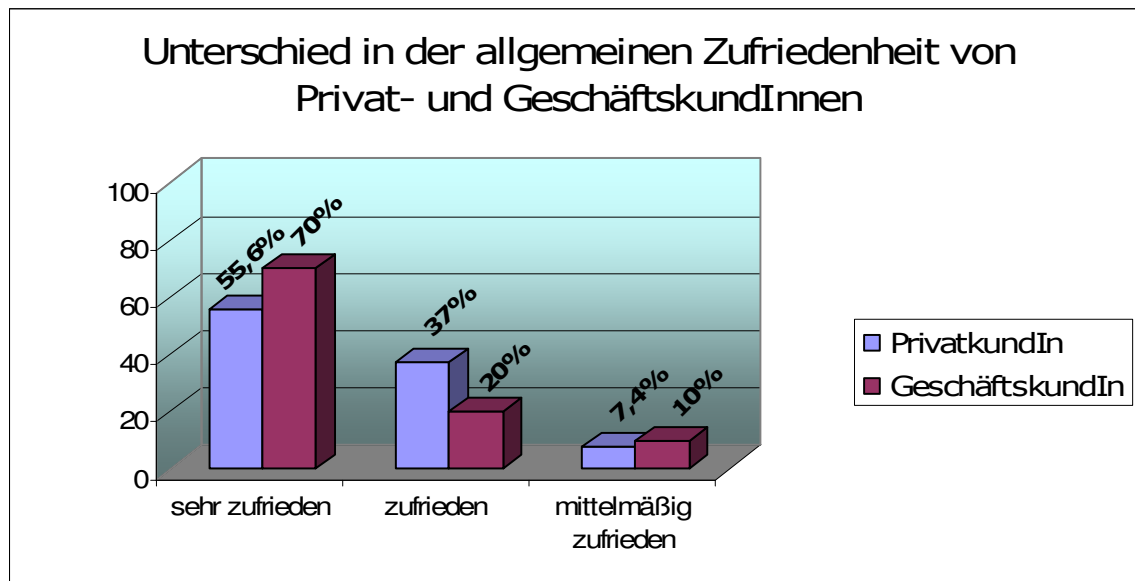


Abbildung 10: Unterschied in der allgemeinen Zufriedenheit von Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen

Um diese Ergebnisse näher zu interpretieren, wurde in weiterer Folge die Zufriedenheit der Kunden und Kundinnen im Bezug auf die einzelnen Punkte der Geschäftsbeziehung ermittelt.

7.6.3 Zufriedenheit mit der Geschäftsbeziehung im Einzelnen

Im Fragebogen wurde nach der Zufriedenheit mit:

- dem formalen Ablauf der Geschäftsbeziehung
- der Termintreue
- dem Engagement der Arbeitskräfte
- der Verlässlichkeit der Arbeitskräfte
- der Beratung
- der Qualität der Dienstleistungen bzw. der Produkte
- dem Preis-Leistungsverhältnis
- der Qualifikation der Arbeitskräfte

gefragt.

Die einzelnen Unterpunkte waren mit einer fünfstufigen Skala von *sehr zufrieden* bis *gar nicht zufrieden* zu bewerten. Im Einzelnen geht hervor, dass die befragten Personen mit der *Termintreue* und dem *Preis-Leistungsverhältnis* *sehr zufrieden* bis *zufrieden* sind. Wird dies jedoch näher betrachtet, so zeigt sich, dass beim *Preis-*

Leistungsverhältnis nur knapp über die Hälfte (54,1%) der Kunden und Kundinnen *sehr zufrieden* sind. Immerhin noch 45,9% sind mit dem *Preis-Leistungsverhältnis zufrieden* (vgl. Abb. 12).

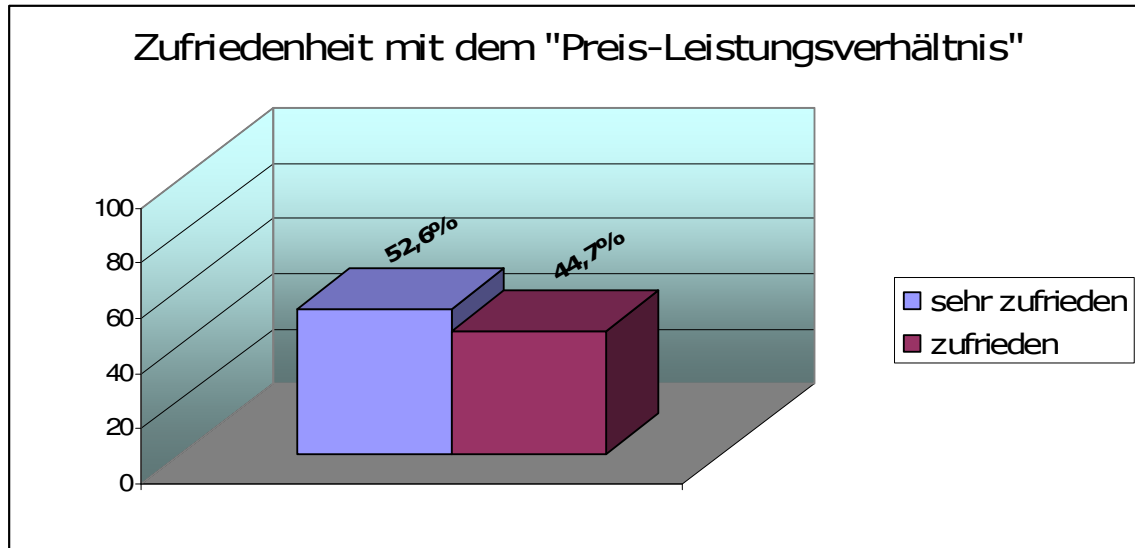


Abbildung 11: Zufriedenheit mit dem Preis-Leistungsverhältnis

Zudem sind über 90% der befragten Kunden und Kundinnen mit dem *formalen Ablauf der Geschäftsbeziehung*, der *Verlässlichkeit der Arbeitskräfte* sowie der *Beratung* und der *Qualität der Dienstleistungen* *sehr zufrieden bis zufrieden*.

Werden diese Werte einer näheren Betrachtung unterzogen, dann zeigt sich, dass 63,2% der Kunden und Kundinnen mit der *Verlässlichkeit der Arbeitskräfte* *sehr zufrieden* sind, 28,9% sind *zufrieden* und 7,9% der Befragten *mittelmäßig zufrieden*.

Auch bei der *Qualität der Dienstleistungen bzw. Produkte* wurden ähnliche Ergebnisse erzielt. Mehr als die Hälfte der Befragten (55,3%) sind *sehr zufrieden*, etwa ein Drittel (34,2%) ist *zufrieden*, jeweils 5,3% der Befragten sind jedoch mit der *Qualität der Dienstleistungen* *mittelmäßig zufrieden bis wenig zufrieden* (vgl. Abb. 13).

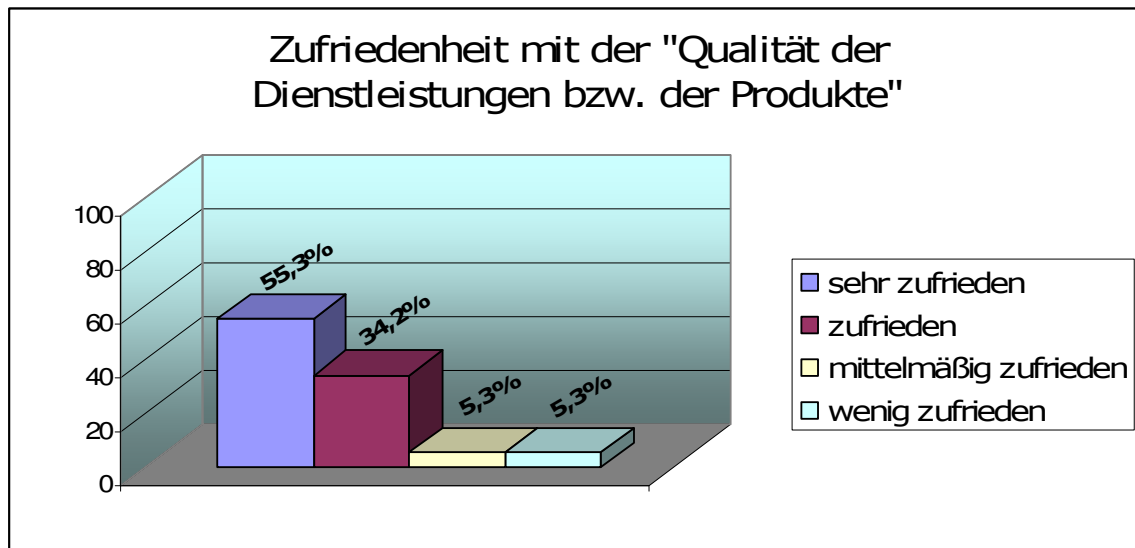


Abbildung 12: Zufriedenheit mit der Qualität der Dienstleistungen bzw. der Produkte

Beim *Engagement der Arbeitskräfte* sowie bei der *Qualifikation der Arbeitskräfte* zeigt sich, dass jeweils rund 85% der Befragten *sehr zufrieden* bis *zufrieden* sind. Bei *Ersterem* sind 65,8% *sehr zufrieden* und 21,1% der befragten Kunden und Kundinnen *zufrieden*. Allerdings sind dabei auch 10,5% *mittelmäßig zufrieden* und 2,6% *wenig zufrieden* (vgl. Abb. 14).

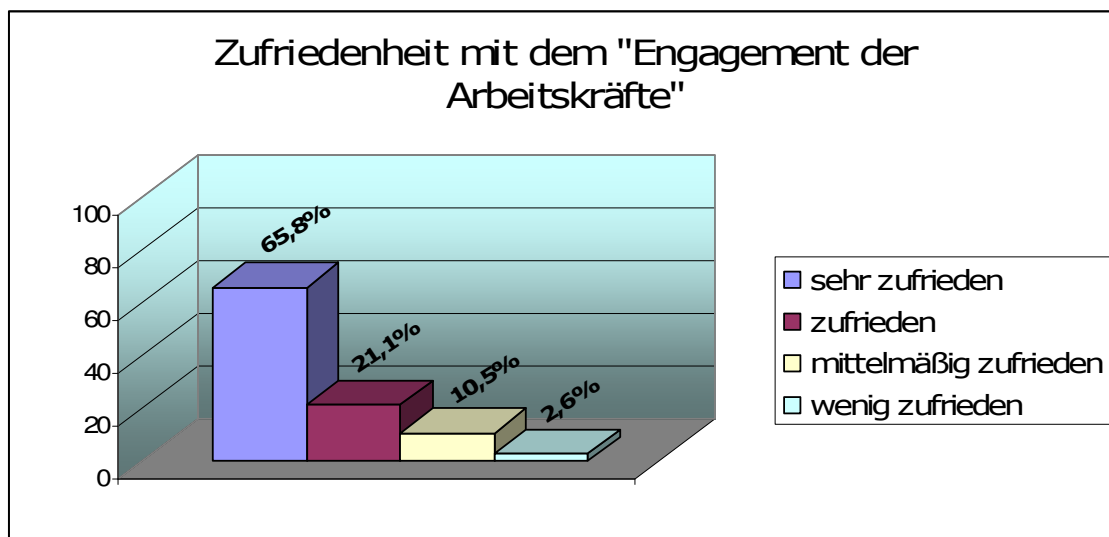


Abbildung 13: Zufriedenheit mit dem Engagement der Arbeitskräfte

Bei der *Qualifikation der Arbeitskräfte* zeigen sich jeweils 42,1% *sehr zufrieden* und *zufrieden*, 13,2% sind hingegen *mittelmäßig zufrieden* und 2,6% *wenig zufrieden* (vgl. Abb. 15).

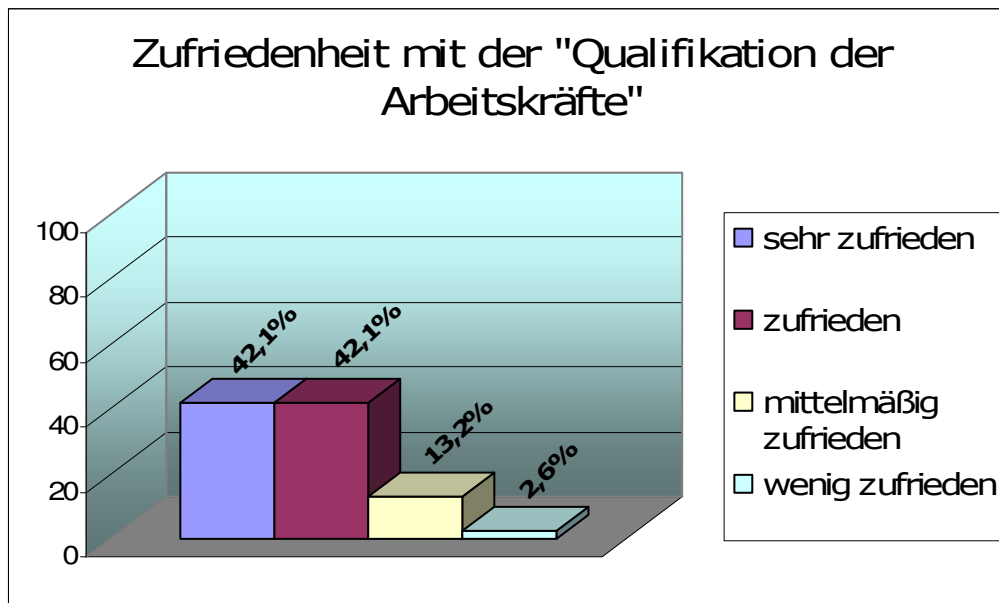


Abbildung 14: Zufriedenheit mit der Qualifikation der Arbeitskräfte

Zusammenfassend zeigt sich, dass bei der allgemeinen Zufriedenheit der befragten Privat- sowie Geschäftskunden bzw. -kundinnen sehr gute Ergebnisse erzielt werden konnten. Werden diese Resultate jedoch einer näheren Betrachtung unterzogen und die einzelnen Punkte der Geschäftsbeziehung getrennt untersucht, so zeigt sich, dass Befragte vereinzelt auch *wenig zufrieden* waren. Vor allem bei der *Qualität der Dienstleistungen bzw. Produkte*, dem *Engagement* und der *Qualifikation der Arbeitskräfte* wurde häufiger mit *mittelmäßig zufrieden* und vereinzelt, dies aber nie von mehr als zwei Personen, auch mit *wenig zufrieden* geantwortet.

Wie bereits im Kapitel 3.4.2 erläutert, hängt die erfolgreiche Ausführung der Dienstleistungen sehr stark von der Teilnehmer- bzw. Teilnehmerinnenkonstellation des Projekts und deren Einsatzfähigkeit ab. Da die Gruppenkonstellation jedoch einer ständigen Veränderung ausgesetzt ist, bleiben auch die Einsatzfähigkeit sowie die Qualifizierung der Transitarbeitskräfte für die Dienstleistungen nicht immer gleich. Außerdem arbeiteten im Jahr 2008 hauptsächlich Personen mit komplexeren Problemen als gewöhnlich im Projekt. Dadurch war es schwierig, Dienstleistungen in gewohntem Ausmaß durchzuführen, wodurch auch sicherlich die Qualität litt.

7.7 Zukünftige Inanspruchnahme des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts

Mehr als zwei Drittel (73,7%) der Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen geben an, die Dienstleistungen des Projekts bei Bedarf auch in Zukunft in Anspruch zu nehmen. 21,1% dagegen sind sich dabei noch nicht gänzlich sicher, tendieren aber zu *eher ja*.

Werden die Antwortkategorien *ja* und *eher ja* als eine positive, zustimmende Kategorie zusammengefasst, dann zeigt sich, dass fast 95% (94,8%) der Kunden und Kundinnen die Dienste des Projekts auch in Zukunft in Anspruch nehmen werden. Nur 5,3% der Befragten, das entspricht zwei Personen, werden dies *eher nicht mehr* tun.

Der Grund, dass diese zwei Personen das Angebot der Dienstleistungen in Zukunft nicht mehr in Anspruch nehmen werden, kann einerseits in der nur *mittelmäßigen* bis *wenig zufriedenstellenden* Ausführung der beauftragten Dienstleistungen liegen, andererseits an einer einmaligen Notwendigkeit der Durchführung der Dienstleistungen, wie z.B. das Anlegen eines Biotops. Auffallend ist, dass kein Kunde bzw. keine Kundin *nein* angekreuzt hat (vgl. Abb. 16).

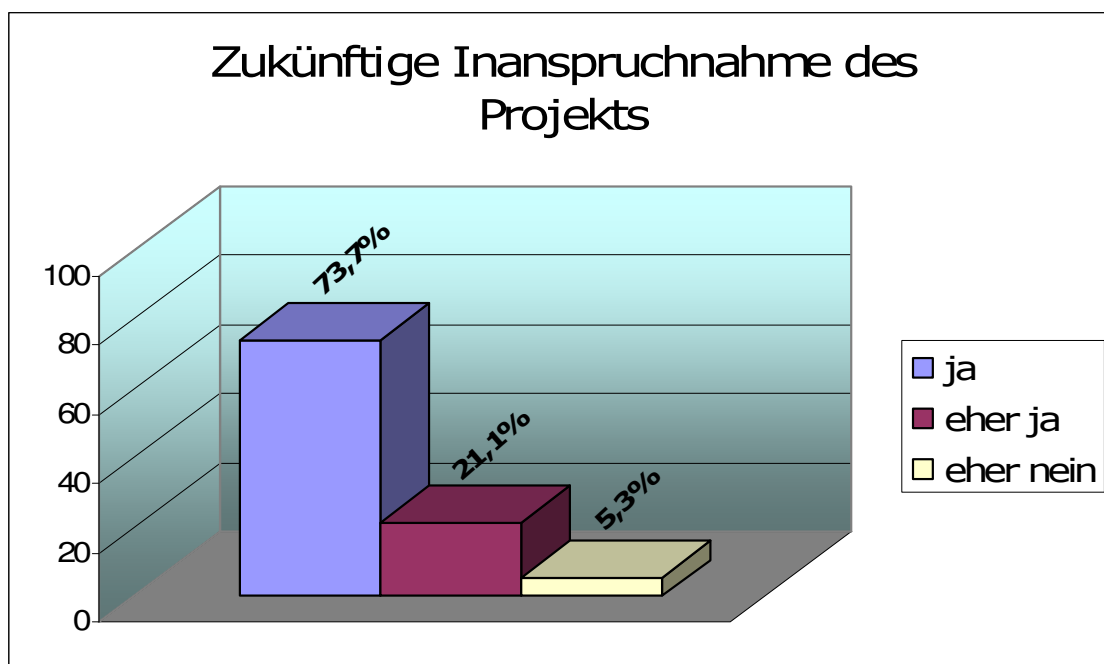


Abbildung 15: Zukünftige Inanspruchnahme des Projekts

7.8 Weiterempfehlung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts

Aufgrund der großen Zufriedenheit würden 86,8% das Projekt *sicher weiterempfehlen* und auch 13,2% der Befragten geben an, die Dienste des Projekts *eher weiterzuempfehlen*. Der Grund dafür könnte darin liegen, dass eine Vielzahl der Kunden und Kundinnen (81,1%) Projekte mit sozialem Engagement unterstützen will. Keine Person würde das Projekt *nicht weiterempfehlen*.

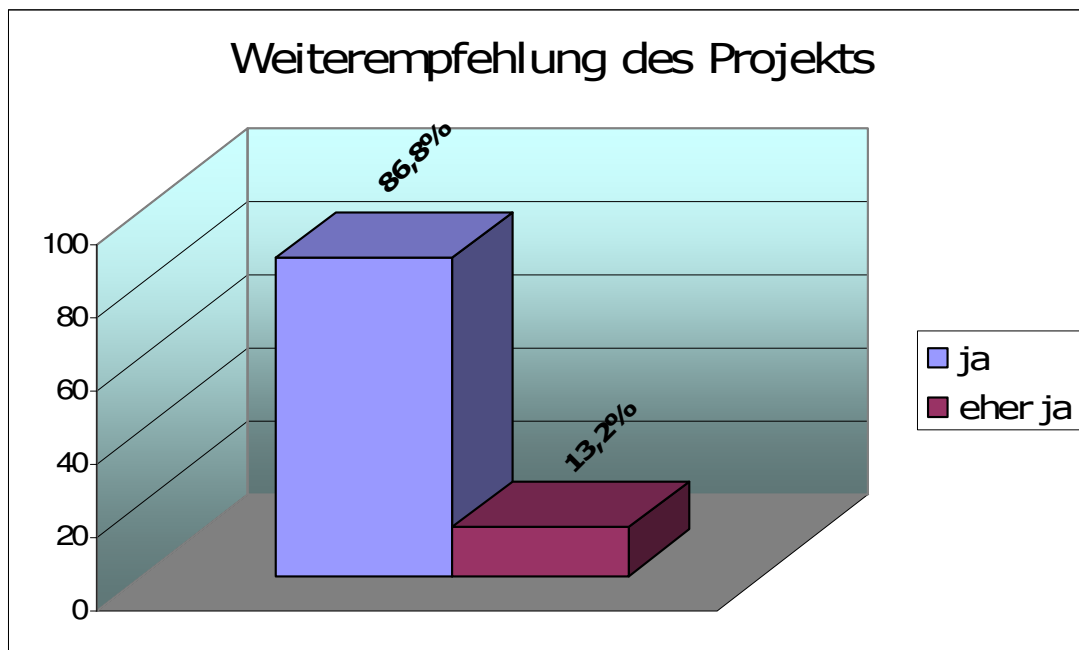


Abbildung 16: Weiterempfehlung des Projekts

7.9 Offene Frage – Anregungen

Auf den 38 beantworteten Fragebögen wurden sieben Anregungen für das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt formuliert, die im Folgenden kurz zusammengefasst werden.

Drei der sieben Anregungen enthielten eine absolut positive Bewertung des Projekts. Zwei Personen schlugen vor, die Dienstleistungen des Projekts besser bekannt zu machen, auch das Ausbauen des Dienstleistungssektors wurde dabei genannt. Zwei weitere Anregungen forderten eine bessere Bekanntmachung und Erklärung des Projekts und der Intention, damit die Menschen wüssten, worum es sich dabei überhaupt handelt.

7.10. Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse

- **Soziodemografische Daten der Kunden und Kundinnen**

Der Kunden- bzw. Kundinnenstock des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ liegt vermehrt bei Personen, die die Dienstleistungen des Projekts für private Zwecke in Anspruch nehmen. Ein beachtenswerter Teil, etwa ein Viertel der Kunden bzw. Kundinnen, beansprucht die Dienstleistungen jedoch auch aus Geschäftsgründen, also für eine Firma oder einen Betrieb.

Interessant ist die Altersverteilung der Kunden und Kundinnen, da ein hoher Anteil der Personen knapp vor oder bereits im Pensionsalter ist. Dies ergibt sich sicherlich aus der höheren Repräsentanz von Privatkunden bzw. -kundinnen.

- **Inanspruchnahme der Dienstleistungen**

Der Schwerpunkt der Dienstleistungen des Projekts liegt in der *gärtnerischen Arbeit*, die auch in erster Linie von Privatpersonen in Anspruch genommen wird. Diese Arbeiten bedeuten womöglich für ältere Personen eine zu große körperliche Anstrengung und daher sind diese Menschen gerne bereit, die Tätigkeiten vom Projekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ ausführen zu lassen.

Geschäftskunden und -kundinnen nehmen die Dienstleistungen im Bereich *Hilfsarbeiten am Bau* stärker in Anspruch. In Anbetracht der Überrepräsentanz der Privatkunden und -kundinnen ergibt sich, dass Dienstleistungen im Bereich des gärtnerischen Arbeitens die am meisten gewünschte Dienstleistung darstellt. Dies stimmt auch mit dem Schwerpunkt des Projekts, den gärtnerischen Tätigkeiten, überein. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass Geschäftskunden und -kundinnen die Dienstleistungen öfter als Privatpersonen in Anspruch nehmen.

▪ **Wie erfahren die Kunden und Kundinnen vom Projekt**

Weiters ist es interessant, dass Privatpersonen vor allem durch *mündliche Empfehlungen* sowie durch *Empfehlungen von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen des Projekts* auf die Dienstleistungen aufmerksam wurden. Im Vergleich dazu waren für Geschäftskunden bzw. -kundinnen *mündliche Empfehlungen* weniger ausschlaggebend. Der überwiegende Teil derer gab an, dass sie vor allem durch *Werbeaussendungen in den Printmedien* (z.B. Gemeindezeitung) sowie *Informationsmaterialien des Projekts* (Broschüren und Flyer) auf das Angebot des Projekts aufmerksam wurden.

Um für mehr Auslastung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts zu sorgen, wäre es demnach sinnvoll, mehr Geschäftskunden und -kundinnen zu gewinnen, da diese die Dienste *regelmäßiger* als Privatpersonen in Anspruch nehmen. Die Nachfrage bei Geschäftskunden und -kundinnen bezieht sich vermehrt auf die Dienstleistung im Bereich der *Hilfsarbeiten am Bau*. Es hat sich gezeigt, dass neben *mündlichen Empfehlungen* und *Empfehlungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Projekts* *Werbeaussendungen in den Printmedien* sowie *Informationsmaterialien des Projekts* die besten Strategien sind, um mehr Geschäftskunden und -kundinnen für die Dienstleistungen zu gewinnen.

▪ **Gründe für die Inanspruchnahme der Dienstleistungen**

Als häufigster Grund, warum die befragten Kunden bzw. Kundinnen des gemeinnützigen Projekts wurden, wurde das *angebotene Spektrum der Dienstleistungen* genannt. Auch das *Preis-Leistungsverhältnis* war für die meisten ein ausschlaggebender Faktor. Interessant ist, dass bereits der dritthäufigst genannte Grund der Wunsch ist, *Betriebe mit sozialem Engagement zu unterstützen*. Daraus kann geschlossen werden, dass sich der Großteil der Kunden bzw. Kundinnen über das Projekt sowie dessen Ziele und Intensionen informiert hat und diese bewusst wahrnimmt. Es zeigt sich, dass es ein Anliegen der Kunden und Kundinnen ist, sozial- und umweltverträgliche Dienstleistungen und Produkte (siehe Kapitel 3.1) in Anspruch zu nehmen.

▪ **Zufriedenheit mit den in Anspruch genommenen Dienstleistungen**

Beinahe alle Kunden und Kundinnen (92%), die Dienstleistungen im Bereich der *Gartenpflege* in Anspruch genommen haben, sind mit der Durchführung der Arbeit *sehr zufrieden* bis *zufrieden*. Auch bei den Dienstleistungen im Bereich der *Hilfsarbeiten am Bau* waren beinahe alle Kunden bzw. Kundinnen (91,6%) *sehr zufrieden* bis *zufrieden*. Die Dienstleistung *Holzbau* schnitt dabei jedoch mit Abstand am besten ab, hier gab es keine Nennungen von *mittelmäßig* bis *gar nicht zufrieden*.

Im Vergleich dazu waren Kunden bzw. Kundinnen der *Malerarbeiten* mit den Leistungen des Projekts nur *mittelmäßig zufrieden*. Diese Dienstleistung wird jedoch nur sehr gering in Anspruch genommen, woraus geschlossen werden kann, dass es den Transitarbeitskräften an Praxis und Erfahrung mangelt.

▪ **Zufriedenheit mit der Geschäftsbeziehung**

Bei der allgemeinen Zufriedenheit der Kunden bzw. Kundinnen mit der Geschäftsbeziehung zum Projekt konnten ebenfalls sehr gute Ergebnisse erzielt werden. Über 90% der Kunden und Kundinnen sind *sehr zufrieden* bis *zufrieden*, wobei der Anteil Ersterer mit 59,5% eindeutig überwiegt. Die Antwortmöglichkeiten *wenig* und *gar nicht zufrieden* wurden kein einziges Mal gewählt. Interessant dabei ist, dass 70% der Geschäftskunden und -kundinnen mit ihrer allgemeinen Geschäftsbeziehung *sehr zufrieden* sind, aber nur rund 55% der Privatpersonen.

Wird die Geschäftsbeziehung jedoch in die Unterpunkte aufgegliedert, so zeigt sich, dass dabei vereinzelt Kunden und Kundinnen auch *wenig zufrieden* waren. Bei der *Termintreue* sowie dem *Preis – Leistungsverhältnis* konnten dabei jedoch die besten Ergebnisse erzielt werden. Der überwiegende Teil der Kunden und Kundinnen ist *sehr zufrieden* bis *zufrieden*. Mit der *Qualität der Dienstleistungen und der Produkte* sowie dem *Engagement* und der *Qualifikation der Arbeitskräfte* zeigten sich Personen vereinzelt jedoch auch *mittelmäßig* und einige wenige sogar *wenig zufrieden*. Der Grund dafür liegt einerseits in einer eingeschränkten Qualifikation und Einsatzfähigkeit der Arbeitskräfte, da diese im überwiegenden Teil unter mehrfachen Belastungen leiden. Andererseits wird die geringere Zufriedenheit von laut Leiterin auch von der ständigen Veränderung der Arbeitsgruppe bedingt, da immer wieder neue Personen in das Projekt eintreten und alte austreten, so dass sich eine einheitliche Qualifizierung der Arbeitskräfte als schwierig erweist (siehe Kapitel 6.2.1).

- **Zukünftige Inanspruchnahme der Dienstleistungen des Projekts**

Mehr als zwei Drittel sind sich sicher, die Dienstleistungen des Projekts bei Bedarf wieder in Anspruch zu nehmen. Nur sehr wenige Personen (5,3%) schließen dies aus. Auch die übrigen Befragten werden auf das Angebot des Projekts sehr wahrscheinlich bei Bedarf wieder zurückgreifen.

- **Weiterempfehlung des Projekts**

Ein weiteres interessantes und sehr positives Ergebnis konnte bei der Frage der Weiterempfehlung des Projekts erzielt werden. Beinahe 90% empfehlen das Projekt *sicher* weiter und auch der Rest *eher*. Keine Person würde das Projekt nicht weiterempfehlen.

Insgesamt hat das Projekt in der Analyse der quantitativen Erhebung sehr gut abgeschnitten.

8. Betrachtung der Hypothesen in Bezug auf die Evaluationsergebnisse

Im Folgenden wird auf die im Kapitel 5.2.2 formulierten Hypothesen Bezug genommen.

1. Unterhypothese

Die Ergebnisse der Interviews mit den befragten Teilnehmern und Teilnehmerinnen zeigt, dass das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ durch das berufliche Qualifizierungsangebot sowie durch die Bereitstellung eines auf die jeweilige Person abgestimmten, professionellen, sozialpädagogischen Unterstützungs- und Begleitungsangebots berufliche Fähigkeiten sowie persönliche Voraussetzungen der beschäftigten Personen für den regulären Arbeitsmarkt verbessern kann. Durch die Beschäftigung beim Projekt erlangen die Personen wieder zu einem positiven Selbstbild und berufliche sowie private Zukunftsperspektiven können formuliert werden. Dadurch steigt gemäß der verwendeten Methoden die Chance, am regulären Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden.

Somit kann die erste Unterhypothese bestätigt werden:

Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ trägt zur beruflichen Qualifizierung sowie zur Bildung sozialer Kompetenzen bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen bei, wodurch die Chancen der Personen, in den regulären Arbeitsmarkt (wieder) integriert zu werden, gesteigert werden können.

2. Unterhypothese

Die Ergebnisse der quantitativen Fragebogenerhebung der befragten Kunden und Kundinnen der Dienstleistungen bzw. Produkte zeigt, dass die Arbeiten zur allgemeinen Zufriedenheit der Kunden bzw. Kundinnen ausgeführt werden. Es zeigt sich, dass durch das Spektrum der angebotenen Dienstleistungen Privatpersonen sowie Geschäftskunden und -kundinnen profitieren.

Somit kann die zweite Unterhypothese bestätigt werden:

8. BETRACHTUNG DER HYPOTHESEN IN BEZUG AUF DIE EVALUATIONSERGEBNISSE

Das Gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ trägt durch das Angebot der Dienstleistungen, deren erfolgreiche Durchführung sowie durch die Herstellung diverser Produkte zum öffentlichen sowie gemeinnützigen Interesse der Region Radkersburg positiv bei.

Haupthypothese

Durch die Bestätigung der beiden Unterhypothesen kann die Haupthypothese ebenso als geltend betrachtet werden:

Das Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ erfüllt die arbeitsmarktpolitischen sowie regionalen und gemeinnützigen Ziele eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts.

9. Ausblick

Anhand der vorliegenden Evaluation des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zeigt sich, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie geförderte Beschäftigungsprojekte vor allem positive Veränderungen im Lebens- und Selbstwertgefühl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bewirken. Durch die Beschäftigung im Projekt und durch ein für die jeweilige Person abgestimmtes sozialpädagogisches Unterstützungs- und Betreuungsangebot erlangen die Personen ein positives Selbstbild und somit können berufliche wie private Zukunftsperspektiven eröffnet werden.

Die Beschäftigung bei „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ stellt sich demnach als eine sinnvolle Interventionsmaßnahme für langzeitbeschäftigungslose Personen dar, da durch die persönliche Stärkung und Stabilisierung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen die Chance auf eine Beschäftigung am regulären Arbeitsmarkt gesteigert werden kann.

Die Evaluation des Projekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ lag bewusst nicht in einer Analyse der Eingliederungsbilanz der Teilnehmer und Teilnehmerinnen nach Beendigung der Transitzeit im Projekt, da unter anderem Biffel (2007) darauf hinweist, dass es häufig einige Zeit dauert, oft länger als ein Jahr, bis die ehemaligen Beschäftigten am regulären Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen können. Daher müsste der Evaluierungshorizont bei Untersuchungen der Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt weit über ein Jahr hinaus abgesteckt werden (vgl. S. 18).

Bei der Evaluation von Beschäftigungsprojekten muss auf realistischer Weise beachtet werden, dass der bestehende Arbeitsmarkt durch Projekte dieser Art nicht beeinflusst werden kann. Aufgabe dieser Projekte ist es, die Teilnehmer und Teilnehmerinnen bei der Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zu unterstützen, indem die beruflichen Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen gesteigert und soziale Probleme bewältigt werden.

Diskriminierende Eigenschaften des Arbeitsmarktes werden es aber gewissen Zielgruppen (Menschen in fortgeschrittenem Alter, Migranten und Migrantinnen) trotz erhöhter Qualifizierung dennoch erschweren, sich wieder einzugliedern.

Gerade die vielgenannte Weltwirtschaftskrise regt aber immer mehr zum Nachdenken an, ob der bislang gewählte Weg der freien Marktwirtschaft wirklich der Weg der

Zukunft sein kann oder ob sich unsere Bemühungen nicht auf die Suche nach alternativen Wirtschaftsformen konzentrieren sollten.

Die Evaluation des Projekts „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zeigt, dass es den Teilnehmern und Teilnehmerinnen dieses Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts ermöglicht wird, Berufs- und Schlüsselqualifikationen sowie soziale Kompetenzen aufzubauen und sich für eine Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt vorzubereiten. Auch Personen, die im Anschluss keine dauerhafte Beschäftigung finden können, haben dennoch von der Teilnahme im Projekt profitiert, da verhindert wurde, dass sie sich immer mehr von der Arbeitswelt zurückziehen bzw. ausgeschlossen werden (vgl. Biffli 2007, S. 20). Das Projekt bietet seinen Teilnehmern und Teilnehmerinnen die notwendige Tagesstruktur und Möglichkeiten zur Selbstständigkeit, um sich selbst wieder zu finden oder sogar neu zu entdecken.

Die Ergebnisse der Kunden- und Kundinnenumfrage zeigen auf, dass das Projekt Dienstleistungen anbietet, die als benötigtes „Nischenangebot“ gelten können, und dass die Durchführung derselben zur großen Zufriedenheit fast aller geschieht. Die Produkte, die während der Winterzeit entstehen und verkauft werden, sowie der Klimaschutzgarten als lokales und regionales touristisches Ziel runden die Erfüllung gemeinnütziger Interessen der Region ab.

10. Literaturverzeichnis

Anastasiadis, Maria (2006): Die Zukunft der Arbeit und ihr Ende? München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

Anastasiadis, Maria/Schmid, Tom/Essl, Günter/Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2003): Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Zusammenfassender Ergebnisbericht des Forschungsprozesses der Equal-Entwicklungspartnerschaft „Der Dritte Sektor in Wien“. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. In:

http://www.lrsocialresearch.at/files/Der_Dritte_Sektor_in_Wien.pdf [12.01.2009].

Atzmüller, Roland/Köchel, Sylvia/Riesenecker-Caba, Thomas (2006): Wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung der Wiener Sozialintegrativen Unternehmen. FORBA Forschungsbericht 06/2006. In:

http://www.forba.at/data/downloads/file/239-FB%206_06.pdf [20.09.2009].

Auer, Eva/Reiter, Walter/Wetzel, Petra (2005): Der Dritte Sektor als arbeitsmarktpolitischer Akteur – Status Quo und Herausforderungen in überregionaler Perspektive. Österreich-Ungarische ExpertInnenakademie. L&R Sozialforschung. Wien. In: <http://www.expak.at/pdf/expak1200563648.pdf> [07.07.2009].

Bangel, Bettina/Brinkmann, Christina/Deeke, Axel (2004): Evaluation von Arbeitsmarktpolitik. In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. 2. Auflage. Opladen: Leske+Budrich. S. 309-339.

Birkhölzer, Karl (2004): Entwicklung und Perspektiven des Dritten Sektors in Deutschland. Bilanz eines Forschungsvorhabens. In: Birkhölzer, Karl/Kistler, Ernst/Mutz, Gerd: Der Dritte Sektor. Partner für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 9-171.

Bobens, Claudia (2006): Das ExpertInneninterview. In: Flaker, Vito (Hrsg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialwissenschaft. Wien: Böhlau Verlag, S. 319-332.

Bortz, Jürgen/Döring, Nicola (2003): Forschungsmethoden und Evaluation. 3. Auflage. Berlin, Heidelberg, New York: Springer Verlag.

Böhnisch, Lothar (2005): Sozialpädagogik der Lebensalter. Eine Einführung. 4. Auflage. Weinheim, Münster: Juventa.

Brandt, Tasso (2007): Sozialer Kontext der Evaluation. In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung. Münster: Waxmann Verlag. S. 164-194.

Biffi, Gudrun (2007): Volkswirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Effekte von Beschäftigungsinitiativen des Zweiten Arbeitsmarktes. In: Kammer für Arbeit und Angestellte für Kärnten: Der Zweite Arbeitsmarkt: Chancen für Beschäftigung? Dokumentation zur Fachtagung vom 19. Jänner 2007 in der Arbeiterkammer Klagenfurt S. 16-22 In:

<http://kaernten.arbeiterkammer.at/bilder/d53/arbeitundbildung07.pdf> [12.08.2009].

Brünner, Christian/Mantl, Wolfgang/Welan, Manfred (1999): Evaluation im öffentlichen Sektor. Wien, Köln, Graz: Böhlau Verlag.

Bühner, Markus (2004): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. München: Pearson Studium.

Carle, Ursula (2002): Evaluationsforschung – Entwicklungsservice statt Werkzeugkiste. Manuskript. Bremen. In:

http://www.grundschulpaedagogik.uni-bremen.de/archiv/Carle/2002/eval_lemma_hom.pdf [03.09.2009].

Das Land Steiermark (2009a): Arbeitsmarkt 2008. Steirische Statistiken, Heft 3/2009.

In:

http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_97617/36d6802e/Publication%203-2009-Internet.pdf [09.09.2009].

Das Land Steiermark (2009b): Erster steirischer Frauenbericht. Zweiter Teilbericht Frauen und Erwerbsleben. In:
http://www.frauen.steiermark.at/cms/dokumente/11092950_42648955/e77c6c63/Frauenbericht2.pdf [04.10.2009].

Das Land Steiermark (2006): Rauminformationssystem Steiermark. Regionsprofil Radkersburg. Ein Projekt im Rahmen der Initiative Regionstext. Wien. In:
http://www.regionext.steiermark.at/cms/dokumente/10559197_14146250/5448a67d/14_Radkersburg.pdf [06.06.2009].

Das Land Steiermark (2005): Pressekonferenz „Altersgerechte Arbeitswelt Steiermark“. Donnerstag, 21.7.2005. In:
http://www.move-ment.at/website/websitemodul/upload/1578402980_presstext.pdf [12.09.2009].

DeGEval – Gesellschaft für Evaluation (2008): Standards für Evaluation. 4. Auflage. Hamburg. In: <http://www.degeval.de/calimero/tools/proxy.php?id=19074> [01.08.2009].

Diefenbacher, Hans (2007): Einfache Arbeitsplätze im Rhein-Neckar-Raum. Möglichkeiten und Grenzen des „Dritten Systems“. In: BEST 3S e. V. (Hrsg.): Handbuch für soziale Beschäftigungsunternehmen. Betriebliche Strategien und betriebswirtschaftliche Instrumente für soziale Beschäftigungsunternehmen. Tools und Perspektiven. 1. Auflage. Heidelberg: AG SPAK Bücher.

DSE Wien – Wiener Dachverband für sozial-ökonomische Einrichtungen (2009): Social Profit Unternehmen in Wien. 4. Auflage. In:
http://www.dse-wien.at/fileadmin/media/downloads/DSE_Katalog_2009.pdf [10.10.2009].

Europäische Kommission (2007): Europäischer Sozialfonds. Investitionen in den Menschen. Luxemburg. In:
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/docs/esf_leaflet_de.pdf [03.08.2009].

Faulstich, Peter (2004): Exklusion durch prekäre Inklusion und der „neue Geist“ der Weiterbildung. In: Report 3/2004, S. 23-30.

Flick, Uwe (2006a): Qualitative Evaluationsforschung zwischen Methodik und Pragmatik – Einleitung und Überblick. In: Flick, Uwe (Hrsg.): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte. Methoden. Umsetzungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH. S. 9-33.

Flick, Uwe (2006b): Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In: Flick, Uwe (Hrsg.) (2006): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte. Methoden. Umsetzungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. S. 214-231.

Flick, Uwe (2002): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 6. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Friebertshäuser, Barbara (1997): Interviewtechniken – ein Überblick. In: Friebertshäuser, Barbara/Prenzel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim, München: Juventa.

Gabriele, Susanne/Hofer, Ingrid (2008): Geistige Behinderung. Bericht der Koordinationsstelle AMS BSB FSW. Dienstreise Steiermark 18.11. – 20.11.2008. In: http://www.koordinationsstelle.at/dokumente/bericht_dienstreise_stmk_nov2008.pdf [25.09.2009].

Galuske, Michael (2002): Flexible Sozialpädagogik. Elemente einer Theorie Sozialer Arbeit in der modernen Arbeitsgesellschaft. Weinheim, München: Juventa Verlag.

Gemeinde Gosdorf (2008): Gemeindenachrichten Gosdorf. Nr. 83. März 2008. In: http://www.gosdorf.at/fhs/files_fhs/1/Maerz%202008.pdf?bereich=1 [08.10.2009].

Glass, Gene V./Ellet, Frederick S. (1980): Evaluation Research. In: Annual Review Psychology. Volume 31. S. 211–228.

Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1960): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Vergleich. 2. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Heckl, Eva/Dorr, Andrea/Dörflinger, Celine (2006): Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge. KMU Forschung Austria. In:
http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/JASG/Endbericht_JASG.pdf [25.09.2009].

Kardorff, Ernst von (2006): Zur gesellschaftlichen Bedeutung und Entwicklung (qualitativer) Evaluationsforschung. In: Flick, Uwe (Hrsg.) (2006): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte. Methoden. Umsetzungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. S. 63-92.

Kempken, Jürgen/Trube, Achim (2000): EIKAP-PC-Computersoftware zur Steigerung und zum Controlling kommunaler Beschäftigungsförderung. In: Trube, Achim/Wittig-Koppe, Holger (Hrsg.): Effekthascherei oder: Wie effektiv ist die Arbeitsmarktpolitik? Beiträge einer DPWV-Fachtagung. Zweiter Arbeitsmarkt. Band 4. Münster, Hamburg, London: Lit Verlag. S. 95-118.

Kieselbach, Thomas (2000): Arbeitslosigkeit und Gesundheit: Perspektiven eines zukünftigen Umgangs mit beruflichen Transitionen. In: Trube, Achim/Wittig-Koppe, Holger (Hrsg.): Effekthascherei oder: Wie effektiv ist die Arbeitsmarktpolitik? Beiträge einer DPWV-Fachtagung. Zweiter Arbeitsmarkt. Band 4. Münster, Hamburg, London: Lit Verlag. S. 21-63.

Kromrey, Helmut (2006): Wissenschaftstheoretische Anforderungen an empirische Forschung und die Problematik ihrer Beachtung in der Evaluation. Oder: Wie sich die Evaluationsforschung um das Evaluieren drückt. 33. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Universität Kassel, 9.-13. Okt. 2006. Sektion Methoden der empirischen Sozialforschung. In:
http://www.profkromrey.de/Kromrey_Eval-Wissth_DGS.pdf [03.10.2009].

Kromrey, Helmut (2003): Evaluation in Wissenschaft und Gesellschaft. Vortrag bei der Feierstunde zur Eröffnung des Zentrums für Evaluation am 21.2.2003 in Saarbrücken. In: Zeitschrift für Evaluation. 1/2003. S. 114-146.

Kromrey, Helmut (2001): Evaluation – ein vielschichtiges Konzept. Begriff und Methodik von Evaluierung und Evaluationsforschung. Empfehlungen für die Praxis. Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SUB) 24. Jahrgang Heft 2. In: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_vielschichtiges_konzept.pdf [10.07.2009].

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 2. Methoden und Techniken. 3. Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.

Lechner, Hannes/Seiler, Eva-Christina/Stoppacher, Peter (2000a): Das Sozialpolitische Beschäftigungsprogramm des Landes Steiermark als Beispiel für kooperative Arbeitsmarktpolitik: Ziele und Erfolge. Endbericht. Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung. In: <http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/Landendbericht.PDF> [01.10.2009].

Lechner, Hannes/Seiler, Eva-Christina/Stoppacher, Peter (2000b): Effekte der Tätigkeiten von Sozialökonomischen Betrieben. Endbericht. Institut für Arbeitsmarktbetreuung und –forschung. In: http://www.ifa-steiermark.at/relaunch/upload/SOEB_Endbericht.PDF [10.10.2009].

Lechner, Ferdinand/Riesenfelder, Andreas/Schelepa, Susanne/Willsberger, Barbara (2007): Good Practice der Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für Menschen mit Behinderung. L&R Sozialforschung. Wien. In: http://www.lrsocialresearch.at/files/endbericht_gakue_fuer_mmb_l&r_sozialforschung.pdf [11.07.2009].

Lenhart, Christian (2003): Wider den bloßen Verbleib. Zur umfassenden Bewertung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen am Beispiel des Europäischen Sozialfonds in Rheinland-Pfalz. In: Otto, Hans-Uwe/Oelerich, Gertrud/Micheel, Heinz-Günter (Hrsg.): Empirische Forschung und Soziale Arbeit. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. München, Unterschleißheim: Luchterhand. S. 141-155.

Lenz, Werner (2004): Niemand ist ungebildet. Beiträge zur Bildungsdiskussion. Münster: Lit Verlag.

Lutz, Hedwig (2006): Transitarbeitsplätze als arbeitsmarktpolitisches Instrument. Evaluierung der Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds. In: WIFO-Monatsberichte 8/2006. S. 597-612. In:

[http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/MB_2006_08_04_TRANSITARBEITSPLAETZE\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/servlet/www.upload.DownloadServlet/bdoc/MB_2006_08_04_TRANSITARBEITSPLAETZE$.PDF) [12.08.2009].

Lüders, Christian (2006a): Gütekriterien. In: Bohnsack, Ralf/Marotzki, Winfried/Meuser, Michael (Hrsg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. 2. Auflage. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

Lüders, Christian (2006b): Qualitative Evaluationsforschung – was heißt hier Forschung? In: Flick, Uwe (Hrsg.): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte. Methoden. Umsetzungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. S. 33-63.

Mayring, Philipp (2002): Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz.

Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das ExpertInneninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 71-95.

Meyer, Wolfgang (2007): Evaluationsdesigns. In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung. Münster: Waxmann Verlag. S. 143-163.

Mey, Günter (2003): Zugänge zur kindlichen Perspektive – Methoden der Kindheitsforschung. In: Fthenakis, Wassilios/Textor, Martin (Hrsg.): Das Online-Familienhandbuch. In:
http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Fachbeitrag/a_Kindheitsforschung/s_940.html [03.10.2009].

Miller, Hannelore (2009): Bundesrichtlinie für die Förderung Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte (GBP). Arbeitsmarktservice Österreich. In: http://www.bdv.at/files/richtlinien/GBP_RILI_AMF_1_2009_o_Korr.pdf [14. 08. 2009].

Miller, Hannelore/Weinberger, Franz (2008): Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB). Arbeitsmarktservice Österreich. In: http://www.bdv.at/files/richtlinien/SOeB_RILI_AMF_8-2008.pdf?PHPSESSID=358a665979a5b2848332c5c3f6b1d035 [12.07.2009].

Mitter, Gernot (2007): Der Zweite Arbeitsmarkt – eine Bestandsaufnahme mit Blick auf Kärnten Ist-Stand und Bedeutung. In: Kammer für Arbeit und Angestellte für Kärnten: Der Zweite Arbeitsmarkt: Chancen für Beschäftigung? Dokumentation zur Fachtagung vom 19. Jänner 2007 in der Arbeiterkammer Klagenfurt. S. 4-15. In: <http://kaernten.arbeiterkammer.at/bilder/d53/arbeitundbildung07.pdf> [01.09.2009].

Negt, Oskar (2000): Die Arbeitsgesellschaft: Kampfplatz zweier Ökonomien. In: Trube, Achim/Wittig-Koppe, Holger (Hrsg.): Effekthascherei oder: Wie effektiv ist die Arbeitsmarktpolitik? Beiträge einer DPWV-Fachtagung. Zweiter Arbeitsmarkt. Band 4. Münster, Hamburg, London: Lit Verlag. S. 9-20.

Pichler, Rubert (2009): Institutionelle Dimensionen von Evaluierung in Österreich. In: Widmer, Thomas/Beywl, Wolfgang/Fabian, Carlo (Hrsg.): Evaluation. Ein systematisches Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialforschung. S. 40- 51.

Pribas, Irmtraud (2009): ST:WUK Beschäftigungsprojekt Au(s)blicke Gosdorf. Ausbildungs- und Lehrwerkstätte Gosdorf. Klimaschutzgarten Gosdorf. Jahresbericht von 01.02.2008 – 31.01.2009.

Pribas, Irmtraud (2008): ST:WUK Beschäftigungsprojekt Au(s)blicke Gosdorf. Ausbildungs- und Lehrwerkstätte Gosdorf. Klimaschutzgarten Gosdorf. Jahresbericht von 01.02.2007 – 31.01.2008.

Pribas, Irmtraud (2006): ST:WUK Beschäftigungsprojekt Au(s)blicke Gosdorf. Ausbildungs- und Lehrwerkstätte Gosdorf. Klimaschutzgarten Gosdorf. Endbericht Februar 2006.

Ribolits, Erich (1997): Die Arbeit hoch? 2. Auflage. München, Wien: Profil.

Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (2005): Einleitung. In: Riesenfelder, Andreas/Wetzel, Petra (Hrsg.): „Der Dritte Sektor – ein Wirtschaftsbereich mit Verantwortung“. Der 3. Sektor. Handbuch. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. In:
http://www.lrsocialresearch.at/files/Handbuch_fuer_den_Dritten_Sektor.pdf
[07.10.2009].

Rifkin, Jeremy (2004): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert. Frankfurt, New York: Campus Verlag GmbH.

Beck, Ulrich (1997): Erwerbsarbeit durch Bürgerarbeit ergänzen. In: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen – Teil III. S. 146-168.

Schweer, Thomas (2000): Kultur der Arbeitslosigkeit: Über Sinn und Unsinn von Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit. In: Trube, Achim/Wittig-Koppe, Holger (Hrsg.): Effekthascherei oder: Wie effektiv ist die Arbeitsmarktpolitik? Beiträge einer DPWV-Fachtagung. Zweiter Arbeitsmarkt. Band 4. Münster, Hamburg, London: Lit Verlag. S. 178-191.

Sennett, Richard (2005): Die Kultur des neuen Kapitalismus. 2. Auflage. Berlin: Berliner Taschenbuch.

Stadlbauer, Alfons (2004): Effektivität und Effizienz in der Erwachsenenbildung. Reihe B: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Linz: Trauner Verlag.

Reicher, Hannelore (2005): Die Planung eines Forschungsprojekts – Überlegungen zur Methodenwahl. In: Stigler, Hubert/Reicher, Hannelore (Hrsg.): Praxisbuch Empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Innsbruck: Studien Verlag.

Stockmann, Reinhard (2007a): Evaluation in der Gesellschaft: Entwicklung, Stand und Perspektive. In: Zeitschrift für Evaluation. 2/2007. Münster: Waxmann Verlag. S. 195-222.

Stockmann, Reinhard (2007b): Einleitung: Wozu brauchen wir Evaluation? In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung. Münster: Waxmann Verlag. S. 13-21.

Stockmann, Reinhard (2007c): Einführung in die Evaluation. In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung. Münster: Waxmann Verlag. S. 24-67.

Stockmann, Reinhard (2007d): Konkurrierende und komplementäre Ansätze zur Evaluation. In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Handbuch zur Evaluation. Eine praktische Handlungsanleitung. Münster: Waxmann Verlag. S. 71-108.

Stockmann, Reinhard (2006): Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement. Sozialwissenschaftliche Evaluationsforschung. Band 5. Münster: Waxmann Verlag.

Stockmann, Reinhard (2004): Evaluation in Deutschland In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. 2. Auflage. Opladen: Leske+Budrich. S. 13-45.

Tuttner, Sabrina/Holzer, Josef/Mayer, Martin (2009): Die ausländische Wohnbevölkerung in der Steiermark. Steirische Statistiken, Heft 11/2009.

In:

http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/10003178_97617/c7286639/Publication%2011-2009-Internet.pdf [24.01.2010].

Widmer, Thomas (2004): Qualität der Evaluation – Wenn Wissenschaft zur praktischen Kunst wird. In: Stockmann, Reinhard (Hrsg.): Evaluationsforschung. Grundlagen und ausgewählte Forschungsfelder. 2. Auflage. Opladen: Leske+Budrich. S. 83-111.

Wolski-Prenger, Friedhelm (1996): Arbeitslosenarbeit im Überblick – Einleitende Aspekte zu einer paradoxen Aufgabe. In: Wolski-Prenger, Friedhelm (Hrsg.): Arbeitslosenarbeit. Erfahrungen. Konzepte. Ziele. Opladen: Leske+Budrich. S. 9-25.

Wottawa, Heinrich/Thierau Heike (1998): Lehrbuch. Evaluation. 2. Auflage. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle: Verlag Hans Huber.

Wroblewski, Angelika (2009): Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Programmen und Maßnahmen in Österreich. In: Widmer, Thomas/Beywl, Wolfgang/Fabian, Carlo (Hrsg.): Evaluation. Ein systematisches Handbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 129-136.

Internetquellen

European Green Belt (2006): The Green Belt Initiative. In:
<http://www.europeangreenbelt.org/indoor.html#> [01.10.2009].

Das Land Steiermark (2009c): Projekt Ausblicke Gosdorf. Gemeinde Gosdorf. In:
<http://www.landentwicklung.steiermark.at/cms/beitrag/11002340/20355095/>
[12.10.2009].

Das Land Steiermark (2009d): St:WUK feiert den 10. Geburtstag!. In:
<http://www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/10726600/14571596/#tb19>
[25.09.2009].

Klimaschutzgarten Gosdorf (2009): Homepage Klimaschutzgarten Gosdorf. In:
<http://www.klimaschutzgarten.at/shop/shop.php?detail=1187261827> [24.09.2009].

11. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung der Kunden und Kundinnen	109
Abbildung 2: Verteilung des Kunden- bzw. Kundinnenstocks auf Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen	110
Abbildung 3: Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen des Projekts	111
Abbildung 4: Häufigkeit der Inanspruchnahme der Dienstleistungen bei Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen	112
Abbildung 5: Welche Dienstleistungen werden in Anspruch genommen?	117
Abbildung 6: Zufriedenheit mit der Dienstleistung Gartenpflege (n=25 Personen).....	119
Abbildung 7: Zufriedenheit mit der Dienstleistung Holzbau (n=12 Personen)	120
Abbildung 8: Zufriedenheit mit der Dienstleistung Hilfsarbeiten am Bau (n=12 Personen)	121
Abbildung 9: Allgemeine Zufriedenheit mit den erbrachten Leistungen des Projekts..	122
Abbildung 10: Unterschied in der allgemeinen Zufriedenheit von Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen	123
Abbildung 11: Zufriedenheit mit dem Preis-Leistungsverhältnis	124
Abbildung 12: Zufriedenheit mit der Qualität der Dienstleistungen bzw. der Produkte	125
Abbildung 13: Zufriedenheit mit dem Engagement der Arbeitskräfte	125
Abbildung 14: Zufriedenheit mit der Qualifikation der Arbeitskräfte	126
Abbildung 15: Zukünftige Inanspruchnahme des Projekts.....	127
Abbildung 16: Weiterempfehlung des Projekts.....	128

12. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemografische Daten der befragten Personen	47
Tabelle 2: Dimensionen des Fragebogens.....	57
Tabelle 3: Wie erfahren die Kunden und Kundinnen vom Dienstleistungsangebot des Projekts?.....	113
Tabelle 4: Wie erfahren Privat- sowie Geschäftskunden bzw. -kundinnen vom Dienstleistungsangebot des Projekts?	114
Tabelle 5: Warum sind Sie Kunde bzw. Kundin des Projekts?.....	115
Tabelle 6: Unterschied der Inanspruchnahme der Dienstleistung Gartenpflege von Privat- und Geschäftskunden bzw. -kundinnen.....	117

13. Anhang

13.1 Interviewleitfaden - Transitarbeitskräfte

Dimensionen:

1. Zielgruppenspezifische Fragestellungen, Erhebung der Vorgeschichte
2. Veränderung der persönlichen Lebensumstände – Verringerung der psychosozialen Folgen längerer Erwerbslosigkeit
3. „Job-ready“ – Qualifizierung
(allgemeine Schlüsselqualifikationen und berufliche Qualifikationen)
4. Perspektiven für die Zukunft

1. Zielgruppenspezifische Fragestellungen

1.1 Alter

1.2 Familienstand

- Wie sieht Ihre familiäre Situation aus?

1.3 Wohnsituation

- Wo wohnen Sie? (Entfernung zum Projekt?)
- Wie kommen Sie täglich zur Arbeit?
- Haben Sie einen Führerschein?

1.4 Dauer der Beschäftigung

1.5 Situation vor Eintritt in das Projekt

- Wie lange waren Sie vor der Beschäftigung bei „Au(s)blicke“ bereits erwerbslos?
- Was haben Sie vor Ihrer beschäftigungslosen Zeit gearbeitet?

1.6 Berufsausbildung

- Welche Berufsausbildung haben Sie?
- Was ist Ihre höchste abgeschlossene schulische Ausbildung?

1.7 Grund der Erwerbslosigkeit

- Was könnte der Grund sein, warum Sie keine Arbeit am regulären Arbeitsmarkt gefunden haben?

1.8 Vermittlung

- Wie haben Sie vom Projekt „Au(s)blicke“ erfahren?

1.9 Motivation für einen Eintritt

- Warum wollten Sie am Projekt teilnehmen?

- Wie gestaltete sich die Teilnahme?

2. Veränderung der persönlichen Lebensumstände – Verringerung der psychosozialen Folgen längerer Erwerbslosigkeit

2.1 Tagesablauf

- Schilderung eines Tagesablaufes im Projekt (z.B.: der gestrige oder heutige Arbeitstag)

2.2 Arbeitsbedingungen

- Ist immer genug Arbeit vorhanden?
- Werden einzelne Arbeitsschritte stets klar und deutlich formuliert?
- Wissen Sie immer, was Sie zu tun haben?
- Wie geht es Ihnen mit den Anforderungen, die an Sie gestellt werden?
- Wie würden Sie die Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Ihren früheren Tätigkeiten einschätzen? Gibt es da Unterschiede?

2.3 Arbeitsklima

- Wie schätzen Sie das Arbeitsklima ein?
- Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeitsgruppe wohl?
- Unternehmen Sie auch privat etwas mit ArbeitskollegInnen?
- Wie verbringen Sie Ihre Pausen?
- Wie geht es Ihnen mit Ihren Vorgesetzten?

Bei schlechtem Arbeitsklima:

- Was wird getan, um das Arbeitsklima in der Gruppe zu verbessern?

2.4 Umgang mit KundInnen (Dienstleistungen)

- Waren Sie schon auf Dienstleistung mit? Wie ist es Ihnen dabei ergangen?
- Wie geht es Ihnen im Umgang mit den KundInnen?
- Waren die KundInnen mit Ihrer Arbeitsleistung zufrieden?
- Haben Sie da auch eine Rückmeldung bekommen?

2.5 Herausfordernde Tätigkeit

- Haben Sie das Gefühl, dass Sie viele neue Dinge durch die Arbeit lernen?
- Fühlen Sie sich manchmal überfordert oder unterfordert?

2.6 Freizeitverhalten

- Was tun Sie nach einem Arbeitstag?
- Wie gestalten Sie Ihre Freizeit?

- Hat sich in dieser Richtung etwas seit dem Einstieg in das Projekt verändert?

2.7 Finanzielle Lage

- Hat sich Ihre finanzielle Lage seit der Beschäftigung bei „Au(s)blicke“ verbessert?
- Wie war Ihre finanzielle Lage vor der Beschäftigung?

2.8 Sozialpädagogische Betreuung

- Fühlen Sie sich seitens des Betreuungspersonals verstanden?
- Haben Sie eine Ansprechperson bzw. Vertrauensperson, wenn Sie persönliche Probleme haben?
- Haben Sie das Gefühl, jederzeit Fragen stellen zu können?

2.9 Probleme

- Wie ist es Ihnen in der erwerbslosen Zeit ergangen?
- Haben sich Probleme, die in der erwerbslosen Zeit da waren, verändert bzw. haben sich Ihre Probleme durch die Beschäftigung minimiert?

2.10 Ansehen des Projekts in der Gemeinde

- Was sagen Ihre Freunde bzw. Verwandten dazu, dass Sie jetzt hier sind?

3. „Job-ready“ – Qualifizierung (allgemeine Schlüsselqualifikationen und berufliche Qualifikationen)

3.1 Schlüsselqualifikationen (Arbeitstugenden und Arbeitshaltung)

3.1.1 Übernahme von Verantwortung

- Gibt es Arbeitsbereiche, für die nur Sie zuständig sind?

3.1.2 Pünktlichkeit

- Kommen Sie stets pünktlich zur Arbeit?
- Was geschieht, wenn Sie mehrmalig zu spät kommen? Gibt es Sanktionen?

3.1.3 Genauigkeit

- Wird Wert darauf gelegt, dass Sie Ihre Arbeiten gewissenhaft und genau erledigen?

3.1.4 Krankenstand

- Gibt es Ausfälle?

3.1.5 Teamfähigkeit

- Arbeiten Sie gerne mit Ihren ArbeitskollegInnen gemeinsam an einem Arbeitsbereich oder bevorzugen Sie eher stille Arbeiten, an denen Sie alleine arbeiten können?
- Besprechen Sie einzelne Arbeitsschritte innerhalb der Arbeitsgruppe?
- Wie verhalten Sie sich, wenn Konflikte innerhalb Ihrer Arbeitsgruppe aufkommen? Kommt es überhaupt zu Konflikten?

3.2 Berufliche Qualifizierung

3.2.1 Neue Fähigkeiten erwerben

- Sind Sie der Meinung, dass Sie bereits viel dazugelernt haben?
- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten haben Sie durch die Arbeit im Projekt erworben? Sind diese für Sie wichtig?
- Können Sie einige benennen?

3.2.2 Theorie-Praxis-Verhältnis

- Im Winter finden ja theoretische Unterrichtseinheiten statt. Wie geht es Ihnen dabei?
- Wie gestalten sich diese Einheiten?
- Können Sie eine Verbindung zur Praxis, also zu den Arbeiten im Gelände, herstellen?

3.2.3 Unterstützungsbedarf bei Arbeitsproblemen

- Fühlen Sie sich in fachlichen Dingen genügend unterstützt?
- Sind die persönlichen und fachlichen Ressourcen der VorarbeiterInnen und Schlüsselkräfte ihrer Einschätzung nach ausreichend?

3.2.4 Hilfestellung bei der Arbeitssuche

- Lernen Sie während Ihrer Transitzeit auch Strategien der Arbeitssuche dazu?
- Bekommen Sie eine Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen bzw. beim Verhalten in Vorstellungsgesprächen?
- Lesen Sie zurzeit die Stellenangebote und versenden Sie Bewerbungen?
- Wenn Ja, für welche Stelle haben Sie sich beworben?

4. Perspektiven für die Zukunft

4.1 Was würden Sie gerne nach der Beendigung der neun Monate beruflich tun?

4.2 Wie schätzen Sie selbst Ihre Jobchancen nach der Beendigung der neun Monate ein? Glauben Sie, dass Sie dadurch eher einen Job bekommen?

4.3 Was glauben Sie, wo Sie in 10 Jahren stehen?

13.2 Interviewleitfaden - Schlüsselkräfte

Dimensionen:

1. Fragen zur Person
2. Beschreibung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts
3. Betreuungsarbeiten – Arbeit mit Transitarbeitskräften
4. Personal/Aufbau/Förderung
5. Qualitätsmanagement
6. Öffentlichkeitsarbeit/Anerkennung
7. Arbeitszufriedenheit/Zukunftsperspektiven

1. Fragen zur Person

1.1 Dauer der Beschäftigung

- Wie lange sind Sie schon dabei?

1.2 Einstieg in das Projekt

- Wie sind Sie dazu gekommen?

1.3 Aufgabenbereich

- Welche Rolle nehmen Sie im Projekt ein? Wofür sind Sie zuständig?

1.4 Ausbildung

- Welche Ausbildung haben Sie?
- Ist Ihre Ausbildung für Sie für die Praxis wichtig?

1.5 Motivation/Intention

- Warum machen Sie das?
- Was ist das „Schöne“ daran?

2. Beschreibung des Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts

- Könnten Sie mir kurz das Projekt beschreiben? (Träger des Projekts, Förderungen?)
- Was sind die Ziele eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts?
- Wie viele Stellen stehen zur Verfügung?
- Wie viele Personen sind zur Zeit beschäftigt?

3. Betreuungsarbeiten – die Arbeit mit Transitarbeitskräften

3.1 Beschreibung der Transitarbeitskräfte

- Welche besonderen Merkmale weisen die Transitarbeitskräfte auf?
- Was sind die generellen Probleme von Transitarbeitskräften?
- Was sind die Gründe, warum Sie keine Arbeit bekommen haben?

3.2 Sozialpädagogische Betreuung

- Wie gestaltet sich die sozialpädagogische Betreuung?
- Sozialarbeiterin: Wie oft kommt sie?
- Vermittlung zu anderen sozialen Einrichtungen? (Schuldenberatung, Suchtberatungsstellen)
- Gibt es eine individuelle Betreuung der einzelnen Teilnehmer und Teilnehmerinnen? Wie gestaltet sich diese?

3.3 Arbeitsbedingungen

- Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen des Projekts von jenen am regulären Arbeitsmarkt?
- Gibt es Arbeitsregeln, die eingehalten werden müssen?
- Setzen Sie Sanktionen bei einer Nicht-Einhaltung von Arbeitsregeln?
- Welche Sanktionen werden gesetzt?

3.4 Arbeitsklima

- Wie schätzen Sie derzeit das Arbeitsklima ein?

3.5 Schlüsselqualifikationen

- Worauf legen Sie bei der Arbeit mit den Transitarbeitskräften besonders Wert?
- Welche Schlüsselqualifikationen sind Ihrer Meinung nach wichtig?
- Auf welche legen Sie besonders Wert? Was sollen Sie lernen?

3.6 Berufliche Qualifizierung

- Was lernen die Transitarbeitskräfte?
- Gibt es die Möglichkeit, eine Lehre im Projekt zu absolvieren?
- Was ist Ihrer Meinung nach wichtiger, die Vermittlung von fachlichen oder die Vermittlung von sozialen Kompetenzen?

3.7 Theorie-Praxis-Verhältnis

- Wie gestaltet sich dieses Verhältnis?
- Wie werden die theoretischen Unterrichtseinheiten angenommen?

3.8 Hilfe bei der Arbeitssuche – Nachbetreuung

- Bietet das Projekt eine Hilfestellung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen an?
- Gibt es eine Nachbetreuung? Wie gestaltet sich diese?

3.9 Vermittlungsfähigkeit

- Wie schätzen Sie die Vermittlungsfähigkeit nach der Beendigung der neun Monate ein?
- Wie viele Personen können im Schnitt vermittelt werden?

3.10 Drop-Outs?

freiwillige AussteigerInnen

- Wie viele Personen steigen im Schnitt freiwillig aus?
- Was sind die Gründe, warum jemand aussteigt?

unfreiwillige AussteigerInnen

- Was wäre ein Kündigungsgrund?
- Wie oft kommt es vor, dass Sie jemanden kündigen müssen?
- Was könnte der Grund dafür sein?

4. Personal/Aufbau/Förderung

4.1 Personal

- Wie ist das Projekt personell aufgebaut?
- Welche Stellen gibt es? (Schlüsselkräfte, Transitarbeitskräfte)
- Gibt es klare Zuständigkeitsbereiche?

4.2 Förderungen

- Wie gestalten sich die öffentlichen sowie privaten Förderungen?
- Hat sich dabei in den vergangenen Jahren etwas verändert?

4.3 Ressourcen

- Wie gestalten sich die finanziellen Ressourcen?

5. Qualitätsmanagement

5.1 Evaluierung

- Was tun Sie, um die Qualität Ihrer Arbeit zu sichern?

5.2 Arbeitsmarkterfolg

- Gibt es ein vorgesetztes Ziel, wie viele Personen vermittelt werden sollen?

5.3 Maßnahmenenerfolge

- Einzelfall: Werden für jede Person einzelne zu erreichende Ziele festgelegt?
- Wie werden diese kontrolliert?

5.4 Teilnahmezufriedenheit

- Wird die Zufriedenheit der Transitarbeitskräfte in irgendeiner Form erhoben?

6. Öffentlichkeitsarbeit/Anerkennung

6.1 Dienstleistungen

- Was wird konkret angeboten?
- Wird das Angebot gut genutzt?
- Wer nutzt es vorwiegend? (private Haushalte oder andere Betriebe)
- Wie geht es den Transitarbeitskräften dabei? Gehen sie gerne auf Dienstleistung?
- Werden Dienstleistungen das gesamte Jahr über angeboten?

6.2 Gemeinnützige Tätigkeit

- Wie trägt das Projekt „Au(s)blicke“ zur Erreichung von regionalen Zielen bei?
- Wird der Schaugarten gut besucht?

6.3 Ansehen des Projekts

- Welchen Ruf hat das Projekt in der Gemeinde?
- Wird es von den Gemeindemitgliedern akzeptiert?

7. Arbeitszufriedenheit/Zukunftsperspektiven

7.1 Spannungsverhältnis

- Wie schätzen Sie selbst das Spannungsverhältnis zwischen Sozialarbeit und Wirtschaftlichkeit ein?
- Erleben Sie dieses als Druck?
- Wie geht es Ihnen dabei?

7.2 Sicherheit des eigenen Jobs

- Würden Sie sagen, dass Sie einen relativ sicheren Job haben?

7.3 Weiterbildungsmöglichkeiten

- Besteht die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen?

- Wenn ja, wird diese bezahlt? Wird sie als Arbeitszeit gerechnet?

7.4 Verwirklichung in der Arbeit

- Können Sie eigenständig bzw. selbstständig arbeiten und auch Entscheidungen selbstständig treffen?
- Können Sie sich in Ihrer Arbeit verwirklichen?

7.5 Belastung

- Fühlen Sie sich manchmal belastet?
- Wie gehen Sie damit um?
- Überstunden?

7.6 Soziale Anerkennung

- Erhalten Sie von Ihrem Umfeld (Verwandte, Bekannte) Anerkennung für Ihre Tätigkeit?

7.7 Was glauben Sie, was Sie in 10 Jahren tun werden?

13.3 Fragebogen



KundInnenbefragung von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“

Werte Damen und Herren!

In meiner Masterarbeit an der Karl-Franzens-Universität behandle ich das Thema "Gemeinnützige Betriebe als Maßnahme gegen Arbeitslosigkeit". Ich habe es mir zur Aufgabe gemacht, den arbeitsmarktpolitischen Erfolg sowie die gesellschaftlichen Zielsetzungen von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ zu untersuchen.

Damit „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ Ihre Bedürfnisse als KundInnen auch in Zukunft bestmöglich zufriedenstellen kann, benötigen wir Ihre Mithilfe.

Nutzen Sie hier die Möglichkeit, Ihre Wünsche, Anregungen und Kritiken einzubringen, damit die Qualität der Dienstleistungen optimiert werden kann.

Füllen Sie bitte den Fragebogen aus, geben Sie ihn in das beigelegte Kuvert und senden Sie ihn ausgefüllt bis **10. April 2009** an die angeführte Adresse zurück. Das Porto wird von mir bezahlt. Die Fragebögen werden natürlich vertraulich und anonym behandelt.

Das Projektteam und ich bedanken uns schon jetzt herzlich für Ihre Mitarbeit und Ihr Bemühen!

Mit freundlichen Grüßen

Fragebogen zur Erhebung der KundInnenzufriedenheit

1. Wie oft haben Sie das Angebot von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ bereits in Anspruch genommen?

1 Mal

2-3 Mal

4-5 Mal

öfter

**2. Wie haben Sie von dem Unternehmen „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ erfahren?
(Mehrfachantworten möglich)**

- durch mündliche Empfehlungen
- durch Informationsmaterial des Unternehmens (z.B. Broschüren)
- durch Medien (z.B. Printmedien)
- durch die Website des Unternehmens
- durch die Vermittlung anderer öffentlicher Einrichtungen
- durch Empfehlungen von MitarbeiterInnen des Unternehmens
- durch andere Informationsquellen

3. Ich bin KundIn von „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“

... wegen des Preis-Leistungsverhältnisses

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu

... wegen der KundInnenbetreuung

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu

... wegen der räumlichen Nähe

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu

... wegen der Qualität

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu

... um Betriebe mit sozialem Engagement zu unterstützen

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu

... wegen der angebotenen Dienstleistungen

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu

... wegen persönlicher Kontakte

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu

4. Welche Dienstleistungen nehmen Sie in Anspruch?

→ **Hilfsarbeiten am Bau**

ja

nein

Wenn ja, wie zufrieden sind Sie damit?

sehr
zufrieden

zufrieden

mittelmäßig
zufrieden

wenig
zufrieden

gar nicht
zufrieden

→ **Gartenpflege (z.B. Heckenschneiden, Rasenmähen)**

ja

nein

Wenn ja, wie zufrieden sind Sie damit?

sehr
zufrieden

zufrieden

mittelmäßig
zufrieden

wenig
zufrieden

gar nicht
zufrieden

→ **Holzbau (z.B. Vogelnistkasten, Gartenbank, Vogelhäuser)**

ja

nein

Wenn ja, wie zufrieden sind Sie damit?

sehr
zufrieden

zufrieden

mittelmäßig
zufrieden

wenig
zufrieden

gar nicht
zufrieden

→ **Reinigungsarbeiten**

ja

nein

Wenn ja, wie zufrieden sind Sie damit?

sehr
zufrieden

zufrieden

mittelmäßig
zufrieden

wenig
zufrieden

gar nicht
zufrieden

→ **Malerarbeiten**

ja

nein

Wenn ja, wie zufrieden sind Sie damit?

sehr
zufrieden

zufrieden

mittelmäßig
zufrieden

wenig
zufrieden

gar nicht
zufrieden

→ **Übersiedlungsarbeiten**

ja

nein

Wenn ja, wie zufrieden sind Sie damit?

sehr
zufrieden

zufrieden

mittelmäßig
zufrieden

wenig
zufrieden

gar nicht
zufrieden

→ **Arbeit im Bereich Naturschutz und Grünes Band**

ja

nein

Wenn ja, wie zufrieden sind Sie damit?

sehr
zufrieden

zufrieden

mittelmäßig
zufrieden

wenig
zufrieden

gar nicht
zufrieden

Wie zufrieden sind Sie mit...**... dem formalen Ablauf der Geschäftsbeziehung?**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

... der Termintreue?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

... dem Engagement der Arbeitskräfte?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

... der Verlässlichkeit der Arbeitskräfte?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

... der Beratung?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

... der Qualität der Dienstleistungen bzw. der Produkte?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

... dem Preis-Leistungsverhältnis?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

... der Qualifikation der Arbeitskräfte?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr zufrieden	zufrieden	mittelmäßig zufrieden	wenig zufrieden	gar nicht zufrieden

6. Sind Sie im Allgemeinen mit den erbrachten Leistungen des Unternehmens zufrieden?

- sehr zufrieden zufrieden mittelmäßig zufrieden wenig zufrieden gar nicht zufrieden

7. Werden Sie die Dienste des Unternehmens auch in Zukunft in Anspruch nehmen?

- ja eher ja eher nein nein

8. Würden Sie das Unternehmen weiterempfehlen?

- ja eher ja eher nein nein

9. Welche Anregungen haben Sie?

Zu Ihrer Person:

Geschlecht:

- weiblich männlich

Alter:

- Firma Privatperson

VIELEN DANK!!

13. 4 Exkurs – Grundlagen der Evaluationsforschung

Bei der vorliegenden Masterarbeit wird das Projekt „Au(s)blicke – Klimaschutzgarten Gosdorf“ evaluiert, um bewerten zu können, inwieweit die gesetzten Ziele des Projekts erreicht und Verbesserungen herbeigeführt werden können. Da der Begriff der *Evaluation* vielfach ohne genaue Abgrenzung und Definition verwendet wird, soll im Folgenden nun ein Überblick über die Grundlagen der Evaluationsforschung gegeben werden.

In Zeiten raschen sozialen Wandels, gesellschaftlicher Rationalisierung sowie krisenhafter Entwicklungen erlebt die Evaluationsforschung einen neuen Aufschwung. Die Gesellschaft verlangt verstärkt Rechenschaft über Wirksamkeit, Qualität und Effizienz staatlicher Maßnahmen und Angebote. Daher kommt es vermehrt zur Durchführung von Evaluationen (vgl. Kardorff 2006, S. 63). Es darf jedoch nicht außer Acht gelassen werden, dass alle Evaluationsbemühungen erfolglos sind, wenn es den Menschen an einer grundsätzlichen Akzeptanz von Veränderungen und Erneuerungen fehlt. Demnach liegt die Grundlage der Evaluation in der „Akzeptanz der Veränderbarkeit und Veränderungsbedürftigkeit“ (Bortz/Döring 2003, S. 100) gesellschaftlicher Entwicklungen.

Evaluation – eine Begriffsklärung

Die Evaluationsforschung hat heute an wachsender Bedeutung gewonnen. Es breitet sich zunehmend eine „Evaluationskultur“ (Stockmann 2007a, S. 204) aus, so dass sogar von einem „Evaluationsboom“ (Stockmann 2007a, S. 204) gesprochen werden kann. Dementsprechend gibt es heute kaum gesellschaftliche Bereiche bzw. öffentliche Dienstleistungen, die nicht zu einem gewissen Grad mit einer systematischen Evaluation verbunden sind (vgl. Flick 2006a, S. 13). Die Evaluationsforschung wird außerhalb der Wirtschaft vor allem im öffentlichen Sektor zur Bewertung von Interventionsprogrammen eingesetzt.

Der Begriff *Evaluation* wird ausgesprochen vielfältig interpretiert, so dass eine Reihe von verwandten Begriffen in verschiedenen Kontexten teilweise synonym verwendet

werden. So wird von „Erfolgskontrolle, Effizienzforschung, Begleitforschung, Bewertungsforschung, Wirkungskontrolle, Qualitätskontrolle usw.“ (Wottawa/Thierau 1998, S. 13) gesprochen. Demzufolge wird der Begriff in den verschiedensten Zusammenhängen verwendet und ebenso zur Bezeichnung der unterschiedlichsten Verfahren gebraucht (vgl. Stockmann 2007c, S. 25).

Es gibt in der einschlägigen Fachliteratur zur *Evaluation* die unterschiedlichsten Definitionen, ein Zustand, den Glass und Ellett (1980) folgendermaßen beschreiben:

„Evaluation – more than any science – is what people say it is; and people currently are saying it is many different things“ (S. 211).

Zur Vereinheitlichung der Definitionsthematik sowie zur Systematisierung der begrifflichen Definition wurde 1967 eine Unterscheidung von Evaluation und Evaluationsforschung von Suchmann (vgl. Suchmann 1967 zit.n. Wottawa/Thierau 1998, S. 13) vorgeschlagen. Diese Differenzierung konnte sich jedoch nicht durchsetzen, da sie nur im deutschsprachigen Raum gebräuchlich war. In der amerikanischen und englischen Diskussion wird nicht zwischen *evaluation* und *evaluation research* unterschieden. Die Begriffe Evaluation und Evaluationsforschung werden folglich von vielen Experten und Expertinnen synonym verwendet (vgl. Lüders 2006b, S. 48). Demnach finden in der vorliegenden Arbeit die Begriffe Evaluation und Evaluationsforschung keine getrennten, sondern ebenso eine synonyme Verwendungen.

Entsprechend der lateinischen Herkunft des Begriffes, der sich aus dem Wort `valor` (Wert) und der Vorsilbe `e` bzw. `ex` (aus) zusammensetzt, bedeutet er „einen Wert aus etwas ziehen, also eine Bewertung vornehmen“ (Stockmann 2007c, S. 25). Demnach ist mit Evaluation allgemein eine Form der Bewertung oder Beurteilung eines Sachverhaltes auf der Grundlage von Informationen gemeint. Dazu kommt, dass Evaluationen immer zielgerichtet erfolgen. Das heißt, es werden Informationen gesammelt, ausgewertet und beurteilt, um das Treffen einer Entscheidung zu unterstützen (vgl. Stockmann 2007c, S. 25-26).

Evaluationen können in unterschiedlichsten Bereichen vorkommen. Nach Widmer (2004) lässt sich „so gut wie alles in irgendeiner Form evaluieren“ (S. 84). So können z.B. „Personen, Organisationen, Produkte, Reformen, Gesetze, Maßnahmen, Projekte, Programme oder gar Evaluationen selbst“ (Stockmann 2004, S. 15) Gegenstände einer

Evaluation sein. Weiters kann auch der Fokus einer Evaluation unterschiedlich sein. So kann beispielsweise zwischen einer umfassenden Globalevaluation, einer spezifischen Projektevaluation oder einer themenfokussierten Evaluation unterschieden werden (vgl. Widmer 2004, S. 84).

Neben der methodischen weist die Evaluation auch eine soziale Komponente auf, da das Evaluationsvorhaben immer in einen sozialen Kontext eingebunden ist. Bei dem Forschungsfeld der Evaluation treffen in der Regel unterschiedliche Personengruppen mit jeweils verschiedenen Interessen und Perspektiven aufeinander. So sind bei der Durchführung einer Evaluation ungleiche Interessensgruppen (so genannte *Stakeholder*) „direkt oder indirekt an einer Evaluation beteiligt oder davon betroffen“ (Brandt 2007, S. 165). Demnach können Planung und Durchführung einer Evaluation von den unterschiedlichen Stakeholdern gefördert, aber auch gehemmt werden.

Zu den verschiedenen Interessensgruppen zählen neben den Auftraggebern und -geberinnen zum Beispiel Geldgeber bzw. Geldgeberinnen, politische Entscheidungsträger bzw. Entscheidungsträgerinnen, Durchführungsorganisationen, Programmteilnehmer und -teilnehmerinnen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Projekts (vgl. Stockmann 2006, S. 262). Dadurch wird ersichtlich, dass die einzelnen Personen oder Gruppen sehr vielfältige Fragestellungen und Interessen bezüglich eines Programms oder Projektes und demnach auch andere Interessen hinsichtlich einer Evaluation haben.

Aufgrund dieser „Vielzahl von Evaluationen, ihrer Anwendungsbereiche, Aufgaben und zugrunde liegenden Konzepten“ (DeGEval 2008, S. 15), kommen auch die unterschiedlichsten Ansätze, Modelle und Evaluationsdesigns zur Anwendung (vgl. Stockmann 2004, S. 15). Daraus ergeben sich also zahlreiche Definitionen für den Begriff Evaluation, die sich jeweils in einzelnen Aspekten unterscheiden. Um den Begriff der Evaluation trotzdem zu konkretisieren, sollen nun zwei ausgewählte Definitionen genannt werden.

Die folgende Definition wurde von Wottawa und Thierau (1998) formuliert und bezieht sich vornehmlich auf die allgemeine Funktion einer Evaluation, also die Bewertung und Beurteilung von Sachverhalten:

„Evaluation dient als Planungs- und Entscheidungshilfe und hat somit etwas mit der Bewertung von Handlungsalternativen zu tun. Evaluation ist ziel- und zweckorientiert. Sie hat primär das Ziel, praktische Maßnahmen zu überprüfen, zu verbessern oder über sie zu entscheiden“ (S. 14).

Eine weitere Definition liefern Bortz und Döring (2003), die bereits in ihrer Begriffsbestimmung den Anspruch auf Anwendung wissenschaftlicher methodischer Standards der empirischen Forschung bei der Durchführung einer Evaluation erheben:

„Evaluationsforschung beinhaltet die systematische Anwendung empirischer Forschungsmethoden zur Bewertung des Konzeptes, des Untersuchungsplanes, der Implementierung und der Wirksamkeit sozialer Interventionsprogramme“ (S. 102).

Auch wenn so viele unterschiedliche Definitionen formuliert wurden, zeigt sich die Funktion der Bewertung als zentraler Bestandteil (vgl. Lüders 2006b, S. 50).

In Folge werden die allgemeinen Kennzeichen der Evaluation aufgezeigt:

- Im generellen Konsens hat der Begriff *Evaluation* immer etwas mit Bewerten zu tun. Demnach dient sie als Planungs- und Entscheidungshilfe und hat somit etwas mit der „Bewertung von Handlungsalternativen zu tun“ (Wottawa/Thierau 1998, S. 14).
- Die Evaluation ist „ziel- und zweckorientiert“ (Wottawa/Thierau 1998, S. 14). Folglich liegt das primäre Ziel der Evaluation in der Überprüfung und Verbesserung praktischer Maßnahmen.
- Wie schon bei der Definition von Bortz und Döring (2003) erwähnt, müssen Evaluationsmaßnahmen „dem aktuellen Stand wissenschaftlicher Techniken und Forschungsmethoden“ (Wottawa/Thierau 1998, S. 14) angepasst sein.

Abgrenzung der wissenschaftlichen Evaluation zur Alltagsevaluation

Wie bereits in vorangestellten Kapitel erwähnt, erfreut sich der Begriff *Evaluation* einer „stark steigenden Beliebtheit“ (Stockmann 2007c, S. 25) und kommt in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen zur Anwendung. Evaluation ist jedoch zu einem Modewort geworden, das sich durch seine begriffliche Unschärfe kennzeichnet. Der Begriff wird demnach zunehmend in der Alltagssprache verwendet, was diesen Effekt noch verstärkt (vgl. DeGEval 2008, S. 15). „Irgend etwas wird von irgend jemandem nach irgendwelchen Kriterien in irgendeiner Weise bewertet“ (Kromrey 2001, S. 106).

Die wissenschaftliche Evaluation unterscheidet sich von der Alltagsevaluation unter anderem dadurch, dass Bewertungen nicht beliebig durchgeführt werden. Es werden anhand von „explizit auf den zu evaluierenden Sachverhalt und anhand präzise festgelegter Kriterien“ (Stockmann 2004, S. 14) Bemessungen vorgenommen, die „intersubjektiv nachprüfbar“ (Stockmann 2007c, S. 28) sein müssen.

Ein weiteres Kriterium für wissenschaftliche Evaluationen besteht darin, dass sie von Experten und Expertinnen durchgeführt werden, die sich empirischer Forschungsmethoden bedienen. Außerdem muss bei einer systematischen Evaluation das Verfahren generalisierbar sein, das heißt, das Evaluationsvorhaben ist im Detail zu planen und im Evaluationsdesign für alle beteiligten Personen verbindlich zu bestimmen (vgl. Kromrey 2001, S. 107).

Evaluation, Controlling und Monitoring im Vergleich

Die Evaluationsforschung wird außerhalb der Wirtschaft vor allem im öffentlichen Sektor eingesetzt. Dieser kennzeichnet sich durch einen geringen direkten Wettbewerb und durch keine vorsätzliche Gewinnorientierung. Dagegen kommt im privatwirtschaftlichen Sektor, der im Unterschied zum öffentlichen durch Konkurrenz und Gewinnstreben charakterisiert ist, die Evaluation als Qualitätssicherungsinstrument kaum zur Anwendung. In der Privatwirtschaft wird stattdessen auf aus der Betriebswirtschaft stammende Konzepte und Instrumente zur Qualitätssicherung zurückgegriffen. Die Konzepte *Monitoring* und *Controlling* dienen ähnlichen Zwecken wie die Evaluation. Sie werden deshalb auch in Nonprofit-Organisationen für deren Zwecke immer öfter verwendet (vgl. Stockmann 2007d, S. 71).

Controlling

Controlling ist, anders als die Evaluation, die meist singulär und zu einem bestimmten Zeitpunkt durchgeführt wird, eine Daueraufgabe. Controlling hat das Ziel, Daten über den planmäßigen Ablauf eines Programms zu sammeln (vgl. Stockmann 2006, S. 82). Demnach kontrolliert Controlling den „planmäßigen Vollzug“ (Stockmann 2006, S. 75) einer Maßnahme. Es stellt ein Subsystem des Managements dar und ist aus dem betriebswirtschaftlichen Wissenschaftsgebiet entnommen; daher fokussiert es sich in der Praxis vor allem auf die Kostenaspekte. Aufgrund der aus dem Verfahren gewonnenen Informationen sollen Entscheidungen gefällt sowie Maßnahmen umgesetzt werden (vgl. Stockmann 2007d, S. 73). Das Controlling liefert organisationsinterne Daten, um die Entscheidungsträger und -trägerinnen einer Maßnahme oder Institution laufend über das Verhältnis der geplanten und tatsächlichen Entwicklungen, also über den Soll-Ist-Vergleich zu informieren. Dadurch sollen zielgerechte Korrekturen ermöglicht werden (vgl. Stockmann 2006, S. 80). Dabei werden jedoch die Leistungs- oder Maßnahmenziele selbst nicht in Frage gestellt, dies ist die Aufgabe der Evaluationsforschung. Controlling stellt ein „recht rigides Verfahren“ (Stockmann 2006, S. 80) dar. Bei der Datenerhebung werden fast ausschließlich „monetäre oder quantitative Messgrößen“ (Stockmann 2006, S. 80) verwendet.

Monitoring

Im Gegensatz zum Controlling stammt das Monitoring aus dem sozialwissenschaftlichen Wissenschaftsgebiet und wird von Stockmann (2006) als „Sonderform der Evaluation mit eingeschränktem Aufgabenfeld“ (S. 82) bezeichnet. Daher gelten beim Monitoring die wissenschaftstheoretischen Grundlagen der Evaluation und es kommen Methoden der empirischen Sozialforschung für die Datenerhebung zur Anwendung. Neben quantitativen werden auch qualitative Daten erhoben. Das Monitoring ist ebenso eine Daueraufgabe und dient dem Zweck, das Management über das Verhältnis von geplanten und tatsächlichen Entwicklungen eines Programms zu informieren. Zudem wird das Berichtsspektrum des Monitorings weitaus größer gefasst als das des Controllings. Es liefert auch Daten zu den erzielten intendierten aber auch zu den nicht-intendierten Wirkungen (vgl. Stockmann 2006, S. 82).

Leitfunktionen und Ziele der Evaluation

Nach Kromrey (2006) ist das Ziel einer Evaluation, die „empirisch gestützte Gewinnung von Bewertungen mit intersubjektivem Geltungsanspruch“ (S. 1). Evaluationen können dazu beitragen, mögliche Umsetzungsprobleme eines Programms zu erkennen, die Effektivität der konkreten Maßnahme zu steigern und dadurch eine Kostenreduktion zu erwirken. So kann sowohl die Effizienz eines Evaluationsgegenstandes gesteigert als auch eine Verbesserung ihres Wirkungsgrades erzielt werden (vgl. Stockmann 2006, S. 66). Demnach ermöglichen Evaluationsverfahren die Sicherung der Qualität einer Maßnahme und legitimieren gegebenenfalls den Einsatz finanzieller Mittel für die Ausführung von Programmen bzw. Maßnahmen (vgl. Pichler 2009, S. 46).

Die Durchführung einer Evaluation erfüllt Evaluationsziele, die zwar analytisch trennbar sind, jedoch in einer engen Verbindung zueinander stehen. Nach Stockmann (2006) lassen sich grob vier Evaluationsziele unterscheiden:

- „Gewinnung von Erkenntnissen,
- Einrichtung einer Kontrollmöglichkeit,
- Schaffung von Transparenz und Dialogmöglichkeiten, um Entwicklungen voranzutreiben,
- Legitimation der durchgeführten Maßnahme“ (S. 66).

Einflussmöglichkeiten einer Evaluation

Eine Evaluation kann sich auf die verschiedenen Phasen eines Programms bzw. einer Maßnahme, z.B. auf die Planungsphase, die Implementationsphase oder die Phase der Nachbetreuung, beziehen, weshalb unterschiedliche Analyseverfahren verwendet werden, die verschiedene Erkenntnisinteressen verfolgen (vgl. Stockmann 2007c, S. 33).

Stockmann (2007b) beschreibt drei Analyseverfahren der Evaluation, die sich auf den Zeitpunkt beziehen, wann eine Evaluation durchgeführt wird:

Ex-ante evaluation oder input-evaluation

Diese Evaluation untersucht die Phase der Programmentwicklung, die die Konzeptualisierung sowie Ausarbeitung einer geplanten Intervention beinhaltet (vgl. Stockmann 2007b, S. 19). Ziel der *ex-ante evaluation* ist eine möglichst frühe Abschätzung der negativen Effekte eines Programms oder einer Maßnahme (vgl. Stockmann 2004, S. 16).

Summative Evaluation oder ex-post evaluation

Diese Evaluation kommt nach Abschluss der Implementationsphase zur Anwendung und hat die Erfassung und Bewertung der Effekte sowie die Aufdeckung der Zusammenhänge, die das Programm ausgelöst hat, zur Aufgabe (vgl. Stockmann 2004, S. 16). Demnach soll die *summative Evaluation* eine „zusammenfassende Bilanz“ (DeGEval 2008, S. 16) ziehen. Darüber hinaus kommt der summativen Evaluation die zentrale Aufgabe zu, die „Nachhaltigkeit von Projekten und Programmen zu untersuchen“ (Stockmann 2007c, S. 34). So soll sie „Verantwortlichkeit gegenüber Außenstehenden bewirken, Entscheidungsgrundlagen zur Verfügung stellen oder zur Systemlegitimation beitragen“ (Widmer 2004, S. 86).

Formative Evaluation oder Begleitforschung

Die *formative Evaluation* bezieht sich auf die Implementationsphase, also auf die Phase der Durchführung von Projekten oder Programmen. Demnach gestaltet die Evaluation das Programm mit. Sie ist wesentlicher Bestandteil des Entwicklungsprozesses einer Maßnahme und dadurch kommt ihr die Funktion der Qualitätsentwicklung und -sicherung zu (vgl. Kromrey 2001, S. 115). Sie übernimmt eine Kontrollfunktion, aber auch die Aufgabe der Beratung einer laufenden Maßnahme.

Die formative Evaluation kann auch als Verbesserungsevaluation bezeichnet werden, da sie sich zum Ziel setzt, „Ansatzpunkte zur Verbesserung aufzuzeigen und damit systeminterne Lernprozesse“ (Widmer 2004, S. 86) voranzutreiben.

Laut Definition ist die formative Evaluation „besonders praxisrelevant“ (Kromrey 2001, S. 118). Andererseits wird der Gegenstand der Bewertung fortlaufend von der Evaluation beeinflusst und verändert. Dadurch ist es schwierig, die Ergebnisse im Begriff der Erfolgs- oder Wirkungskontrolle zu interpretieren.

Zusammenfassend kann nun gesagt werden, dass prinzipiell zwischen einer *summativen Evaluation* und einer *formativen Evaluation* unterschieden werden kann. Eine summative Betrachtung setzt am Ergebnis einer Intervention an, bilanziert und bewertet so die insgesamt entstandene, intendierte sowie nicht-intendierte Wirkung einer Maßnahme.

Eine formative Evaluation dagegen bewertet den gesamten Ablauf eines Programms und bekommt dadurch einen beratenden Charakter.

So dient die Evaluation einerseits der „rationalen Steuerung, aber auch dem kontinuierlichen Lernen“ (Stockmann 2007b, S. 19).

Evaluationsdesign – Überprüfung der Zielerreichung

Nach Stockmann (2007c) können Evaluationen einen bis zu fünffachen Nutzen aufweisen. Je nach gewünschtem Nutzen wird ein unterschiedliches Evaluationsdesign festgelegt. Da es sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit um die Überprüfung der Zielerreichung einer Interventionsmaßnahme handelt, wird auf dieses Evaluationsdesign genauer eingegangen.

Eine weit verbreitete und somit bedeutende Aufgabe der Evaluation stellt die Überprüfung der Zielerreichung von Programmen bzw. Maßnahmen dar. Diese Überprüfung wird als *Soll-Ist-Vergleich* bezeichnet, da sie durch die Überprüfung der in der Planung festgelegten Sollwerte einer Maßnahme durchgeführt wird. Die Beurteilungskriterien der Evaluation stammen aus den zu evaluierenden Programmzielen selbst (vgl. Kromrey 2001, S. 119). Bei der Umsetzung können jedoch Schwierigkeiten auftreten. So liegt ein Problem darin, dass Programmziele häufig nicht genau formuliert werden und sich somit ihre Überprüfung als mühevoll erweist. Außerdem besteht vielfach ein Widerspruch in den festgeschriebenen und den tatsächlichen angestrebten Zielen eines Programms. Ein weiteres mögliches Problem bei der Überprüfung der Zielerreichung stellt die Tatsache dar, dass Ziele mit der Zeit verändert werden oder dass die verschiedenen Akteure und Akteurinnen einer Maßnahme unterschiedliche Ziele verfolgen (vgl. Stockmann 2006, S. 71). Die Durchführung einer Evaluation verlangt demnach ein „relativ umfassendes theoretisches Wissen über die Zusammenhänge zwischen Zielen, Maßnahmen, Wirkungen und Umwelteinflüssen“ (Kromrey 2001, S. 119).

Externe und interne Evaluation

Prinzipiell kann zwischen einer extern und einer intern durchgeführten Evaluation differenziert werden.

Externe Evaluation

Als extern werden Evaluationen dann bezeichnet, wenn die Evaluation von Personen durchgeführt werden, die nicht für die Realisierung des Programms oder der Maßnahme verantwortlich sind. Sie müssen daher „per Definition von Außenstehenden“ (Brünner/Mantl/Welan 1999, S. 106) durchgeführt werden, sie können jedoch von *innenstehenden* Personen arrangiert werden. In der Regel weisen externe Evaluatoren bzw. Evaluatorinnen dadurch „eine größere Unabhängigkeit, eine profunde Methodenkompetenz und professionelles Evaluationswissen auf und kennen das Fachgebiet, in dem das Programm bzw. das Projekt angesiedelt ist“ (Stockmann 2006, S. 75).

Durch die Unabhängigkeit der Evaluatoren und Evaluatorinnen und durch ihre Professionalität haben externe Evaluationen eine größere Glaubwürdigkeit als interne und es wird von einem „höheren Grad an Objektivität ausgegangen“ (Kromrey 2001, S. 118). Der externen Evaluation wird zudem eine größere Legitimationsstärke, Veränderungsprozesse innerhalb einer Organisation zu bewirken, zugeschrieben.

Der Nachteil einer extern geführten Evaluation liegt jedoch in der Tatsache, dass dem externen Evaluator bzw. der Evaluatorin möglicherweise von den zu evaluierenden Personen Angstgefühle und somit Abwehrreaktionen entgegengebracht werden. Durch diese größere Unabhängigkeit und Distanz besteht die Herausforderung bei der externen Evaluation auch darin, den nötigen Zugang zum Evaluationsfeld und zu den Akteurinnen und Akteuren zu finden (vgl. Stockmann 2006, S. 263).

Interne Evaluation

Im Gegensatz zur extern geführten Evaluation wird die interne von jenen Personen einer Organisation durchgeführt, die auch für die Realisierung eines Programms oder einer Maßnahme verantwortlich sind.

Der Vorteil dieser Evaluation liegt in ihrer raschen und mit geringem Aufwand betriebenen Durchführung sowie in der Tatsache, dass die evaluierende Person bzw. das Evaluationsteam über hohe Sachkenntnis verfügt und dass sich die Ergebnisse direkt in die Tat umsetzen lassen (vgl. Stockmann 2007c, S. 61). Die die Evaluation durchführenden Personen haben in der Regel einen leichten Zugang zu allen erforderlichen Informationen und zudem sind sie während des gesamten Prozesses der Evaluation ständig präsent. Schwächen einer internen Evaluation werden jedoch in der möglicherweise nicht vorhandenen oder nicht ausreichenden Methodenkompetenz der evaluierenden Personen gesehen. Zudem kann es vorkommen, dass sie in ihr eigenes Programm zu sehr verstrickt sind und es ihnen somit an Unabhängigkeit und Distanz zum Forschungsgegenstand fehlt. Folglich liegen die Gefahren einerseits in einer mangelnden Professionalität und andererseits einer nicht ausreichenden Objektivität der durchführenden Personen (vgl. Kromrey 2001, S. 118). So kann die Glaubwürdigkeit der Evaluation unter Umständen darunter leiden (vgl. Brünner/Mantl/Welan 1999, S. 106).

Die Frage, ob eine Evaluation *intern* oder *extern* konzipiert werden sollte, hängt von ihrem Zweck ab. Sollen Rechenschaft und Legitimation über das Programm oder die Maßnahme gegenüber außenstehenden Personen abgelegt werden, ist es von Vorteil, die Evaluation extern zu konzipieren. Auch wenn der Nachhaltigkeitsaspekt eines Programms das Thema ist, sollten extern geführte Evaluationen zur Anwendung kommen, da dabei meist auch ein Legitimationsaspekt mitschwingt und deshalb eine möglichst hohe Objektivität und Glaubwürdigkeit erzielt werden können (vgl. Stockmann 2007c, S. 62).

Wenn jedoch die Verbesserung der Maßnahme im Vordergrund steht, sollten jene Personen, die unmittelbaren Zugang zu sämtlichen wichtigen Informationen haben, die Evaluation durchführen. Dadurch sollen eine schnelle Anwendung und unmittelbares Lernen ermöglicht werden (vgl. Brünner/Mantl/Welan 1999, S. 105-108).

Sicherung der Qualität

Wie bereits erläutert, stellt die Evaluation „mehr als nur eine Spielform oder Unterart der empirischen Sozialforschung dar“ (Meyer 2007, S. 143).

Durch ihre anwendungsbezogene sowie an die Bedürfnisse der Auftraggeber und –geberinnen angepasste Ausrichtung verlangt sie die Einhaltung bestimmter Standards (siehe Kapitel 4.8.2), Vorgehensweisen und Praktiken. Sie orientiert sich dabei an den methodischen Standards der empirischen Grundlagenforschung.

Mindestanforderungen an Evaluationsinstrumente

In der wissenschaftlichen Forschung - und so auch in der Evaluationsforschung - besteht höchste Priorität, die Sicherung und Entwicklung der Qualität der Arbeit zu gewähren.

Zu einem wichtigen Standard der empirischen Forschung zählt die Einschätzung der Validität der Ergebnisse an Hand von Gütekriterien nach Beendigung der Forschung. Dazu wurden Maßstäbe, an denen die Qualität der Forschungsergebnisse gemessen werden sollen, entwickelt. In der Regel wird bei der quantitativen Forschung zwischen *Validität*, *Reliabilität* und *Objektivität* unterschieden (vgl. Mayring 2002, S. 140). Demnach muss ein adäquates Instrumentarium einer Evaluation zumindest diesen geforderten Kriterien entsprechen. Im Folgenden werden die drei Gütekriterien *Validität*, *Reliabilität* und *Objektivität* kurz näher erläutert.

Validität

Unter Validität wird die Gültigkeit eines Verfahrens verstanden. Es soll eingeschätzt werden, „ob auch das erfasst wurde, was erfasst werden sollte“ (Mayring 2002, S. 141). Grundsätzlich kann dabei zwischen der internen und der externen Validität unterschieden werden.

Mit interner Validität ist die „Eindeutigkeit gemeint, mit der ein Untersuchungsergebnis inhaltlich auf die Hypothesen bezogen werden kann“ (Bortz/Döring 2003, S. 37). Das heißt, eine Untersuchung ist dann intern valide, wenn ihre Ergebnisse eindeutig interpretierbar sind. Unter der externen Validität wird die „Generalisierbarkeit der Ergebnisse einer Untersuchung auf andere Personen, Objekte, Situationen und/oder Zeitpunkte“ (Bortz/Döring 2003, S. 37) verstanden. Das heißt, eine Untersuchung ist dann extern valide, wenn ihre Ergebnisse über die Bedingung der Untersuchungssituation sowie über die untersuchten Personen hinausgehend generalisierbar sind.

Reliabilität

Unter Reliabilität oder Zuverlässigkeit wird die „Genauigkeit, die Exaktheit des Vorgehens, der Messung“ (Mayring 2002, S. 141) verstanden. Eine einfache Methode zur Messung der Reliabilität ist unter anderem das Test-und-Retest-Verfahren. Bei diesem Verfahren wird die Untersuchung am selben Gegenstand kurze Zeit später noch einmal durchgeführt und im Anschluss werden die Ergebnisse miteinander verglichen bzw. korreliert (vgl. Stadlbauer 2004, S. 53).

Objektivität

Das Kriterium der Objektivität kann dann als erfüllt betrachtet werden, wenn verschiedene Personen mit den gleichen Erhebungsinstrumenten die selben Ergebnisse erzielen können. Demgemäß müssen subjektive Faktoren bei der Auswertung von Daten ausgeschaltet werden (vgl. Stadlbauer 2004, S. 53).

In der Evaluationsforschung kommen nicht nur quantitative Methoden, sondern auch qualitative Untersuchungsdesigns für die Erhebung der Daten zum Einsatz. Es geht in der Evaluationsforschung neben der Erschließung von nachweisbaren und, wenn möglich, umsetzbaren Ergebnissen sozialer Interventionen auch um die Identifizierung allgemeiner Wirkmechanismen und letztlich vor allem „um die von ihrer Lebenspraxis geleiteten Situationsdeutungen der Beteiligten“ (Kardorff 2006, S. 81). Gerade diese subjektiven Sichtweisen Letzterer und deren Interessen können mit einem qualitativen Zugang erschlossen werden, denn die Qualität qualitativer Verfahren liegt gerade in der „Offenheit für die Sichtweise, Lebenswelt oder Referenzsystem des Anderen“ (Flick 2006b, S. 216). Die Gütekriterien Validität, Reliabilität und Objektivität können jedoch nicht für die Einschätzung der Qualität von qualitativer Forschung verwendet werden. Mayring (2002) weist darauf hin, dass für die qualitative Forschung andere, neue Gütekriterien definiert werden müssen (vgl. S. 140). Über die tatsächliche Bestimmung solcher Kriterien der qualitativen Forschung herrscht in den Fachkreisen jedoch noch weitaus Uneinigkeit (vgl. Lüders 2006a, S. 80f.).

Standards der Evaluationsforschung

Wie schon erwähnt, besteht in der Evaluationsforschung eine der höchsten Prioritäten darin, die Qualität der Forschung zu gewährleisten. Neben den zuvor genannten Mindeststandards wurden außerdem eine Reihe von Standards für die Durchführung von Evaluationen festgelegt.

Im Zuge der Professionalisierung der Evaluationsforschung wurden Ende der 70er Jahre von verschiedenen Organisationen, vor allem in den USA, eine Reihe von Kriterien entwickelt, mit denen die Qualität von Evaluationen erfasst und aufrecht erhalten werden sollen (vgl. Stockmann 2004, S. 22). Diese Kriterien sollen in der Lage sein, „die Qualität einer Evaluation hinsichtlich einer allgemeinen Evaluationstheorie und Evaluationsmethodologie“ (Widmer 2004, S. 92) zu zeigen.

Dementsprechend kam es auch im deutschsprachigen Raum, allerdings Jahre später, zu einem Professionalisierungsbestreben in der Evaluationsforschung. So wurden von der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval), die 1997 gegründet wurde, Standards zur Entwicklung sowie Sicherung der Qualität der Evaluationsforschung festgelegt (vgl. DeGEval 2008, S. 19). Die Standards der DeGEval gliedern sich in vier Hauptstandards, der *Nützlichkeit*, *Durchführbarkeit*, *Fairness* und *Genauigkeit*. Zu den vier Hauptstandards wurden insgesamt 25 Einzelstandards formuliert, die in der Folge jedoch keiner einzelnen Betrachtung unterzogen werden:

- **Nützlichkeit**

„Die Nützlichkeitsstandards sollen sicherstellen, dass die Evaluation sich an den geklärten Evaluationszwecken sowie am Informationsbedarf der vorgesehenen Nutzer und Nutzerinnen ausrichtet“ (DeGEval 2008, S. 10).

- **Durchführbarkeit**

„Die Durchführbarkeitsstandards sollen sicherstellen, dass eine Evaluation realistisch, gut durchdacht, diplomatisch und kostenbewusst geplant und ausgeführt wird“ (DeGEval 2008, S. 11).

- **Fairness**

„Die Fairnessstandards sollen sicherstellen, dass in einer Evaluation respektvoll und fair mit den betroffenen Personen und Gruppen umgegangen wird“ (ebd., S. 11).

- **Genauigkeit**

„Die Genauigkeitsstandards sollen sicherstellen, dass eine Evaluation gültige Informationen und Ergebnisse zu dem jeweiligen Evaluationsgegenstand und den Evaluationsfragestellungen hervorbringt und vermittelt“ (ebd., S. 12).

Es soll darauf hingewiesen werden, dass diese Standards eine wesentliche Orientierungshilfe bei der Planung und Durchführung einer Evaluation darbieten. Sie stellen jedoch keine „Maximalansprüche“ (Stockmann 2007c, S. 69), die daher bei der Durchführung keinen zwingenden Charakter besitzen, dar. Außerdem formulieren die Standards teilweise „konkurrierende Ansprüche“ (Widmer 2004, S. 98), die in der konkreten Evaluationspraxis von den evaluierenden Personen selbst abgewogen werden müssen. Es sollte danach gestrebt werden, so weit wie möglich alle Standards zu berücksichtigen, da sie ein wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung in der Evaluation bereitstellen. Carle (2002) weist darauf hin, dass diese Anforderungen bereits bei der Planung von Evaluationsvorhaben sichergestellt werden sollten, denn „was im Design nicht verankert ist, lässt sich später nur schwer aufholen“ (S. 5).

Zudem machen die Standards der Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit ersichtlich, dass Evaluatoren bzw. Evaluatorinnen eine Vielzahl an fachlichen und methodischen Fähigkeiten und Fertigkeiten aufweisen müssen. Durch die Einbettung der Evaluation in einen sozialen Kontext müssen kompetente Evaluatoren bzw. Evaluatorinnen auch „kommunikative Qualifikationen“ (Kromrey 2003, S. 116) und soziale Kompetenzen für die erfolgreiche Durchführung einer Evaluation aufweisen.