



aqua mühle frastanz – soziale dienste gGmbH
Obere Lände 5b, 6820 Frastanz

Arbeitsprogramm 2011 aqua mühle frastanz

Übersicht

Einleitung

Angebote

1. Arbeit
2. Bildung
3. Beratung
4. Betreutes Wohnen
5. Panama

Organisation

Anhänge

Einleitung

Entgegen den Prognosen hat sich die Situation der Wirtschaft und im Anschluss die Arbeitsmarktsituation deutlich früher entspannt als angenommen. Ende 2008 betrug die Arbeitslosenquote 6,2%, Ende 2009 stieg die Quote auf 7,3% und sank per 30.11.2010 wieder auf 6,6%¹. Dies ist für arbeitssuchende Menschen eine erfreuliche Entwicklung. Gleichzeitig verdeutlicht aber auch die Arbeit mit den noch immer Arbeitssuchenden das Spannungsfeld zwischen den notwendigen Anforderungen die die ArbeitgeberInnen an potentielle ArbeitnehmerInnen stellen und welche dieser Anforderungen viele Arbeitssuchende nicht erfüllen können. Dies bedeutet für eine große Gruppe von Arbeitssuchenden, dass sie auch weiterhin keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben wenn sie nicht die Chance erhalten die - verloren gegangenen oder nie erworbenen - Fähigkeiten zu erlernen. Damit ist eine zentrale Aufgabe, nämlich diese Gruppe in der Verwirklichung ihres Rechtes auf Arbeit und damit auf gesellschaftliche Teilnahme und Teilhabe zu unterstützen, definiert. Konkrete, für aqua 2011 zu verwirklichende Ziele - innerhalb dieser Aufgabe - sind neben den jetzt schon wahrgenommenen Aufträgen der FördergeberInnen:

- Arbeitsmarktferne Personen - Sozialhilfe(Mindestsicherungs)empfängerInnen – die nach dem 15a Abkommen ein Recht auf aktive arbeitsmarktpolitische Interventionen haben, bei der Erlangung der Arbeitsfähigkeit zu unterstützen.
- Diesen Personen bei Nichtvermittelbarkeit mittel- und langfristig eine Beschäftigung zu ermöglichen.
- Den be- bzw. entwertenden Begriff der „Nichtarbeitswilligkeit“ durch objektivierbare „diagnostische“ Begriffe zu ersetzen um, von der Diagnose abgeleitet, „Behandlungsmethoden/angebote“ zu erarbeiten.

¹ Arbeitsmarktbericht Vorarlberg vom 30.12.2010 (Daten beziehen sich auf Vorarlberg)

Angebote

1. Arbeit

Das klassische GBP als Intervention unter dem Titel „Arbeit während der Arbeitssuche“ ist nach wie vor ein wichtiges Interventionsmodell bei langzeitarbeitslosen Personen. Aufgrund der hohen Förderkosten (die TeilnehmerInnen verfügen über ein reguläres Dienstverhältnis) waren einige Veränderungen notwendig. So verfügt aqua im Jahr 2011 nur mehr über 22 Vollzeitplätze und 68 Eintritte (2010 – 30 Vollzeitplätze und 96 Eintritte). Gleichzeitig ist eine Vorbereitungsmaßnahme entstanden in der die arbeitssuchenden Personen zuerst ein Praktikum absolvieren. Diese Zeit dient der Abklärung und dem Versuch möglichst viele arbeitshinderliche Problemlagen vor Anstellung zu lösen. In diesem Zeitraum wird über eine Aufnahme im GBP entschieden.

GBP's sind auf Eigenerwirtschaftung angewiesen, das bedeutet, dass sie Leistungen anbieten müssen, Produkte herstellen müssen um den Transitarbeitskräften Möglichkeiten der Praxischulung anbieten zu können, aber auch die Kosten für die Fördergeber möglichst gering halten zu können. Um die Wirtschaft nicht zu konkurrieren sind die GBP's gefordert neue Angebote zu schaffen. Aqua übernimmt seit 2005 im Interesse von Gemeinden und deren BürgerInnen Postdienststellen. Dieses Angebot hat sich in mehrfacher Hinsicht bewährt:

- Den Gemeinden bleibt eine bürgernahe Versorgung erhalten.
- Aqua bietet vor allem für WiedereinsteigerInnen qualitativ hochwertige Arbeitsplätze.
- Aufgrund der Kundennähe ist die Vermittlungsquote sehr hoch.

Im Jahr 2010 hat aqua drei neue Poststellen eröffnet und betreibt derzeit fünf Stellen. Für 2011 gibt es Anfragen seitens der Post für weitere vier Postdienststellen. Nachdem die Poststellen auch finanziell tragfähig sind, wurde mit dem AMS Feldkirch die Förderung für zehn zusätzliche Arbeitsplätze (WiedereinsteigerInnen) mit geringeren Fördervolumen vereinbart.

- a) aqua wird mit den 22 Arbeitsplätzen für Transitarbeitskräfte 68 Eintritte ermöglichen.
- b) aqua wird 10 zusätzliche Arbeitsplätze (WiedereinsteigerInnen) anbieten.
- c) aqua wird weiterhin (wie schon die letzten Jahre) an dem Schul- und Ausbildungsversuch eine Pflege- und Soziallehre in Vorarlberg zu ermöglichen, weiterarbeiten. Ziel ist es im Jahr 2011 zwanzig Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen in einem Pilotversuch in Zusammenarbeit mit der Pflegeschule Feldkirch und dem WIFI Vorarlberg eine Ausbildung zu ermöglichen.
- d) aqua hat im Rahmen der gelernten Heimhilfe (ambulante Betreuung von SeniorInnen) im Jahr 2011 aufgrund der geringeren Budgetmittel nur mehr 10 Dienstposten zur Verfügung.
- e) Aufgrund der großen Personenzahl der Arbeitssuchenden ist es notwendig die begrenzten Plätze im Rahmen des GBP's mit größtmöglicher Effektivität einzusetzen. Das bedeutet, dass Arbeitssuchende ein breiter gefächertes Angebot vorfinden müssen. Neben den Kursangeboten und Arbeitsangeboten werden auch Angebote im niederschweligen Arbeitsbereich und tagesstrukturierende Angebote notwendig sein. Vielfach ist die Arbeitsfähigkeit in einem GBP das Ziel und die Personen sind mit dem Eintritt in das GBP überfordert. Hier wird aqua über Praktika und Praxisqualifizierungen ein differenziertes Angebot erarbeiten. Erfahrungen wurden schon in den zwei Jahren des Angebotes all_tag (Tagesstruktur für Menschen mit einer psychischen Erkrankung) und dem Modellprojekt 3b (niederschwellige Beschäftigung) erarbeitet.
- f) Im Jahr 2011 erweitert aqua das bestehende mühlecafe. Dieser Umbau wird im September 2011 abgeschlossen sein. Das Cafe hat eine ständige Auftragssteigerung sowohl im Cafebetrieb als auch im Catering zu verzeichnen. Die Erweiterung und Modernisierung erlaubt es auch zwei neue Lehrstellen einzurichten (Zweite Lehrstelle als Restaurantfachperson und eine Lehrstelle als Koch/Köchin). Weiters wird im Cafe die Postdienststelle Frastanz integriert sein.

2. Bildung

Im Jahr 2011 kann aqua die Auftragslage im Bildungsbereich von 2010 halten. Verändert hat sich bei einigen Maßnahmen das Design.

a) Jugendliche und junge Erwachsene

Das Bildungsangebot ist für Jugendliche im Laufe der Jahre immer differenzierter und zielgruppengerechter erarbeitet worden. Das weiter ausgebauten Praxisqualifizierungsangebot hat sich sehr bewährt. Es ist gerade für junge Menschen, die ihren Selbstwert noch nicht über Erreichtes definieren können, wichtig möglichst lange und möglichst viel Praxisqualifizierung zu erhalten. Praxisqualifizierung bedeutet ein Mix aus Theorie und Praxis (duales Prinzip).

Hier bietet aqua:

Berufsübergreifende Inhalte:

- ° Erwartungen der Wirtschaft an MitarbeiterInnen
- ° Auffrischung der Kulturtechniken (Deutsch, Mathematik, EDV)
- ° Arbeitssicherheit und Konfliktlösungsstrategien
- ° Umgang mit Ressourcen (Werkzeug, Maschinen, Zeit)

Fachbereiche:

- Gastroschulung
 - o Küche
 - o Restaurantfach
 - o Catering
- Metallschulung
 - o Drehen
 - o Fräsen
 - o Schweißen/löten
 - o Serie/Einzelstückherstellung
- Holzschulung
 - o Grundlagen Tischler
 - o Grundlagen Zimmermann

Zentral dabei ist die Verbindung der Qualifikationsinhalte mit der Schulung der Selbst-, Sozial- und Sachkompetenzen. Auch hier wurden in der Tagesstruktur all_tag wertvolle Erfahrungen gesammelt. Ziel ist es - neben dem Erwerb von Techniken und dem Anbieten von Strukturen - den Erwerb der Sicherheit über das eigene Selbst (Selbstwert) zu fördern und damit eine soziale Stabilität zu erreichen, die die sozialen Risiken minimiert.

Hier bietet aqua:

- | | | |
|-----------------------|------------|--|
| - BzA | 136 Plätze | Jugendliche mit geringen sozialen Problemen |
| - Trainingswerkstatt | 20 Plätze | SchulabgängerInnen |
| - Anlernqualifikation | 60 Plätze | Jugendliche MigrantInnen |
| - Job House | 240 Plätze | Jugendliche mit kumulativen soz. Problemen |
| - Aufbruch | 90 Plätze | Innovative Maßnahme mit dem Ziel einen neuen Standard zu erarbeiten. |

b) Erwachsene

Im Erwachsenenbereich wurde das Angebot Spektrum und Plan V Allgemein zu einer Maßnahme zusammengelegt und mit einem neuen Design versehen. Für die Erwachsenen bietet aqua im Jahr 2011 die Maßnahme „Projektraum“ landesweit in Kooperation mit caritas und IBIS Acam an. Eine spezifische Personengruppe, nämlich MigrantInnen mit rudimentären Deutschkenntnissen erhalten weiterhin ein eigenes Maßnahmenangebot.

- Projektraum 984 Plätze Erwachsene mit umfangreichen Abklärungsbedarf und Unterstützung bei der Aktivierung.
- Plan V MigrantInnen 48 Plätze Unterstützung von Erwachsenen in Richtung regulärer bzw. erweiterter Arbeitsmarkt.

3. Beratung

a. all_tag

Die Tagesstrukturierung ist aus der Projektphase erwachsen und ist zwischenzeitlich ein Standard im Rahmen der Integrationshilfe des Landes Vorarlberg.

b. Sozialarbeit

- Auch im Jahr 2011 wird aqua wieder den Transitarbeitskräfte der Arbeitsprojekte ab und aqua sozialarbeiterische Betreuung anbieten. Aufgrund der Veränderungen in den GBP's ist das Auftragsvolumen stark zurückgegangen.
- Im Jahr 2010 ist die Beratungs- und Betreuungseinrichtung „Job Fit“ als - in erster Linie sozialarbeiterisches - Angebot im Auftrag des AMS durchgeführt worden. Aufgrund der sehr positiven Ergebnisse wird dieses Angebot erweitert im Jahr 2011 weitergeführt.

Mit der Zusammenlegung der Angebote Sozialarbeit in den Arbeitsprojekten und Job Fit ist die neue Abteilung „Sozialarbeit“ entstanden.

c. Schulsozialarbeit Zick Zack

Die Schulsozialarbeit hat sich in den letzten Jahren - auch mitbedingt durch ihr Unterstützungsprogramm für suspendierte SchülerInnen - verstärkt der Auseinandersetzung mit Kinderrechten gewidmet. Diese Auseinandersetzung ist in Partnerschaft mit Schulen, Eltern und Kindern getragen worden. Ein Ergebnis war die Veranstaltung „10 Jahre Kinderrechte“, ein zweites ein von SchülerInnen verfasstes Buch zu diesem Thema, das im Herbst 2010 den zweiten Platz des Kinderrechtpreises des Landes Vorarlberg erhielt. Dieser Schwerpunkt wird auch im Jahr 2011 fortgesetzt werden.

4. Betreutes Wohnen

Die notwendige Konsolidierung des Bereiches ist sehr viel rascher wie geplant verlaufen und der Bereich schließt das Jahr mit einem positiven Ergebnis ab.

- Der Vertrag mit dem Bundesministerium für Justiz betreffend der Erbringung von stationären Betreuungsleistungen gemäß § 179a Abs. 3 StVG ist abgeschlossen. Das bedeutet für das betreute Wohnen eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Landesgericht Feldkirch und dem Strafvollzug. Eine Einladung an den Landesgerichtspräsidenten, die Richterschaft und Staatsanwaltschaft ist ergangen, um die Zusammenarbeit zu planen und zu intensivieren. Aqua hat diesbezüglich zwischenzeitlich fünf Personen aufgenommen.
- Im Jahr 2010 wurde die Zusammenarbeit mit Vereinen und mit Partnerbetrieben verstärkt um den BewohnerInnen eine gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Dieser erfolgreiche Weg wird im Jahr 2011 verstärkt fortgesetzt. Eine Voraussetzung für diesen Weg war die größtmögliche Individualisierung des Betreuungsangebotes, zugeschnitten auf die Bedürfnisse jeder einzelnen Person.
- Im Herbst 2011 wird das von der VOGEWOSI erstellte Haus Panama fertig gestellt sein. Dort finden elf BewohnerInnen ein qualitativ auf ihre Bedürfnisse ausgerichtetes Wohnen. Das innovative Raumkonzept bietet sowohl die Option für ein umfänglich unterstütztes Leben, eröffnet aber auf einigen Wohnplätzen auch Möglichkeiten für ein sehr selbstständiges Dasein. Für ein Jahr wird es den BewohnerInnen des „Wohnheim Mühlegasse“ zur Verfügung stehen, da aqua die Liegenschaft dem Verein Wohnheim Mühlegasse abkauft und der VOGEWOSI ein Baurecht einräumt.
- Gemeinsam mit der VOGEWOSI als Bauträger entsteht ein „Wohnheim Neu“ das den aktuellsten Qualitäts- und Sicherheitsstandards entspricht. Dieses Vorhaben wird im Herbst 2011 umgesetzt.

5. Panama

Die Kindertagesbetreuung Panama hat zwischenzeitlich eine Größe erreicht die eine Neuplanung dringend erforderlich macht. Die Umsetzung dieser Planung findet im Herbst 2011 im Haus Panama statt. Damit ist eine Ausweitung des Betreuungsangebotes möglich.

Organisation

aqua Qualitätsmanagementsystem (aqms)

Eines der Ergebnisse des Organisationsentwicklungsprozesses im Jahr 2007 war die Entscheidung, in unserem Unternehmen ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem zu etablieren.

Die Aufgabe dieser Stabstelle liegt darin, ein System zu entwickeln und einzuführen, welches die vorhandene Qualität unserer Arbeit darstellt und durch kontinuierliche Reflexion und Evaluation zur Steigerung der Qualität beiträgt.

Das Jahr 2010 bildete den Starttermin zur konkreten Umsetzung dieser Zielvorgaben. Als Basis dafür dient das EFQM Modell welches u.a. auch von unseren Systempartnern AMS und Volkshochschule Götzis sowie zahlreichen anderen sozialen Einrichtungen im Land verwendet wird

In diesem Zusammenhang formulierte QM-Projekte (2010/11) sind:

Evaluation (GOA) des Istzustandes nach dem EFQM Modell auf Leitungsebene

Entwicklung und Erstellung eines umfassenden Organisationshandbuches sowie daraus abgeleitete, bereichsorientierte MitarbeiterInnenhandbücher

Personalmanagement (Zentrale Erfassung der Personal-Daten - Entwicklung und Einführung der Personal-Datenbank, Beschreibung allgemeingültiger Abläufe und Prozesse, Verantwortlichkeiten)

Vereinheitlichung der Stellen- und Funktionsbeschreibungen in den Signaturen (Mail und Visitenkarten)

Definition und Beschreibung der Stellen, Aufgaben, Kernprozesse und Hilfsprozesse

Feedbackmanagement (Entwicklung und Einführung eines Feedbackinstrumentes, Beschreibung von allgemeingültigen Abläufen und Verbesserungsrouinen)

Neuerungen

Um den sich stetig verändernden Anforderungen der KundInnen und Fördergebern gerecht zu werden, bedarf es Neuanpassungen in der Organisation.

Ein Grundsatz von aqua ist es die internen Ressourcen bereichsübergreifend bestmöglich zu nutzen um:

- Synergien zu erzeugen
- Wissenstransfer zu ermöglichen
- Innovativ zu bleiben
- KundInnen ein möglichst vielfältiges Angebot zur Verfügung zu stellen
- Kosten zu sparen indem Parallelstrukturen vermieden werden.

Diese Leitidee in der Organisation ist durch das ständige Wachstum von aqua immer schwieriger durchgängig zu verfolgen. Im Jahr 2010 wurde daher - als eine Antwort der Organisation - damit begonnen die Abteilungsleitungen mit neuen, bereichsübergreifenden Themen zu versehen um so den Austausch über die Bereichsgrenzen hinaus zu ermöglichen. Dieser Austausch hat bislang nur auf der Bereichsleitungsebene stattgefunden. Nicht mehr nur die Angebote sind Thema der Abteilungsleitung sondern die AbteilungsleiterInnen übernehmen innerhalb ihres Bereiches die

Leitung für ein Handlungsfeld. Ziel ist ein regelmäßiger, handlungsfeldbezogener Austausch der AbteilungsleiterInnen über die Bereichsgrenze hinaus. Um diesen Prozess noch zu vertiefen wird aqua im Jahr 2011 einen „Personalrat“ einrichten um ein Instrument des Austausches und Wissenstransfers auch auf MitarbeiterInnenebene über die eigenen Team- und Bereichsgrenzen hinaus zur Verfügung zu haben. Weiters werden wir drei neue Stabstellen einrichten um für die Zukunft bereichsübergreifende Abteilungen zu schaffen. Abteilungen die ihr Angebot aqua als Gesamtes zur Verfügung stellen. Die drei Stabstellen tragen den Arbeitstitel:

- Mobiler Einsatztrupp¹
- Ressourcen und Förderbedarf Klärung²
- Lebenssinn und sinn(erfassendes) Lesen³

(Beschreibungen siehe Anhang)

Anhang¹

„Mobiler Einsatztrupp“ (ME) Beschreibung

Grundsätzliches

Die Idee ist in Zusammenarbeit mit der Firma Rauch entstanden (Matthias Linder).

Das Modell macht Sinn wenn es beiden Beteiligten (in Zukunft auch anderen Beteiligten aus der Industrie) Nutzen bringt.

Damit es für die Firma Rauch (bzw. der Industrie) von Nutzen ist, muss das Angebot Folgendes leisten können:

- ✓ Es ist zeitlich flexibel (Normalarbeitszeit und Schichtbetrieb).
- ✓ Es ist räumlich mobil.
- ✓ Es kann sich quantitativ den Anforderungen anpassen (es gibt Zeiten in denen das Angebot nicht gebraucht wird bis hin zu zwölf MitarbeiterInnen gleichzeitig im Einsatz).
- ✓ Es garantiert die notwendige Qualität durch Einsatz von „erprobten“ MitarbeiterInnen und/oder Anwesenheit einer Schlüsselkraft.
- ✓ Es ist in der Lage Auftragsspitzen und Produktionsausfälle kurz bis mittelfristig abzudecken.

Damit es für aqua mühle frastanz von Nutzen ist, muss das Angebot Folgendes beinhalten:

- ✓ Es dient der Praxisqualifizierung.
- ✓ Es trainiert industrielle Arbeitsabläufe.
- ✓ Es bietet den Schutz eines „sanften“ Einstieges in die realen Bedingungen der Wirtschaft.
- ✓ Es dient der Arbeitsfähigkeitstestung.
- ✓ Es ist kostendeckend.

Die zwei durchgeführten Versuche haben folgende Ergebnisse gebracht:

- ✓ Für den „Einstieg“ in einen Auftrag ist die Anwesenheit einer Schlüsselkraft Bedingung. Das bedeutet, dass der Arbeitstrupp zumindest vier ArbeiterInnen umfasst, damit der Auftrag kostendeckend abgewickelt werden kann.
- ✓ Die Schlüsselkraft muss zeitlich sehr flexibel agieren können (von 10 Stunden täglich bis auf 0 Stunden ohne dass sie auf Dauer zu viel oder zu wenig Arbeit hat).
- ✓ Die Verantwortlichen vor Ort (SchichtleiterInnen, ...) müssen vorbereitet und in die Auftragsabwicklung mit einbezogen sein.
- ✓ Die Verantwortlichen vor Ort sind bereit standardisierte Rückmeldungen zu geben.
- ✓ Die ArbeiterInnen werden durch die Einzelcoaches/BetreuerInnen auf eine „reale Arbeitssituation“ vorbereitet, das bedeutet, dass sie über den Auftrag informiert sind.
- ✓ Themen die in der Arbeitssituation entstehen werden in der Gruppe aufgearbeitet.
- ✓ Es findet eine wöchentliche Reflexionsrunde statt.
- ✓ Die ArbeiterInnen sind auf die Auftragsituation vorbereitet und werden mit den Notwendigkeiten ausgestattet (Arbeitsschuhe, ...).

Bei Beachtung dieser Erfahrungsergebnisse ist der ME für beide Partner von Nutzen.

Zusammenarbeit

Damit der Nutzen für beide Partner gesichert ist, haben beide das Recht Anfragen zu stellen.

- ✓ Die Fa. Rauch bei Auftragsspitzen und/oder Erhaltung der Produktionsabläufe bei Ausfällen,
- ✓ aqua bei Interesse von gezielten Arbeitserprobungen bei Einzelpersonen oder Gruppen um bestimmte Fähigkeiten zu trainieren und/oder zu beobachten.

Im ersten Fall ist ein Stundensatz vereinbart, im zweiten Fall ist eine freiwillige Leistung der Fa. Rauch möglich.

Aufgaben

Extern: Auftragsspitzen und Ausfälle in der Produktion ausgleichen. Ziel ist es in den Partnerbetrieben eine eigene Abteilung zu betreiben um eine Planbarkeit zu erzeugen.

Intern: Die gleiche Situation finden wir auch in den „Produktionsstätten“ innerhalb unserer Organisation wieder. Die größten Schwankungen hat das Cafe` mit dem Cateringangebot. Aber auch die anderen Produktionsstätten haben, durch Ausfälle bedingt, immer wieder Bedarf an kurzfristig einsetzbaren MitarbeiterInnen.

Organisation

Aqua beschäftigt zwei ArbeiterInnen die in der Werkstatt stationiert sind und bei „Leerzeiten“ dort Produktionsaufgaben übernehmen. Sie übernehmen eine zentrale Stellung in dem Modell ME.

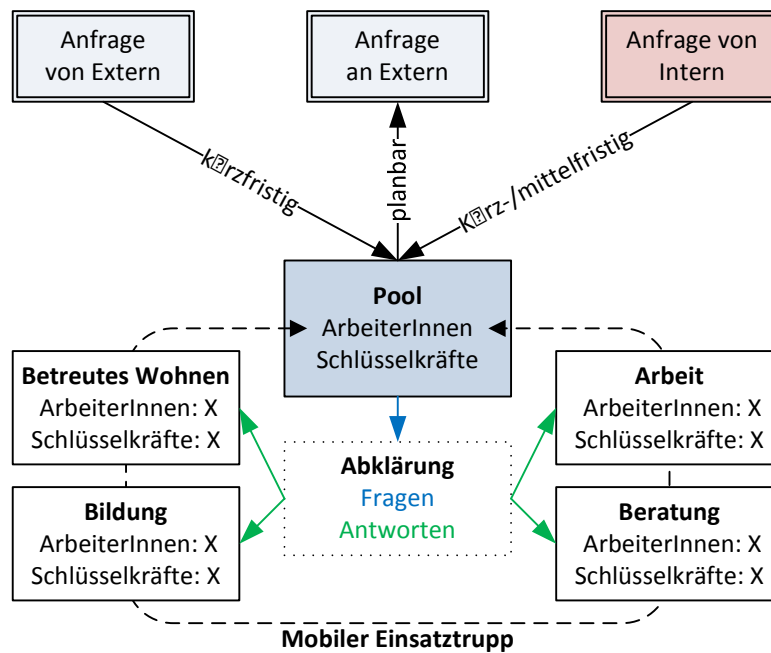
Die weiteren notwendigen ArbeiterInnen werden aus den Bereichen Arbeit, betreutes Wohnen, Bildung und Beratung (all_tag, Sozialarbeit – Job Fit rekrutiert).

Jeder Bereich, jede Abteilung legt sich auf eine Anzahl von zur Verfügung stehenden ArbeiterInnen fest, auf die im Bedarfsfall zurückgegriffen werden kann. Natürlich muss auf die Situation der einzelnen Personen wie auch Bereiche/Abteilungen Rücksicht genommen werden, daher ist es wichtig, dass möglichst viele ArbeiterInnen benannt werden. Wichtig ist dabei, dass die angesprochenen Bereiche/Abteilungen versuchen eine konstante Anzahl von möglichen ArbeiterInnen zu benennen und darauf achten, dass sie freigewordene „Stellen“ nachbesetzen oder bei Eintritt der Situation melden, dass sie keine Person zur Verfügung haben.

Weiters benennt jeder Bereich mögliche Angestellte die als Schlüsselkräfte für diese Aufgabe infrage kommen.

Der ME untersteht, zumindest bis er den Pilotprojekt Status verlassen hat, unmittelbar der Geschäftsführung. Der ME hat damit eine Stabsstellenfunktion inne.

Ablauf



Ziel

Wenn es gelingt den ME mit der Abklärungseinheit innerhalb von aqua zu verbinden und Fragen an die Abklärungseinheit gestellt würden und Antworten an die Bereiche/Abteilungen erfolgen würden, ist eine zusätzliche Qualität geschaffen.

Anhang²



„Ressourcen und Förderbedarf Klärung“ (RFK) Beschreibung

Grundsätzliches

In allen Bereichen/Abteilungen werden mit unterschiedlichen diagnostischen Mitteln, als Grundlage für jede methodisch/fachlichen Intervention, Ressourcen und Defizite erhoben. Die Fragen nach dem **Was?** (Erhebung des Ist) und nach dem **Warum?** (Erklärungswissen) sind Standards in der sozialen Arbeit. Zusätzlich werden viele KundInnen testpsychologisch abgeklärt. Nachdem die KundInnen über verschiedene ZuweiserInnen zu aqua kommen, entstehen öfters Doppelgleisigkeiten, da die Bereiche/Abteilungen unabhängig tätig sind. Dazu kommt, dass unterschiedliche Messinstrumente und Erklärungsansätze in der Erhebung verwendet werden. So dass, auch wenn die Informationen ausgetauscht werden, diese für die andere Abteilung möglicherweise keinen Nutzen ergeben.

Es ist daher sinnvoll die Abklärung zu zentralisieren und über die Bereiche/Abteilungen hinweg anzubieten. Eine zentrale Abklärung kann natürlich nicht die bisherige interdisziplinäre Diagnostik ersetzen, aber sie kann über die Bereichs/Abteilungsgrenzen hinaus wertvolle Informationen liefern.

Focus in der Pilotprojektphase ist die Erfassung des Ressourcen und Förderbedarfes der arbeits- bzw. berufsbezogen relevant ist. Im Lauf der beruflichen Entwicklung stehen immer wieder Entscheidungen an, in denen die Fragen nach den beruflichen Interessen und Fähigkeiten von besonderer Bedeutung sind, wie:

- Berufsorientierung und Berufswahl
- Übergang Schule – Ausbildung
- Ausbildungswechsel/-abbruch
- Integration in die Arbeitswelt
- Weiterbildung
- Umschulung
- Erkrankung
- Behinderung.

Eine Aufgabe der Stelle wird es sein den be- bzw. entwertenden Begriff der „Nichtarbeitswilligkeit“ durch objektivierbare „diagnostische“ Begriffe zu ersetzen um - von der Diagnose abgeleitet - „Behandlungsmethoden/angebote“ zu erarbeiten.

Angebot

Für Berufe mit vorwiegend manueller Tätigkeit steht mit dem *hamet 2* ein Verfahren zur Verfügung, mit dessen

Hilfe es möglich ist, praktische und soziale Ressourcen zu erkennen – Ressourcen, die mit den üblichen Papier-Bleistift-Verfahren nicht erfasst werden können. Berufliche Kompetenzen lassen sich mit dem *hamet 2* anforderungsnah, handlungsbezogen und wissenschaftlich gesichert erkennen und fördern.

Der *hamet 2* wurde insbesondere für die berufliche Diagnostik von Menschen mit erhöhtem Förderbedarf, Benachteiligungen und Behinderungen konzipiert. Das Verfahren ist aber auch für andere Anwendungsbereiche geeignet (s.u.). Die Ergebnisse können bei den genannten beruflichen Entscheidungsprozessen allen Beteiligten (Auszubildende/Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Kostenträger) zu mehr Orientierung und Transparenz verhelfen.

Die Module des *hamet 2* wurden nach wissenschaftlichen Kriterien konstruiert:

Anhang³
**„Sinnerfassendes Lesen“ (SL)
Beschreibung**
Grundsätzliches

Die Fähigkeit des sinnerfassenden Lesens ist, wie die PISA Studie deutlich macht, in Österreich bei SchülerInnen sehr mangelhaft ausgebildet. Was die Studie interessanterweise auch sehr deutlich macht ist die Erkenntnis, dass der Mangel bei SchülerInnen ohne Migrationshintergrund ebenso verbreitet ist wie bei SchülerInnen mit Migrationshintergrund. Auffallend in der Bewertung der Lesekompetenz im Detail ist das Abschneiden im „kombinieren und extrahieren“ und „reflektieren und bewerten“³ – also jene Detailfähigkeiten die am unmittelbarsten mit dem alltäglichen Dasein in Zusammenhang stehen.

In unserem Arbeitsalltag sind wir mit den Auswirkungen dieses Mangels ständig konfrontiert. Es ist uns oft nicht bewusst wie sehr dieser Mangel das gesamte Dasein einer Person betrifft bzw. betreffen kann.

Sinnerfassendes Lesen bedeutet:

- Zusammenhänge zwischen verschiedenen Ereignissen herstellen zu können
- Ereignisse und Situationen bewerten zu können
- Beziehungen zwischen den Situationen und mir als Person herstellen zu können
- Ähnlichkeiten erfassen zu können und damit Abstraktionen zu schaffen
- Verknüpfungen aus Erfahrungen in die Gegenwart herstellen zu können und damit Ziele und Korrekturen für die Zukunft anzubringen
- ...

Sinnerfassendes Lesen ist von der Wahl der Begriffe her sehr bedeutsam gewählt, geht es doch eigentlich dabei um ein sinnerfassendes **Leben**, also ein Leben in dem ich mich innerhalb der Welt verorten kann (geschichtlich, geografisch, symbolisch, emotional) und damit einen Sinn meines Daseins erkennen und interpretieren kann.

Diese abstrakten Bedeutungen lassen sich leicht in einem konkreten Bild darstellen: ich befinde mich in einer fremden Stadt, verstehe weder die geschriebene, noch die gesprochene, noch nonverbale Sprache da ich mit der Kultur nicht vertraut bin. Ich kenne die Rituale, Gesetze, Regeln, ... nicht. Das bedeutet ich kann nur mystische Zusammenhänge herstellen, da ich meine Interpretationen nicht überprüfen kann. Mit anderen Worten, ich entwickle paranoide Ideen. Sehr schön ist dieses Reaktionsmuster in Kursen mit Jugendlichen zu beobachten: eine durchgängige Regel die sie erstellen ist, dass im Kurs Deutsch gesprochen wird. Diese Regel steht mit der Idee im Zusammenhang, dass wenn Andere in meiner Anwesenheit in einer Sprache sprechen die ich nicht verstehe, sie höchstwahrscheinlich über mich sprechen, mutmaßlich mit entwertendem, negativem, bedrohlichem Inhalt. Ich stelle eine „paranoide“ Idee her.

Damit soll deutlich gemacht werden, dass SL einen engen Zusammenhang mit dem Gesamtverständnis des Eigenen und der Welt beinhaltet der Fähigkeit aus Erfahrungen und Fehlern zu lernen und der Fähigkeit längerfristig zielgerichtet zu handeln.

³ Quelle: OECD-Pisa-Studie der Standard 06.12.2010

Aufgaben

Extern: Vernetzung mit anderen Institutionen und Angeboten die sich mit sinnerfassendem Lesen auseinandersetzen mit dem Ziel einen Wissenstransfer über die Institutionsgrenzen hinweg zu ermöglichen. Ein weiteres Ziel ist die Erarbeitung gemeinsamer Angebote/Projekte.

Intern: Ein Angebot für die KundInnen aller Bereiche/Abteilungen zu erarbeiten und dieses Angebot entweder innerhalb des Bereiches/de Abteilung zu implementieren oder als Stelle anzubieten.

Organisation

Es handelt sich um eine Stabstelle die der Geschäftsführung unterstellt ist. Stabstelle deswegen, da diese Stelle allen Bereichen/Abteilungen von aqua zur Verfügung steht und VertreterInnen aller Bereiche/Abteilungen in der Stelle mitarbeiten.

Ablauf

