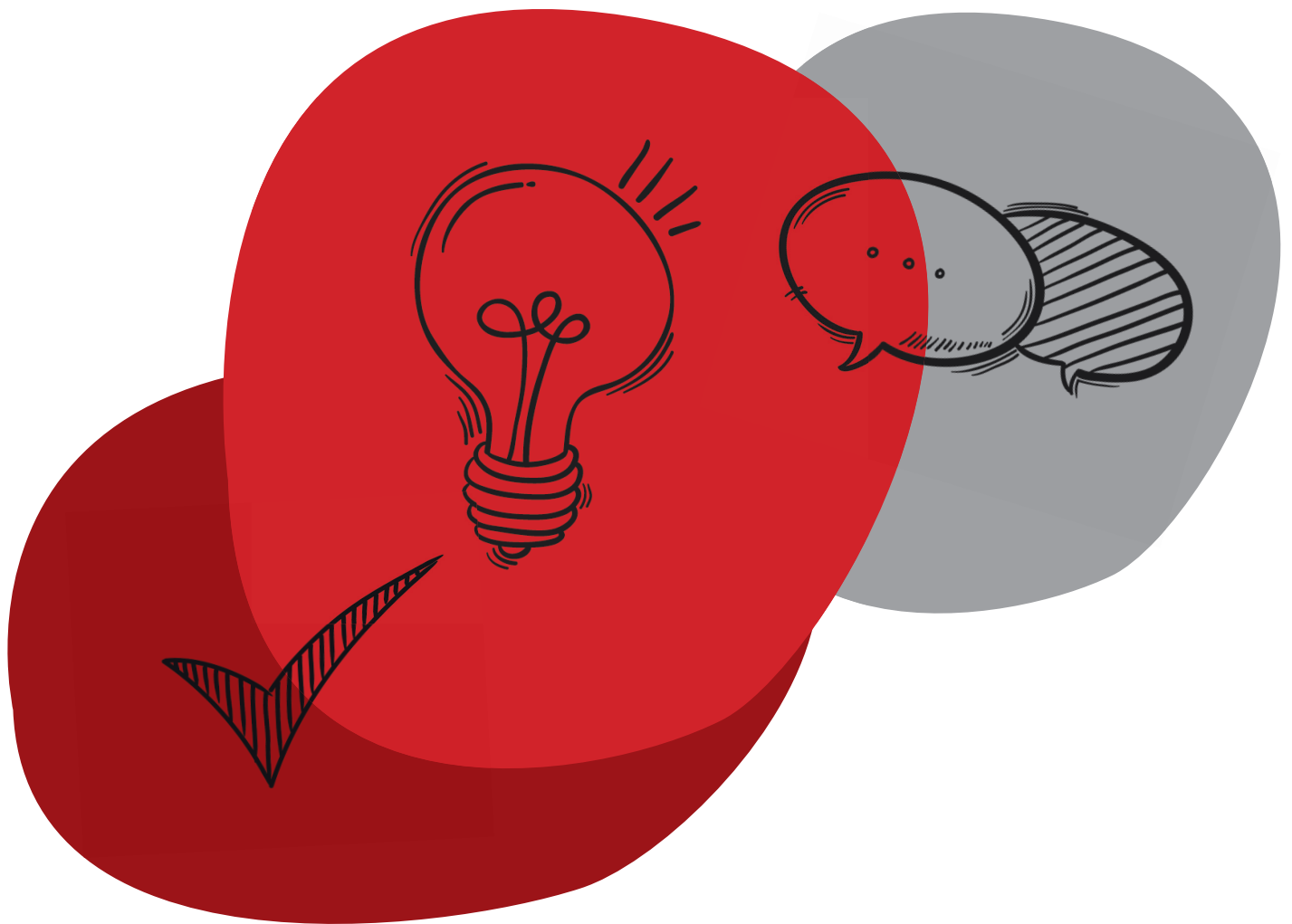


JAHRESREPORT 2021

JOBMANAGEMENT

Wirkungen & Projektergebnisse



Erstellt von:

DSAⁱⁿ Hemma Hollergschwandtner (Bereichsleitung Jobmanagement)
mit Beiträgen der Projektleiter:innen der Jobmanagement Projekte

Wien Work integrative Betriebe und AusbildungsgmbH

Sonnenallee 31, 1220 Wien

Wien, im Mai 2022

Druck: Wien Work | Digital Media, Maria Tusch-Straße 21, 1220 Wien

Layout/Grafik: Hannah Poppenwimmer | Freepik
www.wienwork.at

MOTTO 2021: HÖCHSTLEISTUNG IN EINER DAUERKRISE



Es macht Freude, in einem vom Sturm gepeitschten Schiff zu sein, wenn man sicher ist, dass es nicht untergeht.

Blaise Pascal

DSAⁱⁿ Hemma Hollergschwandtner
Leitung Jobmanagement (JMT) Wien Work

Schon 2020 lernten wir unglaublich viel dazu, wie wir in pandemischen Zeiten unsere Projekte qualitativ und fachlich weiter auf hohem Niveau führen können. Wie lernten, unseren Zielgruppen und Anspruchsgruppen auch unter diesen Umständen unsere sozialen Dienstleistungen bestmöglich anzubieten. Höchstleistungen in einer Dauerkrise zu bringen, hinterlässt allerdings bei allen Spuren - auch im Jahr 2021.

Es geht immer darum, die Wirkungen und Ergebnisse, für die wir in unserer Arbeit mit Menschen stehen, bestmöglich umzusetzen und dabei gut arbeitsfähig zu bleiben. Die Freude, die wir da alle erleben konnten war die, trotz schwierigen Zeiten so viel Wirkungen erzielen zu können, so viel bewegt zu haben. Bewegung entstand vor allem auch durch den Anspruch an die Flexibilität die gebraucht wurde, um die laufenden Veränderungen und Ungewiss-

heiten mit denen wir konfrontiert waren, mit den Zielen der Projekte in Balance zu halten. Dies hat in hohem Maße unsere Klient:innen und uns selber betroffen. Eine Situation, die innovative Prozesse ermöglichte, die aber auch die Kolleginnen und Kollegen an und über Grenzen brachte.

Aber untergegangen sind wir ja wirklich nicht! Das Vertrauen bei Wien Work einen stabilen Arbeitsplatz zu haben, das Vertrauen in die eigenen Ressourcen, in die der Teams und die Führungskräfte hat dabei sehr geholfen. So konnten auch 2021 die Klientinnen und Klienten die wir in den Projekten beraten, qualifiziert und betreut haben, ihre eigene Wirksamkeit erfahren, ihren Wünschen und Zielen näherkommen und /oder sie erreichen! Perspektiven eröffnen, Chancen schaffen, Barrieren überwinden, Lern- und Entwicklungsprozesse anstoßen und begleiten – das sind unsere wichtigsten Kernthemen.

Der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist das Umfeld, in dem wir uns bewegen. Da sind alle Projekte von Wien Work besonders erfolgreich unterwegs. Gerade die Beratung von und Kooperation mit Betrieben und Ausbildungs- sowie Schulungseinrichtun-

gen sind seit Jahren Kernkompetenz bei Wien Work. Vernetzung und Austausch in der Fachbranche sind uns selbstverständlich.

Vier Projekte aus der NEBA Familie, ein Qualifizierungsprojekt (finanziert vom Sozialministerium Landesstelle Wien) und ein Berufsqualifizierungsprojekt (finanziert vom Fonds Soziales Wien) sind unser buntes Portfolio mit vielen internen Synergieeffekten. So sehr die Themen und das Engagement in den Projekten ähnlich sind, so unterschiedlich ticken sie im Detail in ihren Abläufen, Aufgaben und Zielen. Mehr dazu lesen Sie in den nächsten Kapiteln.

Unser Wirken über die Staatsgrenzen hinaus beschreiben wir im Kapitel „Internationale Projekte“. Diese werden vor allem von Kolleg:innen aus den JMT Projekten, aber auch aus anderen Bereichen von Wien Work umgesetzt – das Know-how der Kolleg:innen von Wien Work wird also auch international vielfältig geschätzt!

Mein Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die mit viel Mut, Ideenreichtum, Energie und Professionalität auch 2021 zeigen konnten, wie wirksam unsere Arbeit ist!

Für 2022 wünschen wir uns ein wenig mehr Atempausen, um den Dauerlauf in der Dauerkrise gut meistern zu können!

Inhalt



01

Gesamtzahlen
Seite 08

02

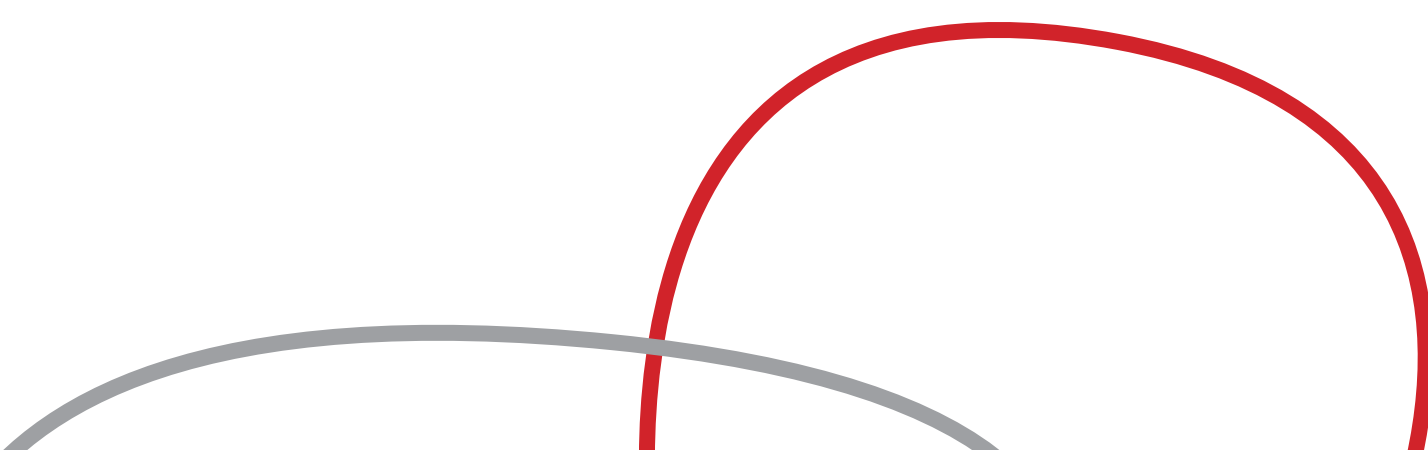
Jugendcoaching
Seite 13

03

Jugendarbeitsassistentz
Seite 18

04

AusbildungsFit Flanke
Seite 22



05

On the Job
Seite 27

06

Arbeitsassistenz
Seite 30

07

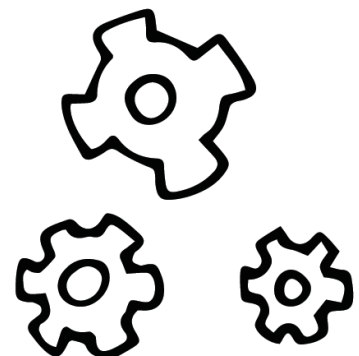
QualiTRAIN
Seite 35

08

Internationale Projekte
Seite 39

09

Ausblick
Seite 42





GESAMTZAHLN

JOBMANAGEMENT



Chancen geben, Perspektiven eröffnen,
Barrieren abbauen, Ressourcen fördern,
Lern- und Entwicklungsprozesse ermöglichen,
eigene Wirksamkeit leben können, Ziele
erreichen - all das ist auch in der vorliegenden
Zahlen ablesbar.

Rund 3.000 Klientinnen und Klienten konnten wir 2021 neue Wege eröffnen. Nur ein Teil davon hat in diesem Jahr auch abgeschlossen, da unsere Programme ja unterschiedliche Zeiträume vorsehen, die auch immer über das Kalenderjahr gehen.

Bei der Darstellung der Ergebnisse in Zahlen geht es einerseits um die Erreichung von den mit unseren Fördergeber:innen vertraglich vereinbarten Erfolgen und Wirkungen. Andererseits zählen die tatsächlich umgesetzten Ergebnisse, die zum geringen Teil unter und oftmals über den Erfolgsfaktoren der Projekte liegen.

Auslastungszahlen, also die Gesamtanzahl der Teilnehmer:innen pro Projekt und die Anzahl derer die im laufenden Jahr abgeschlossen haben unterscheiden sich, da ja in allen Projekten Teilnahmen immer auch über des Kalenderjahr stattfinden.

Je nach Zielgruppe des Projekts und des definierten Projektauftrags werden Erfolge unterschiedlich gezählt. Unsere Zielgruppen setzten sich aus Jugendlichen am Übergang Schule und Beruf, Jugendliche die in die Ausbildungspflicht bis 18 fallen und Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderung zusammen.

Teilnahmezahlen und sog. „Empfehlungen“ sind im Projekt Jugendcoaching relevant. Hier geht es vor allem um Orientierung und Begleitung am Übergang Schule und Beruf sowie um Umsetzung der Ausbildungspflicht bis 18.

Ergebnisse hinsichtlich nächster Schritte in die richtige Richtung sind im Projekt AusbildungsFit Flanke Wien relevant. Nachreifung und das sprichwörtliche „Fitsein“ für eine weitere Ausbildung sind die wichtigsten Themen.

In den Projekten Jugendarbeitsassistenten, Arbeitsassistenten/Bundessache/Jobcoaching/Gründungsberatung für Erwachsene, On the Job und QualiTRAIN geht es neben den Entwicklungs- und Lernprozessen verstärkt um die Vermittlung im arbeitsmarktpolitischen Bereich. So wird besonders auf Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis Wert gelegt, wobei da dann noch nach dem 1.Arbeitsmarkt und dem 2.Arbeitsmarkt unterschieden wird. Vermittlung in weiterführende Maßnahmen, Ausbildungen und ähnliches sind genauso relevant und als Erfolge zu werten.

In diesem Bericht werden auch die Abbrüche/Abschlüsse ohne weiteres Ergeb-

nis abgebildet. Abbrüche können sowohl seitens des/der Klient:in als auch seitens wienwork erfolgen. Die Gründe können gesundheitlicher Natur sein, wenn akute Erkrankung und/oder lange Krankheitsphasen es unmöglich machen, weiterhin am Projektprogramm teilzunehmen. Es stellt sich oftmals nach einiger Zeit in einem Projekt heraus, dass Personen gerne Richtung Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gehen wollen. Die vorrangige Lösung ihrer gesundheitlichen und psychosozialen Themen steht hier im Vordergrund. Trotz unseres umfangreichen Beratungsangebots kann dies nicht abgedeckt werden.

Auch Gründe wie akute Suchtphasen und Vorfälle, wo Gewalt und sexuelle Übergrif-

fe eine Rolle spielen, können zu einem Abbruch führen. Manchmal läuft auch einfach die Zeitspanne, die im Projekt vorgesehen ist aus oder Klient:in und/oder Berater:in sehen die Maßnahme als nicht (mehr) passend an. Bei all diesen Arten von Abschlüssen werden immer Empfehlungen und Verweise an andere Einrichtungen erarbeitet, sodass nach Möglichkeit kein:e Klient:in ohne Perspektive von uns geht.

Chancen geben, Perspektiven eröffnen, Barrieren abbauen, Ressourcen fördern, Lern- und Entwicklungsprozesse ermöglichen, eigene Wirksamkeit leben können und Ziele erreichen – all das ist auch in den vorliegenden Zahlen ablesbar.

On the Job:

Auslastung: 100%
Erfolge: 100%

Jugendarbeitsassistentz:

Auslastung: 90%
Erfolge: 117%

QualiTRAIN:

Auslastung: 75%
Erfolge: 100%

**Arbeitsassistentz/Jobcoaching/
Gründungsberatung/Betriebskontakte:**

Auslastung: 127%
Erfolge: 110%

Jugendcoaching:

Wirkungsziel: 105%

Flanke Wien:

Wirkungsziel: 100%

Erfolge 1. & 2. Arbeitsmarkt
2017-2021 inkl. Veränderung zum Vorjahr in %

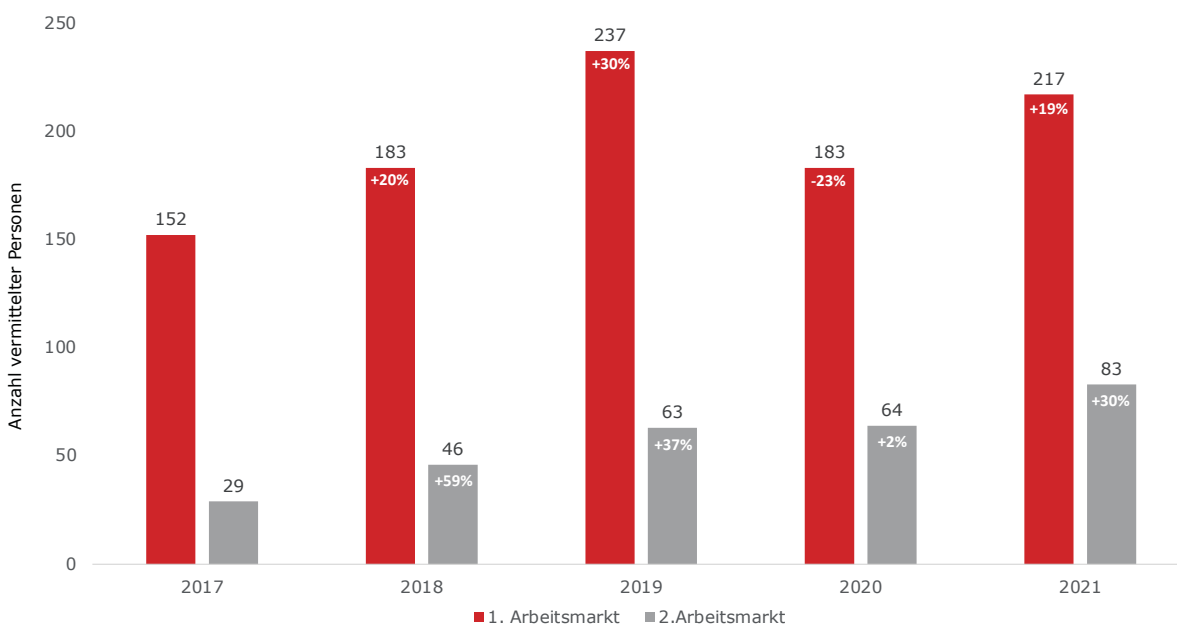


Abbildung: Erfolge am 1. und 2. Arbeitsmarkt im Jahresvergleich

Vergleich Gesamtergebnis Abschlüsse

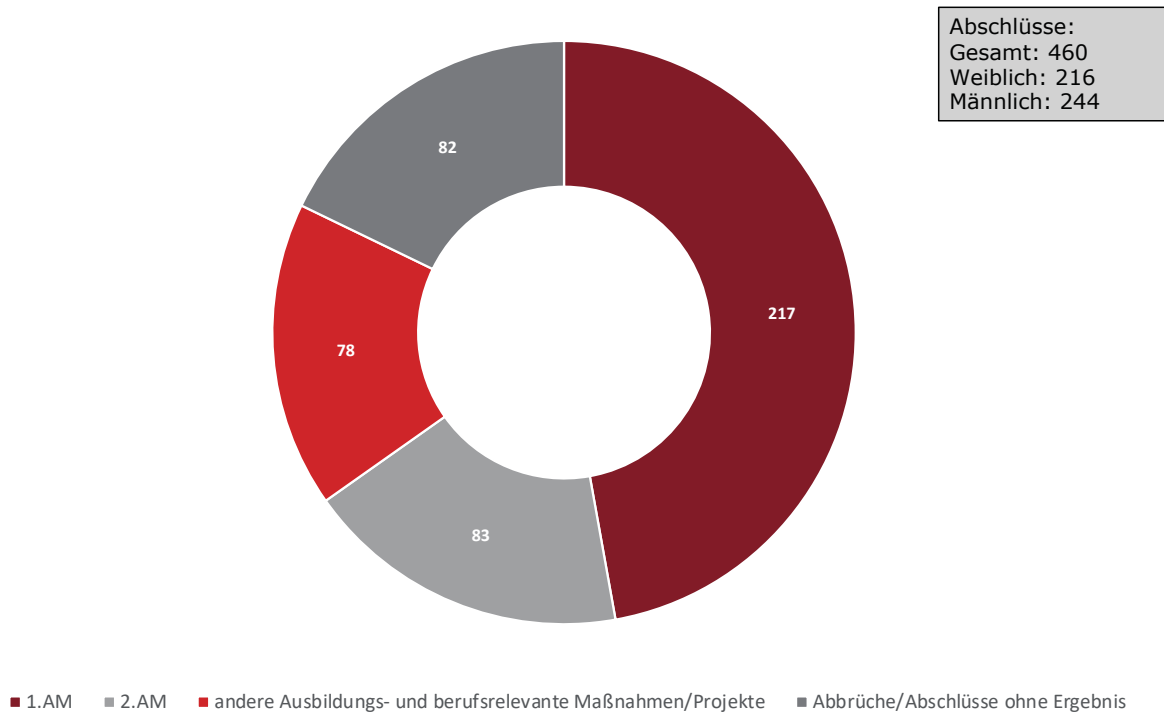


Abbildung: Vergleich Gesamtergebnis Abschlüsse

Vergleich Gesamtergebnisse Projekte

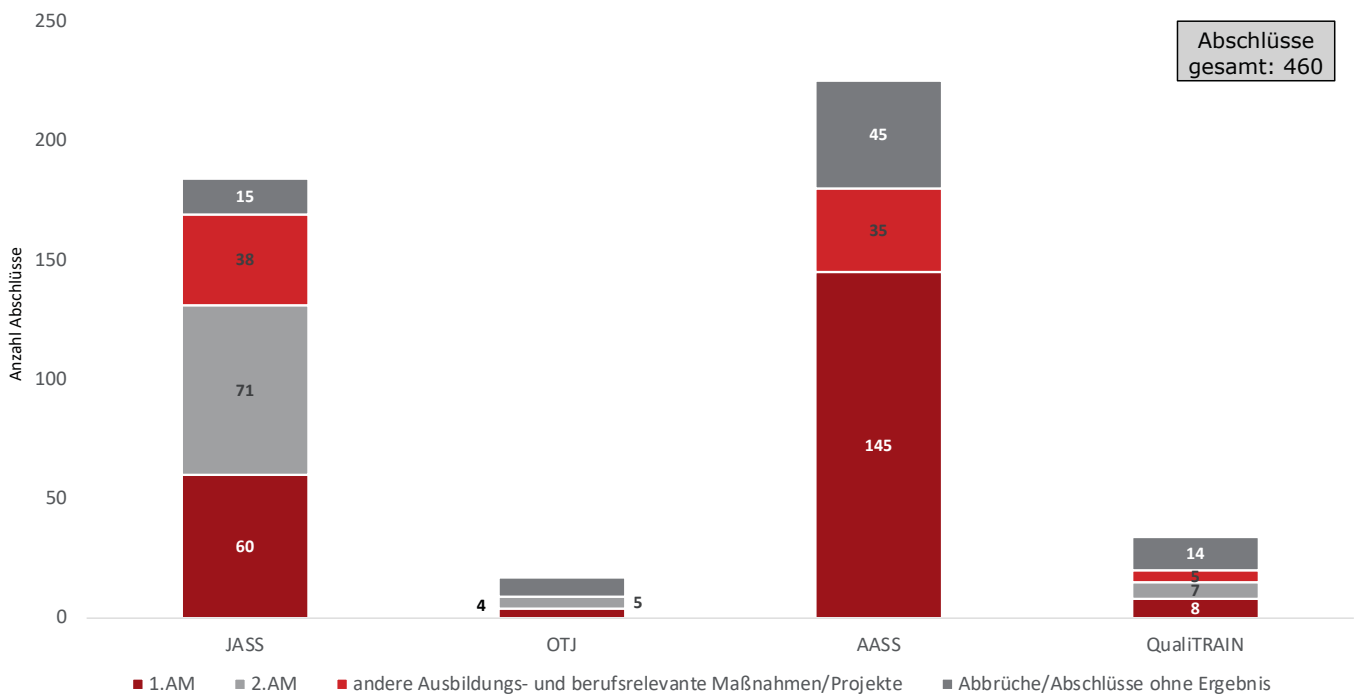


Abbildung: Vergleich Gesamtergebnisse Projekte

Vergleich Geschlechteraufteilung

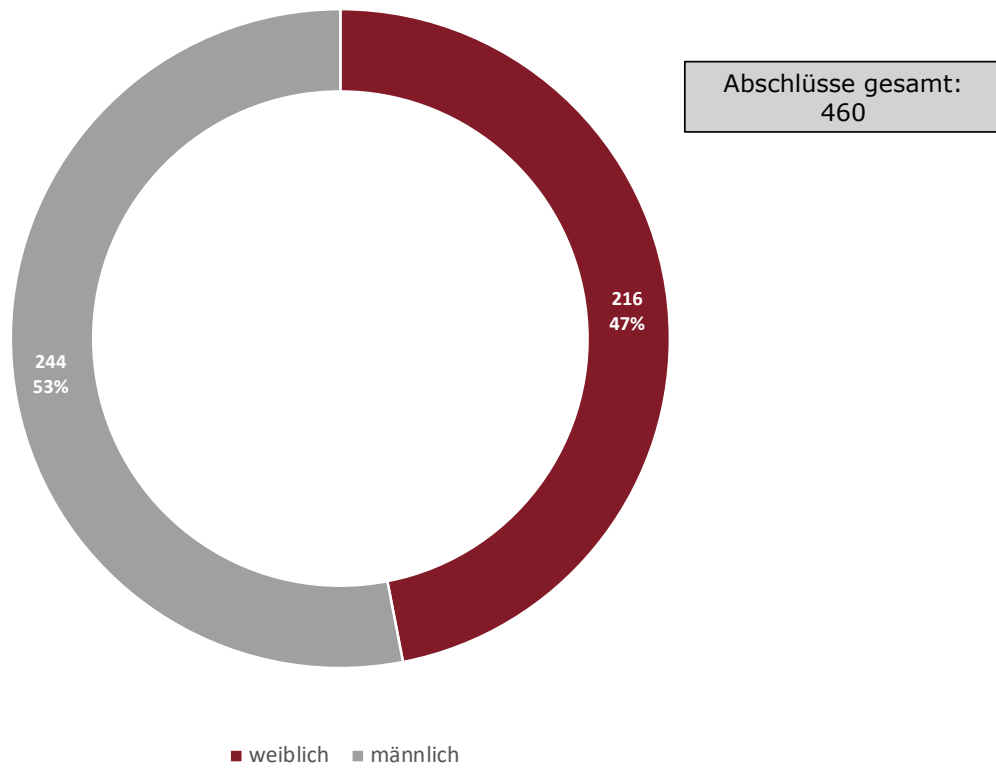


Abbildung: Vergleich Geschlechterverteilung Abschlüsse



JUGENDCOACHING (JUCO)



Erfolge sind so vielfältig und individuell wie jede:r Teilnehmer:in.

DSAⁱⁿ Waltraud Schober MA, DSAⁱⁿ Kristina Yakovlev
Projektleitung Jugendcoaching (JUCO)

Was uns als Team ausmacht, was uns motiviert:

So vielfältig und divers in Bezug auf Berufsausbildung, Alter, kultureller Herkunft, Sprachen etc. wir im Team auch sind, ist das Verbindende und unsere gemeinsame Vision eine Förderung der Teilhabe junger Menschen.

Das zweite Jahr in der Corona-Pandemie forderte von uns ein hohes Maß an Flexibilität und Durchhaltevermögen. Wenn jede:r von uns auch alleine für Schulen und Teilnehmer:innen verantwortlich ist, so finden wir doch Rückhalt im Team und stärken uns gegenseitig durch intensiven Austausch. Das Besondere, was uns als Team ausmacht, ist der Mut, einen Schritt weiter zu gehen und dadurch Möglichkeitsräume von Jugendlichen zu eröffnen, die ihre Potenziale sichtbar machen. Auf vielen Ebenen wurden mutige Entscheidungen getroffen – wie z.B. die Umstrukturierung der Standort- und Zielgruppenteams durch die Erweiterung mit einem zusätzlichen Standort in Floridsdorf (Ocwirkgasse). Inhaltlich

wurde ein Paradigmenwechsel vollzogen. Während wir früher die Kompetenzen der Teilnehmer:innen fokussierten, wechselten wir den Blick und orientierten uns auf unsere Beratungsprozesse und deren Wirkung. Wenn wir darüber nachdenken, was wir bei unseren Teilnehmer:innen im Blick haben, so reflektieren wir damit auch unsere eigenen Haltungen und Leitsätze. Hierbei treten wir einen Schritt zurück, lernen aus dem Gelingendem, korrigieren unsere Fehler und gehen den Weg weiter.

Eine interne Wissensmanagement-Datenbank wurde aufgebaut und durch unsere Neugier folgte ein Kompetenzaufbau. Alle nahmen an einer projektübergreifenden Fortbildung zum Thema „Gender und Diversity“ teil. Ein „Erste-Hilfe-Koffer“ für Jugendcoaches wurde in Form gebracht und umgesetzt. Dieser dient dazu, Wissen mit anderen Organisationen zu teilen, Nahtstellen zu besprechen, um gemeinsam Jugendliche besser unterstützen zu können.

Als Team macht uns auch unser Wissen um unsere Abhängigkeit an „Nachfolge-Angebote“ aus. Hierbei vernetzten wir uns und klärten Übergangsprozesse, um die Teilnehmer:innen nachhaltig an (Aus-)Bildungsangebote anzubinden.

Unsere Erfolge messen wir...

Erfolge sind so vielfältig und individuell, wie jede:r Teilnehmer:in. Natürlich ist es für uns ein Erfolg, wenn wir unsere mit dem Sozialministerium vereinbarten Betreuungszahlen erreichen. Natürlich ist es ein Erfolg, wenn wir gut vernetzt mit Schulen und anderen Organisationen kooperieren. Natürlich ist es auch ein Erfolg, wenn wir um unsere Expertise gefragt werden. Und natürlich ist es ein Erfolg, wenn schulabbruchgefährdete Jugendliche im Schulsystem verbleiben, bzw. wenn ein nahtloser Übergang ins nächste (Aus-)Bildungssystem gelingt, als auch Jugendliche außer-



Was uns motiviert und die alltägliche Arbeit gelingen lässt, sind oft die ganz kleinen, kaum sichtbaren Wirkungen unserer Beratungsprozesse.

halb des Systems wieder anzubinden. Aber das, was uns motiviert und die alltägliche Arbeit gelingen lässt, sind oft die ganz kleinen, kaum sichtbaren Wirkungen unserer Beratungsprozesse. Dann, wenn wir merken, dass „etwas“ in Bewegung gekommen ist. Das kann für Außenstehende im ersten Moment nicht sichtbar sein, wie wenn z.B. eine Teilnehmerin lächelt und der Jugendcoach wahrnimmt, dass jetzt ein Verhaltensmuster im Leben der Jugendlichen unterbrochen wurde und sich dadurch der Möglichkeitsraum erweitert. Die Selbstwirksamkeit, das Selbstbewusstsein, die Motivation und die Reflexionsfähigkeit zu stärken, Empowerment zu erhöhen, die Verselbständigung der Jugendlichen zu fördern, etc. sind Ziele, die nur gemeinsam mit den Teilnehmer:innen gelingen können. Deshalb legen wir unseren Fokus auf die Beziehungsarbeit. Es sind unsere Erfolgsgeschichten, die das Gelungene belegen.

Ergebnisse Jugendcoaching

Im Jugendcoaching gibt es 4 Angebote: Die Beratung und Begleitung von Jugendlichen in den Pflichtschulen, die von Jugendlichen in AHS, von sog. Neets Jugendlichen (**N**o-**E**mployment**E**ducation**o**r**T**rainig) und der AB18 (Ausbildungspflicht bis 18).

Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt sich vielfältig dar. Ob das Jugendliche im schulischen Kontext sind, oder Jugendliche, die aus allen Maßnahmen herausgefallen sind oder nicht die Ausbildungspflicht erfüllen: Sie alle werden von den Jugendcoaches auf ihrem weiteren Ausbildungsweg unterstützt. Das Wien Work Jugendcoaching ist regional für die Wiener Bezirke 21 und 22 zuständig. Damit ergibt sich die Anzahl von Jugendlichen, die wir erreichen wollen, sowie Empfehlungen zu weiteren Schritten – dies sind unsere Wirkungsfaktoren.

Schulische Jugendliche und außerschulische Jugendliche (Neets) durchlaufen ein 3-stufiges Angebot. Die 3 Stufen sind gekennzeichnet durch unterschiedliche Dauer und Anzahl der Beratungsstunden. So ist ein individuelles Eingehen auf die Jugendlichen und ihre Bedarfe möglich.

Im Fokus von AB18 (Ausbildung bis 18) ist das Jugendcoaching Teil einer sozialpolitischen Gesamtstruktur, die bei jungen Menschen einen Einstieg ins Arbeitsleben ohne Ausbildung verhindern soll.

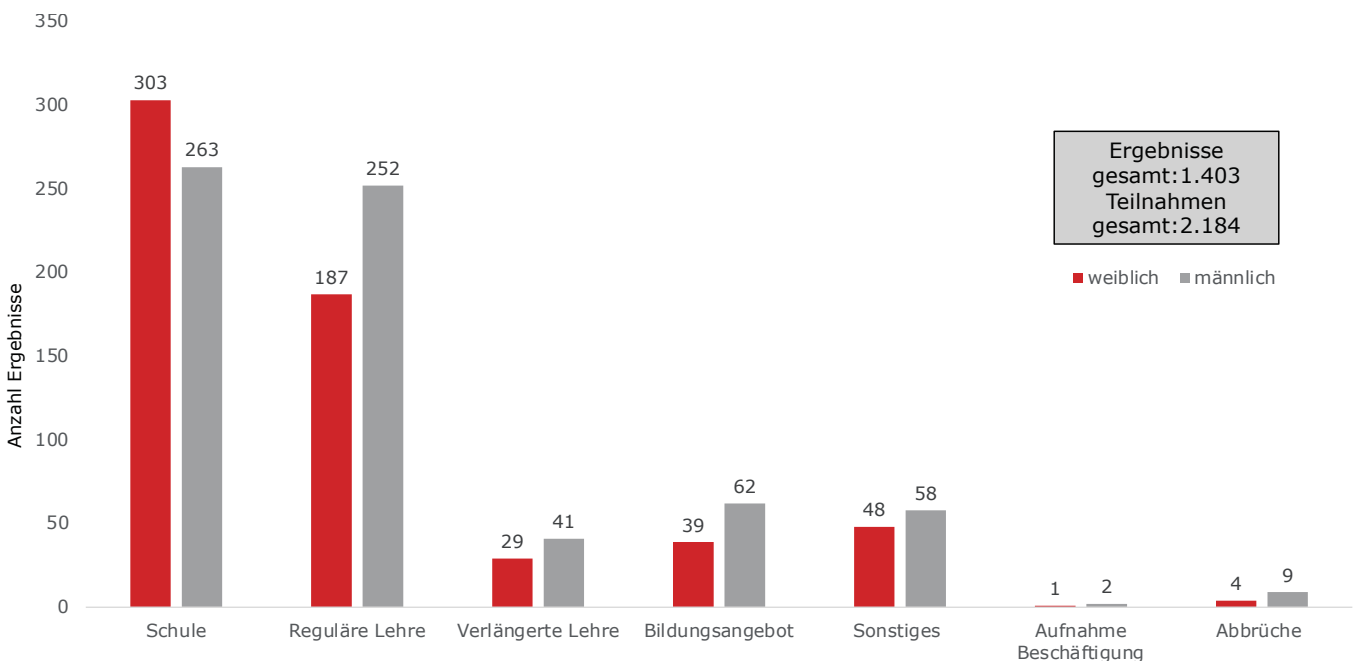


Abbildung: Ergebnisse Jugendcoaching

Vergleich Geschlechteraufteilung ab 18

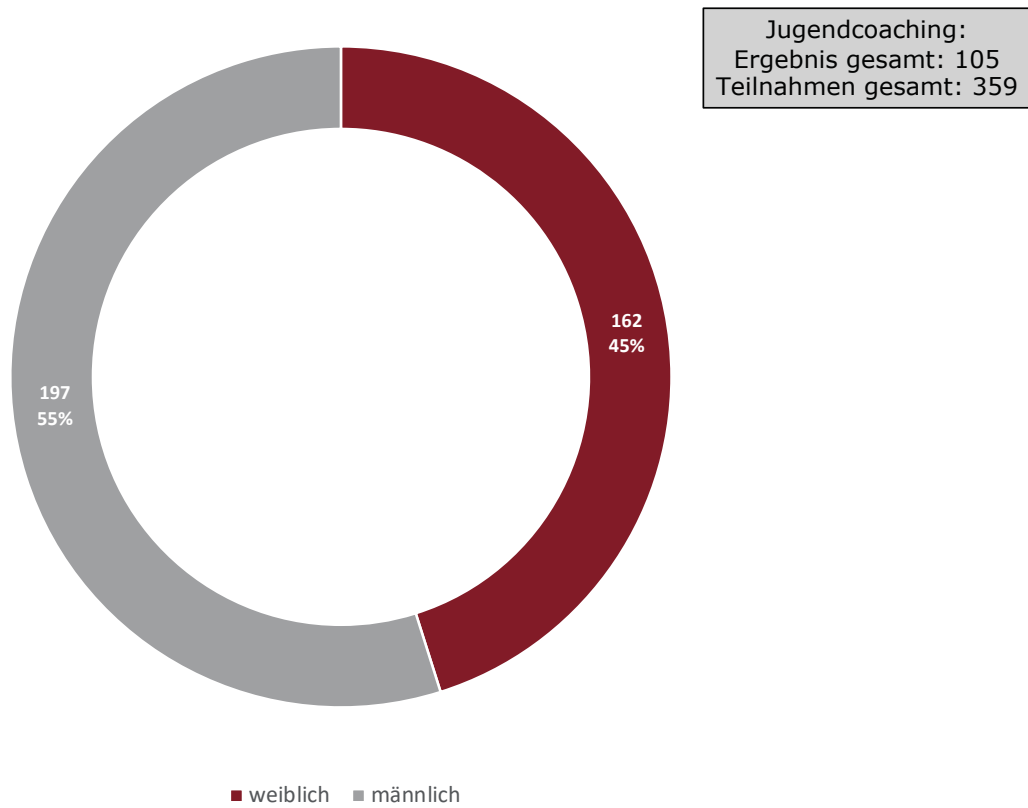


Abbildung: Vergleich Geschlechteraufteilung ab 18



JUGENDARBEITS- ASSISTENZ (JASS)



Die Bereitschaft auch die „extra Mile“ zu gehen, zeichnet das JASS-Team aus und war auch 2021 der Schlüssel zu unserem Erfolg.

DSA Christoph Schreiner MSM
Projektleitung Jugendarbeitsassistentenz (JASS)

Das Jahr 2021 begann, wie 2020 geendet hatte: Mit einem Lockdown.


Die Jugendarbeitsassistenten:innen betreuten in dieser Zeit die Jugendlichen zum größten Teil online bzw. im Homeoffice. Sie hatten aber auch die Möglichkeit, an bestimmten Tagen in der Woche Beratungstermine vor Ort anzubieten, um auch jene Jugendlichen zu erreichen, die online kaum oder nicht betreut werden konnten. Welche Kolleg:innen wann Beratungstermine anbieten konnten, wurde durch einen Dienstplan geregelt. Jede:r Kolleg:in hatte bestimmte Tage in der Woche als Bürotage zur Verfügung. Dadurch wurde sichergestellt, dass sich nicht zu viele Kolleg:innen und Jugendliche gleichzeitig in den Räumlichkeiten der JASS aufhielten.

Sehr zu Gute kam uns dabei der Umstand, dass alle Kolleg:innen über Einzelbüros verfügen. So war es uns möglich, auch in Zeiten des Lockdowns und unter Einhaltung strengster Hygienevorschriften im begrenzten Ausmaß einen Betrieb vor Ort aufrecht zu erhalten. Durch dieses System

des „hybriden Arbeitens“ gelang es uns sehr gut, nahezu alle Jugendlichen, die wir zu diesem Zeitpunkt in Betreuung hatten zu erreichen und wir konnten somit auch vermehrte Abbrüche verhindern. Im Übrigen hat sich dieses Systems sehr bewährt. Als sich im November 2021 der nächste Lockdown ankündigte, konnten wir es sofort wieder anwenden.

Für das Team bedeutete dieser ständige Wechsel der Arbeitsweise eine große Herausforderung. Wir waren gezwungen, unglaublich flexibel zu agieren, um unter den sehr kurzfristig wechselnden Rahmenbedingungen unsere Arbeit erfolgreich fortsetzen zu können.

Begriffe wie „Homeoffice“, „Zoom-Konferenz“ oder „Online-Betreuung“ gehörten vor 2020 nicht zu unserem „beruflichen Vokabular“. Trotz ständig wechselnder Rahmenbedingungen haben wir unsere Zielvorgaben nicht nur erreicht, sondern übertroffen. Das zeigt, mit welcher Motivation und Ausdauer die Kolleg:innen der JASS erfolgreich daran arbeiteten, die



Teilnehmer:innen selbst in schwierigen Zeiten bestmöglich auf ihrem Weg in die berufliche Zukunft zu unterstützen und zu begleiten.

Starke Auswirkungen hatte die Pandemie auf die Zuweisungszahlen zur JASS. Erst ab Ende April und mit der schrittweisen Rücknahme der Pandemiemaßnahmen ab Anfang Mai war wieder ein verstärkter Zulauf zur JASS zu beobachten. Ab Juni 2021 haben sich die Zuweisungen wieder auf das normale Niveau eingependelt und funktionierten dann in enger Kooperation mit JUCO und den AFIT Maßnahmen Jobfabrik, Do.it und ab August 2021 auch mit der Flanke Wien sehr gut.

Diese Unsicherheiten betreffend die Zuweisungen und damit einhergehend der Auslastung haben 2021 geprägt.

Durch den erneuten Lockdown ab November 2021 kam es wieder zu einem Einbruch bei den Zuweisungen, sodass letztlich nur 90% der angepeilten Teilnahmen für 2021 erreicht werden konnten.

Umso erfreulicher stellte sich dagegen trotz aller Widrigkeiten die Situation am Arbeitsmarkt dar. So war es etwa 2021

“

Jedenfalls war 2021 in Bezug auf die Vermittlungserfolge eines der erfolgreichsten Jahre in der Geschichte der Wien Work JASS.

wieder verstärkt möglich, Praktika bei Firmen, Schnupperpraktika und auch Lehrgänge für Berufserprobung zu vereinbaren. Zudem hat sich ab Herbst 2021 gezeigt, dass die Vermittlung auf Lehrstellen und Arbeitsplätze sehr gut läuft.

Jedenfalls war 2021 in Bezug auf die Vermittlungserfolge eines der erfolgreichsten Jahre in der Geschichte der Wien Work JASS: So konnten wir unsere Vermittlungen um rund 30 % gegenüber 2020 steigern.

Aber abseits aller in Zahlen ausgedrückter Vermittlungserfolge sind es letztlich immer die kleinen Erfolge, die uns am meisten motivieren. Beispielsweise wenn es gelingt, Jugendliche in Jobs oder auf Lehrstellen zu vermitteln, die zunächst unerreichbar schienen. Oder wenn es einem Kollegen durch persönlichen Einsatz und viel Überredungsgeschick gelingt, ein Dienstverhältnis wiederzubeleben und zu sichern, das eigentlich schon beendet war.

Diese Bereitschaft eben auch die „extra Mile“ zu gehen, zeichnet das JASS Team aus und war auch 2021 der Schlüssel zu unserem Erfolg.

Ergebnisse Jugendarbeitsassistentenz

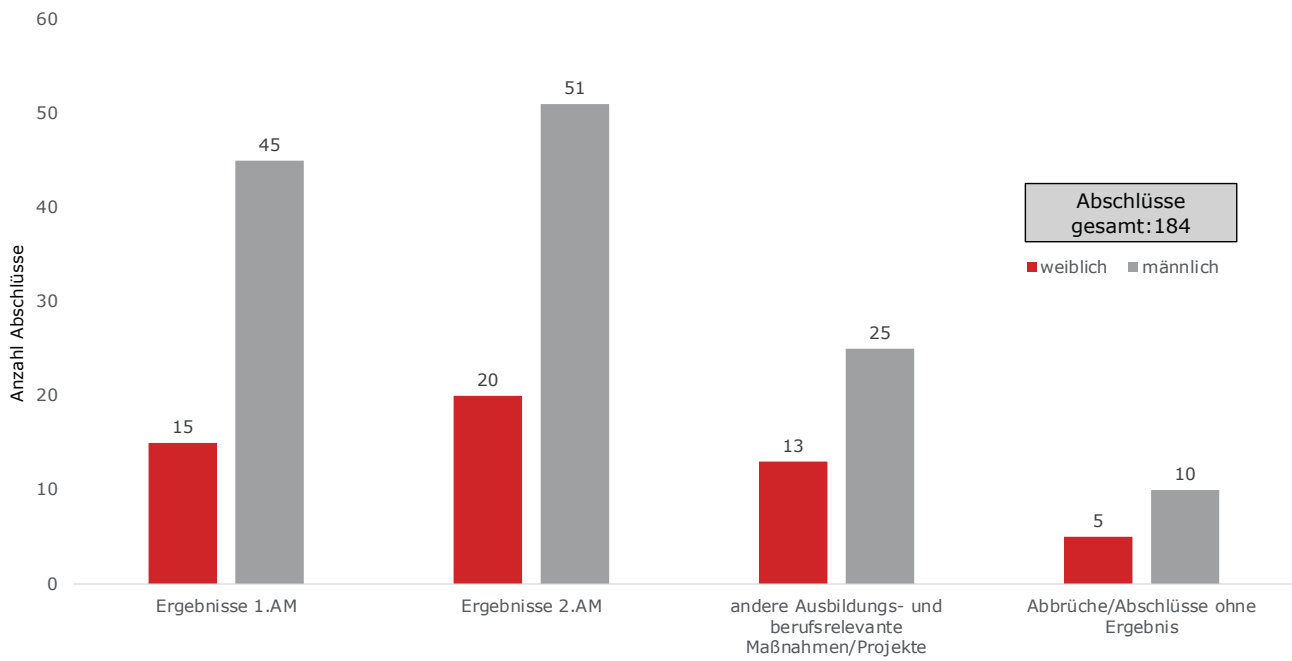
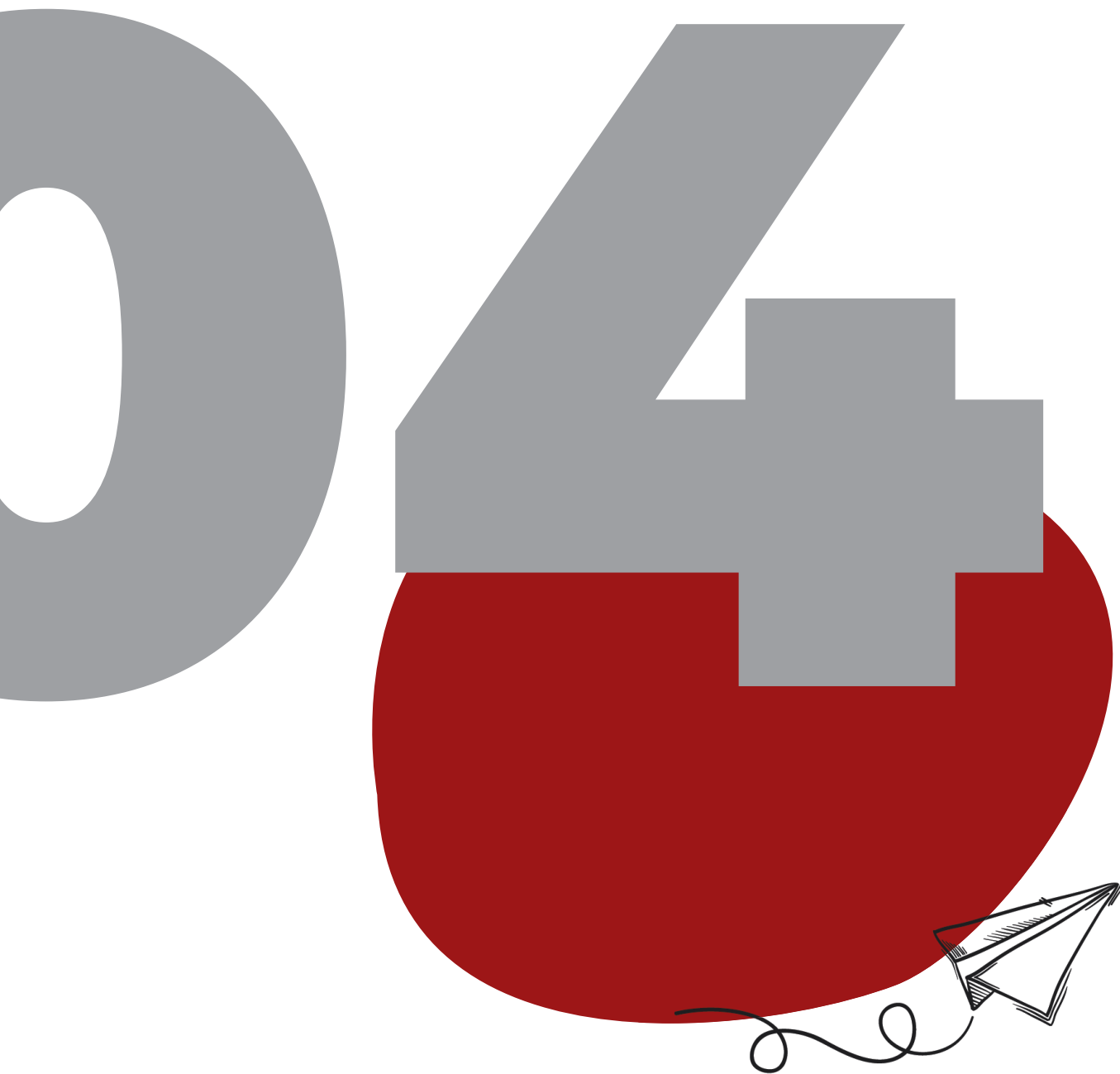


Abbildung: Ergebnisse Jugendarbeitsassistentenz



AUSBILDUNGSFIT FLANKE WIEN



Der Projektaufbau erforderte viel Flexibilität und Anpassung an die gegebenen Umstände.

Inhalte wurden stark verändert, Strukturen regelmäßig angepasst.

Dipl.-Päd. Stefan Casanova Stua
Projektleitung AusbildungsFit (Afit) Flanke Wien

Vorweg muss gesagt sein, dass trotz Pandemie und damit verbundener Krise in der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt, die Betreuung von ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen weiterhin möglich war. Ohne Personalkürzungen oder Verordnung zur Kurzarbeit. Der existentielle Rahmen war damit größtenteils gegeben und gesichert.

Zu Jahresbeginn wurde das Projekt neu „gecallt“ bzw. neu ausgeschrieben und mit 1.7.21 mit ESF-Finanzierung fortgesetzt. Neue interne und externe Datenbanken (Vivendi, Waba) wurden eingeführt, sowie neue Organisationsmodelle innerhalb des Projekts festgelegt. Von außen eingeleitete und von innen angeregte Veränderungen wurden mit großer Behutsamkeit umgesetzt, um weiterhin - und trotz der schwierigen Umstände aufgrund der globalen Gesundheitskrise - an dem Projektziel festhalten zu können. Unsere Zielgruppe war ständigen Veränderungen ausgesetzt, welche die Erlangung der individuellen Ausbildungs-Fitness erschwerte. Distance learning, Individual Training, Outdoor-

Coachings klangen im ersten Moment nach einer spannenden Abwechslung, waren jedoch nach den ersten Wochen oder dem 4.Lockdown für alle Teilnehmenden nicht mehr erstrebenswert.

Das Jahr 2021 war nach der Projektgründung im September 2020 für den mittelfristigen Projekterfolg entscheidend. Dieser stellte sich aufgrund der unermüdlichen Leistung und der überdurchschnittlichen Resilienz des gesamten Teams Afit Flanke Wien im Sommer 2021 ein: Mit einer vollen Auslastung, einer etablierten Projektstruktur und einem stabilen und zukunftsfähigen Team. Stabile Vernetzungspartner, ein spannendes und offenes Angebot sowie eine attraktive Projekthaltung und –ein attraktiver Projektcharakter lassen davon ausgehen, dass der Erfolg auch weiterhin bestehen bleibt.

Der Projektaufbau erforderte viel Flexibilität und Anpassung an die gegebenen Umstände. Inhalte wurden stark verändert, Strukturen regelmäßig angepasst. Nicht



jede:r Mitarbeiter:in konnte hier mitgehen, deshalb gab es im Jahr 2021 mehrere entscheidende Personalwechsel.

Im Berichtsjahr 2021 wurde das Angebot auch um einen kreativen Aspekt erweitert. Die Wissenswerkstatt und das Vormodul erhielten mit einer Kunsttrainerin ein gestalterisches Element, welches die Inklusion in das System AFit Flanke noch verbessert. Sport, Digitalisierung und jetzt auch Kunst und Werken bieten eine Angebotspalette, bei der für jede:n Teilnehmer:in was dabei ist.

Das AFit Klientel ist bekanntlich divers und heterogen in Bezug auf intellektuelle Fähigkeiten, Ziele und Möglichkeiten sowie psychischer Stabilität. Es gibt Teilnehmer:innen die sich in einer psychischen Krise befinden und dadurch aus bestehenden Systemen wie Schule oder Lehre herausgefallen sind. Hier gibt es manchmal Parallelbetreuung mit Psychiatrischen Ambulanzen. Die Teilnehmerin F.B. z.B. kommt aus einer Höheren Schule und findet trotz hohem intellektuellen Vermögen Anschluss und Stabilität im Programm und der Gruppe. Der Teilnehmer H.S. ist durch das österreichische Schulsystem gegangen ohne einem SPF (sonderpädagogischer Förderbedarf) durch das trotz massiver Defizite in den Kulturtechniken. Hier wurden auf Wunsch des Teilnehmers mehrere Diagnoseverfahren durch den AFit Coach eingeleitet. Ergebnisse: Legasthenie, Intelligenzminderung, usw. Auch dieser Teilnehmer macht große Entwicklungsschritte und fühlt sich mit dem Programm und in der Gruppe wohl. Der Teilnehmer P.S. steht vor einem Haftantritt wegen diverser schwerer Delikte und sitzt im Kunstunterricht neben eine:r genderfluiden Teilnehmer:in der/die plötzlich den Raum nutzt, um diesen Identitätsanteil mit der Gruppe zu teilen.

AFit Flanke Wien schafft einen Raum, der es offenbar sehr unterschiedlichen Jugendlichen möglich macht hier anzudocken, sich wohlfühlen und sich zu öffnen.

Hoher eigener Leistungsanspruch, hohe Verbindlichkeit gegenüber den Teilnehmer:innen, großes Interesse am Projekterfolg.

Was uns als Team ausmacht und motiviert

Es gab bereits 21 Personen, die in diesem Projekt wirkten und die Teilnehmer:innen begleiteten. Es gab mehrere Teamkonstellationen und verkürzte Teamfindungsprozesse. Trotz der wechselnden Personen gab es mehrere personenunabhängige Konstanten im Teamcharakter: Hoher eigener Leistungsanspruch, hohe Verbindlichkeit gegenüber den Teilnehmer:innen, großes Interesse am Projekterfolg. Dazu kommt noch ein sehr hohes Niveau an digitalen Kompetenzen, welches die Arbeitsabläufe beschleunigt und stark vereinfacht. Die Projektassistentin Fr. Gnos und die Projektleitung dürfen auch als Konstante genannt werden. Hier fand ein Rollenprozess statt, der die Projektassistenz in eine stärkere Verbindlichkeit zum Projekt brachte und damit auch den Projekterfolg stark beeinflusste. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist Fr. Nansy Ahmed, welche durch ihre Doppelrolle als Fußballtrainerin und Einzelhandstrainerin ein zentraler Bezugspunkt für die Projektteilnehmer:innen ist, und die auch seit dem ersten Tag des Projekts motiviert mitgestaltet.

Das Jahr 2021 galt der Projektsicherung nach innen und außen. Es wurde auf hohem Niveau gearbeitet, um Jugendliche in das Projekt zu bekommen und sie vor Ort gut zu versorgen. Das Outplacement spielte noch keine Rolle, Praktikumsplätze waren rar und Erfahrungsberichte und -Evaluierungen der Teilnehmer:innen fanden erst gegen Ende des Jahres statt. Im Jahr 2022 legen wir den Fokus auf das Qualitätsmanagement, strukturierte Lern-

fortschrittskontrolle im Einklang mit dem Wirkungsmonitoring des Fördergebers, Outplacement, Praktikumsplätze, Reduktion der Abbruchzahlen. Neue Programm-schienen wie das OKT (Online Kulturtech-niken) werden eingeführt und bestehende Arbeitsschwerpunkte verlagert. Im Jänner 2022 wurden die Räumlichkeiten umge-baut.

Mehre Kooperationen in der Wirtschaft stehen an. Z.B. Die IT Unternehmen Twin-

formatics und BEKO bieten sich als Partner an. Hier gilt es auch herauszufinden, wie der Digitalisierungsschwerpunkt bei der Flanke zukunftsfähig bleiben kann.

Nachdem wir den Überlebenskampf von 2021 hinter uns lassen konnten, planen wir jetzt langfristig für weniger stürmische Zeiten, sind jedoch geübt und immer vor-bereitet, uns an veränderte Umstände an-zupassen.

Ergebnisse Ausbildungsfit Flanke

Die Zielgruppe der AFit (Ausbildungsfit) sind Jugendliche, die am Übergang Schule ins Ausbildungssystem und in den Beruf noch Nachreifung und Unterstützung benötigen, um „ausbildungsfit“ zu werden. So sind die Anzahl der Teilnahmen und die Schritte nach der Beendigung dieser Maßnahme die Wirkungsfaktoren.

Sowohl die Vorstufe (VOPS) als auch das Hauptmodul AFit sehen verschiedene mögli-che Ergebnisse vor, bzw. kommt es auch zu alternativen Ergebnissen sowie Abbrüchen. 2021 setzten sich diese Ergebnisse wie folgt zusammen:

Abschlüsse VOPS: Übertritt in die AFit, Start Schule, Start Überbetriebliche Ausbil-dung (ÜBA), Start reguläre Lehre

Abschlüsse AFit: Reguläre Lehre, Verlängerte Lehre, Teilqualifizierung

Alternativen AFit: Übertritt ins Vormodul, Mutterschutz, Zivildienst

Abbrüche AFit: erfolgten sowohl durch Jugendliche selbst als auch durch das Projekt.

Die Gründe sind vielfältig: Gesundheit, familiäres Umfeld, Jugendliche/r ist noch nicht so weit, teilnehmen zu können, disziplinäre Gründe u.ä.

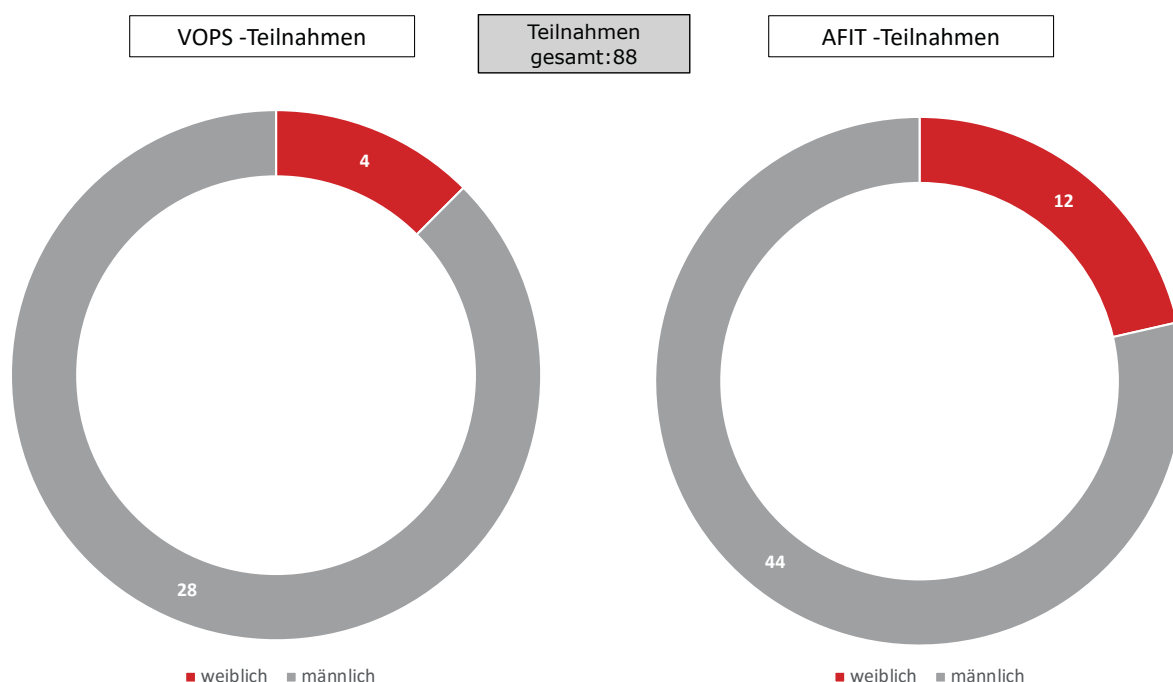


Abbildung: Teilnahmen VOPS und AFIT

Ergebnisse VOPS und AFIT

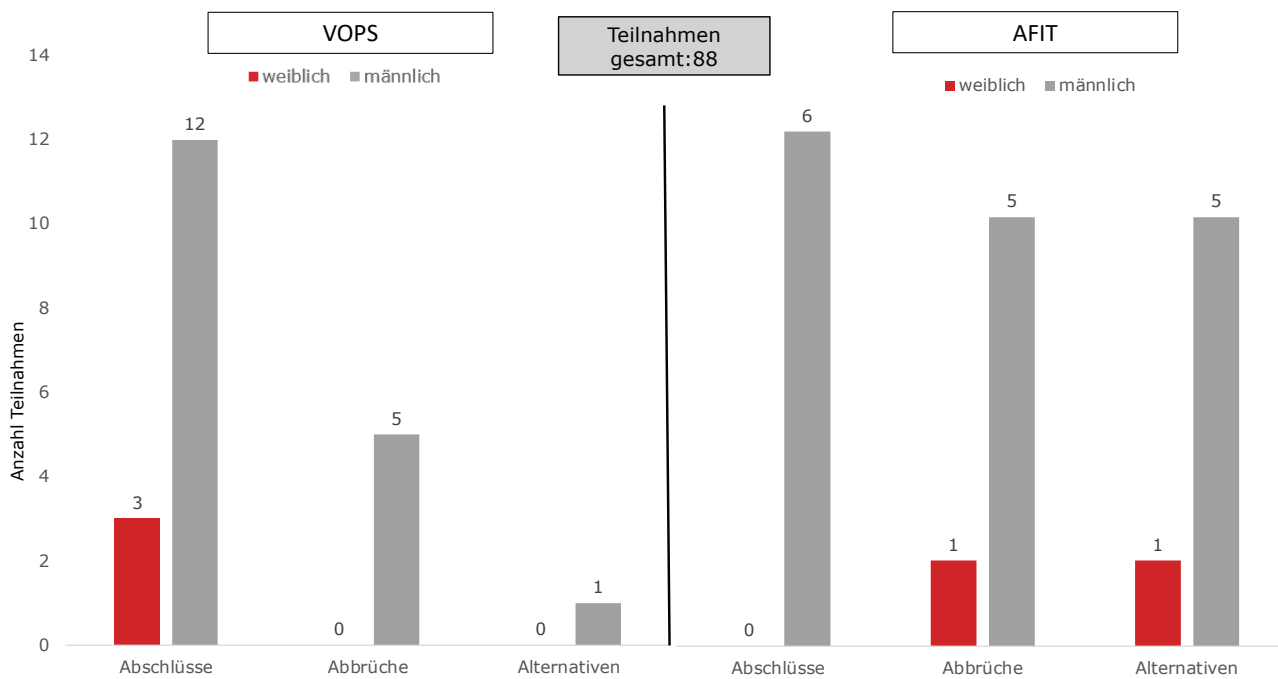


Abbildung: Ergebnisse VOPS und AFIT



ON THE JOB



Den Erfolg unserer Arbeit sehen wir vor allem an den vielen kleinen Entwicklungsschritten, die unsere Jugendlichen mit unserer Begleitung machen.

Dr. Gerhard Poppenwimmer
Projektleitung On the job

Auch 2021 war für On the job dominiert von der Corona Pandemie und deren Auswirkungen. Mittlerweile haben wir im Handling der Krise so viel Know-how, dass wir fast tagesaktuell zwischen den unterschiedlichen Modellen switchen können. Unser Ziel war es, so wenig wie möglich im Online-Betrieb zu sein, andererseits im Bedarfs/Lockdownfall über unsere Kommunikationsplattform SLACK qualitativ gute Begleitung anzubieten.

Hier gilt unser Respekt besonders den Jugendlichen, die sich sehr oft nur über ein Smartphone beteiligen konnten und nicht über einen Laptop verfügten. Jugendliche, die digital gar nicht zurechtgekommen sind, haben wir mit Arbeitsheften unterstützt oder auch eine Vorortbetreuung angeboten.

Ohne das herausragende Engagement der Mitarbeiter:innen wäre Vieles nicht realisierbar gewesen. Hier wurde höchste Flexibilität, Originalität und Innovation eingebracht. Bestes Zusammenspiel aller

Kolleg:innen aus den unterschiedlichen Bereichen!

Es zeigte sich wieder einmal, dass die unverwundliche Struktur von On the job Halt und Orientierung geboten hat – den Mitarbeiter:innen und Teilnehmer:innen. Unser System wurde weiterentwickelt und verfeinert, zum Beispiel beim Wechsel in eine andere Arbeitstrainingsgruppe. Ganz besonders wichtig waren wieder unsere Entwicklungskonferenzen, wo sich Teilnehmer:innen, Angehörige, Pädagog:innen und die Projektleitung treffen und gemeinsam zurück und nach vorne blicken.

Trotz eingeschränktem Betrieb freuen wir uns über neun Vermittlungen in den ersten und zweiten Arbeitsmarkt. Soweit wir wissen, haben bis jetzt alle ihren vermittelten Arbeitsplatz behalten. Ein solch schönes Ergebnis ist ein tolles Feedback für die Pädagog:innen, für ihre engagierte Arbeit und motiviert uns alle sehr. Den Erfolg unserer Arbeit sehen wir vor allem an den vielen kleinen Entwicklungsschrit-

ten, die unsere Jugendlichen mit unserer Begleitung machen. Unglaublich, was sich hier ereignet zwischen dem Erstgespräch, der Aufnahme bis hin zum Abschluss. Die Beobachtung dieser Weiterentwicklung, die Hilfe bei der Überwindung von Hindernissen, motiviert uns und unsere Jugendlichen. Daraus ziehen wir sehr viel Kraft und Energie, ebenso aus der Wertschätzung unserer Arbeit durch das positive Feedback von unseren Jugendlichen und deren Angehörigen, den Kooperationspartner:innen und der internen Wertschätzung.

On the Job ist im Berichtsjahr vom Kontrollamt der Stadt Wien intensiv kontrolliert worden. Die Beurteilung unserer Arbeit war sehr positiv, es wurden keine Empfehlungen ausgesprochen. Ein ganz besonders schöner Erfolg.

Es ist schön, wenn es gelingt, viele Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu vermitteln, genauso gut passen aber auch

Vermittlungen in Tagesstrukturen oder anderen Einrichtungen. Ziel ist es, eine für den Teilnehmer/die Teilnehmerin maßgeschneiderte Lösung zu finden, mit der wir glauben, dass der/die Jugendliche zufrieden und glücklich wird.

Auch von Seiten des Fördergebers, dem Fond Soziales Wien, und unserem Kooperationspartner AMS (Arbeitsmarktservice) Wien wurden wir optimal unterstützt und in Zeiten der Pandemie wurden oft unbürokratische Lösungen gefunden.

Die Arbeit bei On the job ist anstrengend und fordernd in vielerlei Hinsicht und verlangt von den Mitarbeiter:innen sehr viel Resilienz und Engagement. Hier für alle einen guten und stützenden Rahmen zu finden ist jedes Jahr aufs Neue eine große Herausforderung. 2021 ist dies gut gelungen und wir sehen den Folgejahren zuversichtlich entgegen.

Ergebnisse On the job

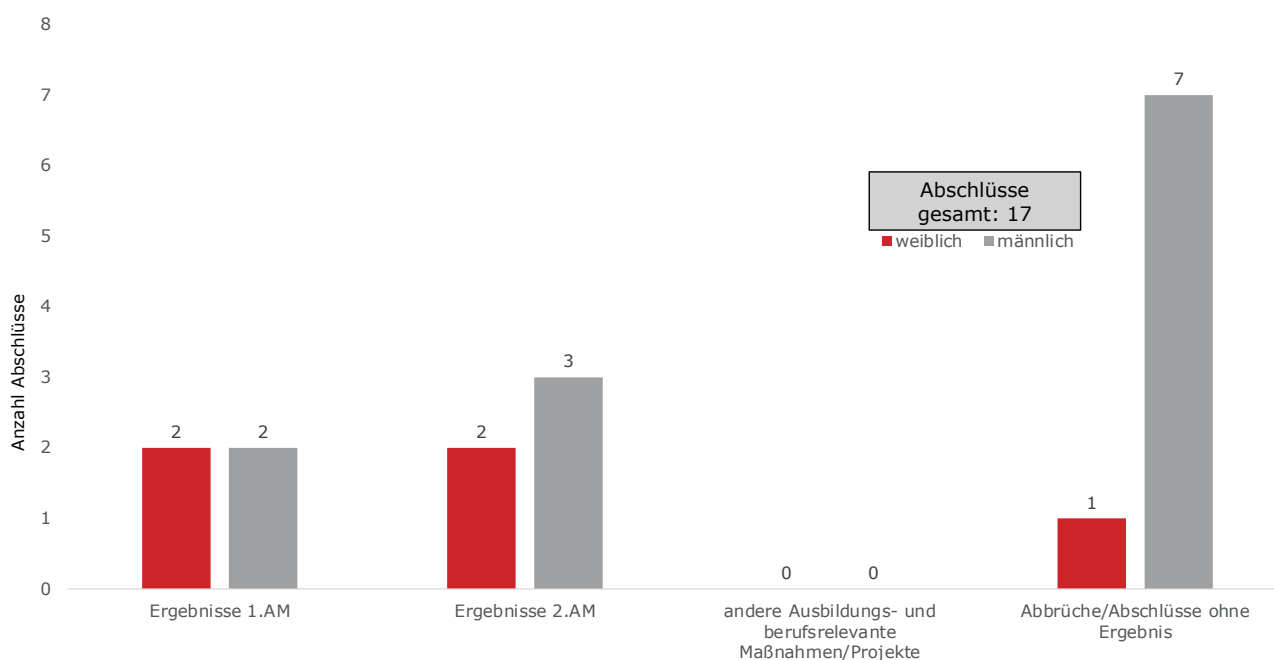


Abbildung: Ergebnisse On the job



ARBEITSASSISTENZ (AASS)



Hinter uns lag ein Jahr, das von uns ein noch nie dagewesenes Maß an Flexibilität und Lernwillen forderte in einer sich ständig ändernden Ausnahmesituation.

Mag.^a Ingrid Schnötzinger
Projektleitung Arbeitsassistentz

Wir waren gefordert vom nicht absehbaren Ende des Ausnahmezustands der Pandemie, den erneuten Verschlechterungen und Einschränkungen und dem nächsten anstehenden Lockdown. Das kostete Kraft und die Notwendigkeit, sich damit auseinanderzusetzen, was es bedeutet, dass uns die Pandemie wahrscheinlich noch viele Jahre beschäftigen wird. 2021 war ein Start ins Jahr inmitten eines Lockdowns. Hinter uns lag ein Jahr, das von uns ein noch nie dagewesenes Maß an Flexibilität und Lernwillen forderte in einer sich ständig ändernden Ausnahmesituation.

Es gab aber auch Phasen der Entspannung und Lockerungen. Im Sommer 2021 hatte es den Anschein, als ob sich die Wirtschaft schneller erholen würde als gedacht. Die Arbeitslosenzahlen sanken und unsere Zuversicht stieg.

Mitte des Jahres öffneten auch wieder viele Aus- und Weiterbildungsinstitute ihre Türen und wechselten in den Präsenzunterricht.

Im Herbst 2021 zeichnete sich der nächste Lockdown ab, der uns ab November 2021 zu erhöhten Sicherheitsmaßnahmen und einen eingeschränkten Beratungsbetrieb zurückführte.

Und doch und trotz allem haben wir im Jahr 2021 entscheidende Schwerpunkte umgesetzt:

- Aufbau des Betriebsservice und dessen Implementierung in die Arbeitsassistentz
- inhaltliche und persönliche Mitgestaltung der neu entstandenen externen Gruppe der Berater:innen des Betriebsservice in Wien
- die Vorbereitung der bundessache.at auf die bevorstehenden Entwicklungen im Bund inklusiver aktiver Mitgestaltung am „Inklusionspaket“ des Bundes

- die Neugestaltung der bundessache.at Homepage
- Erarbeitung einer neuen, umfangreichen Unternehmensinformationsmappe
- Entwicklung von neuen Kommunikationsstrukturen, um die Schnittstelle zwischen der Suche von bestimmten, passenden offenen Stellen für unsere Klient:innen und der Firmenakquise unserer Betriebskontakter:innen zu schärfen.
- Adaptierung und Umsetzung der neu entwickelten Sensibilisierungsworkshops für das Service für Unternehmen des AMS
- Organisation und/oder Teilnahmen bei 184 Vernetzungen, Informationsveranstaltungen, Arbeitsgruppen, Weiterbildungen, Tagungen
- Durchführung der zweiten Online Veranstaltung „Digitalisierung – Chancen & Risiken für Unternehmer:innen mit Behinderung“ gemeinsam mit dem Verband für Unternehmer mit Behinderung (AED).
- die Zusammenarbeit nach der innerbetrieblichen Umstrukturierung im REWE Konzern mit den nunmehr BILLA PLUS Filialen neu belebt und das Kennenlernen der neuen Führungsverantwortlichen und der neuen Vertriebsgebiete abgeschlossen.
- Implementierung folgender Datenbanken: Vivendi, WABA, Betriebsservice-datenbank
- Und schlussendlich das, was „unser Geschäft“ ist: unsere Klient:innen, Unternehmen, Bundesdienststellen und Gründer:innen mit Freude, Engagement und Leidenschaft beraten

Was uns als Team ausmacht:

- Humor ist uns wichtig! Er fördert die gute Zusammenarbeit und lässt uns in schwierigen Zeiten auch einmal gemeinsam „drüberatmen“.
- Viel Fachwissen aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungen „auf einem Haufen“. Das ist schon fein, wenn man sich auch unkompliziert Unterstützung holen kann.
- konstruktiver Wissenstransfer: Wir sind offen und wissen, wie wichtig Informationsaustausch und Kommunikation ist.
- Jeder hat seine Agenden, aber es gibt funktionierende Verbindungstüren.
- Elan und die Freude an neuen Projektideen. Wir sind uns nicht zu schade, auch Extrawege zu gehen.
- Ehrgeiz ist spürbar, jede und jeder möchte etwas erreichen. Das lässt uns auch besser werden. Nicht verwalten, sondern gestalten wollen wir. Und das gemeinsam!
- inneren Elan, den wir versuchen, auch nach außen zu tragen: Wir wollen „mitreißend“ sein!
- Viele von uns kennen sich schon lange im Arbeitsprozess – das schafft Vertrauen, hindert uns aber nicht daran, für neue Teammitglieder Platz zu machen.

Was uns motiviert:

- uns für Menschen einsetzen zu können, die unsere Unterstützung brauchen/wollen
- die Möglichkeit, das Thema Inklusion hinauszutragen und zu sehen, dass es auch draußen in den Firmen immer mehr ankommt!
- Menschen zu ermächtigen, sich für ihre Belange einzusetzen
- wenn wir erfahren, dass unsere Arbeit nachhaltig ist, wie z.B. durch Rückmeldungen von Klient:innen, die uns nach langer Zeit wieder anrufen und uns mitteilen, dass es ihnen am Arbeitsplatz nach wie vor gut geht
- unsere Arbeit als fallführende Person frei gestalten können – im vorgegebenen (großen) Rahmen, der auch Schutz bietet
- wenn wir von ehemaligen Klient:innen, Unternehmen, Netzwerkpartner:innen, Eltern, Kolleg:innen, Bundesdienststellen, ... weiterempfohlen werden, dann konnten wir etwas bewegen.
- wenn wir eine Firma „ins Boot“ geholt haben und nach und nach die Barrieren fallen
- wenn wir Wachstumsprozesse initiieren und begleiten können
- Wir sehen, dass unsere Arbeit Sinn macht.

Unsere Erfolge messen wir an:

- der Zufriedenheit unserer Klient:innen mit unserer Arbeit.
- der Tatsache, dass etwas in Bewegung gekommen ist – z.B. mehr Jobangebote für Menschen mit Behinderungen.
- Veränderungsprozessen, die wir an unseren Klient:innen beobachten.
- der Wiedergewinnung von Zuversicht unserer Klient:innen und der Tatsache, dass sie nächste Schritte setzen.
- der Anzahl an Vermittlungen, Jobsicherungen, Gründungen, Aus- und Weiterbildungen und Pensionierungen.
- den Rückmeldungen unserer Klient:innen, bei akuten Krisen die nötige Sicherheit und Hoffnung gegeben zu haben.
- der Tatsache, dass sich alle Beteiligten nach einem Ausstiegsprozess aus einem Unternehmen noch in die Augen schauen können.
- der Rückmeldung und Zufriedenheit unserer Auftraggeber (SMS, Wien Work).
- unserer eigenen persönlich subjektiven Zufriedenheit mit unserer Arbeit.

Ergebnisse Arbeitsassistenz

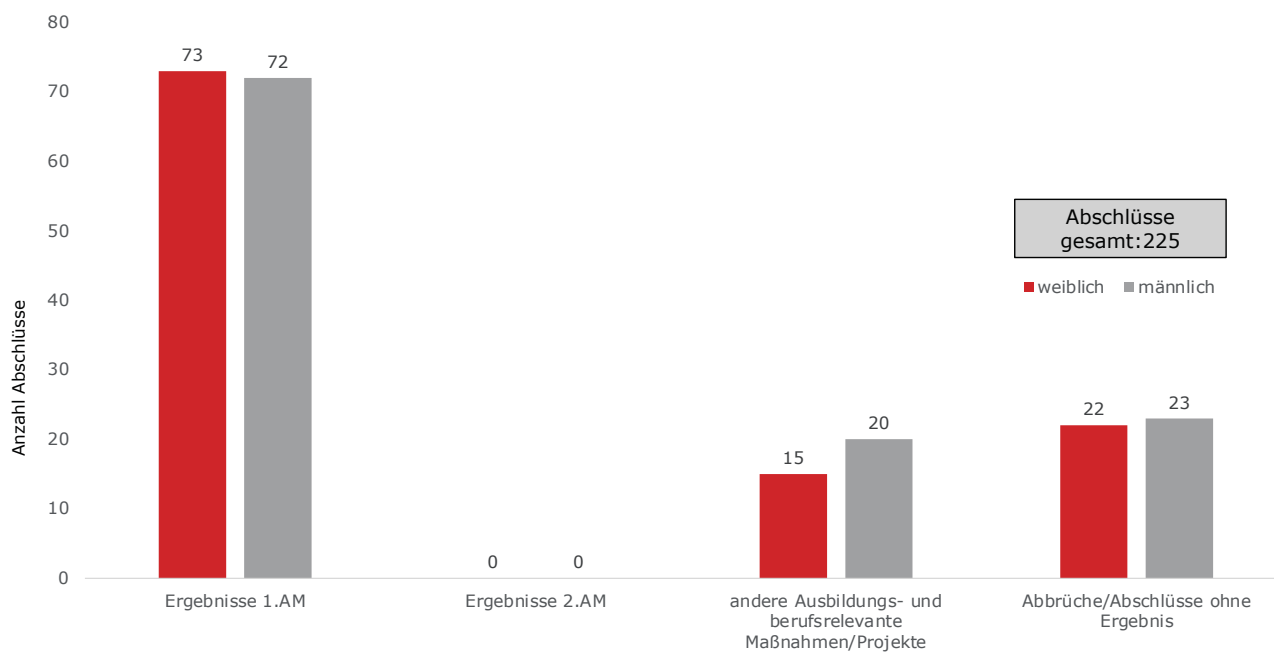


Abbildung: Ergebnisse Arbeitsassistenz



QUALITRAIN



Bei allen zu bewältigenden Problemsituationen durch die Folgen der Corona-Pandemie konnten wir aber auch das Projekt weiterhin methodisch weiterentwickeln.

Manuela Schmidt
Projektleitung QualiTRAIN

Auch 2021 war erheblich von der Corona-Pandemie geprägt: Große Herausforderungen für die Projektleitung waren die permanent geforderte Flexibilität und schnelles, lösungsorientiertes Handeln. Laufend erfolgten Anpassungen an Vorgaben vonseiten der Regierung, des Fördergebers, der Kooperationspartner und Wien Work. Vorgegebene Auslastungs- und Vermittlungszahlen standen in Konkurrenz zu Sicherheits- und Hygienemaßnahmen, möglichen Neuaufnahmen von Teilnehmer:innen und deren erhöhtem Betreuungs- und Unterstützungsbedarf.

Der Fokus lag auf den Befindlichkeiten der Teilnehmer:innen und deren Bedürfnisse. Es galt, sie dort abzuholen, wo sie gerade standen und sie entsprechend Schritt für Schritt in Richtung Schulung oder Jobsuche zu bringen. Bei der Bewältigung ihrer persönlichen Situation und ihren Problemlagen wurden sie von uns bestmöglich unterstützt. Die Themen spannten sich von

Existenzängsten, finanziellen Problemen/Schulden, Jobverlust im familiären Umfeld, Verlust von Zukunftsperspektiven über besonders durch die Isolation im Lockdown bedingten beengten Wohnverhältnisse und Einsamkeit bis hin zu Lösungsmodellen für Kinderbetreuung und Lernunterstützung schulpflichtiger Kinder.

Bei allen zu bewältigenden Problemsituationen durch die Folgen der Corona-Pandemie konnten wir aber auch das Projekt weiterhin methodisch weiterentwickeln. Durch den verstärkten Einsatz digitaler Medien wurde ein „Digitalisierungsschub“ bei den Kolleg:innen und Teilnehmer:innen erreicht. Blended Learning in An- und Abwesenheit ist uns nunmehr vertraut und kann auch in Zukunft angewendet werden. Das Coaching und Outplacement konnte ebenfalls trotz eingeschränkter Möglichkeiten vor Ort gut beraten. Besser als erwartet wurden die Erfolge umgesetzt - trotz angespannter Situation am Arbeitsmarkt.

Die Erfahrung zeigt, dass wir als Qualifizierungsprojekt gerade für die Personen mit höherem Unterstützungsbedarf ein ganz wichtiges Angebot sind. Unser Schulungsangebot ist sehr individuell ausgerichtet. Für die ersten Schritte zurück ins Berufsleben ist diese Individualität von großer Bedeutung. Die Rückmeldungen unserer Teilnehmer:innen zeigen, dass diese sehr froh darüber sind, endlich wieder einmal wo einsteigen zu können, wo sie sich positiv und aktiv erleben können. Fast alle unserer Teilnehmer:innen bringen viele negative Ablehnungserfahrungen mit sich. Im Rahmen von QualiTRAIN erfolgt echte Stabilisierung und Qualifizierung nach individuellen Bedarfen.

Die Steuerung der Auslastung und die Nachbesetzung der Plätze in den verschiedenen Bereichen erfordert rasches Handeln und zeitgerechtes Gegensteuern. Ein laufender Austausch der Projektleitung mit den AMS-Reha-Expert:innen und den fach einschlägig tätigen Projekten in Wien war unabdingbar und Pandemie-bedingt nicht immer ganz unkompliziert.

Es gibt immer wieder Interessent:innen am Informationstag, die zwar lern- und arbeitswillig sind, aber aufgrund zu starker körperlicher und zunehmend psychischer Beeinträchtigungen dem Schulungsverlauf nicht gut folgen können bzw. bereits sehr fern vom Arbeitsmarkt sind. In erster Linie brauchen Teilnehmer:innen mit einer psychischen Erkrankung eine längere Eingewöhnungs- und Stabilisierungsphase und mehr sozialarbeiterische Unterstützung.

Der angestrebte ausgeglichene Männer-/Frauen-Anteil im Projekt ist uns in diesem Jahr sehr gut gelungen (50 % Frauen/50 % Männer). Von 144 zugebuchten Personen (80 m/64 w) haben 132 am Informationstag (74 m/58 w) bzw. einzelnen Abklärungsterminen teilgenommen.

“

Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten mit großem Einsatz und fachlichem Know-how, die kollegiale Zusammenarbeit ist hervorragend.

Neben diesen vielen neuen Herausforderungen ist es uns gut gelungen, diversen Vermittlungshemmnisse zu bearbeiten und die Vermittelbarkeit der Teilnehmer:innen zu erhöhen, was sich auch in unseren sehr positiven Projekterfolgen darstellt. Besonders hervorzuheben ist das QualiTRAIN-Team. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten mit großem Einsatz und fachlichem Know-how, die kollegiale Zusammenarbeit ist hervorragend.

Abschlüsse QualiTRAIN

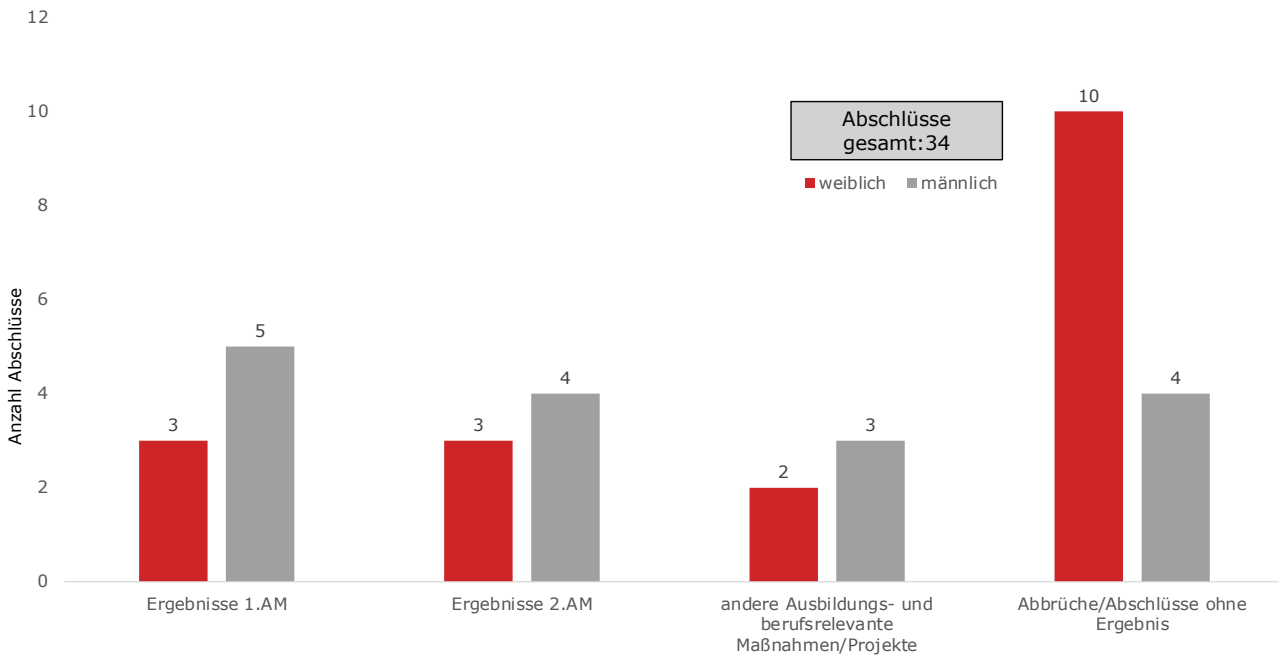
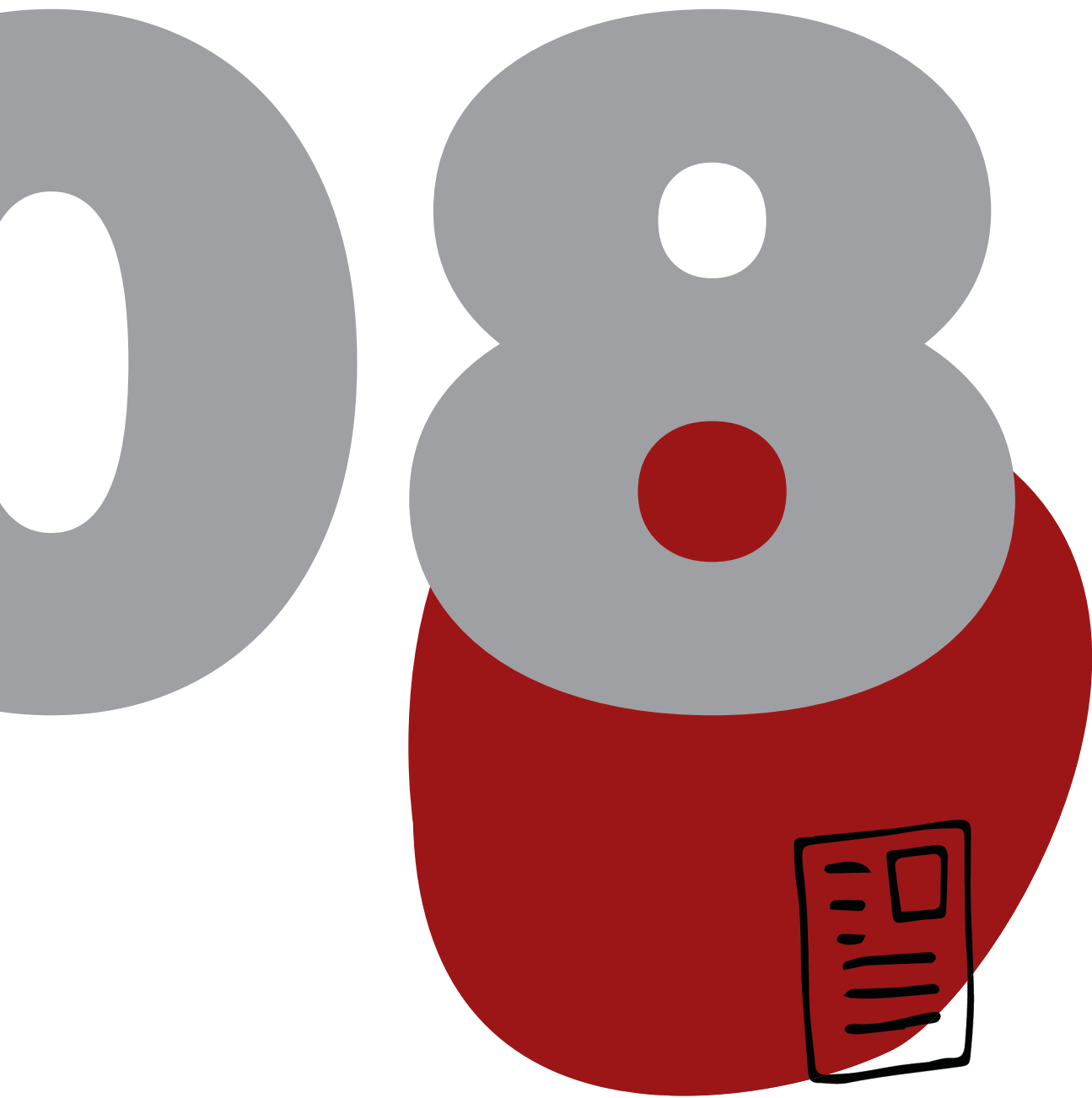


Abbildung: Abschlüsse QualiTRAIN



INTERNATIONALE PROJEKTE



Über Grenzen schauen,
in Austausch mit anderen
Institutionen auch international
gehen, davon profitieren wir alle.

DSA Christoph Schreiner MSM
Koordination internationale Projekte

Wien Work war auch 2021 in einigen internationalen Projekten und Kooperationen aktiv.

Projekt SEM: Pilotprojekt zur Implementierung von Supported Employment in **Nord Mazedonien**. Laufzeit Dezember 2019 – Mai 2022

Das Projekt wurde aufgrund der Pandemie bisher fast ausschließlich online durchgeführt. So fand etwa am 07. Juli 2021 ein großer Onlineworkshop statt, an welchem viele hochrangige Gäste teilgenommen hatten (unter anderem der stellvertretende Sozialminister der Republik Nord Mazedonien, der österreichische Sozialattaché sowie hochrangige Vertreter:innen lokaler Behörden und sozialer Einrichtungen der Republik Nord Mazedonien). Ziel des Workshops war die vorläufige Präsentation der Projektergebnisse.

Ergebnisse bisher: 160 Teilnehmer:innen, Erstellung von 150 Karriereplänen, 40 Vermittlungen in Dienstverhältnisse, 39 Vermittlungen in Trainings- und Ausbildungsplätze, 21 Vermittlungen auf Schulplätze und Schulabschlusskurse. Vom 27.09.2021 bis 01.10.2021 wurden alle 5 Partner-NGOs vor Ort besucht und wir stellten fest: Die in den Kooperationsvereinbarungen festgelegten Ziele wurden von allen NGOs erreicht oder sogar übertroffen. Als kleines Dankeschön wurden Vertreter:innen der NGOs und von Wien Work vom österreichischen Botschafter in Nord Mazedonien am 28.09.2021 zu einem kleinen Abendempfang eingeladen.

Projekt NCU: Neue Chancen für vulnerable Gruppen in der Ukraine
Laufzeit Juli 2021 – Dezember 2022

In der Stadt Lviv (Lemberg) wird ein Beratungszentrum für armutsgefährdete Frauen sowie für Frauen mit Behinderung und Gewalterfahrung aufgebaut. Zusätzlich werden in zwei umliegenden Gemeinden armutsgefährdete Frauen und Familien (Schwerpunkt auf Alleinerzieher:innen) nach dem Case Management Ansatz ganzheitlich beraten. Ziel ist es, mit den Frauen an ihren Ressourcen zu arbeiten und sie in finanziellen und rechtlichen Dingen zu beraten um ihnen dadurch mehr Unabhängigkeit zu ermöglichen. Zu diesem Zwecke wurden im Juli 2021 von unserem Projektpartner in Lviv fünf weibliche und ein männlicher Coach angestellt (4 Sozialarbeiter:innen und 2 Psycholog:innen) die im August 2021 ihre Tätigkeit aufgenommen haben. Es war geplant, ab Frühjahr 2022 Schulungen mit den Coaches vor Ort in Lviv durchzuführen. Auf Grund des Krieges in der Ukraine muss dieses Projekt nun grundsätzlich neu ausgerichtet werden.

Zusammenarbeit mit der FEST (Friedrich Ebert Stiftung) zur Unterstützung des EU geförderten Projects ESCAPE in **Georgien**.

Im Mai 2021 wandte sich die FEST (Friedrich Ebert Stiftung) mit der Bitte um Unterstützung bei der Durchführung des EU geförderten Projects ESCAPE an Wien Work. Das Project ESCAPE hat zum Ziel, mit Hilfe dreier Partner-NGOs und 15 Jobcoaches sowohl Menschen mit Behinderung als auch benachteiligte Frauen beim Einstieg in die Berufswelt zu begleiten.

Im Laufe zweier Online Konferenzen im Juni und Juli 2021 wurde bereits einiges an Know-how weitergegeben, sowie Schulungsmaterial an die FEST und die Jobcoaches übermittelt.

Auf Einladung der FEST haben Frau Waltraud Schober und Herr Christoph Schreiner einen dreitägigen Workshop (19.-20. Juli 2021) zum Thema Case Management für benachteiligte Gruppen in Bordjomi/Georgien durchgeführt.

Ziel dieses Workshops war die Schulung von 15 georgischen Jobcoaches in Techniken des Supported Employments und des Case Managements.

Vom 08.11.2021 bis 10.11.2021 erfolgte der Gegenbesuch der georgischen Coaches in Wien - am Besuchsplan standen Wien Work, die Volkshilfe und das AMS Wien.



AUSBLICK



Die Zukunft ist das Land das niemanden gehört...

Furman, Ahola

Schon vor der Pandemie hat sich in der Projektszene viel getan. Unsere Fördergeber haben in den letzten 10 Jahren ihrerseits viele Abläufe in der Projektentwicklung und der Zusammenarbeit mit uns Träger:innen weiter professionalisiert. Qualitätsstandards und Wirkungsfaktoren waren immer wichtig und wurden gelebt, spielen aber mehr denn je eine große Rolle für Beauftragung und Vertragserfüllung. Gut so, denn gerade durch unsere Qualität und unsere Umsetzung der Ziele sind wir so erfolgreich!

Die Pandemie hat den bekannten Digitalisierungsschub ausgelöst, zugleich aber nochmals aufgezeigt, wie wichtig in der Arbeit mit Menschen der direkte Kontakt für Beziehungsaufbau und gelingende Begleitung durch vielfältige Prozesse sind. Der „Home-Office Hype“ kann in diesem Bereich nur in geringem Maße ankommen. Sicher wird und soll die Flexibilisierung der Arbeit im Sozialbereich, die bessere „Work-Life Balance“ für Kolleg:innen weiter ausgebaut werden, aber nicht auf Kosten unserer Klient:innen.

Wien Work bietet in diesem Bereich attraktive Arbeitsplätze an, Fachkräfte die

mit Menschen professionell und engagiert arbeiten wollen, finden bei uns den richtigen Platz. Denn es sind die Kolleg:innen, die direkt mit unseren Klient:innen arbeiten und die Führungskräfte, die den passenden Rahmen ermöglichen, die für den Erfolg der Projekte und der Menschen um die es geht, wesentlich sind.

Die Herausforderungen der Zukunft sind durch die aktuellen Situationen (Pandemie, allgemeine Verteuerungen, Anstieg von sozial prekären Arbeits- und Lebenssituationen vieler Menschen, Entwicklungen am Arbeitsmarkt usw.) gerade für unsere Zielgruppen nicht weniger geworden. Vieles wird schneller, der Druck steigt. „Veränderung ist die einzige Konstante“ stimmt mehr denn je!

Da setzen die Projekte von Wien Work aber genau richtig an. Es sind Angebote im sozialen Dienstleistungssektor, die sehr ausdifferenziert all diesen Herausforderungen gut begegnen können. Innovative Konzepte in Kombination mit einem guten Qualitätsmanagement, das alle notwendigen Faktoren miteinschließt, ist sicher das zentrale Thema für die Zukunft!

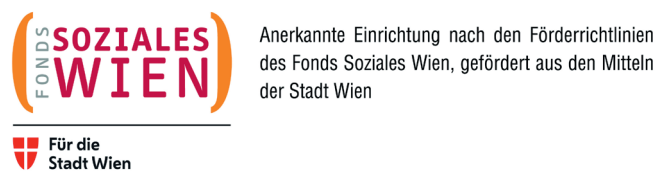
Wien Work Eigentümer:innen



Wien Work Fördergeber:innen:

 Bundesministerium
Soziales, Gesundheit, Pflege
und Konsumentenschutz

 Sozialministeriumservice



Wien Work ist als soziales Unternehmen mit dem **Sozialgütesiegel**
und „**Ökoprofit-Betrieb**“.

Die Abteilung „Digital Media“ und unsere Gastronomie führen das Österreichische
Umweltzeichen.

