

**INTERVIEW-TRANSKRIPTIONEN DER BILDUNGSUNTERLAGE SOZIALE WALDARBEIT**  
**RÜCKFRAGEN: MANFRED OHRFANDL, MSc - MANFRED.OHRFANDL@BFW.GV.AT**

---

Bei den Transkriptionen wurde auf Groß- und Kleinschreibung, sowie auf Rechtschreibfehler und Formulierung keine Rücksicht genommen.

**P1**

A: Ich bedanke mich sehr herzlich, dass Sie Zeit gefunden haben für ein Interview. Für eine Studie, die ich im Sinne von Bundesforschungszentrum Wald ausführe, ähm, was mich gleich zur ersten Frage kommen lässt. Was ist die Branche ihres Unternehmens?

B: Also wir sind ein gemeinnütziger Bauträger, verrichten und beraten Liegenschaften im eigenen Namen. Wir sind tätig im Raum Niederösterreich, Wien und der Steiermark und errichten dort eben Liegenschaften und verwalten diese .

A: Okay die nächste Frage wäre welche Tätigkeitsbereiche gibt es in ihren Unternehmen?

B: Es ist natürlich ein breitgefächertes Spektrum an unterschiedlichen Abteilungen Es gibt bei uns zum Beispiel eine allgemeine Hausverwaltung die sich um Hausbewirtschaftung Themen kümmert wie zum Beispiel eine Außenreinigung einer Außenanlage. Es gibt auch eine Projektentwicklung Abteilung, eine Buchhaltungsabteilung. Also es ist hier sehr breit gestaffelt.

B: OK. Gibt es in diesem Zusammenhang auch ähm Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung in ihrem Unternehmen ?

B: Das kann ich leider nicht beantworten ähm das obliegt nicht meiner Beurteilung.

A: OK. Haben sie Erfahrungen mit Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen?

B: Hab ich aber nur aus der Sicht ähm des Auftraggebers zum Auftragnehmer. Konkret habe ich das Projekt in der Favoritenstraße 235 wo wir mittlerweile seit 2 Jahren mit der Firma Haus Aktiv, Tochterunternehmen von das Band eine Kooperation geschlossen haben wo unsere Außenanlagen nach ökologischen Gesichtspunkten betreut werden sollen. Mir wurde es seinerzeit auch erklärt dass der Zweck dahinter ist, dass Menschen mit Beeinträchtigung durch die Arbeit wieder resozialisieren kann, wenn ich das nicht jetzt falsch formuliert habe, um ihnen einen dauerhaften Job Einstieg zu ermöglichen. Für uns war das in weiterer Folge ein Pionier Projekt. Wir haben nicht gewusst wie das verlaufen wird, wir waren aber offen eben für das neue und jetzt können wir etwa nach circa 2 Jahren Erfahrungen daraus ziehen, dass wir sagen wir wurden unter anderem ausgezeichnet durch die Stadtverwaltung und Umweltorganisationen. Hier merkt man eben dass diese Menschen, dieser Personenkreis, hier einen wesentlichen Beitrag dazu geleistet hat.

A: Haben sie in diesem Zusammenhang auch Veränderungen in der Umwelt dort bemerkt ?

B: Es hat definitiv eine Veränderung inne gehalten. Geschuldet dem Umstand wir realisieren ein Projekt neu. Das bedeutet Veränderung, das hat sich natürlich setzen lassen müssen. Im konkreten Beispiel haben wir eine Alt Wiener Wohnhausanlage die 307 Wohnungen beinhaltet und da sind natürlich viele Menschen dort, sage ich natürlich ganz plakativ ausgedrückt. Natürlich war eine

Skepsis da, es gab aber auch die mutigen die sagen, wir gehen vor, wir sind Pioniere, wir wollen das umsetzen. Auch für uns war es Neuland. Es hat sich aber insofern bewahrheitet, dass wir heute sehen wie sich die Population im Objekt wiedergibt. Wir bekommen laufend Berichte von einem Hasen Pärchen, das was man sieht. Es gibt einen Igel Bau. Es gibt Rückzugsorte für Pflanzen. Wir merken natürlich auch dass dieser Prozess nicht in kurzer Zeit abgeschlossen werden kann und es immer wieder mal negativ behaftete Meldungen gibt, wir diese natürlich objektiv beurteilen und auf den Einzel Bedarfs Wunsch eingehen müssen. Es ist für uns auch ganz wichtig für alle die Menschen die sagen Nein, die abgemähte Wiese ist die ideale darauf einzugehen. Hier versuchen wir sensibel vor zu fühlen und begreiflich zu machen, dass es auch andere Wahrnehmung gibt. Und vor allen Dingen den ökologischen Zweck dahinter, das wir hier im Sinne von Klimaschutz aktiv sein wollen.

A: Um so ein Projekt entstehen zu lassen beziehungsweise also auch weiter zu führen braucht es den Zusammenschluss von mehreren Organisationen, mehrere Parteien ähm waren mehrere Parteien beteiligt oder wie hat das Ganze funktioniert?

B: Also meines Erachtens nach haben wir das konkret ähm umgesetzt, wieder auf die Favoritenstraße umzumünzen das besondere nämlich hier ist für mich die Win Win Situation der Gemeinnützigen. Denn sowohl die Haus Aktiv wie auch die Genossenschaft ist nicht an einer Gewinnerwirtschaftung angewiesen, das heißt wir können uns die Zeit nehmen äh indem wir eine Veränderung herbeiführen wollen, das heißt wir tun was Gutes wenn wir eben nicht vom Geld Faktor getrieben sind. Das heißt wir haben da wirklich die Möglichkeit zu sagen so probieren wir das. Schau ma mal wie das funktioniert, das System, diese besagte Win Win Situation dieser Unternehmung.

A: Meine nächste Frage wäre, ist ein Arbeitstraining in ihrem Betrieb möglich um die Leistungen der Teilnehmer oder Teilnehmerin auszutesten? Gibt es andere Projekte wo sie sich das vorstellen können oder gibt es auch noch Potential in diesem Objekt mit mehreren Arbeitstrainingsteilnehmer\*innen zu arbeiten?

B:Es gibt grundsätzlich natürlich viele Anstrengungen und Überlegungen nur mit denen müsste man sich grundlegend befassen, ist natürlich auch immer die Zeit Frage die damit einher geht. In unserem Fall: wir bauen, wir bauen viel, wir verwalten noch mehr. Man muss jetzt natürlich auch hier alles einhalten, das ist ganz wichtig, dass man aber sagt es gibt Potenzial, ja das kann ich absolut bejahen. Nur es gibt auch viele verschiedene unterschiedliche Arbeitsbereiche und in jedem Arbeitsbereich muss die jeweilige Expertise zu sagen ob das umsetzbar ist oder eben nicht. Für meine Expertise der allgemeine Verwaltungsbereich kann ich sagen, dass wir hier mit diesem Grünraum Projekt den ersten Schritt getan haben oder den ersten richtigen Schritt gesetzt haben. Wo Folge Potentiale ähm danach aber abzurufen sind betrachte ich jetzt wieder aus einen anderen Blickwinkel so weil man sich auch mit diesem Thema wiederum in der Tiefe zusammensetzen muss oder auseinandersetzen muss.

A:Sie haben jetzt von Arbeitsbereiche gesprochen wo Möglichkeiten wären, was wäre jetzt ...

B: Mhm. Also ich könnte sagen wir haben jetzt im allgemeinen Verwaltungsbereich die Grünraum Betreuung. Ein verwandtes Thema ist die Hausreinigung. Zum Beispiel im Sinne des Verschönerungsvereins die Regenrinnen äh frei machen, jemand der vielleicht auch als Kommunikationsstelle vor Ort fungiert, für die Mieterinnen und Mieter das hat sich auch bei unseren Projekten in der Favoritenstraße gezeigt. Wie hier die Mieter einfach auf die Kommunikationsplattform zurückgreifen können weil jemand da ist, der sich Zeit nimmt und mit dir spricht ist natürlich auch ein Gewinn der für uns in der Verwaltungsarbeit einiges erleichtert. Dadurch ist schon eine Absicherung passiert. Man fängt das ab, dass der Schlauch zum Beispiel

auf einem System nicht mehr in Ordnung ist, da braucht er es nicht mir sagen sondern sagt es zum Beispiel gleich vor Ort und erledigt es gleich. Das ist natürlich eine Verkürzung des üblichen Wegs den wir normalerweise haben.

A: Könnten sie sagen dass sie eine Erleichterung verspüren seitdem das Projekt vor Ort ist weil die Leute eben einen anderen Ansprechpartner haben?

B: Also eine Erleichterung, das mag ich jetzt nicht zu 100 Prozent bestätigen. Aufgrund dieser Umstellung war es zunächst keine Erleichterung bei mir. Es ist aber schon so, dass die Mieter in unseren Objekt jetzt wahrnehmen, es passiert was, es ist Bewegung drin, da kann ich schon vieles abfangen das ist im Rückschluss definitiv eine Erleichterung .

A:Wie könnte man das Arbeitstraining gestalten und wie würde ein möglicher zeitlicher Verlauf aussehen?

B: Also da tu ich mir ehrlich gesagt schwer die Frage zu beantworten da ich kein Praktiker bin sondern eher der der die Arbeit organisiert in der Auftragsabwicklung. Da bin ich in den meisten Fällen und daher könnte das jemand anders besser beraten.

A: Man müsste der Arbeit dort hinterher anschauen könnte man sagen ...

B: So ist es. Vor allen Dingen wie es in diesem Projekt ist. Wir haben hier einen Bedarfs Rhythmus. Wir haben keinen Leistungs Plan vorgegebenes. Wir haben aber auch eine Bedarfs Rhythmus, das heißt ich muss nicht im Monat X unbedingt zurückschneiden. Um die Umfänge diese Arbeit verstehen zu können braucht es tatsächlich die Praktiker vor Ort die sich mit den Menschen und mit den Arbeiten befassen.

A:OK. Diese Studie beschäftigt sich auch mit Arbeiten im Wald- und Forstgebieten sind in ihrem Unternehmen arbeiten in diesen Bereichen möglich?

B: Wäre mir so nicht bekannt .

A: Ist es für sie vorstellbar dass die besagte Zielgruppe Menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten im Wald- und Forstgebieten durchführen kann?

B: Müsste man abwägen, welche Aufwände stimmen da entgegen. Ich nehme hier das Beispiel von unserer Favoriten Straße. Hier Wir haben einen sehr reichen Baumbestand von 160 Bäumen, das lass ich aber auch nur den konzessionierten Gärtner machen. Die was den Baumschnitt auch durchführen können, so dass die Baumbestände so lange wie möglich erhalten bleiben sollen .. aber es geht natürlich hier auch um Haftungsfragen für uns. Ja und deswegen tendenziell eben aus dem ersten Impuls heraus eher Nein.

A: Mit den Arbeiten mit denen muss ich mich nachfolgend auch beschäftigen. In der Forstwirtschaft, sprich Wege sanieren Wanderwege herrichten. Wälder von Totholz säubern oder sanieren, Wasserrinnen herrichten sodass keine Überschwemmungen passieren können also hier so in die Richtung.

B: Grundsätzlich ja aber wenn sie jetzt sagen das Totholz zu entfernen dann kommt gleich mal plakativ der quirlige Baumstamm. Ich denke der bräuchte schon jemanden Erfahrenen. Eine erfahrene Person die die Situation auch beurteilen kann, sagen kann okay das kann man jetzt abtragen und dann ist das auch sicher und dann geht es. Dann seh ich definitiv, dass das Aufgabengebiete auch erfüllt werden kann.

A: Okay haben sie noch Fragen zu Studie?

B: Von meiner Seite eigentlich nichts. Würde mir nichts konkretes einfallen aus dem Stegreif heraus.

A: Dann bedanke ich mich für das nette Gespräch und Ich werde ihnen die Fortschritte mitteilen

B: Vielen dank!

## **P2**

A: Guten Tag. Es freut mich sehr dass sie Zeit gefunden haben für das Interview zu meiner Studie in Verbindung mit Green Care Wald, die erste Frage was ich an sie hätte: Was ist die Branche ihres Unternehmens?

B: Mein Unternehmen beschäftigt sich mit Hausbetreuung. Beginnend von Betreuung des Hauses, direkt Stiegen waschen, Kontrollgänge, aber auch Arbeiten in der freien Natur, z.B. Grünflächenbetreuung, Streichen, Baumschnitte etc. Das heißt wir haben eine Wohnanlage mit sehr viel Grünfläche auf dem Quadratmeter und hier gibt es ein reiches Betätigungsfeld.

A: ähm Die nächste Frage wäre dann gewesen welche Tätigkeitsbereiche gibt es in ihrem Unternehmen, das haben sie jetzt eigentlich gerade beantwortet. Welche Tätigkeitsbereich gibt es für Menschen mit Beeinträchtigung in ihren Unternehmen?

B: Gerade die Tätigkeiten in der Natur, sprich die Gartenarbeiten, Gartenpflegearbeiten bzw. das naturnah Gärtnern ist sicherlich ein ganz ganz schöner und wichtiger Teil und wichtige Beschäftigung für die Menschen mit Beeinträchtigung.

A: Welche Erfahrungen haben sie in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen?

B: Wir haben eine sehr gute Erfahrung gemacht, vor allem weil wir gemeinsam mit den Bewohnern auch das Projekt durchführen und von diesen eine sehr gute Rückmeldung bekommen, weil unsere ja Teilnehmer des Projektes zum Beispiel, die Leute die das Projekt bei uns durchführen äh äh sehr gut ankommen. Sie unterhalten sich auch etwas mit den Menschen und es ist eine Win Win Situation weil von beiden Seiten also das positive Feedback kommt ähm mit den Leuten kann man reden mhm sowohl generell, man versteht ihre Sprache. Man versteht aber auch ihr gemeinsames Ziel offensichtlich, also die Menschen die hier wohnen sind größtenteils sehr naturverbunden und die Menschen die hier die Arbeit machen, freuen sich, dass sie naturverbunden Arbeit machen können und das gemeinsam mit den Bewohner durchzuführen und das gibt natürlich ein schönes Glücksgefühl sowohl von den Pflanzen her wenn diese blühen, wenn diese wachsen aber auch von den Menschen, wenn sie sich darum kümmern.

A: Es ist so, dass direkt äh hier im Naturpark die Gebäude sind wo die Menschen wohnen, das heißt die Arbeiten werden direkt vor der Haustür durchgeführt. Haben sie hier auch anfangs Schwierigkeiten gehabt indem die Bewohner mit den Arbeitern sozusagen direkt zusammentreffen? Welche Erfahrungen habe sie in diesem Bereich gemacht?

B: Die grundsätzliche Problematik war, dass hier eine Umstellung erfolgt ist vom schönbrunner Rasen auf Naturwiese. äh Wir haben das alles vorweg begleitet und Informationen, persönliche Gespräche und auch Informationsmaterial besorgt, aber letztlich war es dann für einige Leute doch ein kleiner Schock wenn jetzt nicht alle 2 Wochen gemäht ist und das Grad nicht immer 3 cm herunter geschnitten wurde das war so das grundsätzliche Problem. Das konnten wir aber mit Gesprächen unterstützen und da haben wir viel Arbeit dafür eingesetzt. Die Arbeiter haben auch mitgeholfen weil

die das erstaunlicherweise und erfreulicherweise sehr gut mitgetragen haben und mit Stolz mit den Leuten gesprochen haben: wir machen hier etwas für die Natur.

Ist die Frage damit beantwortet?

A: Danke, das ist jetzt mal vorerst damit beantwortet. Es geht jetzt auch darum dass wir versuchen Leute ähm in ein arbeitstraining zu schicken oder das arbeitstraining soll dann schlussendlich mit einer Beschäftigung enden. Können Sie sich vorstellen, dass ein Arbeitstraining im Betrieb möglich wäre um gewisse Leistungen auszutesten?

B: Was hier passiert ist, dass Rücksicht genommen wird, dass die Menschen die arbeiten unter Beobachtung stehen und dass sie gewisse Ordnung einhalten und auch unter Beobachtung stehen ob sie die arbeiten sinnvoll mit einer gewissen fachlichen Inspiration machen und und auch ob sie hier sozusagen gemeinsam mit den Lehrkräften oder mit uns hier sich weiterentwickeln und da seh ich ein super Potenzial ähm das kann ich mir durchaus vorstellen weil wir wirklich die praktische Seite sehen.

A: Wie könnte man das aus Training gestalten und wie wird der zeitliche Verlauf aussehen, das heißt wie viel Potential gibt es hier? okay äh ich wiederhole die Frage jetzt nochmal ähm wie könnte man das arbeitstraining gestalten und wie würde der zeitliche Verlauf sein ähm es geht darum dass Wir planen die Leute hier in den arbeitstraining zu schicken das zum Beispiel ein halbes Jahr lang dauert mit der Option dass die Leute nach dem halben Jahr eventuell eine Möglichkeit haben übernommen zu werden sodass fix Arbeitsplätze entstehen.

B: Also ich könnte mir durchaus vorstellen dass wir hier so generell Gärtnern als Programm anbieten und vielleicht in diesem generellen Programm einzelne fachgebiete herausnehmen um sozusagen die Leute nicht zu überfordern. Das ist ein Spezialist für strauchschnitt bsp., das ist ein Spezialist für Rasenschnitt oder ein Spezialist für dieses oder jenes Problem. Generell würde ich großen Wert darauf legen dass die Menschen hier einen Ort haben bei dem sie sich treffen. Sie müssen an einem Wochentag um diese Zeit hier sein, hier fassen sie das Werkzeug aus und die Materialien und gehen aufs Gelände und das auch beobachtet und trainiert wird. Ich glaube dass das heute mindestens die Hälfte der Leistung ist wenn das Benehmen und der Auftritt gut ist. Dann ist es schon sehr viel getan.

A: okay ja okay

Wie könnten wir das dann bestmöglich machen ist es dann so, dass das auch ähm sinnvoll wäre in diese Richtung auch ausbildungsmöglichkeiten zu also anzubieten?

B: Würde ich unbedingt empfehlen, weil es einfach eine kontrollmöglichkeit ist für den Ausbilder, um zu testen wie weit seine Ausbildung gewirkt hat und andererseits auch eine Animation ist für den der ausgebildet wird. Eine Ehre ist eine Auszeichnung, wenn man bestimmte Prüfungen besteht aber auch für den Arbeitsmarkt sicherlich nützlich ist, wenn gewisse Zertifikate oder Nachweise vorgewiesen werden können.

A: Diese Studie beschäftigt sich auch mit Arbeiten in der in der Forstwirtschaft. Hier in ihrem Betrieb oder in dieser Genossenschaft geht es jetzt da um die Grünflächen Betreuung auch in Verbindung mit Bäumen die hier wachsen. Denken sie das Arbeiten in der in der Forstwirtschaft in Verbindung mit Menschen mit Beeinträchtigung auch sinnvoll wäre? hier geht es nicht unbedingt um schwere arbeiten wie Baumschnitt sondern auch um ähm arbeiten wie Wanderwege gestalten, den Wald so zu gestalten dass er gut wachsen kann, in dieser Art und Weise.

B: Ich sehe hier genauso viele gute Möglichkeiten wie bei uns in der Anlage weil die Dinge meiner Meinung sehr gut bewerkstelligen lässt das man arbeiten findet die einfach für den bestimmten Personenkreisen durchaus geeignet sind aber auch nicht jetzt sozusagen als reine Hilfsleistungen. Wenn ich nur an die Wegmarkierungen denke, dann ist das eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. äh Man muss auch schauen ob man bei den richtigen Abzweigungen geht... und so weiter und sofort..., das heißt dieser kleine Nischenbereich Markierungen anbringen wäre zum Beispiel eine ganz wichtige Arbeit die auch viel mit stolz erfüllen könnte .

A: Wie sehen sie den Bereich Umweltschutz und Klimawandel in Verbindung mit Arbeiten, welche dazu notwendig sind?

B: Ja, unsere Motivation, dass wir hier diese naturnahe Gärten machen ist er der Klimaschutz äh die Möglichkeit also zu probieren dass wir diesen Klimawandel stoppen und einen positiven Beitrag zur Verbesserung der Qualität und der Nachhaltigkeit liefern und mit dieser Ausbildung mit diesen Erkenntnissen und mit diesen Beobachtungen die die Leute bei uns machen, werden sie sicherlich sensibilisiert werden und sicherlich auch in ihr Privates und ihr Umfeld tragen.

A: Danke für ihre Antworten ähm haben sie noch Fragen oder wollen sie noch etwas zum Interview erwähnen?

B: Ich würde mich freuen, wenn dieses Projekt gelingt, dieses Vorhaben, dass ich so sehe wenn man eigentlich den Wald auch in die Stadt bringen soll - zumindest ist das auch meine Idee. Wir wurden in der Anlage dahingehend auch schon kontaktiert. Am Anfang skeptisch. Du willst ja hier einen Wald machen!? -Ja, denn will ich wirklich machen, ich will hier Bedingungen wie in einem Wald machen, weil es einfach das beste ist für die Natur und insofern würde ich mich freuen wenn dieses projekt bald umgesetzt werden könnte.

A: Danke für das Interview

B: Gerne, danke auch!

### **P3**

A: Danke dass sie Zeit haben für ein Interview. Die erste Frage: Gibt es in ihrem Pool von Arbeitern oder Jugendlichen Interesse an Arbeiten oder vielleicht in diesem Bereich auch Ausbildungen im Bereich Forstwirtschaft oder Grünflächenbetreuung

B: Es gibt viele, aber vor allem im Ausbildungsbereich da wir viel mit Jugendlichen arbeiten. Ein Fünftel der Teilnehmerinnen hat von sich aus Interesse für eine Ausbildung im Grünflächenbereich, aber viele wissen noch nicht ganz genau was sie sich darunter vorstellen können. Wenn sie Schnuppern könnten oder vielleicht sogar auch ein Praktikum machen könnten würden es sogar noch wahrscheinlich sein.

A: Welches Alter haben die Jugendlichen?

B: Bei uns beginnt die Teilnahmequote mit 15 also mit Ende der Schulpflicht wenn sie eben arbeiten dürfen und endet mit 24 das heißt die Altersspanne ist relativ weit von denen die noch keine fertige Ausbildung in diesem Bereich haben.

A: Haben sie die Teilnehmer wie bereits gesagt im Bereich Jugendlichen?

B: Ein Fünftel so ungefähr das sind im Jahr so zirka 150 Jugendliche.

A: Okay, das ist eigentlich eine große Anzahl!

B: Ja, ja das ist eine große Zahl durchaus.

A: An welcher Art von Ausbildung sind die Jugendlichen interessiert? Ist das eine komplette Ausbildung oder ist das eine Teilqualifizierung. In welche Richtung könnte es da gehen?

B: Sowohl als auch. Alle streben eine Ausbildung an, das raten wir ihnen natürlich auch, sie sind dann höher qualifiziert und haben dann eine bessere Chance am Arbeitsmarkt, so dass sie eben nicht in die Arbeitslosenfalle geraten. Es kommt natürlich immer drauf an, wie weit die Kompetenzen bei den Teilnehmerinnen ausgebildet sind. Lehre ist natürlich das, was man auch anstrebt. Vielfach auch verlängerte Lehre. Teilqualifikationen sind natürlich auch immer ein Thema vor allem wenn die Schüler schwach sind und vielleicht im Sozialbereich ein Gruppensetting auch nicht aushalten würden.

A: Okay, wie hoch schätzen sie die Jobchancen in dieser Branche ein?

B: Wenn man die Ausbildung fertig hat oder wie meinen sie das? Wahrscheinlich eher wenn man in der Ausbildung fertig hat ansonsten sind die Chancen schlecht einen Arbeitsplatz zu bekommen?

A: Genau es ist ziemlich schwierig eine Lehrstelle in diesem Bereich zu bekommen. Sie sind sehr begrenzt, wenn man eine gute Ausbildung als Gärtner hat ist es gut. In diesem Bereich sind die Chancen ziemlich gut. Neue Berufe Green Care, green jobs ist grad jetzt ähm gut im Kommen mit der Stadtbegrünung auch... Ich schätze die Chancen hier ziemlich hoch ein.

B: Okay haben sie Erfahrungen im Bereich Green Care, weil sie es angesprochen haben?

A: Wenig wir versuchen immer wieder die Jugendlichen in diese Richtung zu orientieren aber das Problem ist sie orientieren sich viele an Roll Models und da gibt es noch sehr Wenige. Deswegen ist es noch nicht so populär oder so gut angekommen bei den Jugendlichen, da müsste man noch viel in Aufklärung investieren.

A: Sie meinen mit Role Models Beispiele was praktikabel sind oder um was geht es da genau?

B: Ja sowas zum Beispiel, ähm Jugendliche orientieren sich hauptsächlich an bekannten oder Verwandten. Sie orientieren sich einfach in ihrem Umfeld und da gibt es noch wenig Leute die in diesem Bereich arbeiten aber natürlich wäre es sinnvoll wenn man diese Berufe in den Schulen vorstellen könnte, mit Anschauungsmaterial damit man ihnen das ein bisschen schmackhafter macht oder Schnupper Praktika vergibt.

A: Glauben sie, dass es dann nur Möglichkeiten mit den Ausbildungen in Wien gibt oder würden die Jugendlichen auch weiter wegfahren?

B: Jugendliche fahren noch weiter Weg, das ist kein Problem. Es kommt drauf an wie weit es ist. Unsere Teilnehmerinnen machen ganz viele Ausbildungen im Umfeld von Wien, Mödling, Baden... die Richtung, Simmering..., das ist kein Problem.

A: Die nächste Frage wäre: Kennen sie Ausbildungen in dieser Branche oder bieten sie Ausbildungen in dieser Branche an?

B: Ausbildungen kenne ich die Teil Quali, die Lehre und die Facharbeiter Intensiv Ausbildung.

A: Im Bereich Gärtnerei oder in welchem Bereich ?

B: Hauptsächlich der Bereich Gärtnerei. Forst Bereich kenne ich eigentlich gar keine. Okay, das stimmt nicht ganz. Forst Bereich kenne ich schon Ausbildung aber das ist nur eine Schule und die bieten sehr wenig Plätze an und unsere Jugendlichen wollen auch nicht direkt in die Schule gehen sondern eben praktisch arbeiten das heißt in diesem Bereich kenne ich eigentlich keine welche für uns nützlich ist.

A: Wissen sie welche Schule das ist?

B: Das müsste ich recherchieren für Forstwirtschaft. Sie ist aber nicht in Wien Es gibt glaub ich eine in Schönbrunn.

A: Ist das die Gärtnerausbildung?

B: Genau aber Ich glaube die befassen sich auch mit Land und Forstwirtschaft und eventuell auch mit mit dem Forstbereich aber das kann ich nicht hundertprozentig sagen. Ich weiß es gibt auf jeden Fall eine in Bruck die auch Forstwirtschaft ist.

A: Welche arbeitsmarktpolitische Förderungen sehen sie?

B: Über Stiftungen vergeben wir recht viel das sind dann eben Facharbeiter Intensivausbildungen wo Jugendlichen gefördert werden und eine verkürzte Lehre machen, das übernimmt das AMS. Aber auch Teilqualifikationen werden gefördert, verlängerte Lehren werden gefördert. Ein Betrieb kann es übernehmen. Es gibt sicher hier einige Möglichkeiten, Praktikas zum Beispiel.

A: Kennen sie das Instrument der Beruflichen Assistenzdienste?

B: Ist damit die Arbeitsassistent gemeint?

A: genau ja genau

B: Ja, genau verlängerte Lehre zum Beispiel, das funktioniert gut. Wir haben schon einige Jugendliche begleitet. Ich glaub jetzt nicht im Gartenbereich aber in unterschiedlichsten Bereichen wurden an die Arbeitsassistent übergeben.

A: Genau, dann gibt es noch den Lehrgang zur Berufs Erprobung zum Beispiel.

B: Genau aber das ist ja eigentlich ein Schnupperpraktikum, um zu erkennen ob es das Richtige ist.

A: Haben sie Teilnehmerinnen die für das Angebot in Frage kommen, für Ausbildungen welche es jetzt gibt oder die erst generiert werden müssen, Green Care, Forstwirtschaft Weiterbildungen,...?

B: Haben wir sicher ganz viele. Es ist dann hier die Frage welche Art von Ausbildung dort angeboten wird aber dadurch dass wir hier verschiedene Altersklassen bedienen, gehe ich davon aus, dass da etwas dabei sein wird. Kommt immer drauf an. Ältere sind interessiert an Facharbeiter Intensivausbildungen, wenn die Ausbildung kürzer ist, ist es auch immer ein finanzielles Thema. Eine ganze Lehre zum Beispiel dauert lang. Schwierig alle 3 Jahre zu investieren. Es kommt eben drauf an was angeboten wird aber auch für die Qualifikationen würden wir sicher einige Leute finden die das Angebot gerne in Anspruch nehmen.

A: Wie lange dauert eine Facharbeiter Intensiv Ausbildung

B: Eine Facharbeiter Intensivausbildung ist klar beschränkt auf die Hälfte der Lehrzeit.

A: Okay, danke.



B: Also ich geh davon aus, dass eine Gärtnerlehre zum Beispiel 3 Jahre dauert. Also das wäre dann 18 Monate ungefähr. Unter 18 Monate darf es nicht sein, das wäre das Minimum und das ist eben so eine Kombination aus Theorie und Praxis und wird über Stiftungen vom AMS gefördert.

A: Sie arbeiten ja auch mit Jugendlichen zusammen, mit Beeinträchtigungen oder problematischen lebenssituationen. Würden sie sagen dass gewisse Gruppierungen aus diesem Bereich besser in den Bereich mit einer Ausbildung klar kommen als andere?

B: Ist damit gemeint ob Leute mit körperlicher Beeinträchtigungen äh klarer mit den Arbeitsbedingungen äh klar kommen als Leute mit sozialen Beeinträchtigungen?

A: Ja zum Beispiel.

B: Ich denke da gibt es immer unterschiedliche Schwierigkeiten. Körperliche Beeinträchtigungen ähm müsste man zum Beispiel schauen dass man das Arbeitsgebiet so anpasst, dass sie es schaffen können. Psychische Beeinträchtigungen oder bei sozialen Verhaltensauffälligkeiten ist natürlich immer, dass man sich das genau anschauen muss inwieweit wirkt sich das aus. Viele haben halt in diesem Bereich Schwierigkeiten in einer Gruppe sich zu integrieren oder auch Arbeitsanweisungen anzunehmen. Allerdings streben gerade die mit Schwierigkeiten im Sozialverhalten gerne Berufe in der Natur an. Da man dort weniger mit Leuten zu tun hat und da auch mehr Freiraum hat. Für diese Gruppierung wäre es wahrscheinlich besonders interessant.

A: Würden sie meinen, dass ein Auswahlverfahren sinnvoll ist, um rauszufinden welche Teilnehmer gut für dieses Verfahren geeignet sind?

B: Casting schwierig. Es kommt immer drauf an. Man kann vielleicht nicht alles gleich erkennen. Ich würde die Leute hier schnuppern lassen um ausprobieren zu können ob es funktioniert. Dann kann man das glaub ich am besten einschätzen eventuell im Probetraining für ein paar Tage. Bei einem Assessmentcenter zum Beispiel fallen äh Leute die was Probleme im Sozialverhalten haben größtenteils durch, die halten die Drucksituation nicht aus, sie können nicht vor einer Gruppe sprechen und das ist eben schwierig.

A: Könnte man sagen dass die Angestellten bei ihnen zum Beispiel die Leute besser kennen und äh das besser funktionieren würde als die Auswahl durch ein Assessment Center?

B: Ja würde ich auf alle Fälle so machen. Wir begleiten die Teilnehmerinnen recht lang und kennen sie recht gut die kennen auch die Problematiken ganz gut.

A: Gut dann werde ich jetzt mit meinem Interview am Ende hätten sie noch Fragen oder wollen sie noch gerne etwas zu dieser Thematik sagen?

B: Ja wenn ich das schon darf. Wir haben ganz viele Teilnehmerinnen aus dem Justizbereich, also gerade straffällige jugendliche und junge Erwachsene die sich wahrscheinlich aufgrund ihrer Hafterfahrung sehr gerne im Naturbereich engagieren würden oder Ausbildungen in diesem Bereich anstreben wollen. Es wäre es toll wenn es eine Möglichkeit gäbe, Jugendliche oder auch junge Erwachsene mit Vorstrafen zu nehmen. Sonst ist es sehr schwierig diese Leute zu vermitteln.

A: Es ist sicher schwer sonst wo reinzukommen?

B: Natürlich ein Leumundszeugnis können Sie nicht aufweisen und so sind sie im Vorhinein schon sehr stigmatisiert.

A: Interessante Inputs. Vielen Dank!

B:Es gibt auch Möglichkeiten für Grünraum Betreuung oder Garten Ausbildung im Gefängnis welche die Leute auch noch abschließen können und dann auch sehr dankbar sind, wenn irgendwo ein Angebot wäre wo sie die Ausbildung fertig machen können.

A: Da könnte man auf solche Dinge anknüpfen.

B: Genau

A: Müsste man sich genau anschauen wie die Ausbildung in ein Gefängnis mit anderen Ausbildungen verknüpfbar sind ob die gleichwertig sind und ob die andere Schwerpunkte haben.

B: Normalerweise sind die Ausbildung im Gefängnis ganz gut. Die arbeiten mit der Berufsschule zusammen, das ist sehr vergleichbar. Teilweise wenn sie auf Freigang sind oder im Gelockerten Vollzug, können Sie auch Arbeiten bei Firmen erledigen zum Beispiel.

A: Danke sehr interessant Ich bedanke mich für das Interview!

B: Danke auch!

#### **P4**

A:Ja Guten Morgen Charlie ähm könntest du uns im Rahmen eines Interviews für die Green Care Wald Initiative kurz deinen Betrieb vorstellen ?

B: Wir haben einen Land und Forstwirtschaftlichen Betrieb. Von landwirtschaftlicher Seite ist es ein Acker- Grünlandbetrieb mit Milchkühen und Milchziegen. Im Forst bewirtschaften wir 5 Hektar Wald, das ist ein Mischwald.

A: Die Branche eures Unternehmens ist eine Landwirtschaft.

B: Ja es ist eine Landwirtschaft. Wir führen sie ihm Familienbetrieb in Kooperation mit einer zweiten Familie im Vollerwerbsbetrieb.

A: Welche Tätigkeitsbereiche gibt es in diesem Betrieb, in diesem Unternehmen.

A: Landwirtschaftlich gesehn äh beginnt es mit sehr viel äh Stallarbeit, die Kühe pflegen, die Kühe melken und füttern. In weitere Folge am Acker ist es so dass man den äh den Acker pflügen muss, die Felder bestellen muss für die Ernte,... am Forst ist es einerseits das Brennholz zu machen, ein bisschen Bauholz zu machen und was man zuhause braucht und Kleinigkeiten zum verkaufen.

B: Welche Tätigkeitsbereiche gibt es für Menschen mit Beeinträchtigung in eurem Betrieb?

A: Da gibt es eine Reihe davon. Wir haben auch schon welche genutzt . Das ist landwirtschaftlich ein bisschen schwierig aber es geht. Gut geht es beim Scheiter schlichten. Man kann die Leute im Wald einsetzen zum setzen von Bäumen und zur Pflege von Bäumen und dergleichen.

B: Und haben sie datz Erfahrungen in ihrem Betrieb schon gemacht?

A: Wir haben einen Sohn mit Down-Syndrom. Er arbeitet in der Werkstätte in einem mobilen Auftragsdienst. Am Wochenende ist er zuhause und hilft tatkräftig in der Landwirtschaft mit. Wir haben das letzte Jahr auch Bäume gepflanzt und da hat er fleißig mitgeholfen. Durch das kann ich mir sehr gut vorstellen dass man Menschen mit Beeinträchtigung hier einsetzen kann und das auch absolut Sinn macht.

B: Okay habt ihr auch noch andere Erfahrung gemacht?

A: Ja vor 2 Jahren haben wir sehr viele Scheiter zum Produzieren gehabt da haben wir vom mobilen Auftragsdienst drei Männer gehabt. Die haben uns beim Scheiter schlichten geholfen das war perfekt.

B: Und das war in Form eines Arbeitsauftrages ?

A: Ja, wir haben uns durch die Verbindung unsere Sohnes beim mobilen auftragsdienst gemeldet, dass wir Arbeit hätten. Dann sind 3 Leute gekommen. Für 5 bis 6 Stunden und es war eine hervorragende Arbeit.

B: Da gibt es ja schon gute Erfahrungen. Es gibt in Österreich Fördermöglichkeiten für Betriebe auch für Menschen mit Beeinträchtigungen. Kennst du Fördermöglichkeiten in diesem Bereich?

A: Die Green Care Geschichten kenne ich schon, die sind mir bekannt Wir haben auch versucht mal einen so einen Green Care Betrieb zu machen aber ja, wir sind noch in der Denkphase.

B: Fördermöglichkeiten wie Lohnkosten Förderung oder dass über Bundesländer oder Sozialministerium Service individuelle Förderungen gezahlt werden könnten, kennst du nicht?

A: Nein, das kenne ich nicht. Das ist mir nicht bekannt.

B: Wir beschäftigen uns auch in dieser Initiative über ein Arbeitstraining Menschen mit Beeinträchtigungen Arbeitsmöglichkeiten zu organisieren. Könntest du dir vorstellen, dass ein Arbeitstraining in diesem Betrieb möglich wäre um Leistungen auszutesten?

A: Ich bin ein Mensch der sich sehr viel vorstellen kann. Natürlich kann ich mir auch das vorstellen. Ja natürlich in welcher Form auch immer kommt immer auf die Betreuung drauf an aber ich kann es mir vorstellen.

B: Wie würdest du so ein Training gestalten, wie könnte der zeitliche Verlauf aus deiner Sicht gestaltet werden?

A: Ich würde den zeitlichen Verlauf so planen dass von der Witterung her ähm dieses Training nur bei Schönwetter stattfindet. Von der zeitlichen Abfolge denke ich ein paar Stunden am Vormittag wären gut, man sollte nicht zu viel verlangen. Was unserem Betrieb betrifft kann man sicher auch eine Mischung machen aus Landwirtschaft und Forst. Zum Ausgleich auch ähm mit den Tieren sich beschäftigen: Kälber streicheln usw. Dann eine Stunde den Wald fahren vielleicht Baumpflege, Jungpflanzen setzen,...

B: Vielen Dank für das Interview.

A: Bitte gerne.

**P5**

A: Was ist die Branche ihres Unternehmens?

B: Sozialwirtschaft, NPO – Spezialisierung auf Unterstützung blinder und sehbeeinträchtigter Personen

A: Welche Tätigkeitsbereiche gibt es in ihrem Unternehmen?

B: Sozialberatung, Rehabilitation (Mobilität, Lebenspraktische Fähigkeiten), Jugendgruppe, Jugendcoaching, Jobcoaching, Arbeitsassistent, Technik Assistent, Berufliches Kompetenzzentrum mit Bildungsassistent und Medienproduktion, Mitglieder Service, Hilfsmittelshop, temporäre Wohneinheiten, Selbsthilfegruppen, Massage Fachinstitut, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Buchhaltung, Personalbüro.

A: Welche Tätigkeitsbereiche gibt es für Menschen mit Beeinträchtigungen in ihren Unternehmen?

B: Als Dienstnehmer, Praktikanten, Volontäre, Funktionäre.

A: Welche Erfahrungen haben sie in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen?

B: Sehr positiv, in unserer Organisation haben derzeit über 25% der Dienstnehmer Einschränkungen. (begünstigte Behinderte)

A: Wenn ja: Mit welcher Form der Zusammenarbeit haben sie Erfahrung?

B: Als Dienstnehmer, Praktikanten, Volontäre, Funktionäre

A: Kennen sie Fördermöglichkeiten für ihren Betrieb?

B: Projektförderungen – z.B. SMS, FSW

Individualförderungen – z.B. SMS, FSW, AMS, PVA

A: Ist ein Arbeitstraining in ihrem Betrieb möglich, um die Leistungen auszutesten?

B: Ja – es ist für jeden Einzelfall zu evaluieren und den individuellen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.

A: Wie könnte man das Arbeitstraining gestalten und wie würde der zeitliche Verlauf sein?

B: Es ist für jeden Einzelfall zu evaluieren und den individuellen Möglichkeiten Rechnung zu tragen, es gab in der Vergangenheit Arbeitstrainings von wenigen Stunden bis zu etlichen Monaten.

## **P6**

A: Gibt es in ihrem Arbeiter/Jugendlichen Pool Interesse an Arbeiten/Ausbildungen im Bereich Forstwirtschaft und Grünflächenbetreuung?

B: Ja, in unserem Projekt gibt es einen Bereich Handwerk/Garten. Diese TeilnehmerInnen sind interessiert an Arbeiten im Garten.

A: Wenn ja: wie viele TeilnehmerInnen?

B: Aktuell sind ca. 6 Personen interessiert im Bereich Garten/Natur zu arbeiten

A: Wie hoch schätzen sie die Jobchancen in dieser Branche ein?

B: Die Jobchancen sind sehr unterschiedlich. Viele TeilnehmerInnen haben keine Ausbildung in diesem Bereich aber bereits Wissen und Erfahrung. Und haben natürlich auch Aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht immer die volle Einsatzfähigkeit. Andere TeilnehmerInnen haben noch ein Wissen aber sind sehr wissbegierig und motiviert neues zu lernen. Daher ist es schwierig Betriebe

davon zu überzeugen Menschen mit dem „nicht optimalen“ Lebenslauf oder Bedingungen einzustellen um das Können zu testen.

A: Kennen sie Ausbildungen in dieser Branche oder bitten sie Ausbildungen in dieser Branche an?

B: Wir bieten keine Ausbildung an, bei uns können sich die TeilnehmerInnen ausprobieren und verschiedene Werkzeuge und Materialien kennenlernen. Die Arbeitsanleitung unterstützt und leitet sie bei der Arbeit. Die Arbeiten werden bei Kunden sowie auch hausintern durchgeführt. Ausbildungen in diesem Bereich haben wir daher eher selten. Einige TeilnehmerInnen haben bereits eine Lehre oder Anlehre gemacht oder begonnen.

A: Kennen sie das Instrument der beruflichen Assistenzdienste?

B: Ja, kenn ich.

A: Was wissen sie darüber?

B: Die berufliche Arbeitsassistenten unterstützt Menschen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Entweder durch Trainings, Workshops, Arbeiten in diesem Bereich, Schulungen und soziale Kompetenzen. Weiters werden sie auch unterstützt um wieder in einem geregelten Arbeitsalltag eintauchen zu können. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit sowie der Umgang mit Firmen und Kollegen werden trainiert. Auch die Jobsuche oder Ausbildungen werden gemeinsam mit der Assistenten besprochen und erarbeitet.

A: Haben sie TeilnehmerInnen die für das Angebot in Frage kommen?

B: Ja, wir haben TeilnehmerInnen die für das Projekt Stützpunkt in Frage kommen.

A: Wenn ja: Können wir ein Arbeitstraining vereinbaren? Wie können wir das Training gestalten?

B: Das Arbeitstraining ist unterschiedlich zu gestalten, je nachdem was die Person benötigt oder wo der Weg hingehen soll. Wichtig ist, dass die Person am Anfang nicht überfordert ist und eine Ansprechperson hat. Arbeitszeiten sollen möglichst ähnlich wie am ersten Arbeitsmarkt sein bzw. in einem optimalen Zeitraum gesteigert werden. Eine Mindestanzahl von 2-3 Wochen ist wichtig, damit die Person in Ruhe ankommen kann und alles beobachten kann, damit sie dann in der 2 Woche ihr Können entfalten kann und sie wohlfühlt. Meistens gibt es eine Aufwärmphase, die mal länger mal kürzer dauert.

## **P7**

A: Guten Tag danke dass sie Zeit gefunden haben für ein Interview aus dem Bereich Green Care, Green Care Wald. Meine erste Frage wäre gibt es in ihren Schülerinnen Pool Interesse im Bereich Grünflächenbetreuung mit der Kombination soziale Arbeit, Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen zum Beispiel kann auch in Richtung Green Care gehen.

B: Also ich kann mir sehr gut vorstellen dass unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchaus auch in diesen Branchen arbeiten werden vereinzelt also nicht sehr viele aber es ist sicher ein Bereich wo sie tätig sein könnten.

A: Können Sie ungefähr abschätzen wieviel Teilnehmerinnen das sein könnten ?

B: Das sind vielleicht ein bis zwei Teilnehmer\*innen pro Jahr. Was die in diesem Bereich evtl tätig sind und sich solche Tätigkeiten auch vorstellen können das beruflich zu machen weiterhin.

A: Wie hoch schätzen sie die Jobchancen in diesem Bereich? Im Bereich von neuen Jobmöglichkeiten im Bereich green jobs zum Beispiel kombiniert mit Green care Ausbildung ?

Was würden sie sagen? Ist es derzeit so, dass man in dieser Branche viele Jobs bekommt oder ist es noch in der Entwicklung?

B: Also ich denke diese Branche hat steigende Tendenz an Beschäftigungszahlen, also da werden neue Berufe entstehen und auch sehr viel mehr Jobs in diesem Bereich angeboten werden. Also ich glaube, dass der Bedarf, dass es da Menschen gibt die in der Natur arbeiten wollen, verbunden mit sozialen Leistungen. Ich glaube dass es sehr zunehmen wird.

A: Wissen sie auch wie es derzeit aussieht?

B: Ich glaube derzeit ist es noch ein Randthema, dass man auch nicht viel bewusst ist und erst was in die Gänge kommen muss aber es wird definitiv in Zukunft mehr Bedeutung bekommen.

Welche arbeitsmarktpolitischen Förderungen sehen sie in diesem Bereich? Glauben sie, dass Ausbildungen in diesem Bereich unterstützt werden? Kennen Sie auch Unterstützungsmöglichkeiten für diesen Bereich?

B: Also in diesem Bereich kenne ich mich nicht besonders gut aus und wenn dann punktuelle Unterstützungen wo vielleicht Lehrgänge oder Seminare gefördert werden aber ich glaube es gibt noch nichts Breites.

A: Punktuelle Unterstützungen, können Sie mir mehr darüber sagen?

B: Dass Seminare zu diesem Thema angeboten werden oder verschiedene Tagungen Konferenzen angeboten werden um sich etwas weiter zu bilden, aber etwas umfangreicheres glaube ich auch nicht.

A: Haben sie Teilnehmerinnen die für dieses Angebot in Frage kommen würden das haben wir vorher schon zu Beginn kurz besprochen jetzt ähm wäre die Frage konkreter gemeint sie haben zu Beginn gesagt so ein bis 2 Teilnehmer pro Jahr.

B: Ich kann mir durchaus vorstellen dass dann unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer das als Zusatz verwenden würden, besuchen würden. Solche Angebote um ihr Profilbild Profil zu schärfen, ihre Qualifikationen zu erweitern und breiter aufgestellt zu sein.

A: Können Sie sie sich vorstellen, dass Schülerinnen aus ihrem Bereich oder aus ihrem Schulbereich Arbeitstrainings absolvieren würde ähm beispielsweise um sich mal in dem Bereich ein bisschen orientieren zu können um zu schnuppern?

B: Kann ich mir sehr gut vorstellen. Viele Personen haben Berührungängste mit anderen Zielgruppen und im Rahmen von solchen Angeboten wo in das Berufsfeld reingeschnuppert werden kann, erkennt man erst dass diese Arbeit vielleicht doch Spaß machen kann. Die besonderen Herausforderungen sind, dass da ein gewisses Potential ist wo man bei Menschen etwas erreichen kann.

A: Könnte auch sein das ist äh Bedarf an wissenschaftliche Arbeiten in diese Branche geben könnte?

B: ja natürlich sollte das Handeln der Anleitenden oder der Lehrenden ähm auf wissenschaftlichen Grundlagen passieren dann tut man sich auch leichter zu begründen warum man welche Settings verwendet warum welche Arbeiten verwendet werden.

A: Zum Beispiel denk ich auch daran wenn Schülerinnen im Bereich masterarbeit neue Ideen brauchen oder in die Richtung forschen wollen, sehen sie da Potential?

B: Ja definitiv, also Masterarbeiten sind nur kleine Brocken die da erforscht werden können aber Masterarbeiten sind auch oft der Grund dafür dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein Berufsfeld hineinfliegen, dort erste Kontakte knüpfen und dort ähm in ein Berufsfeld reinkommen und dieses sehr ausfüllen.

A: Wir haben vor kurz das Thema Green Jobs angesprochen wissen sie da mehr darüber?

B: Green Jobs sind Berufe im Umweltbereich, da gibt es verschiedenste Definitionen ähm es wird davon ausgegangen dass es in Zukunft sehr viel mehr Green Jobs gibt und da es zum Teil auch sehr gut bezahlte Branchen gibt, darf man nicht unterschätzen.

Die Sinn machen also da finden viele Beschäftigte einen Sinn in ihrer Arbeit, das sind Berufe die sie erfüllen sein können und ich hab das Gefühl viele Menschen flüchten sich in solche Berufe um ihrem Alltag auch einen Sinn zu geben also viele haben vielleicht Berufe wo sie nicht sehen was am Ende des Tages herauskommt wenn sie den ganzen Tag am PC sitzen und bei Green Jobs sieht man im Nachhinein okay ich mache was sinnvolles dafür dass zum Beispiel das Argument möchte der Generation nach sich einmal schöne natürliche Welt weitergeben eine gute Umgebung einen Umwelt die nicht mit Schadstoffen belastet ist dass erachten sehr viele als sinnvolle Tätigkeit wenn sie dann noch dafür bezahlt werden ist es eine gute Kombination

Weil sie gerade von sinnvollen Tätigkeiten und arbeiten sprechen die was förderlich sind für diejenigen die sie betreiben weil sie einen Sinn darin sehen ähm welche Form von arbeiten könnten sie sich im Bereich Forstwirtschaft im Bereich Wald vorstellen?

Im bereich forstwirtschaft und wald Was gibt es ähm sehr viele Tätigkeiten ähm wo Bewusstseinsbildung stattfinden kann also man kann lehrpfade entwickeln hä man kann dazu beitragen dass die Menschen das Ökosystem verstehen, man kann führungen machen, Was schöne Stationen machen wo die Leute selbst durchgehen oder mit einer anleitenden Person Stationen durchspielen man kann auch mit Gruppen in den Wald gehen und dort Pflege machen oder einfach Müll aufsammeln nach Dingen suchen die nicht in den Wald gehören Pflanzenarten bestimmen Tiere beobachten achtsamkeitsübungen machen also da gibt es selbst sehr vielfältige Möglichkeiten

sie haben jetzt ihre Tätigkeiten angesprochen wo man sich ähm ihr weiterbilden kann unbewusst zu werden was im Alter alles passiert welche Sachen als Es gibt könnten sie ähm sich vorstellen das zum Beispiel auch menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten im Wald durchführen könnten so dass es äh Gott ist für die Umwelt für den natürlichen Kreislauf und so weiter

ja Menschen mit Beeinträchtigungen je nachdem welche sind können bestimmt einige Tätigkeiten übernehmen die im Forst anfallen zum Beispiel Grenzen abgehen schauen ob der Zaun noch steht ähm vielleicht bei versuchsflächen schauen dann Pflanzen zählen wie oft findet man diese Art von Pflanze in diesem einen vordefinierten Bereich ähm die Personen können auch Wege abgeben beziehungsweise neben den wegen schauen ob dat müllablagerungen sind und die einsammeln falls neophyten in der Region ein Problem sind kann man mit dem Person auch die neophyten entsorgen oder da Maßnahmen treffen damit man da die pflege forcieren kann oder freihalten von grasWas Flächen wa einfach Waldpflege im klassischen Sinne aber auch beim putzen der Maschinen im Winter kann ja geholfen werden Tiere füttern, tägliche Wege

Können Sie sich vorstellen sie Tätigkeiten die sie gerade erwähnt haben dass man diese auch eine Ausbildung packt

in eine Ausbildung für wen?

am ja das ist jetzt die Frage jetzt würde zum Beispiel eine Ausbildung für Leute geben die was andere Leute dann anmelden können sozusagen eine ausbildertätigkeit oder es könnte auch so sein dass menschen mit Beeinträchtigung durch Kenntnisse die was über diese Ausbildung erlernen ähm eine mögliche Befähigung erhalten könnten um auch besser im Wald arbeiten zu können. ähm ja also Ich denke da braucht es von beiden Seiten wahrscheinlich eine Ausbildung die anleitenden Personen müssen wissen wie man mit den Menschen umgeht die eine Behinderung haben wobei das sehr unterschiedlich sein kann es wäre gut mal zu wissen brauche ich dafür besondere eigenschaften wenn ich mit solchen Menschen arbeiten, was kann ich von ihnen verlangen das kann ich nicht verlangen inwieweit geht selbstständiges arbeiten oder wann und wo muss ja dabei sein ich glaub das sind so ein paar ganz wichtige Informationen an die diese an leitenden Personen brauchen um mit diesen Menschen gemeinsam zu arbeiten wohingegen die eigentliche zielgruppe, also die Menschen mit beeinträchtigungen was mit Behinderung am ist vielleicht ein bisschen schwieriger zusammenzufassen weil die wahrscheinlich unterschiedlichste Tätigkeiten machen je nach forstbetrieb für eine andere Aufgabe man kommt auch drauf an wie groß der Betrieb ist was dort zu tun ist kann sein dass der forstbetrieb viele Aufgaben an andere Firmen übergibt aber ich kann mir auch da vorstellen dass man gewisse Module vielleicht dann weitergeben kann diese Zielgruppe dem zum Beispiel einfach Baumarten in der Nähe bringt oder grundsätzlich mal einen Überblick gibt was fallen denn für Aufgaben an in einem forstbetrieb

könnten sie sich vorstellen pädagogische ähm Maßnahmen in einer Ausbildung auch einzubauen

Ich denke als da im Bereich von von Workshops ähm welche man in der Ausbildung integriert hat oder kann oder auch zum Beispiel an Workshops die was man während der Arbeit ähm einbauen kann damit die Tätigkeiten im Wald noch zielgerichteter noch wertvoller werden.

Was denk ich für den arbeitenden immer gut wenn er weiß warum er das macht oder warum sie das machen muss warum muss man die Maschinen putzen warum ist es wichtig dass kein Abfall im Wald liegt wenns da ab und zu Settings gibt wo das besprochen wird ist das sicher sinnvoll.

Mhm okay ja abschließen da würde ich jetzt auch gern ihre Meinung dazu wissen ähm das Arbeiten im Wald und das Arbeiten in Grünflächen gibt es sehr viele Studien dazu Das Arbeiten in der Natur förderliche Auswirkungen hat ähm auch in Verbindung mit der therapeutischen Effekten was würden sie dazu sagen ?

Was ist ihre Meinung dazu ist das ähm eine gute Weiterbildung in diesem Bereich sollte man diesen Bereich ihr zuspitzen auf bestimmte Bereiche haben sie Erfahrung in diesem Bereich oder können Sie etwas dazu sagen

ähm ja dieses äh Ich denke mal wenn man ein bildungsangebot in diese Richtung konzipieren möchte ist es wichtig dass man genug Menschen zusammen kriegt diese Ausbildung auch besuchen möchten die allgemeine diese Ausbildung ist umso leichter oder Weiterbildung ist umso leichter ist es genügend Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden Ich denke aber die Output dieser Fortbildung sind während dann relativ offen also müsste man dieses bildungsangebot auch entsprechend offen offen gestalten und Ich glaube für so etwas ähm so Was kann ich mir schon sehr gut vorstellen dass das von vielen Menschen besucht wird und gebraucht wird ähm das ist gut ankommen könnte

welche zielgruppe sehen sie am ehesten wer solche ausbildungen brauchen könnte?



Ich denke an Personen die direkt im Forstbetrieb arbeiten und eben mit diesen Menschen zu tun haben also mit dieser Zielgruppe auch arbeiten werden bzw auch jene Personen die diese beiden Zielgruppen zusammenbringen weil innerhalb dieser Weiterbildung was dieser Austausch dann auch sehr gut stattfinden kann und dann gemeinsames lernen stattfinden kann

also könnte wenn man sagen dass eine Ausbildung einen sozialen Aspekt und auch einfach theoretischen braucht

sozialen Aspekt im Hinblick auf wir arbeiten zusammen entwickeln da was gemeinsam und arbeiten daran und fachlich natürlich auch ja also ich kann mir sehr gut vorstellen dass zu Beginn bis diese ähm Branche sich entwickelt da ist sehr sehr wichtig ist dass man gemeinsam daran arbeitet und die vermittelnden Personen also die Personen diese Zielgruppen zusammenbringen vielleicht noch nicht so genau wissen was alles in einem das Betrieb möglich ist ähm aber die Leute die im Forstbetrieb arbeiten da ein sehr gutes Gefühl dafür bekommen und dann laufen Rückmeldung geben können

mhm okay Danke für ihre Beantwortung ähm haben sie noch Fragen oder wollen sie noch gerne etwas erwähnen

Nein

gut, danke für das Interview.

## **P8**

A: Danke für ihre Bereitschaft mit mir ein Interview zu führen. Sie leiten die City Farm Gemeinschaft in Sankt Pölten würden Sie mir bitte ihren Betrieb kurz vorstellen.

B: Die City Farm ist eine Tagesstätte der emos Gemeinschaft Sankt Pölten. Innerhalb des Rahmenprogramms Niederösterreich betreuen wir derzeit 31 Klienten mit psychische Erkrankungen. Der Ablauf gibt von Stabilisierung von Krankheitsverläufen bis hin zur Abklärung der Fähigkeit der zur beruflichen Stabilisierung zur beruflichen Rehabilitation bis hin zu Vermittlungen zur Arbeitserprobungen aber auch arbeiten in der freien Wirtschaft für die der Arbeitsmarkt nicht mehr in Frage kommt steht die Cityfarmer dauerhafte tagesstruktur zur Verfügung. Die Arbeitsfelder welche vom Training eingesetzt werden umfassen den Gemüsebau von Kräutern und Blumen die Verarbeitung der eigenen Produkte in der Küche Wir haben eine eigene Küche die im Sinn einer Betriebsküche alle Teilnehmer mit Essen versorgt. Weiters bieten wir Kübelpflanzen Überwinterung an sowie Dienstleistungen der privaten Kunden oder Genossenschaften und Firmen Das Team besteht aus 10 Mitarbeitern die aber Teilzeit arbeiten die Teilnehmer der Klientinnen ist unbefristet die Bescheide werden aber befristet ausgestellt müssen je nach Bedarf verlängert werden.

A: Vielen Dank für die Vorstellung dann geh ich zur zweiten Frage über gibt es in ihrem Teilnehmerpool Interesse an den Bereichen Gartenarbeit und Grünflächenbetreuung

B: Grundsätzlich ja Interessens immer wieder da

A: Können Sie ungefähr einschätzen wie viel Teilnehmerinnen das betrifft

B: Der Prozentsatz ist glaub ich nicht so hoch also wenn ich eher an jetzt denke dann dann würde ich vielleicht sagen 2 oder 3

A: Wie hoch schätzen Sie sich selber die Jobchancen im Bereich der Forstwirtschaft oder Grünflächenbetreuung ein?

B: Wir haben teilweise nicht so gute Erfahrungen gemacht Wir haben 2 junge Männer die schon jetzt die schon jetzt das dritte Jahr practicas in Gemeinden absolvieren und diverse Tätigkeiten dort ausführen es ist immer dort eine Chance für eine Übernahme die wir leider dann doch immer durch einsparungsmaßnahmen nicht umgesetzt wird was für die jeweiligen Klienten sehr frustrierend ist Arbeitsplätze zu finden in diesem Bereich ist anscheinend nicht so einfach

A: kennen sie Ausbildungen in dieser Branche oder bieten sie Ausbildungen in dieser Branche an

B: Wir bieten keine Ausbildung an Wir bieten aber hier die Chance einer Qualifizierung an. Wo man lernt mit den diversen Geräten um zu gehen, wo man lernt wie man sie bedient um eine gewisse Stabilisierung zu bekommen aber eine richtige Ausbildung in diesem Bereich haben wir nicht. Qualifizierung wo wir bereits zusammengearbeitet haben ist z.b. der ökokreis Zwettl. vermittelt haben wir leute mit dem söb verwurzelt ähm die danach Leute für den Grünraumbereich vermitteln

A: okay zu diesem verweisen sie dann weiter

B: ja genau

A:welche arbeitsmarktpolitischen Förderungen kennen sie in diesem Bereich

B: meinen sie unterstützungsmaßnahmen wie arbeitsassistentz Zum Beispiel

A: ja auch Schulungen usw arbeitsassistentz. Wir haben vorher auch über Schulungen gesprochen die was sie vor erwähnt haben solche Dinge sind damit gemeint

B: also grundsätzlich kenne ich das Angebot in unserer Region, mit dem bbrz haben wir öfters Kooperationen also hier im lokalen Bereich das was für uns halt relevant ist, wobei unsere Aufgabe grundsätzlich nicht darin besteht dass wir solche Dinge vermitteln. wenn also die Klienten soweit sind und da Bedarf besteht übergeben wir dann meistens an die arbeitsassistentz und die verfolgen dann weiter. Das sind dann eher die Experten dafür die haben den Fokus eher bei der fachlichen Arbeit.

A: okay den vorangegangenen arbeiten oder Antworten entnehme ich dass sie das Instrument der beruflichen Assistentz gut kennen

B: ja das sind enge Partner für uns in beide Richtungen einerseits dass sie uns Klienten zuweisen also dass wir Klienten von ihnen bekommen Und andererseits Wenn wir vermittlungschancen nach einem Training sehen dass wir dann an die arbeitsassistentz weiterverweisen. wir arbeiten halt mit Erwachsenen.

A: Haben sie Teilnehmerinnen die für das Angebot Forstwirtschaft oder grünflächenbetreuung in Frage kommen ?

B: immer wieder, ja

A: aber es ist aufgrund der Struktur des Betriebes eher nicht möglich dass jemand ein arbeitstraining bei euch absolviert?

B: Das ist bei uns nicht möglich da wir aufgrund unserer firmenstruktur kein Betrieb sind sondern ein Tages Center

A: ich Danke für das Interview. ich verabschiede mich

B: danke auch Auf Wiedersehen

**P9:**

A: okay gut dann danke dass sie Zeit gefunden haben für Interview ähm Zusammenhang mit green care in Zusammenhang bundesforschungszentrum wald. die erste Frage wäre Was ist die Branche ihres Unternehmens

B: unser Betrieb der Naturpark Schwabach von der Stiftung Fürst Liechtenstein ist ein forstbetrieb Wir sind äh landwirtschaftliche und forstwirtschaftliche Betrieb mit sitz in wilfersdorf und haben hier in Sparbach eben äh einen naturpark äh dabei .der naturpark ist ein saisonbetrieb Wa geöffnet von April bis November und ist ein Naherholungsgebiet im südlichen wienerwald liegen wir.

A: ähm nächste Frage wäre welche tätigkeitsbereiche gibt es im Unternehmen da haben sie ja einiges gesagt ähm denken sie dass auch tätigkeitsbereiche für Menschen mit beeinträchtigung in ihrem Unternehmen ähm Platz hätten möglich wären?

B: Dem gegenüber bin ich sehr offen Ich denke schon speziell in der Naturpark Instandhaltung im pflegearbeiten äh Kleinigkeit in der Versorgung der Tiere aber die aufgaben sind sehr vielfältiger rast und ruhebereiche Pflege oder äh die Wiesen und Wanderwege Instandhaltung also gibt es äh sehr viel. forstlich kann man sich vorstellen eventuell der eine oder andere kulturpflege zu machen aber da gibt es sicher ein Betätigungsfeld ja mhm

A: Was okay denken sie das Arbeiten in der Natur für die Zielgruppe Langzeitarbeitslose Menschen oder Menschen mit Beeinträchtigung förderlich ist?

B: Auf alle Fälle. Wir waren wie es das Projekt nur aktiv gegeben hat von Beginn an dabei und haben fast jährlich ah Langzeitarbeitslose Menschen gehabt und und auch zum Teil äh zu 50% dann im Betrieb auch übernommen und man hat auch gesehen, dass das eine wertvolle eine gute und sinnvolle beschäftigung ist die Arbeit in der Natur äh mit die Herausforderungen für einen Betriebsleiter vor Ort äh Beschäftigung mit Menschen Beeinträchtigung auf alle Fälle äh gibts da genug tätigkeitsbereiche . am ende des tages ist wichtig dass es für beide seiten sinnvoll ist.

A: Wenn ich da jetzt nochmal darauf eingehen darf sinnvoll für beide Seiten Ist der gemeint dass die Leute dort mit ihren Fähigkeiten gefördert werden und dass sie mit ihrer Arbeit unterstützt werden?

B: richtig genau äh die Leute von der Fähigkeit Herr dass sie das richtig eingesetzt werden und auch im Arbeitsalltag so integriert sind dass es für den Betrieb vom vom organisatorischen Zeitaufwand einfach äh passt ja mhm das der mit dem Team vor ort auch zusammenarbeiten. Es gibt sicher viele Dinge die man selbständig machen kann. Wo ma nach ein paar stunden arbeit wieder kommt von nächsten Arbeit vorher oder mal macht auch viele Dinge gemeinsam aus. Ja aber selbständiges arbeiten ist schon wichtig

A: Was kennen Sie für Fördermöglichkeiten in ihrem Betrieb?

B: über die informieren wir uns schon sehr gut sei es übers AMS oder auch über den Verein der Naturpark Niederösterreich tut sich da immer wieder äh was auf, weil es den Naturpark. Was schwieriges Geschäft ist die Einnahmen sang beschränkt und die Ausgaben doch das Personal und Instandhaltung äh ordentliche und dann muss man natürlich oder kann man auf verschiedene förderungsmöglichkeiten dann zurückgreifen da sie dann erfreulich meins und was gibt

A: Okay. ist ein arbeitstraining im Betrieb möglich um die Leistungen ähm von der Zielgruppe zum Beispiel Langzeitarbeitslose Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen auszutesten

B: arbeitstraining äh muss ich nochmal Rückfragen wie das genau deklariert ist prinzipiell stehe ich dem offen gegenüber.

A: arbeitstraining ist so gemeint, dass man sich eine Arbeit für gewisse Zeit im ausmacht und dass die Leute trainieren, ihre Fähigkeiten austesten, in einem Ausmaß dass es für alle passt.

B: Mhm das wäre ein Arbeits trainingsmaßnahmen mhm wie gesagt im naturpark gibts da so viele unterschiedliche arbeitseinsätze wo man sich das zeitlich begrenzt schon mal vorstellen kann.

A: die nächste Frage wäre wie könnte meinen arbeitstraining gestalten da haben sie auch schon so viel gesagt können sie noch ein paar punkte erwähnen

B: ich äh selbst glaube dass ein arbeitstraining und ein vernünftiger Einsatz äh nicht an einen Ort passieren sollte sondern das ganze auf mehrere naturparke oder andere Unternehmen aufgeteilt sein soll, damit jeder Naturpark äh einen zeitlichen horizont hat, Was 2 Wochen ungefähr für für den beginnt jetzt einmal dieser nur mehr sehr kurzen Saison und dann zieht man Schlusstrich und ein Resümee und fürs nächste Jahr dass wir das ordentlich äh vorbereitet mhm da kann man sicher langfristige ... man abwägen ob es ob es für den jeweiligen Naturpark oder betrieben passt mhm

das Training zu gestalten sowie der Arbeitsalltag abläuft also natürlich zu geschneiderte arbeiten überlegen schauen wie welche und ob die Menschen Beeinträchtigung dann tatsächlich auch auch haben und dass wir das einfach abstimmt hat die Arbeit zu zum Menschen das ist dann zusammenpasst

B: in dem zusammengekommen vielleicht, könnten sie sich vorstellen dass man die Arbeit an ähm mit Workshops erweitert, dass man die Leute in Richtung Pflanzen und Baumkunde ein besseres wissen bekommen dass sie mit Tiere mal arbeiten können.in Zusammenhang soll dann das Gesamtbild das Arbeiten im Park noch besser zu gestalten.

A: kann man das mit einem Schwerpunkt gut vorstellen dass man das anhand einer Führung äh abdeckt also laufend nicht da unsere Ressourcen und Kapazitäten net reichen aber Wir haben schon ein Team von waldpädagogen oder dass wir das selber machen eine pädagogische Führung oder in anderen Schwerpunkt ah wo man wo wir das anbieten kann das jederzeit gemacht wir den. das machen wir auch schon. Wir haben verschiedene schwerpunktthemen entweder so geschichtliche Wanderung, Biedermeier-Wanderung, wie ist der naturpark entstanden. Oder in Richtung Schwerpunkt Naturschutz So in Richtung orchideenwanderung oder zu den giftigen Sachen Das sind ein paar Themen die wir bespielen und natürlich in aller Munde ist Ist der klimawandel und da haben wir die Klima fite waldbewirtschaftung Da sind wir jetzt doch gerade dabei dass wir in den nächsten eineinhalb bis 2 Jahren einen Naturschutz weg bauen Wir wollen einen Bereich im Naturpark Bahn wo auch der Klimawandel einen focus hat.Die Bahn bestehende und die Pflanzen passen hier gut zusammen und das ist sicher ein Schwerpunkt für eine weitere Schulung oder eine Führung Also schwerpunktmäßig ist das schon möglich aber im Alltag nicht weil die ressourcen nicht passen

A: okay Danke für das Interview haben sie noch Fragen

B: Nein danke Ich bedanke mich auch. Auf Wiedersehen

## **Interviews Bereich soziale Kompetenzen**

### **P10**

Expertin 1: Integrationsbegleitung in einem Arbeitsintegrationsprojekt in Wien

I: Frau W., danke dass sie Zeit gefunden haben, es geht darum, ich würde gerne mit Ihnen ein Interview führen bezüglich einer Arbeit von mir auf der Donau Universität Krems. Es geht um die Kompetenzerfassung in Sozial integrativen Betrieben. Meine erste Frage wäre, in welchen integrativen Betrieb sind sie tätig.

S: Ich arbeite in einem Arbeitsintegrationsprojekt für Menschen mit einer Behinderung von mindestens 50% in Wien.

I: Welche Dienstleistungen werden in ihrem Unternehmen angeboten?

S: Wir haben drei Bereiche, das ist der Bereich Handwerk, Reinigung und EDV. Im Bereich Reinigung gibt es Firmenreinigung, Stiegenhausreinigung und bei Privathaushalten. Im Handwerksbereich sind die Tätigkeiten unterschiedlicher. Da ist von Maler-hilfstätigkeiten, Lagerarbeiten, Transport, Entrümpelung und andere Instandhaltungstätigkeiten. Im Bereich EDV ist es zum Beispiel USB- Sticks zu bestücken, Daten zu bespielen und Fragebogen Auswertungen sowie auch Kuvertiertätigkeiten.

I: Das war jetzt vom Arbeitstraining her?

S: Genau, das sind die Dienstleistungen die wir Externen Kunden anbieten und unseren Teilnehmern bieten wir an Jobsuche, Bewerbungstraining, Workshops, Unterstützung bei der Arbeitssuche.

I: OK. Was ist ihre Aufgabe im Unternehmen?

S: Ich bin Integrationsbegleiterin, ich bin zuständig für die Jobsuche, Firmenakquise, Vorbereitung der Teilnehmer für den Arbeitsmarkt im Bereich Vorstellungsgespräche, Lebenslauf und zu schauen welche Perspektiven diese Personen haben, welchen Job sie finden können.

I: OK. Mit welchem Klientel arbeiten sie?

S: Bei uns sind Teilnehmer ab der Volljährigkeit mit einem Grad der Behinderung ab 50%, Ausnahme ist auch möglich mit 30% bei einer psychischen Beeinträchtigung.

I: Mhmm und die Teilnehmer werden dann vom AMS direkt zugebucht oder wie funktioniert das?

S: Ja, das AMS bucht die Teilnehmer zu unserem Projekt zu, wenn die Zielgruppe passend ist, genau.

I: Wie strukturieren sie die Arbeit mit ihren Klienten, gibt es ein Kennen lernen wo sie die Leistungen oder Kompetenzen beurteilen können.

S: Das Projekt beginnt mit dem Infotag, wo die Teilnehmer eine Powerpoint-Präsentation bekommen, was wir im Projekt anbieten, wer wir sind, was wir machen. Danach gibt es ein fünf bis zehn minütiges Vorstellungsgespräch wo wir aber nur die Zielgruppe abklären, die Zubuchung zum AMS abklären, ob alle wichtigen Gegebenheiten da sind und wenn das alles passt und auch ein Bereich möglich ist, das heißt, Handwerk, EDV oder Reinigung wo die Klienten auch arbeiten können, dann wird ein Projektstart möglich und es geht weiter in die Clearingphase. Und in der Clearingphase werden dann weitere Kompetenzen abgetestet.

I: Auf welche Kompetenzen, sie haben es gerade angesprochen, werden Wert gelegt, in ihrem Betrieb, welche Kompetenzen werden beurteilt auch jetzt in der Clearingphase wo die Teilnehmer neu im Unternehmen sind.

S: In der Clearingphase ist es so aufgeteilt, dass wir schauen wie funktioniert mal mit der Gruppendynamik, mit dem pünktlich sein, mit dem Mitarbeiten, Deutschkenntnisse, Schreibkenntnisse, wo soll es beruflich hingehen, gibt es schon Kenntnisse was sie machen möchten? In den Vorphasen werden Stärken und Fähigkeiten mit ihnen erarbeitet, der Lebenslauf wird nochmals durchgesehen.

I: Und wie werden die Kompetenzen gemessen und dann auch erfasst, so wie sie jetzt gesagt haben?

S: Das ist in jeder Gruppe unterschiedlich, es gibt meistens Gruppenarbeiten und auch Einzelarbeiten, wo wir abtesten wie weit halt die Rechtschreibkenntnisse und Schreibkenntnisse sind, das sieht man anhand von Gruppenarbeiten, vom Plakatgestalten, wie sie in der Gruppe gruppenspezifisch zusammenarbeiten können. Sind sie eher Einzelgänger? Aber auch die Fähigkeiten was sie im Job auch früher gelernt haben.

I: Und diese Kenntnisse schreiben sie dann nieder oder wie wird das dann verarbeitet?

S: Es gibt hier einen Clearingbericht. Also wir führen hier keine psychologischen Tests hier im Projekt, wir schreiben einen Clearingbericht wo wir auf die Stärken eingehen, auf das soziale Verhalten, auf Schreiben und Lesekenntnisse eingehen. Genau das ist die erste Woche im Clearing in der Integrationsbegleitung.

I: Welche Dokumentationen werden sonst noch in der Firma durchgeführt?

S: Wir dokumentieren alle Teilnehmer die im Projekt sind, mit dem Grad der Behinderung, Herkunft, Alter, Wohnadresse, Führerschein, Fakten die halt nicht viel mit der Kompetenz zu tun haben und es gibt einen Perspektivenplan wo wir mit den Leuten gemeinsam erarbeiten, was das Ziel ist, was Stärken sind, was Schwächen sind, was Integrationshemmnisse sein können, was die Leute glauben welche Ziele sie haben und anhand dieses Plans wird gestaltet welche Jobs möglich sind und welche nicht.

I: Gibt es eine Anordnung wie sie diese Dokumentationen durchführen?

S: Also der Clearingbericht wird nach der ersten Woche nach Clearingstart.

geschrieben und der Perspektivenplan wird in den ersten 2 Monaten geschrieben, je nach dem wie sich die Person integriert in welchem Bereich sie ist und da warten wir auch auf das Feedback der Arbeitsanleiter, wie sich die Personen in den ersten zwei, drei Monaten im Bereich Handwerk, EDV, Reinigung, aaah ... .

I: Also ich höre da raus, die Entwicklung ist individuell, sozusagen?

S: Ja genau, die EDV Gruppe ist ja immer vor Ort bei uns im Projekt, im

Bereich Reinigung und Handwerk sind sie sehr oft auf Außenaufträgen und wenn einmal ein Auftrag ist wo sie nicht herinnen sein können, nicht vor Ort sein können, kann es schon mal zwei bis drei Monate dauern bis die ganzen Daten beieinander sind und geschrieben ist.

I: Und, es wird dann durch Gespräche sozusagen eruiert?

S: Genau. Gespräche von Integrationsbegleiter und Teilnehmer, von Arbeitsanleitung und Teilnehmer und durch Arbeitsanleitung und Integrationsbegleitung und auch in den Teamsitzungen werden die Teilnehmer durchgesprochen.

I: Wie werden Kompetenzsteigerungen oder Kompetenzsenkungen dokumentiert und beurteilt?

S: Sie werden im vierzehntägigem Team besprochen, es wird die Arbeit der Teilnehmer im Projekt besprochen, wie sie sich quasi im Projekt tun, was es für Vor und für Rückschritte gibt und es gibt auch Perspektivengespräche die monatlich stattfinden, wo es einen kleinen Fragekatalog gibt wo wir auch abtesten wie es ihnen im Team geht, welche Aufgaben sie gerade machen und wie es ihnen eben geht. Welche Stärken sie entwickelt haben, wie es im Team funktioniert, das werden wir eben besprechen.

I: Der Fragenkatalog ist das etwas was sie erstellt haben?

S: Das ist etwas was wir erstellt haben, man muss sich nicht strikt daran halten, es ist nur ein Leitfaden damit man nicht abschweift, bei einem Problem hängen bleibt und die weiteren Fragen nicht mehr durch bespricht. Wenn eine Frage nicht besprochen wird, ist das nicht tragisch.

I: Dieser Fragenkatalog ist jedes Mal der Gleiche oder wird er umso länger der Teilnehmer da ist verändert?

S: Er ist sehr offen gestaltet.

I: Werden diese Erkenntnisse, was die durch diesen Fragenkatalog und durch



diese Gespräche erlangen dem Fördergeber übermittelt?

S: Sie werden im Perspektivenplan mit eingearbeitet. Es gibt eine Extra Rubrik mit Verlauf und Fortschritt wo diese Sachen dokumentiert werden und der Fördergeber hat Einsicht. Aber man muss es nicht direkt dazu schicken. Der Fördergeber hat aber sehr wohl eine Dokumentation über ein Tool das er erstellt hat. Das Monitoring berufliche Integration. Bei diesem Tool müssen wir in den ersten drei Monaten die Incoming Faktoren ausfüllen, da wird abgefragt in einem Fragebogen, Schreibkenntnisse, Lesekenntnisse, Rechenkenntnisse, Motivation, Selbstständigkeit, Umgang mit Stress, für die angegebene Tätigkeit, also welchen Job die Person haben möchte und ob es ausreichend ist. Wenn er nicht gut lesen kann, aber für den Job was er sucht ausreicht, dann wird es trotzdem als sehr positiv gewertet.

I: Wie oft müssen sie das ausfüllen?

S: Einmal als Incoming, wenn wir das Projekt starten und dann nach 2 Monaten, weil wir in den ersten zwei Wochen ja noch gar nicht beurteilen kann, deswegen ist ein bis drei Monate Zeit und wenn sie austreten vom Projekt, das sind dann die Outcome Faktoren. Das sind die gleichen Fragen wo man den Fort oder Rückschritt Anhand einer Grafik beschreiben kann.

I: Werden diese Faktoren, die sie da eingeben vom Fördergeber berücksichtigt?

S: Das kann ich nicht beurteilen was der Fördergeber damit macht?

I: Haben sie da kein Feedback gekriegt in die Richtung?

S: Nein.

I: Wie könnte man soziale Kompetenzen erfassen damit sie auch berücksichtigt werden.

S: Also dass sie auch berücksichtigt werden? Das Tool des Sozialministeriumsservice gibt es meines Wissens deswegen um zu schauen wie viel

Leute wie viele Projekte machen, weil man da eine Struktur sieht, anhand der Sozialversicherungsnummer, wer und wie oft man in einem Projekt gewesen ist. Ob das mit der Kompetenzerfassung zu tun hat, sodass man absehen kann ob das Projekt etwas gemacht hat, oder etwas bewirkt hat, wir der Fragebogen genauer sein. Und das Problem ist auch, dass jedes Projekt es anders durchführt und auch anders versteht die Fragen, weil man die Person ja anders kennen lernen. Also ist es eine sehr individuelle Beurteilung, man müsste ein sehr spezielles Verfahren haben oder eine Person die immer kommt und den Fragebogen begleitet.

I: Ja, OK. Dann komme ich zur letzten Frage, müsste man Arbeitsprozesse umgestalten, wenn man sich auf die Kompetenzerfassung konzentrieren würde?

S: Also es gibt wahrscheinlich, ich kenne von anderen Projekten, psychologische Verfahren, die da genauer sind als Gespräche um das heraus zu finden.

I: Die was sich dann speziell auf die Kompetenzen konzentrieren.?

S: Genau.

I: Und diese Verfahren, glauben sie, dass das für dieses Projekt auch interessant wäre.

S: Ich bin kein Psychologe, ich kenne dieses Verfahren nicht genau, aber es gibt sicher genauere Faktoren, auch wie das AMS Fragebögen durchführt, welchen Berufsweg man einschlägt, da gibt es auch ganz spezielle ob es jetzt eher Handwerklich, eher technisch, eher IT – Bereich, dass man dort arbeiten kann.

I: Und der Fördergeber wird solche Verfahren anerkennen?

S: Anerkennen warum?

I: Bezug nehmend auf eine Qualitätssteigerung im Unternehmen zum Beispiel.

S: Es ist kein Thema vom Fördergeber. Thema ist Vermittlungen im ersten Arbeitsmarkt, Kompetenzerfassung und Steigerung wird nicht positiv und nicht

negativ gewertet.

I: Wird also auch nicht berücksichtigt?

S: Nein anhand des Katalogs nicht. .... 13:35

I: OK. Lässt es ihre Arbeit zu sich auf Stärken und Schwächen der Teilnehmer einzulassen oder gibt es zeitliche Engpässe?

S: Also, wenn es in die Bereiche, Handwerk, EDV und Reinigung reinpasst wo man die Stärken ausbauen kann schon. Wenn es eine Berufsgruppe ist die wir hier nicht abdecken können, ist es schwierig sich darauf einzulassen. So wenn jemand Kassierer werden möchte und kann man das nur anhand von Praktika entscheiden, also hier im Projekt können wir das nicht entscheiden. Wer Malertätigkeiten testen möchte, wir haben da genug Aufträge, können wir das vor Ort üben, aber alles was wir nicht in den drei Bereichen abdecken können müssen wir mit externen Praktika machen.

I: Sie sprechen jetzt die beruflichen Kompetenzen an. Wenn man es jetzt auf soziale Kompetenzen eingrenzen würde, würde es dann auch so aussehen?

S: Kommt drauf an was, also Gruppenarbeiten, Pünktlichkeit, Motivation können wir schon mit den Teilnehmern erarbeiten

I: Aber auf einen speziellen Beruf ausgerichtet fehlt dann das berufliche Kompetenz Schema.

S: Genau.

I: Ok. Welche Förderungen bezieht ihr Betrieb?

S: Wir werden vom Sozialministeriumsservice gefördert und Förderungen beziehen wir vom AMS wenn wir Dienstverträge vergeben, bekommen wir die Eingliederungsbeihilfe für Firmen wenn sie jemanden von uns einstellt.

I: Das ist aber was, was die Firma auch bekommen würde, was hier nicht speziell im Betrieb passiert.

S: Es gibt Firmen die nicht wissen, dass es das gibt und da unterstützen wir schon indem wir sie aufklären im Bereich Menschen mit Behinderung, auf was sie Rücksicht nehmen müssen. Welche Förderungen es gibt, im ersten oder im zweiten Jahr. Unterstützung für Menschen die Blind sind oder Gehörlos sind. Da gibt es spezielle Bildschirme. Genau. Da unterstützen wir die Firmen.

I: Wo es dann wieder andere Fördergeber gibt die dann unterstützen würden.

S: Genau. Also ein Großteil ist das Sozial Ministeriums Service und das AMS.

I: Genau, das wäre meine nächste Frage gewesen, welche Fördergeber sind beteiligt?

S: AMS, Sozialministeriumsservice und teilweise das FSW aber relativ selten, weil eigentlich sehr viel das Sozialministeriumsservice abdeckt für unsere Personen.

I: OK. Die nächste Frage von mir wäre, wird bei den Förderungen auf die Erfassung von Kompetenzen Rücksicht genommen? Wir haben vorher schon kurz darüber gesprochen. Könnten sie das vielleicht noch einmal genauer ausführen?

S: Der Fördergeber, ob der Rücksicht nimmt auf die Erfassung von Kompetenzen?

I: Genau. Auf Kompetenzen und auf Stärkung von Kompetenzen?

S: Also das Tool, das MGI, gibt es seit 2014. Und bis jetzt ist mir nicht bekannt, dass darauf Rücksicht genommen wird für die soziale Entwicklung und für die Kompetenzen, dass es da irgendwelche punkte speziell gibt. Es werden nur die Vermittlungen als Projektziel berücksichtigt.

I: Also die Daten werden verwendet für einen statistischen Überblick, hab ich das so richtig verstanden?

S: Also ich glaube, dass die Daten angeschaut werden ob ein Projekt überhaupt Sinn macht, langfristig. Um zu schauen gibt es Fortschritte oder

Rückschritte oder ist es immer gleich. Wenn es einmal eine Einsicht geben wird werden alle Dokumentationen angeschaut um zu vergleichen ob das Projekt für die Zukunft sinnvoll ist, oder gehen alle Leute nach dem Projekt in ein anderes Projekt oder sind dann arbeitslos. Gibt es keine Vermittlungen, gibt es keine Steigerungen oder auch keine Weiterbildungen vielleicht. Oder sind das Projekte die eher aufbauend sind. Das wird eher nachgeschaut, gibt es Projekte die eher aufbauend sind, als nächster Schritt. Gibt es Dienstverträge, ist mehr Zeitaufwand.

I: Wird das dann individuell ausgearbeitet?

S: Von unseren Teilnehmern oder vom Sozialministeriumsservice?

I: Vom Fördergeber?

S: Habe ich keinen Einblick.

I: OK. Die nächste Frage von mir wäre verlangt der Fördergeber eine Feststellung von sozialen Kompetenzen? Sie haben vorher gesagt, das ist auch integriert im Fragebogen, also er verlangt es schon aber die Auswertung ist eben fraglich.

S: Genau es gibt keine Auskunft dazu. Also wie das dann eben gehandhabt wird vom Sozialministeriumsservice.

I: Meine letzte Frage wäre, wie wird sich ihr Unternehmen im Bezug auf die Bewertung von sozialen Kompetenzen oder von anderen Kompetenzen entwickeln. So ein bisschen in die Zukunft schauend, sehen die irgendwelche Tendenzen, die was sich jetzt auf tun oder wird das gleich bleibend sein oder muss man etwas verändern um auch dem Fördergeber zu entsprechen. Wie ist ihre Meinung dazu?

S: Dem Fördergeber entsprechend haben wir den Standard den er verlangt. Den Perspektivenplan verlangt nicht der Fördergeber, denn haben wir erst vor einen halben Jahr eingeführt und der entwickelt sich immer weiter. Das Perspektivengespräch, da kommen immer Fragen hinzu oder werden gestrichen, also da ist immer ein Entwicklung zu sehen, auch das Clearing ist in ständiger Entwicklung, also da gibt es keinen Stillstand.

I: Das Perspektivengespräch wird dann auch dem Fördergeber übermittelt?

S: Nein es wird nicht dem Fördergeber übermittelt, er hat Einsicht wenn er nachschauen möchte. Übermittelt wird nur das Tool das MBI. Sonst würden wir keine Daten dem Sozialministeriumsservice schicken.

I: Wie könnte der Fördergeber Einsicht haben?

S: Indem er vorbeikommt und den Akt pro Person einsieht.

I: Also der Fördergeber weiß Bescheid, dass das hier gemacht wird?

S: Es steht im Konzept drinnen, wie weit er das gelesen hat kann ich nicht sagen, aber es ist im Konzept vermittelt.

I: Ist das schon mal vorgekommen, dass der Fördergeber nachgeschaut hat?

S: Vor meiner Laufbahn angeblich schon. Die letzten vier Jahre war niemand da und hat Einsicht genommen in die Verordnung.

I: Gut. Möchten sie abschließend zu diesem Thema noch etwas sagen?

S: Nein, gibt es noch eine Frage?

I: Nein, also für mich wär das jetzt abgeschlossen. Ich bedanke mich noch für das Interview und wünsche Ihnen noch einen schönen Tag.

S: Danke. Auch.

## **Person 12: Berufliche Assistenz in einem Institut für körperlich beeinträchtigte Menschen in Wien**

I: Herr R., danke dass sie heute Zeit gefunden haben. Ich würde mit Ihnen gerne heute ein Interview führen, es geht um soziale Kompetenzen und andere Kompetenzen in integrativen Betrieben, was mich zu meiner ersten Frage führt: In welchen Betrieb sind die tätig?

P: Ich bin in der beruflichen Assistenz tätig.

I: Ok. Welche Dienstleistungen werden in Ihrem Unternehmen angeboten?

P: In unserem Unternehmen werden Unterstützungsleistungen für Blinde und Sehbehinderte Menschen angeboten, wie Mobilitätstraining, Arbeitsassistenz, Cooaching, Jugendcoaching. Es gibt einen Hilfsmittelshop wie sich Blinde und Sehbehinderte Menschen mit diversen Hilfsmitteln ausstatten können, es gibt eine Abteilung für soziale Arbeit wo Blinde wo sich Blinde oder Sehbehinderte oder Menschen die sich in einem Umbruch befinden Unterstützung holen können. Es gibt Wohneinheiten in unserem Betrieb und es gibt ein Veranstaltungszentrum.

I: Dankeschön. Was ist ihre Aufgabe im Betrieb?

P: Meine Aufgabe im Betrieb ist in der beruflichen Assistenz und im Jugendcoaching und bei Bedarf auch im Jobcoaching angesiedelt, das heißt in der Unterstützung von Menschen, die unter ihrer Sehbeeinträchtigung oder unter Blindheit leiden Unterstützungsleistung in Richtung Beruf oder Arbeitswelt.

I: Die nächste Frage hat direkt damit zu tun, mit welchem Klientel arbeiten sie?

P: Wie schon aus den vorherigen Antworten vielfach hervorgeht überwiegend mit Menschen mit Sehbehinderung oder blinden Menschen. Manchmal kommt es auch vor, dass sehbehinderte oder blinde Menschen ein Zweit - oder Mehrfachdiagnose oder Behinderung aufweisen. Es kommt auch vor dass durch eine Fehluweisung nicht Zielgruppen konforme Kundinnen und Kunden zu uns kommen.

I: Wie strukturieren sie ihre Arbeit mit den KlientInnen, gibt es ein Kennen lernen wo sie ihre Leistungen oder Kompetenzen beurteilen können?

P: Die Arbeit mit unseren Klientinnen und Klienten funktioniert grundsätzlich in Form eines klassischen Casemanagement. Wir beginnen mit einem Erstgespräch mit einen Kompetenzprofil welches erstellt wird im Rahmen der Eingangssituation, mit dem Sammeln von Befunden, mit dem Aufarbeiten der beruflichen Erwerbsgeschichte, dem bisher gelebtem Leben mit dem Ziel Menschen an einem bestehenden Arbeitsplatz zu stabilisieren oder wieder in den Arbeitsmarkt, in den Arbeitsprozess einzugliedern. Es erfolgen in unterschiedlichen Abstand je nach

Notwendigkeit und Bedürfnis der Kundin oder des Kunden Gesprächstermine, wir machen auch Webbegleitung, was bei unserem Klientel etwas heraussticht, auf Grund der Sehbehinderung oder der Blindheit, können unsere Kundinnen oder Kunden nicht überall alleine hingehen, bei diesen Wegbegleitungen passiert oft auch sehr viel positives, man kommt in einer ungezwungenen Atmosphäre ins Gespräch und auch diese Zeiten nutzen wir um auch an den Zielen der Frauen und Männer die hier zu uns kommen zu arbeiten.

I: Wenn sie jetzt von den Zielen sprechen, auf welche Kompetenzen wird in ihrem Betrieb Wert gelegt jetzt vielleicht Bezug nehmend, dass ihre Klienten das Ziel erreichen?

P: Durch die Gegebenheit unserer Arbeit, dass ein Teil unserer Kundinnen und Kunden einen völligen Wandel eine Umschulung machen müssen, auf Grund des Erwerbs der Behinderung sozusagen im Lauf ihres Erwerbslebens gibt es hier sicher verschiedene Ansätze. Wichtig ist immer, dass wir darauf achten welchen Grundkompetenzen, welche Softskills bringen Personen grundlegend mit und wo ist im Detail darauf zu achten wenn es um Veränderungen im Arbeitsleben geht, einen neuen Beruf zu erlernen, in ein völlig anders Betätigungsfeld hinüber zu gehen. Was ist ganz wichtig im Vorfeld abzuklären, beispielsweise, stellen wir uns vor jemand der aus einen Bürobereich kommt, zwanzig Jahre in einem Verwaltungsbereich tätig war und diesen Job, diese Tätigkeit nicht mehr ausüben kann wechseln muss. Hier gibt es ganz klares abklären von Grundkompetenzen, ist diese Person bereit zum Beispiel andere Menschen anzugreifen und dann in eine Richtung zu denken und dann in eine Richtung zu denken, könnte eine Massage Ausbildung Ziel bringend sein. Könnte eine andere Ausbildung im medizinischen Bereich sinnvoll sein. Oder muss man in eine völlig andere Richtung gehen, wir müssen hier unter Zurhilfenahme von Hilfsmittel, technischen Equipment, muss man schauen, dass es doch vielleicht im angestandenen Berufsbild irgendwie weitergehen kann und hier versuchen wir klare Grundlagen zu schaffen dass bei unseren Kundinnen und Kunden ein Arbeiten wieder möglich ist und dauerhaft möglich ist.

I: Sie haben von Grundkompetenzen gesprochen meine sie da sowohl physische als auch psychische Kompetenzen, soziale Kompetenzen sowie auch motorische Fähigkeiten beispielsweise?



P: Das ist ganz wichtig, das meinte ich auch. Es ist ein wesentlicher Teil unseres Klientels, das in ihrem Berufsleben durch das Angebot am Arbeitsmarkt sehr eingeschränkt, das heißt es gibt für Sehbehinderte und blinde Menschen nicht das breite Spektrum an Berufen am Arbeitsmarkt die sie ausüben können aber gerade hier ist es wichtig von den Kompetenzen uns jene Bereiche ansehen: wie kommunikativ ist diese Person, ist diese Person doch vielleicht auch handwerklich geschickt oder ist wie bereits auch vorhin schon erwähnt ist diese Person bereit andere Personen anzugreifen und zu behandeln. Das muss ganz klar abgesteckt werden im Vorfeld um dann Perspektiven erarbeiten zu können.

I: Dankeschön. Wie werden diese Kompetenzen bei ihnen gemessen?

P: Diese Kompetenzen werden bei uns in einem Kompetenzprofil festgehalten, das eben bei Eintritt der Maßnahme erstellt wird, in einer Zwischenbilanz erstellt wird und dann bei Austritt der Maßnahme neuerlich erstellt wird und dann auch im jeweiligen Fall mit den Kundinnen und Kunden besprochen wird.

I: Welche Dokumentation werden in ihrem Unternehmen werden in ihrer Firma durchgeführt, sie haben vorher kurz eine Liste erwähnt, eine Eingabe wo das öfters wiederholt wird?

P: Unsere Dokumentation erfolgt im Rahmen der NEBA Projekte im Rahmen der beruflichen Assistenz durch Vorgabe der Fördergeber. Wir haben hier eine eigene Doku erstellt die hier eben aufgebaut ist auf Eingangs und Ausgangssituation, die wichtige Dokumente enthält, Befunde enthält, Zeugnisse enthält, in der Gespräche die geführt werden, Telefonate die geführt werden, die entweder direkt mit den Kundinnen und Kunden oder durch Unterstützer im familiären Umfeld oder Unterstützerinnen und Unterstützer die im Betrieb geführt werden, dass wird alles dokumentiert, auch wenn Telefonate geführt werden, welche Maßnahmen ergriffen wurden, welche Schulungen den Menschen weiter vermittelt wurden. Des Weiteren dokumentieren wir annähernd gleich intern die Dokumentation der NEBA und im Portal Austria, die ganzen Ein und Ausganskriterien, die entsprechend der Vorgaben der Fördergeber durchzuführen sind. Wir haben zu dem auch ein eigenes Dokumentationsablagensystem um einfach Dokumente, Bewerbungen, Lebensläufe, Befunde in einer externen Ablage zu halten damit die Anonymisierung besser

gewahrt werden kann, in Bezug der Lieferung der Daten und der Dokumentation der Fördergeber.

I: OK. Wie werden Kompetenzsteigerungen oder Senkungen gemessen und dokumentiert. Ist das auch in diesem Verlauf, denn sie vorher erwähnt haben inkludiert oder wird das extra dokumentiert.

P: Das wird im Verlauf dokumentiert, wobei das bei unseren Klientel auch vorkommen kann, dass das sich auch über Jahre Begleitung aufbaut, grundsätzlich kann bei uns Jahr begleitet werden und in Beratung kommen, und es kommt mittlerweile häufig vor, dass Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden durchaus immer wieder kommen, wobei dann klar eine Erweiterung der Kompetenzen festgestellt werden kann. Wir dürfen nicht vergessen, dass sich Kompetenzen bei Blinden und Sehbehinderten sich gerade auch im Bereich des Nutzens von Hilfsmitteln, von unterstützenden Geräten wie Vorlesesystemen, wie Braillezeilen, wie Computeranwendeprogramme, Vergrößerungsprogramme sich laufend ändern und Blinde und Sehbehinderte Menschen diesbezüglich auch angehalten sind laufend sozusagen weiterzulernen ihre Kompetenz im Umgang mit Hilfsmitteln zu verbessern und das lässt sich dann klar im Zuge des unterschiedlichen Klientel messen.

I: Und im Vergleich stattfindet zwischen zwei Punkten.

P: Genau.

I: Wie wird diese Erkenntnis dem Fördergeber übermittelt?

P: Diese Erkenntnis wird dem Fördergeber übermittelt durch die vorher genannten Dokumentationssysteme, also der NEBA eigenen Dokumentation und der dem Portal Austria. Es gibt auch noch, ganz wichtig hier zu sagen, von Seiten des Fördergebers, regelmäßige Einsichten die circa einmal pro Jahr regelmäßig stattfinden, wo es dann auch spezielle Fälle aus der Dokumentation wo es Schwierigkeiten und Problemsituationen zu lösen gilt, vorgebracht werden können. Beziehungsweise wo auch besonders erfolgreiche Fälle vorgestellt werden können.15:09

I: Wie könnte man soziale Kompetenzen erfassen, damit sie auch berücksichtigt werden?

P: die Erfassung von sozialen Kompetenzen ist von uns eher im Casemanagement tätigen, eher nicht so einfach. Wir können eigentlich nur das messen was wir erleben. Wenn der Klient zu uns kommt und laufend unpünktlich ist, dann wissen wir hier, dass die Verlässlichkeit nicht so besonders ist. Wir haben keine Möglichkeit die Menschen im Rahmen einer Maßnahme wo sie mehrere Stunden am Tag beobachtet werden können und reflektierende Gespräche geführt werden können. Wir haben hier keinen so großen Einblick, wir müssen uns hier oft auf unser Gefühl verlassen und auf den kleinen eingeschränkten Bereich wo wir die Möglichkeit haben die Kundin den Kunden kennen zu lernen. Es ist auch so, dass wir natürlich auf Grund von Zeugnissen, Dienstzeugnissen, Ausbildungszeugnissen, auf Grund von Kontakten zu Kurs und Weiterbildungsmaßnahmen die im Bereich der Blinden und Sehbehinderten Menschen ein sehr geringes Angebot darstellen und uns hier mit den Kursinstituten auch auszutauschen um hier einen Einblick in die sozialen Kompetenzen der Kundinnen und Kunden zu bekommen. Es ist auch bei uns nicht die überwiegende Bewertung in diesem Bereich. Wir können uns nur darauf verlassen, was überwiegend übermittelt bekommen, eben durch Zeugnisse und andere Meldungen.

I: Könnte man Arbeitsprozesse umgestalten, wenn man sich auf die Kompetenzerfassung konzentriert?

P: Wir überlegen uns das auch, es ist auch Teil unserer Arbeit uns Gedanken zu machen, wie können wir die Qualität in unserer Arbeit verbessern. Wir sind gerade dabei an dieser Thematik zu arbeiten. Wir überlegen auch so etwas wie einen Entwicklungsraum für Blinde und Sehbehinderte zu schaffen im Rahmen eines, eine Art Arbeitslabors, wo diese Menschen auch Tätigkeiten ausprobieren können, wo wir genau ihre Stärken und Schwächen ausprobieren können, wo wir viel zielgerichteter unserer Arbeit nachgehen, gerade wo es um den Bereich geht Menschen wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Ein hoher Teil unserer Arbeit ist aber auch die Arbeitsplatzsicherung. Hier sind wir sehr wohl in der Lage, dass wir durch persönliche Gespräche am Arbeitsplatz mit den betroffenen Personen selbst mit Kolleginnen und Kollegen mit vorgesetzten Stellen ins Gespräch kommen, um etwa auch Veränderungen in Arbeitsabläufen zu überlegen und auch umzusetzen

um etwa eine neue Verwendung in Betrieben abzuklären. Es ist uns auch ganz wichtig, dass wir uns gut in den Betrieben präsentieren und uns mit den schon vorher angesprochenen Stellen gut vernetzen und absprechen. Nach dem uns auch sehr oft gelingt Arbeitsplätze abzusichern, dass wir hier schon ein sehr hohes Niveau auf Grund unserer guten und intensiven Arbeitserfahrung aufweisen können.

I: Dann möchte ich kurz zu den Förderungen kommen. Welche Förderungen bekommen sie in ihrem Betrieb?

R: Ist das gemeint im Betrieb bezogen auf uns oder den Klienten?

I: Als gesamten bezogen auf den Betrieb.

R: Welche Förderungen wir als Betrieb bekommen?

I: Ja.

P: Grundlegend ist der Betrieb in der beruflichen Assistenz zu 100% vom Sozialministeriumsservice gefördert und abgedeckt. Wenn es um den gesamten Betrieb des Blinden und Sehbehindertenverbandes geht, dann ist hier ein sehr großer Fördermix gegeben. Im Rahmen unserer Assistenzdiensten gibt es auch Kolleginnen und Kollegen, die z.B. Förderungen für blinde Menschen oder Menschen mit Sehbehinderungen über den Fond soziales Wien lukrieren, wo es darum geht, das Hilfsmittel nicht nur im Arbeitsleben sondern auch im Privatleben benötigt werden, also es gibt Förderungen auch im Gesamtbetrieb vom Fond Soziales Wien. Es gibt viele Förderungen die von der Abteilung für die soziale Arbeit von der Mobilitätsverteilung auf Basis von Individualförderung vom Sozialministeriumsservice gefördert werden. Der Blinden und Sehbehindertenverband wird aber auch gestützt durch ein gutes ausgeklügeltes Spendenmanagement und durch Mitglieder des Verbandes.

I: Die nächste Frage wäre gewesen, welche Fördergeber wären beteiligt, die haben sie ja jetzt alle schon beantwortet. Was mich dazu kommen lässt zur nächsten Frage zu kommen und die wäre, wird bei der Förderung auf die Erfassung von Kompetenzen Rücksicht genommen?

P: Bei der Förderung wird in unseren gesamten Betrieb sehr Wohl auf die

Erfassung von Kompetenzen Rücksicht genommen, wobei natürlich auch sehr wichtig ist, dass der Neuerwerb von Kompetenzen die die Menschen auf Grund der speziellen vorher nie hatten oder nie gebraucht haben, aber durch eine Sehbehinderung oder Erblindung eine komplett neue Wert in vielen Bereichen voraussetzt, kann ich auch sagen, dass in unseren Betrieb sehr viel auf den Erwerb von Kompetenzen von neuen notwendigen Kompetenzen Wert gelegt wird. Natürlich ist hier auch wichtig, dass man bereits bestehende Kompetenzen und Fertigkeiten der Menschen berücksichtigt und einbaut.

I: Verlangt der Fördergeber eine Feststellung der sozialen Kompetenzen?

P: Der Fördergeber verlangt bei uns keine Feststellung der sozialen Kompetenzen.

I: Sie haben vorher gesagt, der Fördergeber nimmt Rücksicht auf die Erfassung von Kompetenzen, wenn Kompetenzen gesteigert sind. Wird diese Steigerung auch bewertet beispielsweise entgeltlich oder durch andere Förderungen?

P: Nein bewertet wird bei uns legentlich der Erfolg der Vermittlung in der Arbeitsmarkt, der Erfolg der Vermittlung in eine arbeitsmarktpolitische weiterführende Maßnahme oder der Erfolg im Rahmen einer Klärung zum Beispiel, dass Personen in eine Invaliditätspension gehen oder ihr Einkommen aus anderen Fördertöpfen der Landesstellen beziehen.

I: Würden sie es für sinnvoll erachten solche Steigerungen von Förderungen auch bewertet werden?

P: Ich würde es für sinnvoll erachten wenn solche Steigerungen bewertet werden, wenn diese Steigerungen nachvollziehbar und objektiv sind.

I: Was wieder eine Frage der Dokumentation wäre?

P: Was eine Frage auch von Kollektiv und nicht von Einzelmeinungen wäre. Jede einzelne Meinung kann auch eher subjektiv sein. Eine Kollektivmeinung gewährt zumindest ein gewisses Mindestmaß an Objektivität.

I: Wie wird sich ihr Unternehmen in Bezug auf die Bewertung von sozialen

Kompetenzen weiter entwickeln?

P: Unser Unternehmen plant, wie vorher eben auch schon gesagt, vielleicht auch Haus interne Maßnahmen zu entwickeln um Menschen besser kennen zu lernen und Menschen einen Entwicklungsraum geben zu können. Das versuchen wir auch umzusetzen und wir denken dass es auch auf die Erfassung von sozialen Kompetenzen unserer Kundinnen und Kunden verbessern kann.

I: Gut. Das wäre meine letzte Frage gewesen. Möchten sie noch etwas weiters erwähnen, wenn nicht würde ich das Interview jetzt abschließen.

P: Ich glaube es ist vieles gesagt worden.

I: Ich bedanke mich für ihre Zeit und ihren Antworten und werde somit das Interview jetzt abschließen.

### **Person 13: Trainer und Coach in einem sozial integrativen Betrieb in Wien**

I: Schön, dass sie heute Zeit gefunden haben für das Interview, dass ich mit Ihnen durchführen möchte. Ich muss eine Projektarbeit für die Donau-Universität Krems durchführen und würde sie diesbezüglich gerne über ihre Arbeit befragen. In welchen sozial integrativen Betrieb sind sie tätig?

K: Ich arbeite bei XXX und wir sind ein Kurs der vom Ams sowohl auch vom SMS finanziert wird.

I: Welche Dienstleistungen bieten sie an?

K: Unser Kurs besteht aus mehreren Phasen. Die Aufnahmephase, dann haben wir die Stabilisierungsphase und eine Qualifizierungsphase und dann gibt's noch Sonderkurse, das ist psychosoziale Diagnostik und psychosoziale individuelle Betreuung. Das sind Spezialkurse, das heißt, das macht tatsächlich ein Psychologe und der erstellt dann von der jeweiligen Person ein Gutachten und dass kann der Kursteilnehmer dann dem AMS vorlegen. Ob er arbeitstauglich ist oder welche psychischen Krankheiten vorliegen. Manche kommen schon mit einer Diagnose,

werden dann auch dementsprechend eingeteilt und sollte keine Diagnose vorliegen besteht die Möglichkeit, diese bei uns durchzuführen.

I: Ok. Was ist ihre Aufgabe im Unternehmen?

K: Ein Teil ist ich unterrichte im Unterrichtsraum Kleingruppen bis zu 12 Personen, wie z.B.: Berufsorientierung, Gedächtnistraining, oder Spezialkurse wie Arbeitsmotivation oder Emotionsregulierung. Zweiter Hauptteil ist Einzelcoaching. Ich habe mit jedem Teilnehmer wöchentlich 50 Minuten Einzelcoaching, es werden private Situationen abgeklärt, Schulden, Probleme, alles was der Arbeitsvermittlung im Wege steht wird hier geklärt und probiert dann zu lösen und der dritte Teil ist ich leite mit einer Kollegin das Arbeitstraining, das ist die letzte Stufe, man kann bis zu einem Jahr den Kurs machen und die letzte Phase ist dann ein Arbeitstraining, dass soll dann schon die Vorbereitung für den ersten Arbeitsmarkt sein, d.h. möglichst Realitätsnahe angepasst, der Druck wird schon erhöht an die Teilnehmer, gewisse Anforderungen werden gestellt und nach dem wird dann von uns eingeschätzt, ist jemand arbeitstauglich oder nicht.

I: Müssen die Leute auch in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden?

K: Sollten... Das ist so generell das Hauptziel. Natürlich ist es nicht bei allen Teilnehmern möglich. Warum auch immer psychisch, körperlich oder Randbedingungen kann es sein, dass wir unsere Teilnehmer auch nur in ein Praktikum vermitteln oder zu anderen Kurse zum AMS weiterschicken, aber Hauptziel sollte der erste Arbeitsmarkt sein.

I: Mit welchem Klientel arbeiten sie?

K: Hauptsächlich psychisch kranke Menschen, Erwachsene, Langzeitarbeitslose mit einem psychischen Hintergrund, komplette psychische Bandbreite. Ob es jetzt Depression, bipolare Störungen, Schizophrenie, oder Panikattacken kommen sehr oft vor. Also das geht in alle mögliche Richtungen.

I: Wie strukturieren sie ihre Arbeit mit den Klienten, gibt es ein Kennenlernen wo sie ihre Arbeit mit den Klienten beurteilen können?

K: Unterschiedlich, wir haben ein Bezugsbetruersystem und wenn ich Bezugsbetreuer bin, habe ich mehr Einsicht in die Einzelcoachings ansonsten bei allen anderen Teilnehmer sehe ich nur während des Unterrichtes das

Verhalten der Teilnehmer und die Entscheidung wird immer im Team getroffen, d.h. kein Trainer hat die einzelne Entscheidungskraft sondern es wird immer das gesamte Team entscheiden.

I: Im Gespräch, oder wie wird dann entschieden?

K: Ja wir sprechen, in einem Teammeeting und wir besprechen dann tatsächlich jeden einzelnen Teilnehmer. Jeder von uns unterrichtet ein eigenes Fach, jeder von uns ist eine eigene Persönlichkeit und jeder Teilnehmer verhält sich bei jedem Trainer anders. Das müssen wir abgleichen, wir sind drauf gekommen dass sie uns gegenseitig ausspielen. Ganz wichtig, dass wir untereinander kommunizieren, dass das nicht passiert. Tatsache ist wenn Teilnehmer schon zu lange in der Stabilisierungsphase sind, dann passiert meistens dass sie zu bequem werden. Ich vergleiche das gerne mit einer Kugel, die sich durch die Dauer und ihr Augengewicht eine kleine Mulde gebildet hat, in dieser bettet sie sich ein und diese ist bequem. Um den Teilnehmer wieder in Schwung zu bekommen oder die Kugel ins Rollen, braucht's einen kleinen Schubs um aus dieser Mulde wieder hinaus zu kommen.

I: Dafür sind dann sie da?

K: Genau. Das ist meine Arbeit!

I: Auf welche Kompetenzen der Teilnehmer wird in ihrem Betrieb Wert gelegt? Was müssen die Teilnehmer aufweisen, damit ihnen geholfen werden kann, damit sie weiterkommen?

K: Wir sind kein Betrieb wo sie eine Arbeit leisten müssen sondern unser Ziel ist ja unsere Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, d.h. Kompetenz geht in eine andere Richtung, d.h. ihr Privatleben wieder zu ordnen und unter Kontrolle zu bringen. Oft ist es so, dass durch die Rahmenbedingungen, durch die privaten Situationen gar kein Arbeiten möglich ist, weil man z.B. hoch verschuldet ist, Wohnungsprobleme, Strom abgedreht oder sonstiges, d.h. man muss die kompletten Rahmenbedingungen neu ordnen und die Teilnehmer so weit gebracht werden, dass sie diese geordnete Situation auch aufrecht erhalten können.

I: Angenommen, der Privatbereich ist möglichst stabilisiert, auf welche



Kompetenzen schauen sie danach? Sind es eher soziale Kompetenzen, motorische Fähigkeiten?

K: Soziale Kompetenzen. Wir haben auch ein Unterrichtsfach, d.h. soziale Kompetenzen, das steht bei uns im Vordergrund. D.h. das wird wirklich geschaut das ein Teilnehmer stabil und angepasst wird. Schafft er es jeden Tag pünktlich zu kommen, schafft er seine Pflichten als Kursteilnehmer einzuhalten, anzurufen wenn er zu spät kommt. Normale Rahmenbedingungen zu schaffen im Umgang mit den anderen Teilnehmern und uns. Viele haben sozialphobie, die tun sich anfangs wirklich sehr schwer damit. Am Anfang werden auch Sonderregelungen getroffen. Man braucht am Anfang nur 2 ½ Tage zu kommen und man versucht das dann zu steigern sodass man die Person wirklich an das Gruppengefüge gewöhnt.

I: Von den Kompetenzen die sie gerade haben, wie werden diese gemessen?

K: Also gemessen würde ich sagen, ist nicht der richtige Ausdruck. Messen kann man eine physikalische Größe. Soziale Kompetenzen ist immer eine Einschätzung und zwar eine individuelle und deswegen sind auch diese Meetings wichtig, da wir gemeinsam besprechen. Es gilt nicht eine Meinung sondern die Meinung von allen. Das ist Ausschlaggebend. Wie gesagt ein jeder Trainer sieht das anders und so ergibt sich dann ein Gesamtbild des Teilnehmers und nach dem wird eingeschätzt.

I: Also es wird z.b. besprochen der/diejenige ist zu spät gekommen, der Kollege sieht das dann auch so, dann würde ich das so als Messung und Beurteilung sehen, damit man das gleiche meint.

K: Ja das ist ein gutes Beispiel. Sieht man kommt er tatsächlich immer zu spät oder empfinde das ich nur so, das ist ganz wichtig, weil es kann zufall auch sein, das er nur immer bei mir zu spät kommt. Deswegen muss man schauen, kommt er tatsächlich bei allen immer zu spät, ist das so wie ich es empfinde. Das ist ganz wichtig.

I: Wie werden diese Erkenntnisse dann dokumentiert in ihrem Betrieb?

K: Nach dem wir ein Bezugsbetreuersystem haben ist generell der

Bezugsbetreuer für die Dokumentation verantwortlich. D.h. jedes Einzelcoaching wird genau dokumentiert und da wird diese Problematik auch direkt angesprochen. Z.B. das zu spät kommen oder irgendeine Problematik die der Teilnehmer hat wird da angesprochen und dokumentiert. Generell wird das zu spät kommen vom Sekretariat vermerkt, jeder muss wenn er zu spät kommt in einer Anwesenheitsliste eintragen wenn er kommt, Vormittag und Nachmittag und wenn er zu spät kommt wird die Uhrzeit eingetragen.

I: Andere Kompetenzen sind auch gemeint. Wenn jemand eine Leistungssteigerung hat in der Umgangssprache.

K: Ok, das wird dann vom Bezugsbetreuer vermerkt, wir haben auch dieses Incoming und Outcoming. Da wird natürlich die Incoming Faktoren, wie ist der Teilnehmer gekommen und dann wie ist er gegangen und im Normalfall ist es tatsächlich so, dass es eine wesentliche Verbesserung gegeben hat.

I: Genau um solche Dokumentationen geht es mir auch, gibt es auch noch andere Dokumentationen als wie das?

K: Ja, also wie gesagt, Bezugsbetreuer dokumentiert das Einzelcoaching und für schwierige Fälle haben wir tatsächlich Psychotherapeuten die was Diagnostik oder zusätzlich mit den Teilnehmer machen, ich weiß dass da viel dokumentiert wird, leider nicht genau was.

I: Im Einzelcoaching, wird dann in Form eines Gesprächsprotokoll dokumentiert?

K: Gesprächsprotokoll gibt's dann bei einem Meeting. Also die Einzelgespräche, es gibt mehrere, beim Einzelcoaching werden die wichtigsten Sachen vermerkt und auch Arbeitsaufträge an die Teilnehmer gegeben, individuelle und geschaut wie reagiert er drauf, schafft er es dass er diese Aufträge bis zum nächsten Coaching erfüllt. Da hat man viele Möglichkeiten. Dann gibt's jede Woche einen Wochenrückblick mit den Teilnehmer, jeder einzelne Teilnehmer wird da tatsächlich gefragt, wie die Woche war, wo es Probleme gab, was gut war und dass wird dann jedenfalls auch schriftlich an alle Trainer ausgegeben, sodass wirklich jeder immer am laufenden ist und am Wochenanfang gibt's auch was, Morgenrunde

nennt sich das und da werden Formulare ausgegeben und da muss faktisch jeder Teilnehmer eine Zielsetzung für die Woche formulieren.

I: Hab ich das richtig verstanden, dass es bestimmte Formulare für bestimmte Tätigkeiten gibt?

K: Ja genau. Die Einzelcoaching werden in die, das heißt KTN Doku, das heißt Kursteilnehmersdoku, das ist ein vorgefertigtes Formular mit allen Daten und wichtigen Fakten und eben für diese Morgenrunde gibt's Formulare die werden ausgeteilt und der Wochenrückblick wird dann so zusammengefasst, ähnlich wie ein Gesprächsprotokoll, d.h. der Trainer schreibt mit, verfasst das schriftlich und schickt es dann an alle Kollegen aus.

I: Schon einige Dokumentationsarbeit.

K: Ja, ja.

I: Wie werden Kompetenzsteigerungen oder Senkungen gemessen?

K: Also eigentlich generell im Einzelcoaching. Weil jedes Problem, dass im Unterricht auftritt, also wenn jeden Trainer auffällt das hat sich etwas verschlechtert, wird der Bezugsbetreuer informiert und der wird dann beim Einzelcoaching abklären warum sich irgendetwas verschlechtert hat. Das kann ja sein weil sich irgendwas verändert hat privat oder es ist eine momentane Krise. Also es ist wichtig dem auf den Grund zu gehen. Warum und wieso, das ist Ausgangspunkt und das wird dann in dieser Einzelcoaching-Doku festgehalten.

I: Diese Kenntnisse, wird das dann auch dem Fördergeber übermittelt?

K: Nein, nicht von selbst aber, soweit ich das weiß gibt es da so jährliche Stichproben oder so. Ich kenn das auch aus den Behindertenbereich, dass der Geldgeber unangekündigt kommt und ganz einfach Stichproben in den Dokus macht. Ich muss sagen ich bin noch nicht lange bei Phoenix, ich hab das auch schon gefragt und da ist mir gesagt worden, dass das hin und wieder kontrolliert wird.

I: Also es dient für ihre Kollegen zum nachschauen und es wird auch für den Fördergeber archiviert und dann auch nachgeschaut.

K: Ich weiß nicht genau die Abstände aber ich weiß diese Dokus gehören zum Behindertenbereich und müssen gelagert werden und gehören für den Geldgeber wie für eine Rechtfertigung, würde ich sagen.

I: Wie könnte man soziale Kompetenzen erfassen, damit sie auch berücksichtigt werden? Jetzt von der Seite des Fördergebers her.

K: Das berücksichtigen ist noch nicht ganz klar.

I: In der vorigen Frage wollte ich abklären ob soziale Kompetenzen berücksichtigt werden.

K: Ich versteh den Unterschied nicht, die Sinnhaftigkeit. Was würde das für den Fördergeber ändern?

I: Mir geht es darum, dass die Arbeit, was man leistet auch übermittelt wird. Dass auch neue Erkenntnisse in der Arbeit, z.b. Kompetenzsteigerungen dem Fördergeber präsent gemacht werden, dass er auch das als Leistung für das Unternehmen anerkennt.

K: Ich bin noch nicht so lange dort, aber ich glaube nicht, dass so etwas passiert. Im Endeffekt wird unsere Leistung gemessen, dass eine Vermittlung an den ersten Arbeitsmarkt stattfindet. Diese Ziel wird honoriert und alles andere würde ich irgendwie als Weg zum Ziel beschreiben.

I: Die Frage ist halt dann auch, wenn das Ziel nicht erreicht wird, wird trotzdem sehr viel Arbeit mit dem Klienten gemacht, was dann nicht erfasst wird und dann vielleicht dann auch der Fördergeber sieht oder berücksichtigt wird.

K: Meines Wissens passiert das nicht und mir ist nicht klar, was das dann auch verändern würde.

I: Mir geht es darum, dass viele Projekte nur anhand von starren Zielen gemessen werden und kleine positive Arbeitsergebnisse nicht so dokumentiert werden, dass sie vom Fördergeber berücksichtigt werden und dass das für viele Projekte ein sehr großer Arbeitsaufwand ist und prinzipiell eine große Wertsteigerung für das Unternehmen bringen würde wenn man das dem Fördergeber übermitteln

könnte.

K: Ja. Gebe ich ihnen schon recht. Aber ich finde, dass die Dokumentation schon sehr Überhand nimmt und wenn jetzt der Fördergeber auch berücksichtigen würde dann müssten wir noch mehr dokumentieren und wäre dann noch mehr, ich nenne es jetzt mal Überwachung und jede Doku die in einer Form belohnt, bezahlt wird vom Fördergeber ja auch eine Kontrolle bedeutet.

I: Gut. Ich komm jetzt zu einen anderen Punkt ein wenig, lässt es ihre Arbeit zu auf Stärken und Schwächen ihres Klientels einzulassen oder gibt es zeitliche Engpässe wo sie sich nicht auf die Stärken und Schwächen konzentrieren können?

K: Also Engpässe wird es immer wieder geben. Sei es weil Kollegen krank sind, zur Urlaubszeit, sowas passiert leider Gottes. Ich versuche es, manchmal gelingt es mir das ich Rücksicht nehmen kann auf die Stärken und Schwächen aber es ist mir nicht immer möglich.

I: Bei der nächsten Frage möchte ich auf die Förderungen näher eingehen. Welche Förderungen bezieht ihr Unternehmen?

K: Genau weiß ich das nicht, ich weiß wir kriegen teilweise vom AMS und teilweise vom Sozialministeriumsservice. Wie genau diese Aufteilung ist weiß ich nicht.

I: Wird bei der Förderung auf die Erfassung von Kompetenzen Rücksicht genommen?

K: Nein.

I: Ok. Auf das wollt ich auch mit der vorigen Frage hinauskommen.

K: OK.

I: Verlangt der Fördergeber eine Feststellung von sozialen Kompetenzen?

K: Nein auch nicht. Im Endeffekt ist tatsächlich das Ziel was dem Kurs am Leben hält die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt oder für die Vermittlung in den

zweiten Arbeitsmarkt gibt es irgendwelche Teilanrechnungen. Das weiß ich nicht so genau, aber diese Vermittlungsquote ist eigentlich das oberste Ziel.

I: Wenn ich noch mal zusammenfasse was ich mir gemerkt habe. In den Einzelcoaching werden Kompetenzen in Form von Gesprächen, welche geführt werden erfasst, in der Gruppe dann eigentlich besprochen und geschaut ob das jeder einzelne so sieht und dann archiviert, für das Team selber und dann anschließend aber auch, dass das jemand anschauen kann, wenn Fragen offen sind. Kann dann prinzipiell auch als Qualitätsmerkmal dienen wo der Fördergeber Einschau hat.

K: Ja könnte durchaus so sein.

I: Aber verlangen tut er es nicht.

K: Da kenn ich mich ein bisschen zu wenig aus. Ich weiß es von meinigen vorigen Job, dass diese Dokus sehr wohl vom Geldgeber vorgeschrieben waren und tatsächlich eine gewisse Dauer, ich weiß nicht wie viele Jahre archiviert werden mussten und dass der Geldgeber tatsächlich Stichproben gemacht hat. Und ich nehme an, dass gewisse Dokus verpflichtend sind vom Geldgeber her.

I: Werden beispielsweise motorische Kompetenzen auch gemessen, wie sich die Teilnehmer bewegen, ob es das Verbesserungen gibt oder ist es bei ihnen so dass eher soziale Kompetenzen bei ihnen gemessen werden, da die Teilnehmer eher psychische Benachteiligungen haben.

K: Genau, es läuft tatsächlich mehr in diese Richtung. Aber eine Doku habe ich vorher vergessen. Es gibt schon wenn ein Kursteilnehmer bei uns aussteigt einen Endbericht fürs AMS und da könnte man ohne weiteres so etwas auch hineinschreiben, so dass ich der Meinung bin, dass er körperliche Einschränkungen hat und dadurch Tätigkeiten meiner Meinung nach nicht ausführen kann. Das ist natürlich nicht, dass sich der AMS Betreuer daran halten muss, dass ist mehr so wie meine Meinung über diesen Kursteilnehmer.

I: Die letzte Frage welche ich gerne stellen möchte ist, wie wird sich ihr

Unternehmen bezüglich auf die Erfassung von sozialen Kompetenzen entwickeln?

K: Wir sind momentan schon in einen Umbruch drinnen. Unser Unternehmen ist gerade so im wachsen und umstrukturieren, wir sind gerade dabei diese 3 Phasen die ich vorher genannt habe zu entwickeln, ich weiß dass momentan an einer Leitlinie oder einer Kompetenzlinie gearbeitet wird, wo man den Teilnehmer erreichen muss um in die nächste Phase zu kommen. Also wir brauchen eine Messlatte die man hernimmt und sagt, wenn der Teilnehmer diese Messlatte erreicht hat ist der bereit für den nächsten Schritt. Aber ansonst würd ich sagen wird das so nicht gemessen. Das ist eine Einschätzung zum Glück aller Trainer und Betreuer und dadurch dass wir alle viele Jahre Erfahrung haben und wirklich aus dem sozialen Bereich kommen glaub ich schon dass das recht gut funktioniert.

I: Ok. Das war ein gutes Schlusswort. Herr Schöndorfer ich bedanke mich für das Interview und würde somit das Interview abschliessen.

K: Danke vielmals.

I:

73

## **Erhebungsarbeiten**

### **Hintergrund zur Erhebung der Informationen zu den Stakeholdern**

Um Näheres über die Stakeholder vom Verein Stützpunkt zu erfahren, wurden Interviews mit den potentiellen KooperationspartnerInnen durchgeführt. Wie für diese Erhebung vorgegangen ist, wird in den folgenden Kapiteln beschrieben.

### **Datenerhebungsinstrument**

Die Erhebung der Daten wurde in diesem Handbuch in Form von leitfadenorientierten Expert\*Inneninterviews durchgeführt. Diese qualitative Interviewform ist systematisch und theoriegeleitet aufgebaut und wurde für diese Arbeit als beste Möglichkeit gewählt, gezielte Informationen von den Stakeholdern zu erfassen. (vgl. Kaiser 2014, S. 30).

### **Leitfadenorientiertes Expert\*inneninterview**

Experten\*Innen verfügen über Erfahrungen und Wissen, welches für dieses Thema untersuchungsrelevant ist. Sie repräsentieren Firmen oder Gruppen oder sind auch alleinstehend in ihrer Expertise. (vgl. Meyer 2004, S. 34).

Experten\*Innen sind nicht nur in den oberen Führungsebenen auffindbar, sondern verteilen sich auf allen hierarchische Ebenen. In den unteren Ebenen werden oft Entscheidungen vorbereitet. Die Personen verfügen über großes Wissen über interne Strukturen. (vgl. Meuser & Nagel 1991, S. 443).

## Wahl der Expert\*innen

Die Wahl der Expert\*innengruppe orientierte sich an den definierten Stakeholdergruppen. Die Stakeholdergruppen geben Aufschluss über die Fragen:

- Wer kann Arbeitstrainingsmöglichkeiten zur Verfügung stellen?
  - Welche Trainingsmethoden werden bereits angewandt?
- Wer benötigt Arbeitstrainingsmöglichkeiten?
  - In welchen Arbeitsbereichen wäre ein Arbeitstraining möglich?

Da Daten aus jedem Stakeholderbereich ermittelt werden sollen, wurden insgesamt dreizehn Expert\*Innen gewählt, die als Stichprobe die jeweiligen Bereiche abdecken.

Im Vorfeld wurden über die interviewte Person Informationen eingeholt, um besser auf die Person eingehen zu können und die Fragen kurz und zielgerichtet zu halten. (vgl. Kaiser 2014, S. 54).

In der nächsten Tabelle werden die Interviewpartner\*Innen anonymisiert dargestellt.

Tabelle 1: Interviewpartner\*Innen

Stakeholdergruppe	Experten-bereich	Organisation	Kürzel
1: Angebot von AnbieterIn von Arbeit/Arbeitserprobung	Verwaltung von Liegenschaften	Genossenschaft	P1
2: Angebot AnbieterIn von Arbeit/Arbeitserprobung	Hausverwaltung Hausverwaltung	Mietervertretung	P2
3: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Projektleitung	Jugendcoaching	P3
4: Angebot AnbieterIn von Arbeit/Arbeitserprobung im Bereich NPO	Betriebsleitung	Land- und Forstwirtschaft	P4
5: Angebot AnbieterIn von Arbeit/Arbeitserprobung im Bereich NPO	Geschäftsführung	Verband für Menschen mit Beeinträchtigung	P5
6: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Integrationsfachkraft	Arbeitsintegrationsprojekt	P6
7: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Studiengangleitung	Hochschule	P7
8: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Projektleitung	Verein zur Integration von sozial benachteiligten Menschen	P8
9: Angebot AnbieterIn von Arbeit/Arbeitserprobung	Geschäftsführung	Naturpark	P9
10: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Arbeitsassistenz	NEBA Projekt	P10



11: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Sozialbetreuer	Integrativer Betrieb	P11
12: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Sozialtrainer	Berufliche Reha	P12
13: Angebot AnbieterIn von Arbeitskräften/Auszubildenden	Integrationsbegl eitung	Qualifizierungsmaßnahme	P13

### **Interviewleitfaden**

Es wurde ein Interviewleitfaden erstellt, der individuell auf die Interviewpartner\*Innen, auf die Vertreter\*Innen der Stakeholderbereiche, abgestimmt ist (siehe Anhang). Strategisch wurden die Frage so gestaltet, dass zu Beginn der Interviewpartner bzw. /die Interviewpartnerin offen berichten konnte und dann die Fragen spezifischer auf die Thematik eingingen. (vgl. Friebertshäuser, Langer & Prengl 2013, S. 375).

### **Beschreibung der Kooperationspartner\*innen/Stakeholder**

Die folgend beschriebenen Kooperationspartner\*innen geben Aufschluss, in welcher Form Zusammenarbeit möglich ist. Die Kooperationspartner\*innen wurden in diese beiden Stakeholder-Kategorien aufgeteilt:

- Anbieter\*innen von Arbeitstrainingsmöglichkeiten (z.B.: Waldbesitzer\*innen, Wirtschaftsbetriebe)
  - Anbieter\*innen von Arbeitskräften/Auszubildenden (z.B.: soziale Organisationen, AMS)
- Im nächsten Punkt

### **Zusammenführung der beiden Stakeholdergruppen**

Bei dieser Befragung wurden Stakeholdergruppen, die Arbeiten anbieten und die die Arbeitskräfte zur Verfügung stellen, befragt. Nun wird daraus ein Zusammenfinden generiert, damit neue, naturverbundene Arbeitsplätze, welche förderlich für die Zielgruppe sind, entstehen.

### **Stakeholdergruppe Anbieter\*innen von Arbeitstraining**

Die Unternehmen bieten verschiedene Arbeiten in der Grünraumbetreuung im unterschiedlichen Ausmaß an. Es sind hier Arbeiten in kleineren land- und forstwirtschaftlichen Betrieben sowie Arbeiten in Naturparks und Genossenschaftsbauten möglich. Hierbei ist ein gutes Zeit- und Ressourcenmanagement kombiniert mit Expertise in den Arbeitsbereichen gefragt, um den Arbeitsaufwand mit den Fähigkeiten der Teilnehmer\*innen zu kombinieren. Die Stakeholder haben bereits gute Erfahrungen in der Arbeit mit Personen mit besonderen Bedürfnissen gemacht.

*“Gut geht es beim Scheiter schlichten. Man kann die Leute im Wald gut einsetzen zum Setzen von Bäumen, Pflege von Bäumen und der Gleichen.“ (vgl. P4-388)*

Die Gestaltung des Sozialraumes sowie der Einbezug aller darin Beteiligten wird als wichtig und essentiell für das Gelingen der Arbeit gesehen.

*„Wir, die gemeinsam mit den Bewohnern das Projekt durchführen, haben von diesen eine sehr gute Rückmeldung bekommen, weil unsere Teilnehmer des Projektes, die Leute, die das Projekt bei uns durchführen, sehr gut ankommen. Sie unterhalten sich auch etwas mit den Menschen und das ist eine Win-Win-Situation, weil von beiden Seiten also das positive Feedback kommt. Mit den Leuten kann man reden, man versteht ihre Sprache, man versteht aber auch ihr gemeinsames Ziel offensichtlich.“ (vgl. P2-140)*

Um eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen, ist eine Einstimmung der Beteiligten notwendig, um Berührungsängste zu beseitigen. Ebenfalls ist Aufklärungsarbeit über die Wichtigkeit der Tätigkeiten im Bereich Naturschutz notwendig.

*„Also die Menschen, die hier wohnen, sind größtenteils sehr naturverbunden und die Menschen, die hier die Arbeit machen, freuen sich, dass sie naturverbundene Arbeit machen können. Das gemeinsam mit den Bewohnern durchzuführen, gibt natürlich ein schönes Glücksgefühl. Sowohl von den Pflanzen her, wenn diese blühen, wenn diese wachsen, aber auch von den Menschen her, wenn sie sich darum kümmern.“ (vgl. P2-140)*

*„Hier versuchen wir sensibel vor zu fühlen und begreiflich zu machen, dass es auch andere Wahrnehmung gibt. Um vor allen Dingen den ökologischen Zweck dahinter, dass wir im Sinne von Klimaschutz hier aktiv sein wollen.“ (vgl. P1-32)*

Den Stakeholdern ist der gemeinnützige Aspekt ebenfalls wichtig. Der soziale Gedanke soll gegenüber den wirtschaftlichen im Vordergrund stehen.

*„Für mich ist das die Win-Win-Situation der Gemeinnützigen. Sie sind nicht an eine Gewinnerwirtschaftung angewiesen, das heißt wir können uns die Zeit nehmen, indem wir eine Veränderung herbeiführen wollen, das heißt, wir tun was Gutes, wenn wir eben nicht vom Faktor Geld Geld-Faktor getrieben sind. Wir haben da wirklich die Möglichkeit zu sagen, so probieren wir das. Schau ma mal, wie das funktioniert, das System, diese besagte Win-Win-Situation dieser Unternehmung.“ (vgl. P1-50)*

Um nachhaltige Arbeitsverhältnisse umsetzen zu können, ist wiederum Wissen über Fördermöglichkeiten notwendig. Die befragten Stakeholder besitzen größtenteils Wissen über Fördermöglichkeiten oder haben je nach Größe des Unternehmens Zugang zu ExpertInnen, die dies managen.

Bei der Umsetzung des Trainings sind die Arbeiten unterschiedlich zu betrachten. Bei niederschwelligen Tätigkeiten wurden von den Stakeholdern schneller Arbeitsmöglichkeiten in Verbindung gebracht und dabei eher ein therapeutischer Effekt gesehen (z.B.: psychische Stabilisierung durch leichte körperliche Arbeiten).

*„Grünraum Betreuung. Reinigung zum Beispiel. Arbeiten im Sinne eines Verschönerungsvereins zum Beispiel die Regenrinnen frei machen.“ (vgl. P1-72)*

*„Generell Gärtnern als Programm anbieten, einzelne Fachgebiete herausnehmen; um sozusagen die Leute nicht zu überfordern.“ (vgl. P2-180)*

Bei höherschwelligen Tätigkeiten, wo vermehrt Fachwissen benötigt wird und die Verletzungsgefahr dementsprechend höher ist, wird der Wunsch nach einer fachspezifischen Begleitung genannt, die als Expertise dient, aber auch Bedenken, wie Machbarkeit und Haftung, abschwächen kann.

*„Um die Umfänge dieser Arbeit verstehen zu können; braucht es tatsächlich die Praktiker vor Ort, die sich mit den Menschen und mit den Arbeiten befassen.“ (vgl. P1-99)*

*„Es gibt viele verschiedene, unterschiedliche Arbeitsbereiche und in jedem Arbeitsbereich muss die jeweilige Expertise zusagen, ob das umsetzbar ist oder eben nicht.“ (vgl. P1-157)*

*„Ich denke da braucht es schon jemanden erfahrenen. Eine erfahrene Person, die die Situation auch beurteilen kann, sagen kann, okay; das kann man jetzt ja abtragen und dann ist das auch sicher und dann geht es. Dann sehe ich definitiv Aufgabengebiete, die auch erfüllt werden können.“ (vgl. P1-116)*

Um die Teilnehmer\*innen optimal auf die Arbeiten vorbereiten zu können, sollte es laut Stakeholdern Ausbildungsmöglichkeiten und Workshops für diese Arbeitsbereiche abgestimmt auf die Zielgruppe geben.

*„Ich würde unbedingt eine Ausbildung empfehlen, weil es einfach eine Kontrollmöglichkeit ist für den Auszubildenden, um zu testen wie weit seine Ausbildung gewirkt hat und andererseits auch eine Animation ist für den, der ausgebildet wird. Eine Ehre ist eine Auszeichnung, wenn man bestimmte Prüfungen besteht, aber auch sicherlich für den Arbeitsmarkt nützlich, wenn gewisse Zertifikate oder Nachweise vorgewiesen werden können.“ (vgl. P2-192)*

*„Kann mir Workshops oder Schulungen mit einem Schwerpunkt gut vorstellen. Wir haben schon ein Team von Waldpädagogen, die das machen könnten. Eine pädagogische Führung zum Beispiel oder einen anderen Schwerpunkt, den wir anbieten können.“ (vgl. P9-772)*

Den Stakeholdern ist weiters der Mehrwert der Arbeit mit der Zielgruppe wichtig, der Impact der durch das Arbeiten in der Natur entsteht und der Wert für Umwelt und Klimaschutz.

*„Unsere Motivation, dass wir hier diese naturnahen Gärten machen, ist der Klimaschutz. Die Möglichkeit also zu probieren, dass wir diesen Klimawandel stoppen und einen positiven Beitrag zur Verbesserung der Qualität und der Nachhaltigkeit liefern. Mit dieser Ausbildung den Erkenntnissen und Beobachtungen, die die Leute bei uns machen, werden die Leute sicherlich sensibilisiert und können auch die Erkenntnisse in ihr privates Umfeld tragen.“ (vgl. P2-213)*

*„Ich würde mich freuen, wenn dieses Projekt, dieses Vorhaben, dass ich so sehe, dass man den Wald auch in die Stadt bringen soll, etwas wird. Zumindest ist das auch meine Idee, ich will hier Bedingungen wie in einem Wald schaffen, weil es einfach das Beste ist für die Natur.“ (vgl. P2-220)*

### **Stakeholdergruppe Angebot AnbieterInnen von Arbeitskräften/Ausbildungen**

Im Folgenden wird bei der Stakeholdergruppe „Anbieter\*innen von Arbeitskräften/Ausbildungen“ unterschieden zwischen der Kategorie „Arbeitsmethoden zur Kompetenzerfassung“ und „Eignung für die Zielgruppe für Arbeiten in Wald und Naturgebieten“.

#### **Kategorie „Arbeitsmethoden zur Kompetenzerfassung“**

Bei der Frage, welche Kompetenzen in sozialintegrativen Betrieben gemessen werden, ist die Zielführung des jeweiligen Prozesses mit zu berücksichtigen. Wenn beispielsweise die Integration in den Arbeitsmarkt als Ziel zu sehen ist, werden folgende Kompetenzen erwähnt:

- Grundkompetenzen
- Softskills,
- pünktlich sein
- kommunikativ sein
- gute Erscheinungsformen haben
- gute Deutschkenntnisse

- gute Schreibkenntnisse,
- Umgangsformen,
- Präsentationsformen

Wenn das Ziel Stabilisierung der Qualifizierung ist werden auch folgende Kompetenzen genannt:

- Beherrschung körperlicher Funktionen
- Einfühlsamkeit
- Sich in jemand anderen hinein versetzen können
- Mut
- Motivation

In Verbindung mit Arbeitserprobung werden jene Kompetenzen erwähnt:

- Körperliche Belastbarkeit: tragen, knien, lange Stehen
- Fachkenntnisse wie massieren, malen, Umgang mit Maschinen

Zusammenfassend werden in den befragten sozial integrativen Betrieben alle Formen von Kompetenzen, sowohl instrumentelle als auch soziale, erfasst.

Bei der Fragestellung, wie Kompetenzen erfasst werden, ist bei elementarer Betrachtungsweise die Beurteilung oder Messung von Kompetenzen in den befragten sozial integrativen Betrieben in Wien auf die Beobachtung von Verhaltensmerkmale in sozialen Situationen einzugrenzen. Diese lässt sich grundlegend mit der Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeschreibung (siehe Theorie Kapitel 4.2.1.2 Erfassung von Kompetenzen) erklären.

Verhaltensbeobachtungen werden von Professionist\*Innen in jedem Arbeitsprozess angewandt. Beobachtungen finden in ausgewählten Situationen, die in Zusammenhang mit der Beobachtungsabsicht stehen, statt.

Bei der Beurteilung beruflich fachliche Kompetenzen, werden Teilnehmer\*Innen bei der Ausübung dieser Tätigkeit beobachtet. Beispiele hierfür werden hauptsächlich im Arbeitstraining genannt.

Für Rückschlüsse auf soziale Kompetenzen erfolgt die Beobachtung in sozialen Situationen: Umgang in der Gruppe, Erklären von Tätigkeiten. Diese Beobachtungen werden anschließend mit den Kolleg\*Innen besprochen. Hier wurde erwähnt: Arbeitsgruppenbesprechungen, regelmäßige Jours Fixes, regelmäßige Teamsitzungen oder zufällige, ungeplante Gespräche, in welchen Erkenntnisse und '„Neues“' geteilt werden, um den Informationsstand im Team aufrecht zu erhalten.

Verhaltensbeschreibungen können auch als Dokumentationen angesehen werden und werden im nächsten Punkt beschrieben.

Wichtig ist, dass diese Beobachtungen in Form von Teambesprechungen weiterverarbeitet werden (Teambesprechungen). Einerseits, um die Information zu sichern und andererseits sollen sie einem Kollektiv zugänglich gemacht werden, das die Daten weiterverarbeitet.

Abschließend werden, abhängig von der Organisation, gewisse Methoden vorgeschrieben. Diese Methoden dienen aber nicht nur der Messung von Kompetenzen, sondern können auch für andere Zwecke wie Qualitätssicherung und Controlling eingesetzt werden..

Hier kann es sein, dass die Erfassung der Kompetenzen nicht im Vordergrund steht. Die Daten könnten verwendet werden, um Betriebe miteinander zu vergleichen, um eine zum Beispiel bessere Wirtschaftlichkeit festzustellen.

Bei der Fragestellung welche Dokumentationsmethoden für die Kompetenzerfassung verwendet werden ist zu unterscheiden, ob die Methode vom Fördergeber vorgeschrieben wird oder intern eigene Methoden angewendet werden.

Vorgeschriebene Methoden sind eigens vom Fördergeber entwickelt und speziell auf den Betrieb abgestimmt. Bei Betrieben mit ähnlicher Zielsetzung und gleichem Fördergeber werden auch gleiche Methoden verwendet.

### **Interne Methoden**

Das sind eigens entwickelte Tools, wie Fragenkataloge oder Pläne, mithilfe derer innerhalb eines bestimmten Zeitraums Kompetenzen beschrieben werden. Es können auch eigene Berichte, wie Clearingberichte oder Berichte über bestimmte Besprechungen sein, in denen eine die regelmäßige Dokumentation stattfindet dokumentiert werden. Außerdem fallen darunter Verlaufsdocumentationen, wo Kompetenzen regelmäßig vermerkt werden oder Gesprächsprotokolle, wo die Vollständigkeit der Situation festgehalten wird. Wichtig ist, werden dokumentiert. Einfache Verhaltensbeschreibungen wie das Gesprächsprotokoll werden intern erstellt und dem Fördergeber zur möglichen Kontrolle bereitgestellt, um Qualität im Betrieb sicher zu stellen.

### **Methoden durch Fördergeber**

Oft werden Tools vom Fördergeber bereitgestellt, in denen Beurteilungen über einen gewissen Zeitraum dokumentiert werden sollen, Monitoring- Tools beispielsweise.

Hier werden '„Incoming'“ - und '„Outcoming'“- Faktoren, also Zustände beim Eintritt in die Firma und beim Verlassen, beschrieben.

Zusammenhängend sind Dokumentationen wichtig, da Zustände nach bestimmten Kriterien beschrieben werden und so bewertet werden können. Beobachtungen ohne Protokollierung beispielsweise sind schwierig weiter zu verwenden. Kritisch zu betrachten ist, dass Dokumentationsarbeit sehr Zeit aufwendig ist. Zeit, die möglicherweise bei der Betreuung des/der Teilnehmers\*in / der Teilnehmerin benötigt wird. Wird aber nicht dokumentiert, kann beispielsweise eine Kompetenzsteigerung schwer vermittelt und so auch nicht bewertet werden. In diesem Spannungsfeld wird versucht ein Ausgleich zu finden.

### **Kategorie „Eignung für die Zielgruppe für Arbeiten in Wald und Naturgebieten“.**

In der Kategorie Eignung der Zielgruppe können sich alle Beteiligten vorstellen, dass in ihrem Pool InteressentInnen für den Bereich Forstarbeit und Grünflächenbetreuung zu finden sind. Viele sind an Ausbildungen interessiert.

*„Es gibt viele Möglichkeiten, aber vor allem im Ausbildungsbereich, da wir viel mit Jugendlichen arbeiten. Ein Fünftel der Teilnehmerinnen hat von sich aus Interesse für eine Ausbildung im Grünflächenbereich bekundet. Viele wissen noch nicht ganz genau, was sie sich darunter vorstellen können. Wenn sie Schnuppern oder vielleicht sogar auch ein Praktikum machen könnten, würden es sogar wahrscheinlich sein, dass sie in diesen Bereich arbeiten wollen.“ (vgl. P3-233)*

*„Also ich kann mir sehr gut vorstellen, dass unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchaus auch in diesen Branchen arbeiten werden, vereinzelt, also nicht sehr viele, aber es ist sicher ein Bereich, wo sie tätig sein könnten.“ (vgl. P7-504)*

*„Ein großer Anteil von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist interessiert Ausbildungen in der Grünflächenbetreuung zu absolvieren. Ca. 150 Jugendliche warten derzeit auf eine Ausbildung und würden gerne in diesem Bereich arbeiten.“ (vgl. P3-239)*

*„Es kommt natürlich immer drauf an, wie weit die Kompetenzen bei den Teilnehmerinnen ausgebildet sind. Lehre ist natürlich auch das, was man anstrebt. Vielfach auch verlängerte Lehre oder Teilqualifikationen sind natürlich auch immer ein Thema, vor allem, wenn die Schüler schwach sind und vielleicht im sozialen Bereich ein Gruppensetting auch nicht aushalten würden.“ (vgl. P3-249)*

*Die Stakeholder schätzen die Jobchancen in diesem Bereich gut ein. Jedoch gibt es nur sehr beschränkte Ausbildungen in der Grünraumbetreuung/Waldarbeit und ohne Ausbildung wird der Zielgruppe wenig Chancen zugeschrieben. Diese Branche wird auch als sehr zukunftsorientiert gesehen. Es entstehen neue Arbeitsrichtungen im Bereich Green Care oder Green Jobs, die vielversprechend beurteilt werden. (vgl. P3-259)*

*„Also ich denk, diese Branche hat steigende Tendenz an Beschäftigungszahlen. Da werden neue Berufe entstehen und auch sehr viel mehr Jobs in diesem Bereich angeboten werden. Ich glaube, der Bedarf, dass es da Menschen gibt, die in der Natur verbunden mit sozialen Leistungen arbeiten wollen ist hoch und ich glaube, dass es sehr zunehmen wird.“ (vgl. P7-514)*

*„Allerdings fehlen den Jugendlichen Role Models, an denen sie sich orientieren können. Sie brauchen greifbare Vorbilder in ihrem unmittelbaren Umfeld.“ (vgl. P3-259)*

Ein befragter Stakeholder ist gut im Bereich Fördermöglichkeiten informiert. Instrumente, wie berufliche Assistenz sind bekannt und werden genutzt. (vgl. P6-481)

Über Stiftungen können Facharbeiterausbildungen und verkürzte Lehren gefördert werden. Auch Betriebe können Ausbildungen übernehmen. (vgl. P3-295)

Um ein Arbeitstraining zu bekommen, würden die Jugendlichen auch weitere Wegstrecken zurücklegen. (vgl. P2-276)

Bei den Ausbildungen ist oft das Alter der Jugendlichen und die Dauer der Ausbildung Thema. In den meisten Fällen ist auch eine eigene Finanzierung nicht möglich. (vgl. P3-309)

Bei den Ausbildungen oder Arbeitstrainings sollten unbedingt die Betreuungspersonen der jeweiligen Einrichtung mit einbezogen werden, da sie die Personen genau kennen und dementsprechend agieren können. Beim Beginn des Arbeitstrainings ist es wichtig, dass die Person nicht überfordert wird. Die Arbeiten sollten ähnlich wie am ersten Arbeitsmarkt gestaltet sein. (vgl. P7-489)

Ein hohes Potential steckt in Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus dem Justizbereich. Diese würden sich gerne im Naturbereich engagieren, haben aber aufgrund der Vorstrafen wenig Möglichkeiten. Teilweise haben sie auch schon Ausbildungen im Gefängnis im Grünraumbereich begonnen und würden diese gerne außerhalb abschließen. (vgl. P3-370)

Die Zielgruppe für mögliche Ausbildungen definieren die Stakeholder vielfältig.

*„Ich denke an Personen, die direkt im Forstbetrieb arbeiten und eben mit diesen Menschen zu tun haben, also mit dieser Zielgruppe auch arbeiten werden beziehungsweise auch jene Personen, die diese beiden Zielgruppen zusammenbringen. Innerhalb dieser Weiterbildung kann dieser Austausch dann auch sehr gut stattfinden und dann findet ein gemeinsames Lernen statt.“ (vgl. P7-632)*

*„Zum Beispiel könnte es eine Ausbildung für Leute geben, die andere Leute dann anleiten können, sozusagen eine Ausbildertätigkeit. Es könnte auch so sein, dass Menschen mit Beeinträchtigung durch Kenntnisse, welche sie über diese Ausbildung erlernen, eine mögliche Befähigung erhalten könnten, um auch besser im Wald arbeiten zu können. Ja, also ich denke, da braucht es von beiden Seiten wahrscheinlich eine Ausbildung.“ (vgl. P7-632)*

Tätigkeiten im Wald- und Forstbereich definieren die Stakeholder auch vielseitig. Es gibt viele Tätigkeiten, wo Bewusstseinsbildung stattfinden kann. Beispielsweise können Lehrpfade dazu beitragen, dass Menschen besser das Ökosystem verstehen. Es können Führungen mit einzeln definierten Stationen stattfinden. (vgl. P7-568)

Weiters besteht Bedarf an Hochschulen für StudentInnen, die sich gerne im sozialökologischen Bereich weiterbilden oder wissenschaftlich tätig sein wollen. Auch Praktika wären interessant, um sich zu orientieren oder neue Erkenntnisse zu erleben. (vgl. P7-544)

Im Bereich Arbeitstraining im Forstbereich definieren die Stakeholder viele Möglichkeiten.

*„Zum Beispiel Grenzen abgehen, schauen ob der Zaun noch steht. Vielleicht bei Versuchsflächen schauen, Pflanzen zählen wie oft findet man diese Art von Pflanze in diesem einen vordefinierten Bereich. Die Personen können auch Wege abgehen beziehungsweise neben den Wegen schauen ob Müll abgelagert wurde und dann einsammeln. Falls Neophyten in der Region ein Problem sind kann man mit den Personen auch die Neophyten entsorgen oder Maßnahmen treffen, damit man da die Pflege forcieren kann. Oder einfach Waldpflege im klassischen Sinne, aber auch beim Putzen der Maschinen im Winter kann geholfen werden. Tiere füttern, tägliche Wege, ...“ (vgl. P7-568)*

Zusammengefasst gibt es eine Vielzahl von Tätigkeiten, die die Stakeholder als geeignet für die Zielgruppe einschätzen.



## INHALTSANALYSE INTERVIEWS

KZL	Ankerbeispiele	Reduzierte Paraphrasierung
1 [1 TÄT-All]	<p>P1:also Wir sind ein gemeinnütziger Bauträger verrichten und beraten Liegenschaften in eigenen Namen. Wir sind tätig im Raum Niederösterreich Wien und der Steiermark und richten dort eben Liegenschaften und verwalten diese .(vgl P1-5)</p> <p>P2: Mein Unternehmen beschäftigt sich mit hausbetreuung. Beginnend von Betreuung des Hauses direkt stiegen waschen kontrollgänge aber auch arbeiten in der freien Natur grünflächenbetreuung Streichen baumschnitte etc. (vgl. P2-128)</p> <p>P4: Wir haben einen land und forstwirtschaftlichen Betrieb äh Von landwirtschaftlicher Seite ist es ein Acker Grünland Betrieb mit milchkühen und milchziegen im Forst bewirtschaften wir 5 Hektar Wald das ist ein mischwald. (vgl. P4-375)</p> <p>P4: landwirtschaftlich gsehn äh beginnt es mit sehr viel äh stallarbeit, die Kühe Pflege die Kühe melken füttern ähm in weitere Folge am Acker ist es so dass man den äh Acker pflügen muss die Felder bestellen muss die Ernte,... am Forst ist es einerseits das Brennholz zu machen, ein bisschen Bauholz zu machen was man zuhause braucht und Kleinigkeiten zum verkaufen (vgl. P4-382)</p>	<p>Verwaltung von Liegenschaften in Wien und Steiermark</p> <p>Grünflächenbetreuung von Häusern</p> <p>Land und Forstwirtschaft, Vieh und Waldbesitz</p> <p>Arbeit: Tiere pflegen, Holzerzeugung Wald</p>

	<p>P5: NPO - Sozialberatung, Rehabilitation (Mobilität, Lebenspraktische Fähigkeiten), Jugendgruppe, Jugendcoaching, Jobcoaching, Arbeitsassistenz, Technik Assistenz, Berufliches Kompetenzzentrum mit Bildungsassistenz und Medienproduktion, Mitglieder Service, Hilfsmittelshop, temporäre Wohneinheiten, Selbsthilfegruppen, Massage Fachinstitut, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Buchhaltung, Personalbüro (vgl. P5-433)</p> <p>P9: :unser Betrieb der Naturpark Sparbach von der Stiftung Fürst Liechtenstein ist ein forstbetrieb Wir sind äh landwirtschaftliche und forstwirtschaftliche Betrieb mit sitz in wilfersdorf und haben hier in Sparbach eben äh einen naturpark äh dabei der naturpark ist ein Saisonbetrieb Wa geöffnet von April bis November und ist ein Naherholungsgebiet im südlichen wienerwald liegen wir. (vgl. P9-713)</p>	<p>-direkt verwenden—</p> <p>Forstbetrieb mit Naturpark</p>
--	---	---

<p>2 [1TÄT-Bee]</p>	<p>P2: gerade die Tätigkeiten in der Natur sprich die gartenarbeiten, gartenpflege arbeiten was wir hier haben das naturnah Gärtnern ist sicherlich ein ganz ganz schöner und wichtiger Teil und wichtige Beschäftigung für die Menschen beeinträchtigen. (vgl. P2-135)</p> <p>P4: Gut geht es beim scheiter schlichten. man kann die Leute im Wald einsetzen zum setzen von Bäumen Pflege von Bäumen und dergleichen. (vgl P4-388)</p> <p>P4: Als Dienstnehmer, Praktikanten, Volontäre, Funktionäre (vgl. P4-439)</p> <p>P9: Dem gegenüber bin ich sehr offen Ich denke schon speziell in der Naturpark Instandhaltung im pflegearbeiten äh Kleinigkeit in der Versorgung der Tiere aber die aufgaben sind sehr vielfältiger rast und ruhebereiche Pflege oder äh die Wiesen und Wanderwege Instandhaltung also gibt es äh sehr viel. forstlich kann man sich vorstellen eventuell der eine oder andere kulturpflege zu machen aber da gibt es sicher ein Betätigungsfeld ja mhm (vgl. P9-720)</p>	<p>Naturnahe Gartenarbeit für Menschen mit Beeinträchtigung</p> <p>Scheiter schlichten und Bäume pflegen für Zielgruppe</p> <p>--gleich verwenden--</p> <p>Pflegearbeiten im Park-Wald-Wiesen-Wanderwege, Versorgung der Tiere, Kulturpflege</p>
<p>3 [1ERF-AII]</p>	<p>P1: Das bedeutet Veränderung, das hat sich natürlich setzen lassen müssen im konkreten Beispiel haben wir eine Alt Wiener Wohnhausanlage die 307 Wohnungen beinhaltet und da sind natürlich viele Menschen dort sage ich natürlich ganz plakativ ausgedrückt natürlich war die</p>	

	<p>neu gedacht es war eine Skepsis da, es gab aber auch die mutigen die was sagen, wir gehen vor, wir sind Pioniere wir wollen das umsetzen auch für uns war es Neuland es hat sich aber insofern bewahrheitet dass wir heute sehen wie sich die Population im Objekt wiedergibt wir bekommen laufend Berichte von einem Hasen Pärchen, das was man sieht. Es gibt einen Igel Bau. Es gibt Rückzugsorte für Pflanzen Plätzchen. Wir merken natürlich auch dass dieser Prozess nicht in kurzer Zeit abgeschlossen werden kann und es immer wieder mal negativ behaftete Meldungen gibt wir diese natürlich objektiv beurteilen und auf den Einzel Bedarfs Wunsch eingehen müssen es ist für uns auch ganz wichtig für alle die Menschen die sagen Nein, die abgemähte Wiese ist die ideale hier versuchen wir sensibel vor zu fühlen und begreiflich zu machen dass es auch andere Wahrnehmung gibt um vor allen Dingen den ökologischen Zweck dahinter das im Sinne von Klimaschutz wir hier aktiv sein wollen. (vgl. P1-32)</p> <p>P1: für mich die Win Win Situation der Gemeinnützigen. nicht an einer Gewinnerwirtschaftung angewiesen, das heißt wir können uns die Zeit nehmen äh indem wir eine Veränderung herbeiführen wollen das heißt wir tun was gutes wenn wir eben nicht vom Geld Faktor getrieben sind. Das heißt wir haben da wirklich die Möglichkeit zu sagen so probieren wir das. Schau mal wie das funktioniert. Das</p>	<p>Leute müssen sich daran gewöhnen</p> <p>-Pionierarbeit-</p> <p>Positive Naturveränderung</p> <p>Auch auf negative Stimmen eingehen und Überzeugungsarbeit im Sinn vom Klimaschutz machen</p>
--	---	---

	<p>System diese besagte Win Win Situation dieser Unternehmung. (vgl. P1-50)</p> <hr/> <p>P4: Wir haben einen Sohn mit down Syndrom. er arbeitet in der werkstätte in einem mobilen auftragsdienst. Am Wochenende ist er zuhause und hilft tatkräftig in der Landwirtschaft mit Wir haben das letzte Jahr auch Bäume gepflanzt und da hat er fleißig mitgeholfen durch das kann ich mir sehr gut vorstellen dass man menschen mit Beeinträchtigung hier einsetzen kann und das ist auch absolut Sinn macht (vgl. P4-391)</p> <p>P5: Sehr positiv, in unserer Organisation haben derzeit über 25% der Dienstnehmer Einschränkungen (begünstigte Behinderte) (vgl. P5-441)</p> <hr/>	<p>Win Win Situation der Gemeinnützigen -Geldfaktor fällt weg</p> <p>Sohn mit Down Syndrom kann gute Arbeit leisten</p>
4 [1ERF-Zus]	<p>wir gemeinsam mit den bewohnern auch das Projekt durchführen und von diesen eine sehr gute Rückmeldung bekommen, weil unsere ja Teilnehmer des Projektes zum Beispiel, die Leute die das Projekt bei uns durchführen äh äh sehr gut ankommen sie</p>	<p>Gute Rückmeldung von Bewohnern</p> <p>TeilnehmerInnen können sich gut in Sozialraum einfügen</p>

	<p>unterhalten sich auch etwas mit den Menschen und sie ist eine Win Win Situation weil von beiden Seiten also das positive Feedback kommt ähm mit den Leuten kann man reden mhm sowohl generell man versteht sie versteht ihre Sprache man versteht aber auch ihr gemeinsames Ziel offensichtlich also die Menschen die hier wohnen sind größtenteils sehr naturverbunden und die Menschen die hier die Arbeit machen freuen sich dass sie naturverbunden Arbeit machen können und das gemeinsam mit den Bewohner durchzuführen und das gibt natürlich ein schönes Glücksgefühl sowohl von den Pflanzen her wenn diese blühen wenn diese wachsen aber von den Menschen wenn sie sich darum kümmern.</p> <p>(vgl. P2-140)</p> <p>P4: ja vor 2 Jahren haben wir sehr viele Scheiter zum Produzieren gehabt da haben wir vom mobilen auftragsdienst drei Männer gehabt die haben uns beim scheiter schlichten geholfen das war perfekt(vgl.P4-397)</p> <p>P4: Wir haben uns durch die Verbindung unsere sohnes beim mobilen auftragsdienst gemeldet, dass wir Arbeit hätten dann sind 3 Leute gekommen für 5 - 6 Stunden und es war eine hervorragende Arbeit (vgl P4-400)</p> <p>P5: Als Dienstnehmer, Praktikanten, Volontäre, Funktionäre (vgl. P5-444)</p>	<p>Gutes Zusammenspiel: Natur, Arbeit, Soziales</p> <p>Arbeitsauftrag                      Scheiter schlichten</p>
--	--	--

		-1:1--
5 [1FÖR-Umg]	<p>P5: Projektförderungen – z.B. SMS, FSW</p> <p>Individualförderungen – z.B. SMS, FSW, AMS, PVA (vgl. P5-446)</p>	--1:1--
6 [1FÖR-Int]	<p>P4: Die Green Care Geschichten kenne ich schon sie sind mir bekannt Wir haben auch versucht mal einen so einen Green Care Betrieb zu machen aber ja Wir sind noch in der denkphase (vgl. P4-405)</p> <p>P4: --weitere Förderungen-- Nein das kenne ich nicht das ist mir nicht bekannt. (vgl. P4-409)</p> <p>P5: Ja – es ist für jeden Einzelfall zu evaluieren und den individuellen Möglichkeiten Rechnung zu tragen (vgl. P5-449)</p> <p>P9: über die informieren wir uns schon sehr gut sei es übers AMS oder auch über den Verein der Naturpark Niederösterreich tut sich da immer wieder äh was auf, weil es den Naturpark. Was schwieriges Geschäft ist die</p>	<p>Green Care möglich</p> <p>--1:1—</p>

	<p>Einnahmen sang beschränkt und die Ausgaben doch das Personal und Instandhaltung äh ordentliche und dann muss man natürlich oder kann man auf verschiedene förderungsmöglichkeiten dann zurückgreifen da sie dann erfreulich meins und was gibt (vgl. P9-742)</p>	<p>Förderungen bekannt</p>
<p>7 [1ARB-Mög]</p>	<p>P1: Nur es gibt auch viele verschiedene unterschiedliche Arbeitsbereiche und in jedem Arbeitsbereich muss die jeweilige Expertise zu sagen ob das umsetzbar ist oder eben nicht.</p> <p>P2: Rücksicht darauf genommen wird dass die Menschen die arbeiten unter Beobachtung stehen und dass sie gewisse Ordnung einhalten und auch unter Beobachtung stehen ob sie die arbeiten sinnvoll mit einer gewissen fachlichen Inspiration machen und und auch ob sie hier sozusagen gemeinsam mit den Lehrkräften oder mit uns hier sich weiterentwickeln und da seh ich ein super Potential. (vgl P2-168)</p> <p>P5: Es ist für jeden Einzelfall zu evaluieren und den individuellen Möglichkeiten Rechnung zu tragen, es gab in der Vergangenheit Arbeitstrainings von wenigen Stunden bis zu etlichen Monaten (vgl. P5-452)</p> <p>P9: : Mhm das wäre ein Arbeits trainingsmaßnahmen mhm wie gesagt im naturpark gibts da so viele unterschiedliche arbeitseinsätze wo man sich</p>	<p>--Begleitperson nötig--</p> <p>Begleitung notwendig, fachliche Inspiration und Arbeitswille gewünscht</p> <p>-1:1--</p>



	das zeitlich begrenzt schon mal vorstellen kann. (vgl. P9-753)	
8 [1ARB-Ges]	<p>P1: Verwaltungsbereich die Grünraum Betreuung.</p> <p>Reinigung zum Beispiel Hochbeete im Sinne des verschönerungsvereins zum Beispiel die Regenrinnen äh frei machen, jemand der vielleicht auch als kommunikationsstelle vor Ort fungiert für die Mieterinnen und Mieter das hat sich auch bei unseren Projekten in der Favoritenstraße gezeigt.</p> <p>Das ist natürlich eine Verkürzung des üblichen Wegs den wir normalerweise haben.</p> <p>(vgl. P1-72)</p> <p>P1: Um die Umfänge diese Arbeit verstehen zu können braucht es tatsächlich die Praktiker vor Ort die sich mit den Menschen befassen und mit den Arbeiten befassen.</p> <p>(vgl. P1-99)</p> <p>P1: Hier Wir haben einen sehr reichen Baumbestand von 160 Bäumen, das lass ich aber auch nur den konzessionierten Gärtner machen. Die was den Baumschnitt auch durchführen kann, so dass die Baumbestände so lange wie möglich erhalten bleiben sollen ohne vorher .. aber es geht natürlich hier auch um haftungsfragen für uns. Ja und deswegen tendenziell eben aus dem ersten Impuls heraus eher Nein. (vgl. P1-107)</p> <p>P1: grundsätzlich ja aber wenn sie jetzt sagen das totholz zu entfernen dann kommt gleich mal plakativ der quirlige</p>	<p>Arbeiten wie Verschönerungsverein, Kommunikationsstelle vor Ort gewünscht</p> <p>--1:1—</p> <p>--Baumarbeit nur Expertise oder Ausbildung—</p>

	<p>Baumstamm Ich denke mit der brauchte schon jemanden erfahrenen erfahrene Person die Situation auch beurteilen kann sagen kann okay das kann man jetzt ja abtragen und dann ist das auch sicher und dann geht es dann seh ich definitiv in aufgabengebietes auch erfüllt werden kann</p> <p>(vgl. P1-116)</p> <p>P2: generell Gärtnern als Programm anbieten einzelne fachgebiete herausnehmen um sozusagen die Leute nicht zu überfordern</p> <p>(vgl. P2-180)</p> <hr/> <p>P2: hier einen Ort haben bei dem sie sich treffen. sie müssen an einem Wochentag um diese Zeit hier sein, hier fassen sie das Werkzeug aus und die Materialien und gehen aufs Gelände. und das auch beobachtet und trainiert wird. werden die sich benehmen in der Öffentlichkeit. Ich glaube dass das heute mindestens die Hälfte ist wenn das benehmen und der Auftritt gut ist dann ist es schon Hälfte des gesamten Auftrag sehr viel getan. (vgl. P2-184)</p> <p>P2: --Ausbildung-- Würde ich unbedingt empfehlen weil es einfach eine kontrollmöglichkeit ist für den Ausbilder um zu testen wie weit seine Ausbildung gewirkt hat und andererseits auch eine Animation ist für den der ausgebildet wird. Eine Ehre ist eine Auszeichnung, wenn man bestimmte Prüfungen besteht aber auch für den Arbeitsmarkt sicherlich nützlich ist wenn gewisse Zertifikate oder Nachweise vorgewiesen werden können</p> <p>(vgl. P2-192)</p>	<p>Gefahr- Haftung ..Experte notwendig</p> <p>--Leute sollen nicht überfordert werden</p> <p>--Treffpunkt notwendig--</p> <p>--Achtung auf gutes Auftreten--</p>
--	--	--



	<p>P4: natürlich kann ich mir auch das vorstellen ja natürlich in welcher Form auch immer kommt immer auf die Betreuung drauf an aber ich kann es mir vorstellen</p> <p>(vgl. P4-413)</p> <p>P4: Ich würde den zeitlichen Verlauf so planen dass von der Witterung hier ähm dieses Training nur bei schönwetter stattfindet. von der zeitlichen Abfolge denke ich ein paar Stunden am Vormittag wäre gut man sollte nicht zu viel verlangen. was unserem Betrieb betrifft kann man sich auch eine Mischung machen aus Landwirtschaft und Forst. Zum Ausgleich auch ähm mit den Tieren sich beschäftigen Kälber streicheln usw dann eine Stunde den Wald fahren vielleicht baumpflege jungpflanzen setzen (vgl. P4-418).</p> <p>P9: ich äh selbst glaube dass ein arbeitstraining und ein vernünftiger Einsatz nicht an einen Ort passieren sollte sondern das ganze auf mehrere naturparke oder andere Unternehmen aufgeteilt sein soll, damit jeder Naturpark äh einen zeitlichen horizont hat, Was 2 Wochen ungefähr für für den beginnt jetzt einmal dieser nur mehr sehr kurzen Saison und dann zieht man Schlusstrich und ein Resümee und fürs nächste Jahr dass wir das ordentlich äh vorbereitet mhm da kann man sicher langfristige ... man abwägen ob es ob es für den jeweiligen Naturpark oder betrieben passt mhm</p> <p>das Training zu gestalten sowie der Arbeitsalltag abläuft also</p>	<p>Motivation: Klimaschutz</p> <p>Alle lernen mit!</p>
--	---	--

	<p>natürlich zu geschneiderte arbeiten überlegen schauen wie welche und ob die Menschen Beeinträchtigung dann tatsächlich auch haben und dass wir das einfach abstimmt hat die Arbeit zu zum Menschen das ist dann zusammenpasst</p> <p>(vgl. P9-757)</p> <p>Theme Workshops</p> <p>P9: kann man das mit einem Schwerpunkt gut vorstellen dass man das anhand einer Führung äh abdeckt also laufend nicht da unsere Ressourcen und Kapazitäten net reichen aber Wir haben schon ein Team von waldpädagogen oder dass wir das selber machen eine pädagogische Führung oder in anderen Schwerpunkt ah wo man wo wir das anbieten kann</p> <p>natürlich in aller Munde ist Ist der klimawandel und da haben wir die Klima fite waldbewirtschaftung Da sind wir jetzt doch gerade dabei dass wir in den nächsten eineinhalb bis 2 Jahren einen Naturschutz weg bauen Wir wollen einen Bereich im Naturpark Bahn wo auch der Klimawandel einen focus hat.Die Bahn bestehende und die Pflanzen passen hier gut zusammen und das ist sicher ein Schwerpunkt für eine weitere Schulung oder eine Führung Also schwerpunktmäßig ist das schon möglich aber im Alltag nicht weil die ressourcen nicht passen</p> <p>(vgl. P9-772)</p>	<p>--1:1—</p> <p>Schönwetter Training—</p> <p>Mischung aus Land- und Forstarbeit in Kombi mit Erholung/Therapie – Kälber streicheln</p> <p>Arbeitstraining soll an mehreren Plätzen stattfinden...</p> <p>-Kombi Naturparke- andere Arbeiten</p>
--	---	--

		<p>Workshop mit Schwerpunkte von -Naturpark - andere in Arbeit einbauen</p>
--	--	---

**Auswertung Stakeholder Anbieter Arbeitskräfte/Ausbildungskräfte**

KZL	Ankerbeispiele	Reduzierte Paraphrasierung
1[2INT-Art]	P3: Es gibt viele aber vor allem im ausbildungsbereich da wir viel mit Jugendlichen arbeiten.	

	<p>Ein Fünftel der TeilnehmerInnen hat von sich aus Interesse für eine Ausbildung im grünflächenbereich viele wissen noch nicht ganz genau was sie sich darunter vorstellen können wenn sie Schnuppern könnten oder so oder vielleicht sogar auch ein Praktikum machen könnten würden es sogar wahrscheinlich wir sein.(vgl. P3-233)</p> <p>P6: in unserem Projekt gibt es einen Bereich Handwerk/Garten. Diese TeilnehmerInnen sind interessiert an Arbeiten im Garten. (vgl. P6-458)</p> <p>P7: Also ich kann mir sehr gut vorstellen dass unsere Teilnehmer drinnen und Teilnehmer durchaus auch in diesen Branchen arbeiten werden vereinzelt also nicht sehr viele aber es ist sicher ein Bereich wo sie tätig sein könnten (vgl.P7-504)</p> <p>P8: --Tätigkeitsbereich—Tagesstätte, 31 Klienten mit psychische Erkrankungen, arbeitsfelder: umfassender gemüsegarten von Kräutern und Blumen die Verarbeitung der eigenen Produkte in der Küche (vgl. P8-656)</p> <p>P8: grundsätzlich ja Interessens immer wieder da. (vgl. P8-670)</p>	<p>Jugendliche im Ausbildungsbereich-Interesse.. Schnuppern notwendig</p> <p>--1:1—</p>
--	--	---

2[2INT-Poo]	<p>P3: bei uns beginnt die Teilnehmerquote mit 15 also mit Ende der Schulpflicht wenn sie eben arbeiten dürfen und endet mit 24 das heißt die altersspanne ist relativ weit von denen die noch keine fertige Ausbildung in diesem Bereich haben</p> <p>Ein Fünftel so ungefähr das sind im Jahr so zirka hundert 150 Jugendliche (vgl. P3-239)</p> <p>P3: alle streben wenn ich in der Ausbildung an- das raten wir ihnen natürlich auch sie sind dann höher qualifiziert und haben dann eine bessere Chance am Arbeitsmarkt</p> <p>es kommt natürlich immer drauf an wie weit die Kompetenzen bei den Teilnehmerinnen ausgebildet sind Lehre ist natürlich das auch was man anstrebt vielfach auch verlängerte Lehre aber Teilqualifikationen sind natürlich auch immer ein Thema vor allem wenn die Schüler schwach sind Und vielleicht im sozialbereich ein gruppensetting auch nicht aushalten würden. (vgl. P3-249)</p>	<p>Hohe Altersspanne von Jugendlichen</p> <p>Ausbildung Alter und Wissen abstimmen</p>



	<p>P6: Aktuell sind ca. 6 Personen interessiert im Bereich Garten/Natur zu arbeiten (vgl. P6-462)</p> <p>P7: Das sind vielleicht ein bis zwei TeilnehmerInnen pro Jahr. Was die in diesem Bereich evtl tätig sind und sich solche Tätigkeiten auch vorstellen können das beruflich zu machen weiterhin. (vgl. P7-508)</p>	
3[2JOB-Neg]	<p>P8: Wir haben teilweise nicht so gute Erfahrungen gemacht Wir haben 2 junge Männer die schon jetzt die schon jetzt das dritte Jahr practicas in Gemeinden absolvieren und diverse Tätigkeiten dort ausführen es ist immer dort eine Chance für eine Übernahme die wir leider dann doch immer durch einsparungsmaßnahmen nicht umgesetzt wird was für die jeweiligen Klienten sehr frustrierend ist Arbeitsplätze zu finden in diesem Bereich ist anscheinend nicht so einfach (vgl. P8-676)</p>	Negative Erfahrung—kein Platz am Arbeitsmarkt
4[2JOB-Ber]	<p>P3: genau es ist ziemlich schwierig eine Lehrstelle in diesem Bereich zu bekommen. sie sind sehr begrenzt wenn man eine gute Ausbildung als Gärtner hat ist es gut. in diesem Bereich sind die Chancen ziemlich gut neue Berufe Green Care, green jobs ist Grad jetzt ähm gut im Kommen mit der Stadtbegrünung auch... Ich schätze die Chancen hier ziemlich hoch ein.</p> <p>Wenig wir versuchen immer wieder die Jugendlichen in</p>	<p>Wenig Lehrstellen</p> <p>neue Berufe aufstrebend!—</p>

	<p>diese Richtung zu orientieren aber äh Das Problem ist sie orientieren sich viele an Roll Models und da gibt es noch sehr wenige deswegen ist es noch nicht so populär oder so gut angekommen bei den Jugendlichen da müsste man noch viel in Aufklärung investieren</p> <p>Ja sowas zum Beispiel, ähm Jugendliche orientieren sich hauptsächlich an bekannten oder Verwandten sie orientieren sich einfach in ihrem Umfeld und da gibt es noch wenig Leute die in diesem Bereich arbeiten aber natürlich wäre sinnvoll wenn man diese Berufe in den Schulen vorstellen könnten mit anschauungsmaterial damit man ihnen das ein bisschen schmackhafter macht oder Schnupper Praktika vergibt (vgl. P3-259)</p> <p>P6: Die Jobchancen sind sehr unterschiedlich. Viele TeilnehmerInnen haben keine Ausbildung in diesem Bereich aber bereits Wissen und Erfahrung. Und natürlich auch aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht immer die volle Einsatzfähigkeit. Andere TeilnehmerInnen haben noch ein Wissen aber sind sehr wissbegierig und motiviert neues zu lernen. Daher ist es schwierig Betriebe davon zu überzeugen Menschen mit dem „nicht optimalen“ Lebenslauf oder Bedingungen einzustellen um das Können zu testen. Ausbildungen in diesem Bereich haben wir eher selten. Einige TeilnehmerInnen haben bereits eine Lehre oder</p>	<p>Role Models</p> <p>Anschaungsmaterial</p>
--	--	--

	<p>Anlehre gemacht oder begonnen. (vgl. P6-464)</p> <p>P7: Also ich denk diese Branche hat steigende Tendenz an beschäftigungszahlen also es wird da werden der neue Berufe entstehen und auch sehr viel mehr Jobs In diesem Bereich angeboten werden also ich glaube der Bedarf das es da Menschen gibt in der Natur arbeiten im verbunden mit sozialen leistungen, ich glaub dass es sehr zunehmen wird. (vgl. P7-514)</p> <p>P8: Wir bieten keine Ausbildung an Wir bieten aber hier die Chance einer Qualifizierung an. Wo man lernt mit den diversen Geräten um zu gehen, wo man lernt wie man sie bedient um eine gewisse Stabilisierung zu bekommen aber eine richtige Ausbildung in diesem Bereich haben wir nicht. Qualifizierung wo wir bereits zusammengearbeitet haben ist z.b. der ökokreis Zwettl. vermittelt haben wir leute mit dem söb verwurzelt ähm die danach Leute für den Grünraumbereich vermitteln (vgl. P7-682)</p>	<p>Eigenes Projekt für Justiz gestalten—</p> <p>Naturarbeit mit Sozialbetreuung viel Chancen</p>
5[2FÖR-Neg]	<p>P7: also in diesem Bereich kenne ich mich nicht besonders gut aus und wenn punktuelle unterstützungen wo vielleicht lehrgänge oder seminare gefördert werden aber ich glaube es gibt noch nichts breites.(vgl. P7-524)</p>	

<p>6[1FÖR-Int]</p>	<p>P3: Über Stiftungen vergeben wie recht viel das sind dann eben Facharbeiter intensivausbildungen wo Jugendlichen gefördert werden Und eine verkürzte Lehrer machen das übernimmt das AMS aber auch teilqualifikationen werden gefördert verlängerte Lehren werden gefördert. Ein Betrieb kann es übernehmen Es gibt sicher hier einige Möglichkeiten, Praktikas zum Beispiel(vgl. P3-295)</p> <p>P6: Die berufliche Arbeitsassistentz unterstützt Menschen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Entweder durch Trainings, Workshops, Arbeiten in diesem Bereich, Schulungen und soziale Kompetenzen. Weiters werden sie auch unterstützt um wieder in einem geregelten Arbeitsalltag eintauchen zu können. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit sowie der Umgang mit Firmen und Kollegen werden trainiert. Auch die Jobsuche oder Ausbildungen werden gemeinsam mit der Assistentz besprochen und erarbeitet. (vgl. P6-481)</p> <p>P8: also grundsätzlich kenne ich das Angebot in unserer Region, mit dem bbrz haben wir öfters Kooperationen also hier im lokalen Bereich das was für uns halt relevant ist, wobei unsere Aufgabe grundsätzlich nicht darin besteht dass wir solche Dinge vermitteln. wenn also die Klienten soweit sind und da Bedarf besteht übergeben wir dann meistens an die arbeitsassistentz und die verfolgen dann weiter. Das sind</p>	<p>Stiftungen mit AMS</p> <p>Arbeitsassistentz bekannt</p>
--------------------	--	--



	<p>dadurch dass wir hier verschiedene Altersklassen bedienen geh ich davon aus dass da etwas dabei sein wird. kommt immer drauf an ältere sind interessiert an Facharbeiter intensivausbildungen wenn es kürzer ist und es ist auch immer ein finanzielles Thema. eine ganze Lehrer zum Beispiel dauert lang. Schwierig alle 3 Jahre zu investieren Es kommt eben drauf an was angeboten wird aber auch für die Qualifikationen würden wir sicher einige Leute finden die das Angebot gerne in Anspruch nehmen.(vgl. P3-309)</p> <p>P3: Ich denke da gibt es immer unterschiedliche Schwierigkeiten. körperliche Beeinträchtigungen ähm müsste man zum Beispiel schauen dass man das arbeitsgebiet so anpasst dass sie es schaffen können. Psychische beeinträchtigungen oder bei sozialen Verhaltensauffälligkeiten ist natürlich immer, dass man sich das genau anschauen muss inwieweit wirkt sich das aus. viele haben halt in diesem Bereich Schwierigkeiten in einer Gruppe sich zu integrieren oder auch arbeitsanweisungen anzunehmen. allerdings streben gerade die mit Schwierigkeiten im Sozialverhalten gerne Berufe in der Natur an. Da man dort weniger mit Leuten zu tun hat und da auch mehr Freiraum hat. für diese Gruppierung wäre es wahrscheinlich besonders interessant.(vgl. P3-328)</p> <p>Casting schwierig. es kommt immer drauf an. man kann vielleicht nicht alles gleich</p>	<p>Facharbeiter Intensivausbildung</p> <p>Zeitliches und finanzielles Thema</p> <p>Verschiedener Zugang auf verschiedene Beeinträchtigungen</p>
--	---	---

	<p>erkennen. Ich würde die Leute hier schnuppern lassen um ausprobieren zu können ob es funktioniert</p> <p>P3: ja würde ich auf alle Fälle so machen. wir begleiten die Teilnehmerinnen recht lang und kennen sie recht gut die kennen auch die problematiken ganz gut. (vgl. P3-338)</p> <p>P3: ---Justiz---ja wenn ich das schon darf Wir haben ganz viele Teilnehmerinnen aus dem justizbereich also gerade straffällige jugendliche und junge Erwachsene die sich wahrscheinlich aufgrund ihrer hafterfahrung sehr gerne im naturbereich engagieren würden oder Ausbildungen in diesem Bereich anstreben wollen wäre es toll wenn es wenn es eine Möglichkeit gäbe Jugendliche oder auch junge Erwachsene mit Vorstrafen zu nehmen sonst ist es sehr schwierig ist diese Leute zu vermitteln</p> <p>natürlich ein Leumundszeugnis ähm können Sie nicht aufweisen und so sind sie im Vorhinein schon sehr stigmatisiert</p> <p>Es gibt auch Möglichkeiten für grünraum Betreuung oder Garten Ausbildung Gefängnis die was die Leute auch nicht abschließen können und dann auch sehr dankbar sind wenn irgendwo ein Angebot wäre wo sie die Ausbildung fertig machen können</p> <p>normalerweise sind die Ausbildung im Gefängnis ganz gut die arbeiten mit Berufsschule zusammen des ist sehr vergleichbar. teilweise wenn sie auf Freigang sind oder im Gelockerten Vollzug</p>	<p>Natur gut für introvertierte Persönlichkeiten</p> <p>Beraterbefragung statt Assessmentcenter möglich</p>
--	---	---





	<p>P7: --wissenschaftlich arbeiten--ja natürlich sollte das Handeln der an leitenden oder der lehrenden ähm auf wissenschaftlichen Grundlagen passieren dann tut man sich auch leichter zu begründen warum man welche Settings verwendet warum welche arbeiten verwendet</p> <p>Ja definitiv, also masterarbeiten sind nur kleine Brocken die der erforscht werden können aber masterarbeiten sind auch oft der Grund dafür dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein Berufsfeld hineinflinden dort erste Kontakte knüpfen und dort ähm in ein berufsfeld reinkommen die sehr ausfüllen (vgl. P7-544)</p> <p>P7: --greenjobs--Die Sinn machen also da finden viele Beschäftigte einen Sinn in ihrer Arbeit, das sind Berufe die sie erfüllen sein können und ich hab das Gefühl viele Menschen flüchten sich in solche Berufe um ihrem Alltag auch einen Sinn zu geben also viele haben vielleicht Berufe wo sie nicht sehen was am Ende des Tages herauskommt wenn sie den ganzen Tag am PC sitzen und bei Green Jobs sieht man im Nachhinein okay ich mache was sinnvolles dafür dass zum Beispiel das Argument möchte der Generation nach sich einmal schöne natürliche Welt weitergeben eine gute Umgebung einen Umwelt die nicht mit Schadstoffen belastet ist dass erachten sehr viele als sinnvolle Tätigkeit wenn sie dann noch dafür bezahlt werden ist es eine gute Kombination</p>	<p>2-3 Wochen Praktikum mindestens</p>
--	--	--

	<p>(vgl. P7-557)</p> <p>P7: --Wald--Im bereich forstwirtschaft und wald Was gibt es ähm sehr viele Tätigkeiten ähm wo Bewusstseinsbildung stattfinden kann also man kann lehrpfade entwickeln hä man kann dazu beitragen dass die Menschen das Ökosystem verstehen, man kann führungen machen, Was schöne Stationen machen wo die Leute selbst durchgehen oder mit einer anleitenden Person Stationen durchspielen man kann auch mit Gruppen in den Wald gehen und dort Pflege machen oder einfach Müll aufsammeln nach Dingen suchen die nicht in den Wald gehören Pflanzenarten bestimmen Tiere beobachten achtsamkeitsübungen machen also da gibt es selbst sehr vielfältige Möglichkeiten</p> <p>ja Menschen mit Beeinträchtigungen je nachdem welche sind können bestimmt einige Tätigkeiten übernehmen die im Forst anfallen zum Beispiel Grenzen abgehen schauen ob der Zaun noch steht ähm vielleicht bei versuchsflächen schauen dann Pflanzen zählen wie oft findet man diese Art von Pflanze in diesem einen vordefinierten Bereich ähm die Personen können auch Wege abgeben beziehungsweise neben den wegen schauen ob dat müllablagerungen sind und die einsammeln falls neophyten in der Region ein Problem sind kann man mit dem Person auch die neophyten entsorgen oder da Maßnahmen treffen damit man da die Pflege forcieren kann oder freihalten von grasWas Flächen wa</p>	<p>Schnuppern, Info geben</p> <p>Wissenschaftlicher Zugang für Studenten aber auch für Arbeiten</p> <p>--Masterarbeiten---</p>
--	--	--

	<p>einfach Waldpflege im klassischen Sinne aber auch beim putzen der Maschinen im Winter kann ja geholfen werden Tiere füttern, tägliche Wege</p> <p>(vgl. P7-568)</p> <p>P7: --Ausbildung--am ja das ist jetzt die Frage jetzt würde zum Beispiel eine Ausbildung für Leute geben die was andere Leute dann anmelden können sozusagen eine ausbildertätigkeit oder es könnte auch so sein dass menschen mit Beeinträchtigung durch Kenntnisse die was über diese Ausbildung erlernen ähm eine mögliche Befähigung erhalten könnten um auch besser im Wahl bearbeiten zu können.ähm ja also Ich denke da braucht es von beiden Seiten wahrscheinlich eine Ausbildung die anleitenden Personen müssen wissen wie man mit den Menschen umgeht die eine Behinderung haben wobei das sehr unterschiedlich sein kann es wäre gut mal zu wissen brauche ich dafür besondere eigenschaften wenn ich mit solchen Menschen arbeiten, was kann ich von ihnen verlangen das kann ich nicht verlangen inwieweit geht selbstständiges arbeiten oder wann und wo muss ja dabei sein ich glaub das sind so ein paar ganz wichtige Informationen an die diese an leitenden Personen brauchen um mit diesen Menschen gemeinsam zu arbeiten wohingegen die eigentliche zielgruppe, also die Menschen mit beeinträchtigungen was mit Behinderung am ist vielleicht ein bisschen schwieriger</p>	<p>Sinn finden in der Arbeit...</p> <p>Green Jobs zur Selbstfindung?</p> <p>Bewusstseinsbildung im Wald</p>
--	--	---

	<p>zusammenzufassen weil die wahrscheinlich unterschiedlichste Tätigkeiten machen je nach forstbetrieb für eine andere Aufgabe man kommt auch drauf an wie groß der Betrieb ist was dort zu tun ist kann sein dass der forstbetrieb viele Aufgaben an andere Firmen übergibt aber ich kann mir auch da vorstellen dass man gewisse Module vielleicht dann weitergeben kann diese Zielgruppe dem zum Beispiel einfach Baumarten in der Nähe bringt oder grundsätzlich mal einen Überblick gibt was fallen denn für Aufgaben an in einem forstbetrieb</p> <p>ähm ja dieses äh Ich denke mal wenn man ein bildungsangebot in diese Richtung konzipieren möchte ist es wichtig dass man genug Menschen zusammen kriegt diese Ausbildung auch besuchen möchten die allgemeine diese Ausbildung ist umso leichter oder Weiterbildung ist umso leichter ist es genügend Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden Ich denke aber die Output dieser Fortbildung sind während dann relativ offen also müsste man dieses bildungsangebot auch entsprechend offen offen gestalten und Ich glaube für so etwas ähm so Was kann ich mir schon sehr gut vorstellen dass das von vielen Menschen besucht wird und gebraucht wird ähm das ist gut ankommen könnte</p> <p>(vgl. P7-591)</p> <p>P7:--Zielgruppe Ausbildung-- Ich denke an personen die direkt im forstbetrieb arbeiten am und eben mit diesen</p>	<p>Pflegearbeit- Müllthema</p> <p>Tiere – therapie ---Arbeit</p> <p>Wege begehen..</p> <p>Neophyten...</p>
--	--	--

	<p>Menschen zu tun haben also mit dieser zielgruppe auch arbeiten werden bzw auch jene Personen die diese beiden Zielgruppen zusammenbringen weil innerhalb dieser Weiterbildung was dieser Austausch dann auch sehr gut stattfinden kann und dann gemeinsames lernen stattfinden kann</p> <p>(vgl. P7-632)</p> <p>P8: immer wieder, ja. (vgl. P8-706)</p>	<p>Reinigungen—Maschinen, Orte, Häuser</p> <p>Schulung Ausbildner</p> <p>Schulung Menschen mit Handicap</p> <p>Soziale Kompetenz</p>
--	--	--

		<p>Selbstständigkeit</p> <p>Größe des Betriebes wichtig..</p> <p>Outsourcing</p>
--	--	--

		<p>Akquise von AusbildungsteilnehmerInnen</p> <p>Allgemein Ausbildung halten</p> <p>Offener Output... mehr Teilnehmer</p>
--	--	---

		--1:1

## Auswertung und Analyse

### Auswertung der Stakeholdergruppe „AnbieterInnen von Arbeit“

	Analysedimension	Unterkategorie
AnbieterInnen von Arbeitstraining	Tätigkeitsbereich [1TÄT]	Tätigkeit allgemein [1TÄT-All]
		Tätigkeiten Menschen mit Beeinträchtigung [1TÄT-Bee]
	Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigung [1ERF]	Erfahrungen allgemein [1ERF-All]
		Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung [1ERF-Zus]
	Fördermöglichkeiten [1FÖR]	Bereits umgesetzt [1FÖR-Umg]
		Interesse an Fördermöglichkeiten [1FÖR-Int]
	Arbeitstraining/Ausbildungen [1ARB]	Im Betrieb möglich [1ARB-Mög]
		Gestaltung Arbeitstraining [1ARB-Ges]

#### Analysedimension Tätigkeitsbereich [1TÄT]

##### Unterkategorie Tätigkeit allgemein [1TÄT-All]

P1: „also wir sind ein gemeinnütziger Bauträger, verrichten und beraten Liegenschaften in eigenen Namen. Wir sind tätig im Raum Niederösterreich, Wien und der Steiermark und richten dort eben Liegenschaften und verwalten diese.“ (vgl. P1-5)

P2: „Mein Unternehmen beschäftigt sich mit Hausbetreuung. Beginnend von Betreuung des Hauses, direkt Stiegen waschen, Kontrollgänge, aber auch arbeiten in der freien Natur: Grünflächenbetreuung, Sträucher und Baumschnitte etc.“ (vgl. P2-128)

P4: „Wir haben einen Land- und forstwirtschaftlichen Betrieb. äh Von landwirtschaftlicher Seite ist es ein Acker Grünland Betrieb mit Milchkühen und Milchziegen. Im Forst bewirtschaften wir 5 Hektar Wald, das ist ein Mischwald.“ (vgl. P4-375)



P4: „Landwirtschaftlich gesehen äh beginnt es mit sehr viel äh Stallarbeit, die Kühe pflegen, die Kühe melken und füttern ähm in weitere Folge am Acker ist es so, dass man den äh Acker pflügen muss, die Felder bestellen, muss die Ernte,... am Forst ist es einerseits das Brennholz zu machen, ein bisschen Bauholz zu machen, was man zuhause braucht und Kleinigkeiten zum verkaufen“ (vgl. P4-382)

P5: „NPO - Sozialberatung, Rehabilitation (Mobilität, Lebenspraktische Fähigkeiten), Jugendgruppe, Jugendcoaching, Jobcoaching, Arbeitsassistenz, Technik Assistenz, Berufliches Kompetenzzentrum mit Bildungsassistenz und Medienproduktion, Mitglieder-Service, Hilfsmittelshop, temporäre Wohneinheiten, Selbsthilfegruppen, Massage-Fachinstitut, Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Buchhaltung, Personalbüro“ (vgl. P5-433)

P9: „Unser Betrieb der Naturpark ist ein Forstbetrieb. Wir sind äh landwirtschaftliche und forstwirtschaftliche Betrieb und haben eben äh einen Naturpark äh dabei. Der Naturpark ist ein Saisonbetrieb, geöffnet von April bis November und wir liegen im Naherholungsgebiet im südlichen Wienerwald.“ (vgl. P9-713)

### **Unterkategorie Tätigkeiten Menschen mit Beeinträchtigung [1TÄT-Bee]**

P2: „Gerade die Tätigkeiten in der Natur, sprich die Gartenarbeiten, Gartenpflege arbeiten was wir hier haben, das naturnahe Gärtnern ist sicherlich ein ganz schöner und wichtiger Teil und wichtige Beschäftigung für die Menschen mit Beeinträchtigung.“ (vgl. P2-135)

P4: „Gut geht es beim Scheiter schlichten. Man kann die Leute im Wald einsetzen zum Setzen von Bäumen, Pflege von Bäumen und der Gleichen.“ (vgl. P4-388)

P4: „Als Dienstnehmer, Praktikanten, Volontäre, Funktionäre“ (vgl. P4-439)

P9: „Dem gegenüber bin ich sehr offen. Ich denke schon speziell in der Naturpark Instandhaltung im pflegearbeiten äh Kleinigkeit in der Versorgung der Tiere, aber die Aufgaben sind sehr vielfältiger Rast- und Ruhebereiche Pflege oder äh die Wiesen und Wanderwege Instandhaltung, also gibt es äh sehr viel. Forstlich kann man sich vorstellen eventuell der eine oder andere Kulturpflege zu machen, aber da gibt es sicher ein Betätigungsfeld ja mhmm“ (vgl. P9-720)

### **Analysedimension Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigung [1ERF]**

#### **Unterkategorie Erfahrungen allgemein [1ERF-All]**

P1: „Das bedeutet Veränderung, das hat sich natürlich setzen lassen müssen. Im konkreten Beispiel haben wir eine Alt-Wiener Wohnhausanlage, die 307 Wohnungen beinhaltet und da sind natürlich viele Menschen dort, sage ich natürlich ganz plakativ ausgedrückt. Es war eine Skepsis da, es gab aber auch die Mutigen, die was sagen, wir gehen vor, wir sind Pioniere wir wollen das Umsetzen. Auch für uns war es Neuland. Es hat sich aber insofern bewahrheitet, dass wir heute sehen wie sich die Population im Objekt wiedergibt. Wir bekommen laufend Berichte von einem Hasen-Pärchen, das was man sieht. Es gibt einen Igel Bau. Es gibt Rückzugsorte für Pflanzen. Wir merken natürlich auch, dass dieser Prozess nicht in kurzer Zeit abgeschlossen werden kann und es immer wieder mal negativ behaftete Meldungen gibt, wir diese natürlich objektiv beurteilen und auf den Einzelbedarfs-Wunsch eingehen müssen. Es ist für uns auch ganz wichtig für alle die Menschen die sagen, Nein, die abgemähte Wiese ist die ideale, hier versuchen wir sensibel vor zu fühlen und begreiflich zu machen, dass es auch andere Wahrnehmung gibt. Um vor allen Dingen den ökologischen Zweck dahinter, dass wir im Sinne von Klimaschutz hier aktiv sein wollen.“ (vgl. P1-32)

P1: „Für mich die Win-Win-Situation der Gemeinnützigen. Sie sind nicht an einer Gewinnerwirtschaftung angewiesen, das heißt, wir können uns die Zeit nehmen äh indem wir eine Veränderung herbeiführen wollen, das heißt wir tun was Gutes, wenn wir eben nicht vom Geld Faktor getrieben sind. Das heißt, wir haben da wirklich die Möglichkeit zu sagen so probieren wir das. Schau mal wie das funktioniert, das System, diese besagte Win-Win-Situation dieser Unternehmung.“ (vgl. P1-50)

P4: „Wir haben einen Sohn mit Down Syndrom. Er arbeitet in der Werkstätte in einem mobilen Auftragsdienst. Am Wochenende ist er zuhause und hilft tatkräftig in der Landwirtschaft mit. Wir haben das letzte Jahr auch Bäume gepflanzt und da hat er fleißig mitgeholfen, durch das kann ich mir sehr gut vorstellen, dass man Menschen mit Beeinträchtigung hier einsetzen kann und dass das auch absolut Sinn macht.“ (vgl. P4-391)

P5: „Sehr positiv, in unserer Organisation haben derzeit über 25% der Dienstnehmer Einschränkungen (begünstigte Behinderte).“ (vgl. P5-441)

### **Unterkategorie Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung [1ERF-Zus]**

P2: „Wir, die gemeinsam mit den Bewohnern das Projekt durchführen, haben von diesen eine sehr gute Rückmeldung bekommen, weil unsere ja Teilnehmer des Projektes zum Beispiel, die Leute die das Projekt bei uns durchführen äh äh sehr gut ankommen. Sie unterhalten sich auch etwas mit den Menschen und das ist eine Win-Win-Situation, weil von beiden Seiten also das positive Feedback kommt. ähm Mit den Leuten kann man reden mhm sowohl generell man versteht ihre Sprache man versteht aber auch ihr gemeinsames Ziel offensichtlich. Also die Menschen, die hier wohnen, sind größtenteils sehr naturverbunden und die Menschen, die hier die Arbeit machen, freuen sich dass sie naturverbundene Arbeit machen können und das gemeinsam mit den Bewohner durchzuführen und das gibt natürlich ein schönes Glücksgefühl. Sowohl von den Pflanzen her, wenn diese blühen, wenn diese wachsen aber auch von den Menschen her, wenn sie sich darum kümmern.“ (vgl. P2-140)

P4: „ja vor 2 Jahren haben wir sehr viele Scheiter zum Produzieren gehabt da haben wir vom mobilen Auftragsdienst drei Männer gehabt, die haben uns beim Scheiter schlichten geholfen, das war perfekt.“ (vgl. P4-397)

P4: „Wir haben uns durch die Verbindung unsere Sohnes beim mobilen Auftragsdienst gemeldet, dass wir Arbeit hätten. Dann sind 3 Leute gekommen, für 5 - 6 Stunden und es war eine hervorragende Arbeit.“ (vgl. P4-400)

P5: „Als Dienstnehmer, Praktikanten, Volontäre, Funktionäre.“ (vgl. P5-444)

### **Analysedimension Fördermöglichkeiten [1FÖR]**

#### **Unterkategorie Bereits umgesetzt [1FÖR-Umg]**

P5: „Projektförderungen – z.B. SMS, FSW; Individualförderungen – z.B. SMS, FSW, AMS, PVA“ (vgl. P5-446)

#### **Unterkategorie Interesse an Fördermöglichkeiten [1FÖR-Int]**

P4: „Die Green Care-Geschichten kenne ich schon, sie sind mir bekannt. Wir haben auch versucht mal einen so einen Green Care Betrieb zu machen aber ja, wir sind noch in der Denkphase.“ (vgl. P4-405)

P4: „Nein, weitere Förderungen, das kenne ich nicht, das ist mir nicht bekannt.“ (vgl. P4-409)

P5: „Ja – es ist für jeden Einzelfall zu evaluieren und den individuellen Möglichkeiten Rechnung zu tragen“ (vgl. P5-449)

## **Analysedimension Arbeitstraining/Ausbildungen**

### **Unterkategorie Im Betrieb möglich [1ARB-Mög]**

P1: „Nur es gibt auch viele verschiedene unterschiedliche Arbeitsbereiche und in jedem Arbeitsbereich muss die jeweilige Expertise zu sagen, ob das umsetzbar ist oder eben nicht.“ (vgl. P1-157)

P2: „Rücksicht darauf genommen wird, dass die Menschen die arbeiten unter Beobachtung stehen und dass sie gewisse Ordnung einhalten und auch unter Beobachtung stehen, ob sie die Arbeiten sinnvoll mit einer gewissen fachlichen Inspiration machen und auch ob sie hier sozusagen gemeinsam mit den Lehrkräften oder mit uns hier sich weiterentwickeln und da sehe ich ein super Potential.“ (vgl. P2-168)

P5: „Es ist für jeden Einzelfall zu evaluieren und den individuellen Möglichkeiten Rechnung zu tragen, es gab in der Vergangenheit Arbeitstrainings von wenigen Stunden bis zu etlichen Monaten.“ (vgl. P5-452)

### **Unterkategorie Gestaltung Arbeitstraining [1ARB-Ges]**

P1: „Verwaltungsbereich Grünraum Betreuung. Reinigung, zum Beispiel. Arbeiten im Sinne eines Verschönerungsvereins, zum Beispiel, die Regenrinnen äh frei machen, jemand der vielleicht auch als Kommunikationsstelle vor Ort fungiert für die Mieterinnen und Mieter, das hat sich auch bei unseren Projekten in der Favoritenstraße gezeigt. Das ist natürlich eine Verkürzung des üblichen Wegs den wir normalerweise haben.“ (vgl. P1-72)

P1: „Um die Umfänge diese Arbeit verstehen zu können braucht es tatsächlich die Praktiker vor Ort, die sich mit den Menschen befassen und mit den Arbeiten befassen.“ (vgl. P1-99)

P1: „Hier haben wir einen sehr reichen Baumbestand von 160 Bäumen, das lass ich aber auch nur den konzessionierten Gärtner machen. Die was den Baumschnitt auch durchführen können, so dass die Baumbestände so lange wie möglich erhalten bleiben sollen ohne vorher .. aber es geht natürlich hier auch um Haftungsfragen für uns. Ja und deswegen tendenziell eben aus dem ersten Impuls heraus eher Nein.“ (vgl. P1-107)

Thema Waldarbeit:

P1: „Grundsätzlich ja, aber wenn sie jetzt sagen das totholz zu entfernen, dann kommt gleich mal plakativ der quirlige Baumstamm. Ich denke, da braucht es schon jemanden erfahrenen. Eine erfahrene Person die die Situation auch beurteilen kann, sagen kann okay das kann man jetzt ja abtragen und dann ist das auch sicher und dann geht es. Dann seh ich definitiv Aufgabengebiete, die auch erfüllt werden können.“ (vgl. P1-116)

P2: „Generell Gärtnern als Programm anbieten, einzelne Fachgebiete herausnehmen um sozusagen die Leute nicht zu überfordern.“ (vgl. P2-180)

---

P2: „Für einen bestimmten Personenkreis durchaus geeignet aber auch nicht, sozusagen, als reine Hilfsleistungen bewertet werden müssen. Wenn ich nur an die Wegmarkierungen denke, dann ist das eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. äh Man muss auch schauen ob man bei den richtigen Abzweigungen und so weiter und sofort... Das heißt dieser kleine Nischenbereich Markierungen anbringen wäre zum Beispiel eine ganz wichtige Arbeit, die auch viel mit Stolz erfüllen könnte.“ (vgl. P2-204)

P2: „Hier einen Ort haben, bei dem sie sich treffen können. Sie müssen an einem Wochentag um diese Zeit hier sein, hier fassen sie das Werkzeug und die Materialien aus und gehen aufs Gelände, wo auch beobachtet und trainiert wird. Ich glaube, dass das heute mindestens die Hälfte ist wenn das Benehmen und der Auftritt gut ist dann ist es schon Hälfte des gesamten Auftrag sehr viel getan.“ (vgl. P2-184)

#### Thema Ausbildung

P2: „Würde ich unbedingt empfehlen, weil es einfach eine Kontrollmöglichkeit ist für den Ausbilder, um zu testen wie weit seine Ausbildung gewirkt hat und andererseits auch eine Animation ist für den, der ausgebildet wird. Eine Ehre ist eine Auszeichnung, wenn man bestimmte Prüfungen besteht, aber auch sicherlich für den Arbeitsmarkt nützlich, wenn gewisse Zertifikate oder Nachweise vorgewiesen werden können.“ (vgl. P2-192)

#### Thema Umweltschutz

P2: „Unsere Motivation, dass wir hier diese naturnahe Gärten machen, ist er der Klimaschutz äh die Möglichkeit also zu probieren, dass wir diesen Klimawandel stoppen und einen positiven Beitrag zur Verbesserung der Qualität und der Nachhaltigkeit liefern und mit dieser Ausbildung mit diesen Erkenntnissen und mit diesen Beobachtungen, die die Leute bei uns machen, diese Leute sicherlich sensibilisiert werden und auch in ihr privates und ihr Umfeld tragen.“ (vgl. P2-213)

P2: „Ich würde mich freuen, wenn dieses Projekt, dieses Vorhaben, dass ich so sehe, dass man eigentlich den Wald auch in die Stadt bringen soll, zumindest ist das auch meine Idee. Ich will hier Bedingungen wie in einem Wald machen, weil es einfach das Beste ist für die Natur.“ (vgl. P2-220)

P4: „Natürlich kann ich mir auch das vorstellen, ja natürlich in welcher Form auch immer, kommt immer auf die Betreuung drauf an, aber ich kann es mir vorstellen.“ (vgl. P4-413)

P4: „Ich würde den zeitlichen Verlauf so planen, dass von der Witterung her ähm dieses Training nur bei Schönwetter stattfindet. Von der zeitlichen Abfolge, denke ich, ein paar Stunden am Vormittag wäre gut, man sollte nicht zu viel verlangen... Was unserem Betrieb betrifft kann man sicher auch eine Mischung machen aus Landwirtschaft und Forst. Zum Ausgleich auch ähm mit den Tieren sich beschäftigen Kälber streicheln usw dann eine Stunde in den Wald fahren vielleicht Baumpflege, Jungpflanzen setzen,...“ (vgl. P4-418)

P9: „ich äh selbst glaube, dass ein Arbeitstraining und ein vernünftiger Einsatz äh nicht an einen Ort passieren sollte, sondern das Ganze auf mehrere Naturparke oder andere Unternehmen aufgeteilt sein soll, damit jeder Naturpark äh einen zeitlichen Horizont hat, Was 2 Wochen ungefähr für für den beginnt jetzt einmal dieser nur mehr sehr kurzen Saison und dann zieht man Schlusstrich und ein Resümee und fürs nächste Jahr, dass wir das ordentlich äh vorbereitet mhm da kann man sicher langfristige ... man abwägen, ob es ob es für den jeweiligen Naturpark oder betrieben passt mhm das Training zu gestalten sowie der Arbeitsalltag abläuft also natürlich zugeschniderte Arbeiten überlegen, schauen wie welche und, ob die Menschen Beeinträchtigung dann tatsächlich auch auch haben und dass wir das einfach abstimmt hat die Arbeit zu zum Menschen das ist dann zusammenpasst.“ (vgl. P9-757)

## Thema Workshops

P9: „kann man das mit einem Schwerpunkt gut vorstellen, dass man das anhand einer Führung äh abdeckt also laufend nicht da unsere Ressourcen und Kapazitäten net reichen, aber wir haben schon ein Team von Waldpädagogen oder dass wir das selber machen, eine pädagogische Führung oder in anderen Schwerpunkt ah wo man, wo wir das anbieten kann natürlich in aller Munde ist der Klimawandel und da haben wir die klimafitte Waldbewirtschaftung. Da sind wir jetzt doch gerade dabei, dass wir in den nächsten eineinhalb bis 2 Jahren einen Naturschutzweg bauen. Wir wollen einen Bereich im Naturpark, wo auch der Klimawandel einen Fokus hat. Der Plan besteht und die Pflanzen passen hier gut zusammen und das ist sicher ein Schwerpunkt für eine weitere Schulung oder eine Führung. Also schwerpunktmäßig ist das schon möglich aber im Alltag nicht, weil die Ressourcen nicht passen.“ (vgl. P9-772)

### Auswertung Stakeholdergruppe Anbieter Arbeitskräften/Ausbildungskräften

	<b>Analysedimension</b>	<b>Unterkategorie</b>
AnbieterIn von Arbeits-/Ausbildungskräften	Interesse im Bereich Forstarbeit, Grünflächenbetreuung [2INT]	Art von Interesse [2INT-Art]
		Interessenten im Pool [2INT-Poo]
	Jobchancen im Bereich Forstarbeit, Grünflächenbetreuung [2JOB]	negativ [2JOB-Neg]
		Bereich [1JOB-Ber]
	Wissen über Fördermöglichkeiten [2FÖR]	Negativ [2FÖR-Neg]
		Art der Förderungen [1FÖR-Int]
	TeilnehmerInnen konkret [2TEI]	Negativ [2TEI-neg]
		Gestaltung Arbeitstraining [2TEI-Ges]

#### **Analysedimension Interesse im Bereich Forstarbeit, Grünflächenbetreuung [2INT]**

##### **Unterkategorie Art von Interesse [2INT-Art]**

P3: „Es gibt viele aber vor allem im Ausbildungsbereich, da wir viel mit Jugendlichen arbeiten. Ein Fünftel der TeilnehmerInnen hat von sich aus Interesse für eine Ausbildung im Grünflächenbereich. Viele wissen noch nicht ganz genau, was sie sich darunter vorstellen können. Wenn sie Schnuppern könnten oder vielleicht sogar auch ein Praktikum machen könnten, würden es sogar wahrscheinlich sein.“ (vgl. P3-233)

P6: „In unserem Projekt gibt es einen Bereich Handwerk/Garten. Diese TeilnehmerInnen sind interessiert an Arbeiten im Garten.“ (vgl. P6-458)

P7: „Also ich kann mir sehr gut vorstellen dass unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchaus auch in diesen Branchen arbeiten werden, vereinzelt also nicht sehr viele aber es ist sicher ein Bereich, wo sie tätig sein könnten (vgl.P7-504)

P8: „Wir haben eine Tagesstätte mit 31 Klienten mit psychische Erkrankungen und unsere Arbeitsfelder sind ein umfassender Gemüsegarten mit Kräutern und Blumen, die in unserer eigenen Küche verarbeitet werden.“(vgl. P8-656)

P8: „Grundsätzlich ja, Interessens ist immer wieder da.“ (vgl. P8-670)

### **Unterkategorie Interessenten im Pool[2INT-Poo]**

P3: „Bei uns beginnt die Teilnehmerquote mit 15 also mit Ende der Schulpflicht, wenn sie eben arbeiten dürfen und endet mit 24 das heißt die Altersspanne ist relativ weit von denen, die noch keine fertige Ausbildung in diesem Bereich haben. Ein Fünftel so ungefähr, das sind im Jahr so zirka hundert 150 Jugendliche. (vgl. P3-239)

P3: „Alle streben eine Ausbildung an, das raten wir ihnen natürlich auch, sie sind dann höher qualifiziert und haben dann eine bessere Chance am Arbeitsmarkt. Es kommt natürlich immer drauf an wie weit die Kompetenzen bei den Teilnehmerinnen ausgebildet sind. Lehre ist natürlich das auch was man anstrebt vielfach auch verlängerte Lehre oder Teilqualifikationen sind natürlich auch immer ein Thema, vor allem, wenn die Schüler schwach sind und vielleicht im Sozial Bereich ein Gruppen Setting auch nicht aushalten würden.“ (vgl. P3-249)

P6: „Aktuell sind ca. 6 Personen interessiert im Bereich Garten/Natur zu arbeiten.“ (vgl. P6-462)

P7: „Das sind vielleicht ein bis zwei TeilnehmerInnen pro Jahr, die in diesem Bereich evtl tätig sind und sich solche Tätigkeiten auch vorstellen können das beruflich zu machen weiterhin.“ (vgl. P7-508)

### **Analysedimension Jobchancen im Bereich Forstarbeit, Grünflächenbetreuung [2JOB]**

#### **Unterkategorie negativ [2JOB-Neg]**

P8: „Wir haben teilweise nicht so gute Erfahrungen gemacht. Wir haben 2 junge Männer, die schon jetzt das dritte Jahr Praktika in Gemeinden absolvieren und diverse Tätigkeiten dort ausführen. Es ist immer dort eine Chance für eine Übernahme, die leider dann doch immer durch Einsparungsmaßnahmen nicht umgesetzt wird, was für die jeweiligen Klienten sehr frustrierend ist. Arbeitsplätze zu finden in diesem Bereich ist anscheinend nicht so einfach.“ (vgl. P8-676)

#### **Unterkategorie Bereich[1JOB-Ber]**

P3: „Genau es ist ziemlich schwierig eine Lehrstelle in diesem Bereich zu bekommen. Sie sind sehr begrenzt. Wenn man eine gute Ausbildung als Gärtner hat, ist es gut. In diesem Bereich sind die Chancen ziemlich gut. Neue Berufe Green Care, Green Jobs ist gerade jetzt ähm gut im Kommen mit der Stadtbegrünung auch... Ich schätze die Chancen hier ziemlich hoch ein. Wir versuchen immer wieder die Jugendlichen in diese Richtung zu orientieren aber äh das Problem ist viele orientieren sich an Roll Models und da gibt es noch sehr wenige, deswegen ist es noch nicht so populär oder so gut angekommen bei den Jugendlichen, da müsste man noch viel in Aufklärung investieren. Jugendliche orientieren sich hauptsächlich an Bekannten oder Verwandten. Sie orientieren sich

einfach in ihrem Umfeld und da gibt es noch wenig Leute, die in diesem Bereich arbeiten aber natürlich wäre es sinnvoll, wenn man diese Berufe in den Schulen vorstellen könnte mit Anschauungsmaterial, damit man ihnen das ein bisschen schmackhafter macht, oder Schnupper-Praktika vergibt.“ (vgl. P3-259)

P6: „Die Jobchancen sind sehr unterschiedlich. Viele TeilnehmerInnen haben keine Ausbildung in diesem Bereich aber bereits Wissen und Erfahrung. Und natürlich auch aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht immer die volle Einsatzfähigkeit. Andere TeilnehmerInnen haben noch kein Wissen, aber sind sehr wissbegierig und motiviert Neues zu lernen. Daher ist es schwierig Betriebe davon zu überzeugen Menschen mit dem „nicht optimalen“ Lebenslauf oder Bedingungen einzustellen um das Können zu testen. Ausbildungen in diesem Bereich haben wir eher selten. Einige TeilnehmerInnen haben bereits eine Lehre oder Anlehre gemacht oder begonnen.“ (vgl. P6-464)

P7: „Also ich denk diese Branche hat steigende Tendenz an Beschäftigungszahlen. Da werden neue Berufe entstehen und auch sehr viel mehr Jobs in diesem Bereich angeboten werden. Also ich glaube der Bedarf, dass es da Menschen gibt, die in der Natur arbeiten verbunden mit sozialen Leistungen, ich glaub, dass es sehr zunehmen wird.“ (vgl. P7-514)

P8: „Wir bieten keine Ausbildung an. Wir bieten aber hier die Chance einer Qualifizierung an, wo man lernt mit den diversen Geräten um zu gehen, wo man lernt wie man sie bedient um eine gewisse Stabilisierung zu bekommen, aber eine richtige Ausbildung in diesem Bereich haben wir nicht. Qualifizierung, wo wir bereits zusammengearbeitet haben, ist z.B. der Ökokreis Zwettl. Vermittelt haben wir Leute mit dem Söb verwurzelt ähm, die danach Leute für den Grünraumbereich vermitteln.“ (vgl. P7-682)

## **Analysedimension Wissen über Fördermöglichkeiten [2FÖR]**

### **Unterkategorie Negativ [2FÖR-Neg]**

P7: „Also in diesem Bereich kenne ich mich nicht besonders gut aus. Könnte sein das es punktuell Unterstützungen gibt wo vielleicht Lehrgänge oder Seminare gefördert werden aber ich glaube es gibt noch nichts Breites.“ (vgl. P7-524)

### **Unterkategorie Art der Förderungen [1FÖR-Int]**

P3: „Über Stiftungen vergeben wie recht viel, das sind dann eben Facharbeiter-Intensivausbildungen, wo Jugendliche gefördert werden und eine verkürzte Lehre machen. Das übernimmt das AMS, aber auch Teilqualifikationen werden gefördert und verlängerte Lehren werden gefördert. Ein Betrieb kann es übernehmen. Es gibt sicher hier einige Möglichkeiten, Praktika zum Beispiel.“ (vgl. P3-295)

P6: „Die berufliche Arbeitsassistent unterstützt Menschen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Entweder durch Trainings, Workshops, Arbeiten in diesem Bereich, Schulungen und soziale Kompetenzen. Weiters werden sie auch unterstützt, um wieder in einem geregelten Arbeitsalltag eintauchen zu können. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit sowie der Umgang mit Firmen und Kollegen werden trainiert. Auch die Jobsuche oder Ausbildungen werden gemeinsam mit der Assistent besprochen und erarbeitet.“ (vgl. P6-481)

P8: „Also grundsätzlich kenne ich das Angebot in unserer Region, mit dem BBRZ haben wir öfters Kooperationen, also hier im lokalen Bereich, das was für uns halt relevant ist, wobei unsere Aufgabe

grundsätzlich nicht darin besteht, dass wir solche Dinge vermitteln. Wenn also die Klienten soweit sind und da Bedarf besteht übergeben wir dann meistens an die Arbeitsassistenten und die verfolgen dann weiter. Das sind dann eher die Experten dafür, die haben den Fokus eher bei der fachlichen Arbeit. (vgl. P8-693)

P9: „Über die informieren wir uns schon sehr gut, sei es über das AMS oder auch über den Verein der Naturparke Niederösterreichs tut sich da immer wieder äh was auf, weil so ein Naturpark äh was ein schwieriges Geschäft ist, die Einnahmen sind beschränkt und die Ausgaben doch das Personal und Instandhaltung betreffend äh ordentliche und dann muss man natürlich oder kann man auf verschiedene Förderungsmöglichkeiten dann zurückgreifen, da sie dann erfreulich wenns was gibt.“ (vgl. P9-742)

## **Analysedimension TeilnehmerInnen konkret[2TEI]**

### **Unterkategorie negativ[2TEI-neg]**

#### **Unterkategorie Gestaltung Arbeitstraining [2TEI-Ges]**

P3: „Jugendlichen fahren noch weiter Weg, das ist kein Problem, es kommt drauf an wie weit es ist. Unsere Teilnehmerinnen machen ganz viele Ausbildungen im Umfeld von Wien, Mödling, Baden, die Richtung, Simmering..., dieses ist kein Problem. Ausbildungen kenne ich die Teil-Quali, die Lehre und die Facharbeiter Intensiv Ausbildung. Hauptsächlich Gärtnerei Bereich. Forst Bereich kenne ich eigentlich gar keine. okay, das stimmt nicht ganz. Forst Bereich kenne ich schon Ausbildungen, aber das ist nur eine Schule und die bieten sehr wenig Plätze an und unsere Jugendliche wollen auch nicht direkt in die Schule gehen sondern eben praktisch arbeiten, das heißt in diesem Bereich kenne ich eigentlich keine, die was für uns nützlich ist.“ (vgl. P3-276)

P3: „Haben wir sicher ganz viele. Es ist dann hier die Frage welche Art von Ausbildung dort angeboten wird, aber dadurch, dass wir hier verschiedene Altersklassen bedienen, geh ich davon aus, dass da etwas dabei sein wird. Kommt immer drauf an. Ältere sind interessiert an Facharbeiter-Intensivausbildungen, wenn es kürzer ist und es ist auch immer ein finanzielles Thema. Eine ganze Lehre zum Beispiel dauert lang. Schwierig alle 3 Jahre zu investieren. Es kommt eben drauf an was angeboten wird, aber auch für die Qualifikationen würden wir sicher einige Leute finden, die das Angebot gerne in Anspruch nehmen.“ (vgl. P3-309)

P3: „Ich denke da gibt es immer unterschiedliche Schwierigkeiten. Körperliche Beeinträchtigungen ähm müsste man zum Beispiel schauen, dass man das Arbeitsgebiet so anpasst dass sie es schaffen können. Psychische Beeinträchtigungen oder bei sozialen Verhaltensauffälligkeiten ist natürlich immer, dass man sich das genau anschauen muss, inwieweit wirkt sich das aus. Viele haben halt in diesem Bereich Schwierigkeiten in einer Gruppe sich zu integrieren oder auch Arbeitsanweisungen anzunehmen. Allerdings streben gerade die mit Schwierigkeiten im Sozialverhalten gerne Berufe in der Natur an. Da man dort weniger mit Leuten zu tun hat und da auch mehr Freiraum hat. Für diese Gruppierung wäre es wahrscheinlich besonders interessant. Ein Casting ist schwierig. Es kommt immer drauf an. Man kann vielleicht nicht alles gleich erkennen. Ich würde die Leute hier schnuppern lassen um ausprobieren zu können, ob es funktioniert.“ (vgl. P3-328)

P3: „Ja würde ich auf alle Fälle so machen. Wir begleiten die Teilnehmerinnen recht lang und kennen sie recht gut. Wir kennen auch die Problematiken ganz gut.“ (vgl. P3-338)



P3: „Ja, wenn ich das schon darf. Wir haben ganz viele Teilnehmerinnen aus dem Justizbereich, also gerade straffällige Jugendliche und junge Erwachsene, die sich wahrscheinlich aufgrund ihrer Haft Erfahrung sehr gerne im Naturreich engagieren würden oder Ausbildungen in diesem Bereich anstreben wollen. Es wäre toll, wenn es eine Möglichkeit gäbe, Jugendliche oder auch junge Erwachsene mit Vorstrafen zu nehmen. Sonst ist es sehr schwierig ist diese Leute zu vermitteln. Ein Leumundszeugnis ähm können Sie nicht aufweisen und so sind sie im Vorhinein schon sehr stigmatisiert. Es gibt auch Möglichkeiten für Grünraum Betreuung oder Garten Ausbildung im Gefängnis, die was die Leute auch nicht abschließen können und dann auch sehr dankbar sind, wenn irgendwo ein Angebot wäre, wo sie die Ausbildung fertig machen können. Normalerweise sind die Ausbildung im Gefängnis ganz gut. Die arbeiten mit Berufsschule zusammen, das ist sehr vergleichbar. Teilweise, wenn sie auf Freigang oder im gelockerten Vollzug sind, können Sie auch Arbeiten bei Firmen erledigen, zum Beispiel.“ (vgl. P3-370)

P7: „Ja, wir haben TeilnehmerInnen, die für das Projekt Stützpunkt in Frage kommen. Das Arbeitstraining ist unterschiedlich zu gestalten, je nachdem, was die Person benötigt oder wo der Weg hingehen soll. Wichtig ist, dass die Person am Anfang nicht überfordert ist und eine Ansprechperson hat. Arbeitszeiten sollen möglichst ähnlich wie am ersten Arbeitsmarkt sein bzw. in einem optimalen Zeitraum gesteigert werden. Eine Mindestanzahl von 2-3 Wochen ist wichtig, damit die Person in Ruhe ankommen kann und alles beobachten kann, damit sie dann in der 2 Woche ihr Können entfalten kann und sie wohlfühlt. Meistens gibt es eine Aufwärmphase, die mal länger mal kürzer dauert.“ (vgl. P7-489)

P7: „Kann ich mir sehr gut vorstellen, dass an glaub ich habe viele Personen Berührungsängste mit anderen Zielgruppen und im Rahmen von solchen Angeboten in das Berufsfeld reinzuschnuppern, erkennt man erst aus einem diese Arbeit vielleicht doch Spaß machen kann, dass besondere Herausforderungen sind, dass da ein gewisses Potential ist wo man bei Menschen etwas erreichen kann.“ (vgl. P7-538)

#### Thema wissenschaftliche Arbeiten

P7: „Ja natürlich sollte das Handeln der Anleitenden oder der Lehrenden ähm auf wissenschaftlichen Grundlagen passieren dann tut man sich auch leichter zu begründen, warum man welche Settings verwendet, warum welche arbeiten verwendet werden. Ja definitiv, also Masterarbeiten sind nur kleine Brocken, der da erforscht werden kann, aber Masterarbeiten sind auch oft der Grund dafür dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein Berufsfeld hineinfinden, dort erste Kontakte knüpfen und dort ähm in ein Berufsfeld reinkommen, dieses sehr ausfüllen. (vgl. P7-544)

#### Thema Green Jobs

P7: „Die Sinn machen, also da finden viele Beschäftigte einen Sinn in ihrer Arbeit, das sind Berufe die sehr erfüllend sein können und ich hab das Gefühl, viele Menschen flüchten sich in solche Berufe, um ihrem Alltag auch einen Sinn zu geben, also viele haben vielleicht Berufe, wo sie nicht sehen was am Ende des Tages herauskommt, wenn sie den ganzen Tag am PC sitzen und bei Green Jobs sieht man im Nachhinein, okay ich mache was Sinnvolles dafür. Zum Beispiel das Argument, ich möchte der Generation nach mir einmal eine schöne, natürliche Welt weitergeben, eine gute Umgebung, eine Umwelt, die nicht mit Schadstoffen belastet ist, dass erachten sehr viele als sinnvolle Tätigkeit. Wenn sie dann noch dafür bezahlt werden, ist es eine gute Kombination.“ (vgl. P7-557)

#### Thema Waldarbeit

P7: „Im Bereich Forstwirtschaft und Wald gibt es ähm sehr viele Tätigkeiten ähm wo Bewusstseinsbildung stattfinden kann also man kann Lehrpfade entwickeln hä man kann dazu

beitragen, dass die Menschen das Ökosystem verstehen, man kann Führungen machen. Man kann schöne Stationen machen, wo die Leute selbst durchgehen oder mit einer leitenden Person Stationen durchspielen. Man kann auch mit Gruppen in den Wald gehen und dort Pflege machen oder einfach Müll aufsammeln nach Dingen suchen, die nicht in den Wald gehören. Pflanzenarten bestimmen, Tiere beobachten, Achtsamkeitsübungen machen, also da gibt es selbst sehr vielfältige Möglichkeiten. Ja, Menschen mit Beeinträchtigungen, je nachdem welche es sind, können bestimmt einige Tätigkeiten übernehmen, die im Forst anfallen. Zum Beispiel Grenzen abgehen, schauen ob der Zaun noch steht ähm vielleicht bei Versuchsflächen schauen, Pflanzen zählen, wie oft findet man diese Art von Pflanze in diesem einen vordefinierten Bereich. ähm Die Personen können auch Wege abgehen beziehungsweise neben den Wegen schauen, ob Müllablagerungen sind und die einsammeln. Falls Neophyten in der Region ein Problem sind kann man mit dem Person auch die Neophyten entsorgen oder da Maßnahmen treffen, damit man da die Pflege forcieren kann oder freihalten von Flächen. Oder einfach Waldpflege im klassischen Sinne, aber auch beim Putzen der Maschinen im Winter kann geholfen werden. Tiere füttern, tägliche Wege,...“ (vgl. P7-568)

#### Thema Ausbildungen

P7: „Ja das ist jetzt die Frage. Würde zum Beispiel eine Ausbildung für Leute geben, die was andere Leute dann anleiten können, sozusagen eine Ausbildertätigkeit oder es könnte auch so sein, dass Menschen mit Beeinträchtigung durch Kenntnisse, die was über diese Ausbildung erlernen ähm eine mögliche Befähigung erhalten könnten, um auch besser im Wald arbeiten zu können. ähm Ja also ich denke da braucht es von beiden Seiten wahrscheinlich eine Ausbildung. Die anleitenden Personen müssen wissen, wie man mit den Menschen umgeht, die eine Behinderung haben, wobei das sehr unterschiedlich sein kann. Es wäre gut mal zu wissen, brauche ich dafür besondere Eigenschaften wenn ich mit solchen Menschen arbeiten, was kann ich von ihnen verlangen, das kann ich nicht verlangen... Inwieweit geht selbstständiges Arbeiten oder wann und wo muss man dabei sein. Ich glaube, das sind so ein paar ganz wichtige Informationen, die diese anleitenden Personen brauchen, um mit diesen Menschen gemeinsam zu arbeiten. Wo hingegen die eigentliche Zielgruppe, also die Menschen mit Beeinträchtigungen ein bisschen schwieriger zusammenzufassen ist, weil die wahrscheinlich unterschiedlichste Tätigkeiten machen. Je nach Forstbetrieb für eine andere Aufgabe zuständig sind. Es kommt auch drauf an wie groß der Betrieb ist, was dort zu tun ist. Kann sein dass der Forstbetrieb viele Aufgaben an andere Firmen übergibt, aber ich kann mir auch da vorstellen dass man gewisse Module vielleicht dann dieser Zielgruppe weitergeben kann. Zum Beispiel einfache Baumarbeiten oder grundsätzlich mal einen Überblick, was fallen denn für Aufgaben an in einem Forstbetrieb. Ich denke mal, wenn man ein Bildungsangebot in diese Richtung konzipieren möchte ist es wichtig, dass man genug Menschen zusammen kriegt, die diese Ausbildung auch besuchen möchten je allgemeiner diese Ausbildung oder Weiterbildung ist umso leichter ist es genügend Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden. Ich denke aber der Output dieser Fortbildung ist dann relativ offen, also müsste man dieses Bildungsangebot auch entsprechend offen gestalten. Ich glaube für so etwas ähm so was kann ich mir schon sehr gut vorstellen, dass das von vielen Menschen besucht wird und gebraucht wird ähm dass das gut ankommen könnte.“ (vgl. P7-591)

#### Thema Zielgruppe Ausbildung

P7: „Ich denke an Personen, die direkt im Forstbetrieb arbeiten und eben mit diesen Menschen zu tun haben also mit dieser Zielgruppe auch arbeiten werden bzw auch jene Personen die diese beiden Zielgruppen zusammenbringen. Innerhalb dieser Weiterbildung kann dieser Austausch dann auch sehr gut stattfinden und dann findet ein gemeinsames Lernen statt.“ (vgl. P7-632)

P8: „Immer wieder, ja.“ (vgl. P8-706)