

GEMEINNÜTZIGE BESCHÄFTIGUNGS-
GESELLSCHAFT MBH LIEZEN

Projekt AFA
Konzept 2007
Kurzfassung



BEAUFTRAGT UND GEFÖRDERT VON:



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|----------|
| PRÄAMBEL | 3 |
| 1.1 ALLGEMEINE DARSTELLUNG | 3 |
| 1.2 PROJEKTSPEZIFISCHE SITUATION | 3 |
| 1.2.1 Personalentwicklung | 3 |
| 1.2.2 Infrastruktur | 3 |
| 1.2.3 Integration..... | 3 |
| 1.2.4 Vernetzung: | 4 |
| 2 PROJEKTDATEN | 4 |
| 2.1 PROJEKTTRÄGER | 4 |
| 2.2 ANSCHRIFT | 4 |
| 2.3 RECHTSFORM | 4 |
| 2.4 ANSPRECHPARTNERINNEN | 4 |
| 3 ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE STRUKTUR DER ARBEITSPLÄTZE | 4 |
| 3.1 ANGABEN ZUR ZIELGRUPPE: | 4 |
| 3.2 AUFGABENVERTEILUNG DER SCHLÜSSELKRÄFTE | 5 |
| 4 PROJEKTZIELE, INHALTE UND TÄTIGKEITSBEREICHE | 6 |
| 4.1 ZIELSETZUNGEN | 6 |
| 4.2 MARKTCHANCEN: | 6 |
| 5 PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT | 6 |
| 5.1 NOTWENDIGKEIT ENTWICKLUNGSRELEVANTER UNTERSTÜTZUNG | 6 |
| 5.2 BESCHREIBUNG DER SOZIALPÄDAGOGISCHEN UNTERSTÜTZUNG | 7 |
| 6 RESÜMEE | 7 |

PRÄAMBEL

1.1 Allgemeine Darstellung

Die Gründung der Gemeinnützigen Beschäftigungsgesellschaft m b H Liezen (GBL) im Jahr 1996 sollte der hohen Arbeitslosigkeit im Bezirk entgegenwirken. Mit Unterstützung von Arbeitsmarktser-vice, Land Steiermark und den Gemeinden des Bezirkes war es möglich, langzeitarbeitslosen Personen Beschäftigung zu geben. Mit Hilfe der engagierten MitarbeiterInnen konnten viele davon Dauerar-beitsplätze im ersten Arbeitsmarkt erlangen.

Aus einer, ursprünglich in einer 520 m² großen Halle im Wirtschaftspark befindlichen, Schlosserei entwickelte sich die GBL zu einem Unternehmen mit mittlerweile gut 50 MitarbeiterInnen. Sie stellt eine wichtige Zulieferin für regionale Industrie-, Gewerbe- und Dienstleistungsunternehmen dar, setzt öffentliche Vorhaben innovativ um und bietet einzigartige Zimmereiprodukte an.

Die Tätigkeitsfelder der GBL erstrecken sich von klassischem Stahl- und Anlagenbau (vorwiegend für Industrie und Gewerbe), Zimmerei, Tischlerei bis hin zu Ökologie-Dienstleistungen für Gemeinden und private Haushalte (Grünanlagenpflege, Wanderwegsanierung oder Naturparkinstandhaltung) und Reparaturcenter (Reparatur von Weißwaren und Entsorgung von Elektroaltgeräten).

Die motivierenden, qualifizierten Tätigkeiten in der GBL tragen zu den hohen Vermittlungsquoten der letzten Jahre bei. Gute Kontakte zu Gewerbe und Industrie erleichtern es Arbeitsplätze für (Wie-der)EinsteigerInnen zu finden. Mit dem Projekt AFA (Arbeit für Alle) konnte besonderes Augenmerk auf Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen gelegt werden.

1.2 Projektspezifische Situation

Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung (Behindertenmilliarde) wurden Bedin-gungen geschaffen, welche Beschäftigungsprojekte wie AFA – Arbeit für Alle ermöglichen. Im Bezirk Liezen sind Menschen mit Behinderungen in sehr hohem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen. Die GBL, als erfahrener Integrationsbetrieb, sieht es als eine ihrer zentralen Aufgaben an, sich verstärkt dieser Personengruppe zu widmen. Das Projekt AFA ist in die Struktur der GBL, die als Beschäfti-gungsgesellschaft geführt wird, eingebettet. Auf die Zielgruppe abgestimmt sind im Wesentlichen folgende Punkte:

1.2.1 Personalentwicklung

Individuelle (sozial)pädagogische Unterstützung, innerbetrieblich und - bei Bedarf – extern. Möglich-keiten auf Kooperations- und VernetzungspartnerInnen zurück zu greifen werden dabei ausgeschöpft.

Detaillierte Ausführungen siehe Personalentwicklungskonzept

1.2.2 Infrastruktur

Die Sanitäreinrichtungen, Umkleide-, Aufenthaltsräume und Arbeitsplätze sind behindertengerecht adap-tiert, Werkstätten produktspezifisch mit Maschinen und behindertengerechten Vorrichtungen ausges-tattet.

1.2.3 Integration

Der Integrationsgedanke wird in unserem Projekt auf mehrfache Weise umgesetzt. So befindet sich unser Betrieb etwa inmitten des Gründerzentrums Liezen, umgeben von meist jungen, dynamischen Unternehmen. Allein unsere Präsenz leistet einen wesentlichen Beitrag für den Abbau von Ängsten und Vorurteilen gegenüber behinderten ArbeitnehmerInnen. Innerbetrieblich arbeiten behinderte Mi-tarbeiterInnen, ihren Fähigkeiten entsprechend, mit nicht behinderten Arbeitskräften zusammen.

1.2.4 Vernetzung:

Durch die Vernetzung und Zusammenarbeit mit unseren KooperationspartnerInnen und MultiplikatorInnen können wir auf vorhandene Ressourcen zurückgreifen. Dies steigert die Effizienz unserer Anstrengungen maßgeblich. Unsere vielfältigen Kontakte zu heimischen Wirtschaftsbetrieben erhöhen die Vermittlungschancen behinderter Transitarbeitskräfte immens.

2 PROJEKTDATEN

2.1 Projekträger

Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Liezen

2.2 Anschrift

| | |
|------------------------|------------------------------|
| Straße: | Selzthalerstraße 14 b |
| PLZ / Ort: | 8940 Liezen |
| Telefon: | 03612 / 25897 |
| Fax: | 03612 / 25897-4 |
| E-Mail-Adresse: | office@gbl.at |
| Homepage: | http://www.gbl.at |

2.3 Rechtsform

Gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Gesellschafter: Regionalmanagement Liezen 100%

2.4 AnsprechpartnerInnen

| | |
|-----------------------------|---------------------------|
| Geschäftsführer | Franz Enhuber |
| Projektleiter | Mag. Manfred Skoff |
| Personalentwicklerin | Mag. Anita Sorger |

3 ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE STRUKTUR DER ARBEITSPLÄTZE

Das Projekt AFA ist für behinderte Personen, welche zur (Wieder)eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zusätzliche Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen benötigen, konzipiert. Oftmals sind diese Menschen auch langzeitarbeitslos oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht.

3.1 Angaben zur Zielgruppe:

Anzahl der TeilnehmerInnen: 22

| | |
|----------------------------|---|
| Art der Behinderung: | körperlich, geistig, psychisch, sozial/emotional, Jugendliche von 15 bis 24 Jahren mit Sonderpädagogischem Förderbedarf, Lernschwäche |
| Grad der Behinderung: | 30 v.H. |
| Grad der Arbeitsfähigkeit: | Wegen Art und Schwere der Behinderung noch nicht in den Arbeitsmarkt integrierbar, aber rehabilitationsfähig |
| Alter: | von 15 Jahren bis zum Pensionsantrittsalter |
| Geschlecht: | m/w |
| Status: | Begünstigte Behinderte (BeinstG), Behinderte nach dem Landesbehindertengesetz und begünstigbare Behinderte, Jugendliche von 15 bis 24 Jahren mit Sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF), Aufnahme ohne Bescheid nach individueller Prüfung und Rücksprache mit BASB möglich |

3.2 Aufgabenverteilung der Schlüsselkräfte

Projektleitung:

Der/dem ProjektleiterIn obliegen die Überwachung und Koordination der Projektgesamtstruktur und deren Inhalte. Dazu zählen einerseits das Personalentwicklungssystem, die sozialpädagogische Betreuung und die Vermittlung der Transitarbeitskräfte. Andererseits zeichnet die/der ProjektleiterIn für die Kontakte zu FördergeberInnen, KooperationspartnerInnen und Wirtschaftsbetrieben, die Öffentlichkeitsarbeit, Konzepte, Zwischen- und Endberichte verantwortlich.

Fachbereichsleitung Holz:

Zuständig für die Tischlerei, Arbeitseinteilung und Überwachung, Anleitung und Schulung im Bereich Holz

Fachbereichsleitung Metall:

Verantwortlich für die Schlosserei, Arbeitseinteilung und Überwachung, Anleitung und Schulung im Bereich Metall

Fachbereichsleitung Dienstleistungen

Zuständig für Fuhrpark, Arbeitseinteilung und Überwachung, Anleitung und Schulung im und Öko-Servicebereich

Fachbereichsleitung Personalentwicklung:

Verantwortlich für die Betreuung der MitarbeiterInnen gemäß des Personalentwicklungskonzeptes (siehe Punkt 5).

4 PROJEKTZIELE, INHALTE UND TÄTIGKEITSBEREICHE

4.1 Zielsetzungen

Gesellschaftliche Dimension

Die Integration von Menschen mit Behinderungen, welche oft gleichzeitig langzeitarbeitslos sind und zu schwer vermittelbaren Personengruppen zählen, hat weitreichende gesellschaftliche Konsequenzen. Eine adäquate Beschäftigung erhält oder fördert das Selbstwertgefühl und kann so dazu beitragen, nicht an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden.

Arbeitsmarktpolitische Dimension

Durch die Schaffung von Transitarbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung kann bedarfsgerechte Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung ermöglicht werden. Damit eröffnen sich Möglichkeiten der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Kommunalpolitische und volkswirtschaftliche Dimension:

Beschäftigungsverhältnisse in gemeinnützigen Projekten ermöglichen die Erfüllung von, in kommunalen und volkswirtschaftlichen Interesse gelegenen, Aufträgen und Arbeiten. Viele notwendige Tätigkeiten z.B. im Bereich Renovierung, Ortserneuerung, Ortsbildpflege, soziale Dienstleistungen, Umwelt oder Tourismus usw. werden dadurch oft erst möglich.

4.2 Marktchancen:

Die GBL ist mittlerweile zu einem bedeutenden Wirtschaftsfaktor in der Region geworden. Professionalität und die Qualität der Produkte und Dienstleistungen trugen zur Etablierung der GBL als positives Markenzeichen bei.

Unsere Stärken liegen vor allem in unserer Flexibilität und Vielseitigkeit. Damit kann leicht auf plötzlich auftretende Veränderungen und KundInnenwünsche eingegangen und reagiert werden. Wir decken eine enorme Bandbreite an Leistungen ab und sind offen für fast alle „möglichen“ und „unmöglichen“ KundInnenwünsche.

Der GBL-Reparaturcenter, welcher im Zuge des Projektes RepaNet eingerichtet wurde, wird von BürgerInnen mehr und mehr in Anspruch genommen. Aussagen zufriedener KundInnen belegen die positive Einstellung zum Reparaturgedanken, um der Wegwerfmentalität entgegenzuwirken. Der Aufbau des Reparaturnetzwerkes zwischen der GBL und gewerblichen Betrieben trug zur weiteren Festigung der Partnerschaft mit dem 1. Sektor bei. Überdies bieten die Reparaturdienstleistungen neben der hochwertigen Qualifizierungsmöglichkeiten auch wirtschaftliche Möglichkeiten für die GBL. Gleiches gilt für die Perspektiven im Zuge der Umsetzung der Elektroaltgeräte Richtlinie.

5 PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPT

5.1 Notwendigkeit entwicklungsrelevanter Unterstützung

Neben der betriebswirtschaftlichen Führung und dem Arbeitstraining kommt der Personalentwicklung und sozialpädagogischen Unterstützung behinderter Transitarbeitskräfte besondere Bedeutung zu. Die Klärung der Sachlage in Verbindung der Entwicklung geeigneter Strategien tragen zur Minimierung arbeitsplatzverhindernder Faktoren bei. trägt zur Beseitigung der Einschränkungen bei. Dabei steht die Förderung der eigenen Stärken und Ressourcen besonders im Fordergrund.

Vorschlag: Dabei beruhen unsere Ansätze besonders auf Ziel-, Lösungs- und Ressourcenorientierung.

5.2 Beschreibung der sozialpädagogischen Unterstützung

Vorschlag: Neben Krisenmanagement, Praktikumsorganisation, Erstellung von Entwicklungs- und Bildungsplänen kommt in der GBL das Personalentwicklungssystem Systema-PE zur Anwendung.

Systema PE ist ein integriertes Personalentwicklungssystem mit der Zielsetzung alle relevanten Schritte zur Erreichung eines Arbeitsplatzes in der freien Wirtschaft zu setzen. Die durchgehende Dokumentation soll die kontinuierliche Evaluierung der einzelnen Schritte und Maßnahmen erleichtern.

Wesentliche Bestandteile des Systema PE sind:

- Ü die genaue Analyse der Ausgangssituation
- Ü monatliche Zieldefinition und Zielüberprüfung
- Ü PE-Workshop 1(Karriereplanung)
- Ü Aus- und Weiterbildung
- Ü Ausstiegsworkshop
- Ü ein Interventionsmechanismus zur Behebung von arbeitsplatzgefährdenden Faktoren und Aspekten.

6 RESÜMEE

Menschen mit unterschiedlich ausgeprägten Behinderungen sind eine Zielgruppe mit sehr schwierigen Voraussetzungen am Arbeitsmarkt zu bestehen. Durch das Projekt AFA konnten in der GBL Chancen für Beschäftigung, Qualifizierung und Integration geschaffen werden. Die Ausschüttung von Mitteln der Behindertenmilliarde ermöglichten der GBL die erforderliche Infrastruktur mit der Anmietung der Halle und der Anschaffung von Fahrzeugen und Maschinen und Geräten bereitzustellen.

Die guten Wirtschaftsbeziehungen des Trägerbetriebes GBL ermöglichten den in wirtschaftlicher Hinsicht erfolgreichen Start. Die Auftragsschwerpunkte von AFA lagen in den Dienstleistungsbereichen wie Öko Service, Entsorgung, Entrümpelung oder Objektbetreuung. Allerdings wurden auch in den Produktionsbereichen Holz und Metall erfolgreich Aufträge für Wirtschaftsbetriebe und private Haushalte durchgeführt.

Die neue Abteilung AFA fügte sich von Anfang an zum wechselseitigen Vorteil in den bestehenden Betrieb ein. Anfängliche Vorurteile Berührungängste und Bedenken wurden schnell überwunden und durch gegenseitige Wertschätzung in einen reziproken Lernprozess transformiert.

Besonders wichtig ist der firmeninterne Integrationsprozess, wo besonders auf die Zusammenarbeit von behinderten mit nichtbehinderten MitarbeiterInnen geachtet wird. Der Umstand, dass über das Projekt AFA zunehmend Frauen in den bislang reinen Männerbetrieb GBL arbeiten, wirkt sich äußerst positiv auf das gesamte Betriebsklima aus.

Der messbare äußere Erfolg schlägt sich unseren beachtlichen Vermittlungsquoten der letzten Jahre nieder. Viele kleine persönliche und zwischenmenschliche Errungenschaften spielen sich aber im Arbeitsalltag unserer behinderten TransitmitarbeiterInnen ab und haben oft höchste persönliche Bedeutung. Durch Lob und Anerkennung in einem wohlwollenden Arbeitsumfeld konnten etwa MitarbeiterInnen oft nicht nur schwere persönliche Krisen überwinden, sondern auch Kurse erfolgreich absolvieren, welche man ihnen kaum zugetraut hätte. Derartige Fortschritte lassen sich allerdings nicht statistisch messen, manifestieren aber eindrucklich die notwendige und erfolgreiche Arbeit unserer Einrichtung.

VerfasserInnen

Mag. Manfred Skoff (Projektleiter), Franz Enhuber (Geschäftsführer) Liezen, 31.08.2007