

---

# EVALUIERUNG DER ESF- UMSETZUNG FÜR SALZBURG

## Projektbericht „job.art“



LAND  
SALZBURG



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen  
Sozialfonds und des Landes Salzburg finanziert

---

**Mag. Thomas Lankmayer**  
**Mag.<sup>a</sup> Manuela Hiesmair**  
**Mag. Karl Niederberger**

Endbericht Februar 2019, Linz

---

---

---

## **IMPRESSUM**

Medieninhaber:

Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz

Weingartshofstraße 10, A-4020 Linz

[www.ibe.co.at](http://www.ibe.co.at)

ZVR: 201940503

Herausgeber:

Mag. Dieter Daume, IBE Linz

Im Auftrag des Landes Salzburg

Linz, Februar 2019

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>UNTERSUCHUNGSDESIGN</b> .....	<b>6</b>
	2.1 AP 1: Dokumentenanalyse und Interview mit Projektleitung .....	7
	2.2 AP 2: Fokusgruppe .....	7
	2.3 AP 3: Quantitative Datenanalysen .....	8
<b>3</b>	<b>PROJEKTUMSETZUNG</b> .....	<b>11</b>
	3.1 Konzept .....	11
	3.2 Rahmenbedingungen .....	13
	3.3 Eckpfeiler der Konzeptumsetzung .....	17
<b>4</b>	<b>OUTPUT, WIRKUNGEN UND EFFEKTIVITÄT</b> .....	<b>21</b>
	4.1 Zielgruppenpassung .....	21
	4.2 Kontinuität der Projektteilnahme .....	22
	4.3 Arbeitsmarktverläufe .....	23
	4.4 Einkommensentwicklungen .....	25
	4.5 Einbindung in „Inklusionskette“ .....	26
	4.6 Weiche Wirkungsfaktoren (Soft impacts) .....	28
	4.7 Beitrag zur Querschnittsmaterie .....	30
<b>5</b>	<b>ABSCHLIESSENDE BETRACHTUNG</b> .....	<b>32</b>
	5.1 Zielerreichungen, Wirkungen und Effektivität .....	32
	5.2 Erfolgsfaktoren .....	34
	5.3 Grenzen .....	36
	5.4 Entwicklungsmöglichkeiten .....	37
	5.5 Bedarfslücken .....	39
<b>6</b>	<b>VERZEICHNISSE</b> .....	<b>40</b>
	6.1 Abkürzungsverzeichnis .....	40
	6.2 Tabellenverzeichnis .....	41
	6.3 Abbildungsverzeichnis .....	41
<b>7</b>	<b>LITERATUR</b> .....	<b>42</b>
<b>8</b>	<b>AUTORINNEN</b> .....	<b>43</b>
<b>9</b>	<b>ANHANG</b> .....	<b>44</b>



# 1 EINLEITUNG

Das Land Salzburg setzt im Rahmen des operationellen Programms „Beschäftigung Österreich 2014-2020“ des europäischen Sozialfonds (ESF) (Details siehe BMASGK 2015) in der Prioritätenachse 2 in Salzburg Projekte zur Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung der Armut und jeglicher Diskriminierung um. Diese Projekte sollen hinsichtlich ihrer Effektivität, Effizienz, Wirkung, Treffsicherheit, Verbesserungspotenziale sowie deren Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie Beitrag zur Sicherstellung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung (Querschnittsmaterie) evaluiert werden. Die Evaluierung dient als Orientierung zur Entscheidung über eine Verlängerung bzw. Weiterführung der Salzburger ESF-Projekte. Zum Zeitpunkt der Auftragserteilung (September 2018) sind sechs Projekte im Zeitraum Oktober 2018 bis Februar 2021 geplant. Die Evaluierungsergebnisse werden in Form von sechs Projektberichten dargestellt. Zudem wird im Frühjahr 2021 ein abschließender Gesamtbericht über die ESF Umsetzung in Salzburg insgesamt erstellt. Der vorliegende Bericht beinhaltet die Evaluierungsergebnisse des Projekts „job.art“ der Trägerorganisation ibis acam Bildungs GmbH.

In Kapitel 2 (S. 6) wird zunächst das Untersuchungsdesign beschrieben. In Anschluss (Kapitel 3, S.11) werden die Befunde aus den qualitativen Erhebungsmethoden zur Projektumsetzung wiedergegeben. Die Erkenntnisse zu Erreichung der Output-Ziele, zu Wirkungen und Effektivität sind Gegenstand von Kapitel 4 (S. 21). Im Rahmen einer abschließenden Betrachtung werden die Ergebnisse in Kapitel 5 (S. 32) verdichtet, mit dem Ziel, Erfolgsfaktoren festzuhalten sowie Grenzen und Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Optimierungspotenziale aufzuzeigen. Zudem erfolgt eine zusammenfassende Beurteilung in Hinblick auf Zielerreichung, Wirkungen und Effektivität von job.art. Ebenso wird auf identifizierte Bedarfslücken eingegangen.

Für den Auftrag und die Unterstützung bei der Durchführung des Projektes möchten wir uns ganz herzlich beim Amt der Salzburger Landesregierung, Abteilung 3 (Soziales), Referat 3/03 für Soziale Absicherung und Eingliederung, im Besonderen bei Frau Mag.<sup>a</sup> Petra Kocher, MA und Herrn Mag. Peter Tischler, MAS MTD bedanken. Unser Dank gilt auch der Projektleitung von job.art, Frau Gabriele Voglreiter, bei der Zusammenarbeit der Evaluierung und den ProjektmitarbeiterInnen für die Teilnahme an der Fokusgruppe. Besonders bedanken möchten wir uns auch bei Synthesis Forschung GmbH, im Besonderen bei Herrn Mag. Günther Kernbeiß, die uns Daten aufbereiteten und zur Verfügung stellten.

## 2 UNTERSUCHUNGSDESIGN

Die Evaluierung zielt zum einen auf die Beurteilung der Wirksamkeit der Salzburger ESF-Projekte unter Berücksichtigung der Zielsetzungen des ESF-Programms „Beschäftigung Österreich 2014-2020“ (Prioritätenachse 2) ab. Zum anderen soll eine Beurteilung der konzeptionellen Umsetzung in der gelebten Praxis (z.B. Zielgruppen-Passung, Beitrag zur „Querschnittsmaterie“<sup>1</sup>, Schnittstellen, Rahmenbedingungen) erfolgen. Dadurch können sowohl Verbesserungspotenziale als auch Erfolgsfaktoren bzw. Best-Practice-Beispiele identifiziert werden. Ebenso sollen die Evaluierungsergebnisse eine Orientierungsgrundlage zur Entscheidung über die Verlängerung der auslaufenden Projekte bzw. der optional vereinbarten Weiterführung geben sowie allfällige Bedarfslücken aufzeigen.

Leitend für die Evaluierungen sind nachfolgende zentrale Forschungsfragen.

- Welche Wirkungen erzeugen die Salzburger-ESF-Projekte?
- Inwieweit gelingt es, die Konzepte in der gelebten Praxis umzusetzen?
- Welche Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotenziale lassen sich festhalten?
- Welchen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und Beitrag zur Sicherstellung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung (Querschnittsmaterie) leisten diese Projekte?
- Inwieweit gelingt es, die Projekt-TeilnehmerInnen in die „Inklusionskette“ einzubinden?
- Welche Bedarfe können durch die Angebote gedeckt werden und wo bestehen nach wie vor Bedarfslücken?
- Bei welchen Projekten ist eine Verlängerung bzw. Weiterführung zweckmäßig?

Abbildung 2-1 enthält einen Überblick über die einzelnen Erhebungsmethoden bzw. Arbeitspakete (AP) und Evaluierungsdimensionen.

**Abbildung 2-1: Arbeitspakete (AP) im Überblick**



<sup>1</sup> Unter „Querschnittsmaterie“ wird der Beitrag eines ESF-Projektes zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und Beitrag zur Sicherstellung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung verstanden.

Zur Beantwortung der zentralen Forschungsfragen wurde ein Mehr-Methoden-Zugang gewählt, der qualitative und quantitative Methoden verknüpft. Diese Triangulation ermöglicht es, verschiedene Methoden und Sichtweisen auf das gleiche Phänomen anzuwenden und verschiedene Daten zu erlangen, mit dem Vorteil, die möglichen Schwächen einer Erhebungsmethode mit den Stärken einer anderen auszugleichen. Dadurch können eine höhere Validität der Forschungsergebnisse erreicht und systematische Fehler verringert werden. Im Sinne der Triangulation wurden die Ergebnisse der einzelnen Erhebungsmethoden, welche nachfolgend beschrieben werden, zunächst gesondert ausgewertet und in einem zweiten Schritt thematisch zusammengeführt und im vorliegenden Forschungsbericht festgehalten. Dieses Untersuchungsdesign wird für alle sechs Projekte angewendet, wenngleich eine Fokussierung der Fragestellungen bei den einzelnen Projekten vorgenommen wird.

## 2.1 AP 1: DOKUMENTENANALYSE UND INTERVIEW MIT PROJEKTLEITUNG

Im Rahmen von AP1 wurden das Konzept und weitere vorhandene Dokumente (z.B. Sachberichte, Produktblätter – Auflistung der Dokumente im Literaturverzeichnis, S. 42) gesichtet und analysiert. Zudem wurde ein Telefoninterview mit der Projektleitung von job.art geführt. Dieses diente neben der Beantwortung offener Fragestellungen, die sich aus der Dokumentensichtung ergaben, auch der Reflexion der Konzeptumsetzung in der gelebten Praxis. Das Telefoninterview mit der Projektleitung versteht sich als Ergänzung zur Fokusgruppe (AP2), da im Rahmen der Fokusgruppe nur begrenzte Fragestellungen behandelt werden konnten.

## 2.2 AP 2: FOKUSGRUPPE

Zur Bewertung der Projektumsetzung und zur Einschätzung von qualitativen bzw. „weichen“ Wirkungen (z.B. Stärkung personaler Ressourcen, Abbau von Vermittlungshemmnissen, Perspektivenerweiterung) wurde eine Fokusgruppe mit vier ProjektmitarbeiterInnen<sup>2</sup> der beiden Standorte Zell am See und St. Johann im Pongau (in weiterer Folge als „St. Johann“ bezeichnet) durchgeführt. Methodisch wurden neben klassischen Gruppendiskussions-Sequenzen auch Workshop-Elemente eingebaut. Die Fokusgruppe fand am 04.12.2018 in Salzburg statt und dauerte drei Stunden.

Im Rahmen der Fokusgruppe sollten u.a. folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Wie charakterisiert sich die Zielgruppe (Lebenssituationen, Problemkonstellationen, Unterstützungsbedarf etc.)?
- Wie werden die Rahmenbedingungen bewertet?
- Wie gelingt die konzeptionelle Umsetzung in Hinblick auf
  - Zielgruppenzugang
  - Einbindung in Inklusionskette
  - Outputziele

---

<sup>2</sup> In der Fokusgruppe nahmen alle drei ProjektmitarbeiterInnen sowie die Projektleitung, welche ebenfalls operativ mit der Zielgruppe arbeitet, teil.

- Beitrag zur Querschnittsmaterie
- Welche arbeitsmarktbezogenen und persönlichen Nutzen lassen sich bei den TeilnehmerInnen erzielen?
- Welche Erfolg- bzw. Gelingensfaktoren lassen sich festhalten (z.B. innovative Methoden, Zielgruppenzugänge)?
- Wo liegen Grenzen (z.B. Bedarfslücken) bzw. Optimierungspotenziale?

## 2.3 AP 3: QUANTITATIVE DATENANALYSEN

Zur Bewertung der Zielerreichung, Wirkung und Effektivität der ESF-Projekte soll neben den bereits beschriebenen qualitativen Zugang eine quantitative Methodik angewendet werden. Leitend für die Wirkungsanalyse sind dabei folgende zentrale Fragestellungen:

- Wie hoch ist der Anteil an regulären Beendigungen der Projektteilnahme (generell und speziell bei nichterwerbstätigen Personen, die keine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren)?
- Wie gestalten sich die (Arbeitsmarkt-)Verläufe nach Projektteilnahme?
- Welche Art von (AMS-)Maßnahmen werden vor und nach der Projektteilnahme beansprucht?

Die Frage der Beschäftigungseffekte gegenüber einer Kontrollgruppe konnte aufgrund methodischer Einschränkung (geringe Fallzahl – Details dazu siehe „methodische Einschränkungen“ weiter unten) für das Projekt job.art nicht nachgegangen werden. In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurden daher keine Kontrollgruppen gebildet.

Die Datenanalyse für das Projekt job.art beinhaltet folgende drei Elemente:

- **TeilnehmerInnen-Strukturanalyse:** Analyse der sozio-strukturellen Zusammensetzung der TeilnehmerInnen
- **Analyse der Prozessverläufe** hinsichtlich Anteil an regulären Beendigungen der Projektteilnahme. Darstellung der durchschnittlichen Teilnahmedauer, Abbruchquoten etc.
- **Verlaufsanalysen:** Die Arbeitsmarkt-Verläufe und Einkommensentwicklung bis zu 24 Monate vor und nach der Projektteilnahme werden dargestellt. Zudem wird analysiert, inwieweit die TeilnehmerInnen in eine „Inklusionskette“ eingebunden werden, also wie viele Personen Beschäftigung und/ oder AMS- bzw. Qualifizierungsmaßnahme bis zu einem Jahr nach job.art begonnen haben.

Als Basis für die Analyse standen zwei Datenbanken zur Verfügung:

- TeilnehmerInnen-Datenbank von job.art (Stand Jänner 2019)
- AMS-Daten von Synthesis Forschung über Arbeitsmarktstatus und durchschnittliches Monatseinkommen vor und nach Projektteilnahme (Stand 31.12.2017)

In der **TeilnehmerInnen-Datenbank von job.art** sind 66 Fälle angeführt. Das erste Eintrittsdatum ist mit 23. Juni 2016 datiert, das letzte Eintrittsdatum mit 12. November 2018. Das erste Austrittsdatum ist mit 3. August 2016 datiert, das letzte mit 31. Dezember 2018 (53 Fälle). Zum Zeitpunkt der Datenabfrage (Jänner 2019) befanden sich 13 TeilnehmerInnen im Projekt job.art. Die Projektträger zur Verfügung gestellten Daten beinhalten:

- Laufnummer (Schlüssel)
- Teilnahmebeginn
- Teilnahmeende
- Ende-Art (Abbruch oder regulär)
- Ende-Grund
- Bemerkungen
- Geschlecht
- Staatsbürgerschaft
- Bildungsstand
- Migrationshintergrund
- Wiedereintritt
- Standort

Mitte Jänner 2019 wurden dem IBE von Synthesis Forschung zu diesen 66 TeilnehmerInnen arbeitsmarktbezogene Daten zur Verfügung gestellt. Diese Daten reichen bis 31. Dezember 2017. Das bedeutet, dass für die unterschiedlichen Beobachtungszeiträume vor und nach job.art unterschiedliche beobachtbare Fälle (siehe Tabelle 2-1) zur Verfügung stehen. Die arbeitsmarktbezogenen Daten beinhalten:

- Laufnummer (Schlüssel)
- Wohnbezirk
- Alter
- Bildungsniveau (max. Pflichtschule, Lehre/ BMS, Matura+)
- Maßnahmenteilnahme<sup>3</sup> (vor und nach job.art)
- Tage des Arbeitsmarktstatus (geförderte Beschäftigung, ungeförderte Beschäftigung, Arbeitslosigkeit/Schulung) für die Zeiträume 0 bis 6/ 12/ 24 Monate vor und nach job.art
- Durchschnittliches Monatseinkommen (Jahreszwölftel) für die Zeiträume 0 bis 6/ 12/ 24 Monate vor und nach job.art
- Tage nach job.art bis zur Aufnahme ungeförderter Beschäftigung

#### **Methodische Einschränkung:**

An dieser Stelle gilt es auf methodische Einschränkungen aufgrund der geringen Anzahl an beobachteten Fällen hinzuweisen: Insgesamt standen 66 Fälle für Analysen zur Verfügung. Wie Tabelle 2-1 dargestellt, konnte nur für relativ wenige Fälle ein Nachbeobachtungszeitraum betrachtet werden. Im Zeitraum sechs bis 12 Monate nach Projektteilnahme etwa konnten nur 16 Fälle und im Zeitraum 12 bis 24 Monate danach lediglich fünf Fälle beobachtet werden. Um eine bessere Aussagekraft über den Beschäftigungserfolg von job.art zu erhalten, wird eine Wiederholung der Datenanalyse zu einem späteren Zeitpunkt empfohlen. Hinzu kommt, dass diese Verlaufsanalysen lediglich die Bruttowirkungen darstellen und somit keine Aussage darüber getroffen werden kann, inwieweit diese Beschäftigungserfolge auf job.art zurückzuführen sind. Um Mitnahmeeffekte berücksichtigen zu können, wären die geplanten Kontrollgruppen-Analysen erforderlich, die auf Grund der geringen Fallzahl in Absprache mit dem Auftraggeber nicht durchgeführt wurden.

---

<sup>3</sup> Zur Maßnahmenteilnahme vorher/ nachher kann die „höchste“ AMS-Maßnahme (absteigend: Beschäftigungsförderung, Qualifizierung, Unterstützung) in den 12 Monaten vor/ nach job.art genannt werden.

Zudem ergaben statistische Analysen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungserfolge aufgrund von personenbezogenen bzw. maßnahmenspezifischen Merkmale (z.B. Endgrund). Auch dies dürfte zum Teil mit den geringen Fallzahlen zusammenhängen.

**Tabelle 2-1: Beobachtbare Fälle für arbeitsmarktbezogene Daten**

Beobachtungszeitraum	Fälle
12-24 Monate davor	34
6-12 Monate davor	47
0-6 Monate davor	57
job.art-Beginn	66
job.art-Ende	53
0-6 Monate danach	32
6-12 Monate danach	16
12-24 Monate danach	5

Anmerkung: Arbeitsmarktbezogene Daten sind bis 31.12.2017 verfügbar. Beobachtbare Fälle zum Arbeitsmarktstatus sind vor job.art entweder aufgrund des jungen Alters (Schulzeit) oder eines Eintritts bei job.art nach dem 1.7.2018 eingeschränkt. Beobachtbare Fälle nach job.art sind aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums eingeschränkt. Stehen nur Teile eines Beobachtungszeitraums zur Verfügung, so wurde auf den gesamten Beobachtungszeitraum aliquotiert.

### 3 PROJEKTUMSETZUNG

Im Rahmen dieses Kapitels werden die zentralen Befunde zur Projektumsetzung von job.art wiedergeben. Zunächst wird das Konzept von job.art im Form einer Überblickstabelle vorgestellt (Kapitel 3.1, S. 11). Anschließend werden in Kapitel 3.2.1(S. 13) Zielgruppenzugang und -charakteristika beschrieben bevor in Kapitel 3.2.2 (S.15) & 3.2.3 (S.16) die internen und externen Rahmenbedingungen bzw. Projektstrukturen beleuchtet werden. Zuletzt (Kapitel 3.3, S. 17) wird auf zentrale Eckpfeiler der Konzeptumsetzung in der Praxis eingegangen.

#### 3.1 KONZEPT

Nachfolgenden werden die wesentlichen Eckpfeiler des Konzepts (vgl. Ogradnig/ Prodingger 2016 und Produktblatt mit Stand 03.04.2018) in Form einer Überblickstabelle dargestellt.

**Tabelle 3-1: Konzeptüberblick „job.art“**

<b>Titel</b>	<b>job.art</b> Beschäftigung von NEET <sup>4</sup> -Jugendlichen im Pongau und Pinzgau als Andockbasis für die Vermittlung von weiterführenden Hilfen
<b>Trägerorganisation</b>	ibis acam Bildungs GmbH
<b>Projektzeitraum</b>	01.06.2016 bis 31.05.2019
<b>Durchführungsorte</b>	Zell am See und St. Johann im Pongau
<b>Zielgruppe</b>	Benachteiligte, beeinträchtigte oder behinderte Jugendliche, die weder in Ausbildung oder Beschäftigung sind
<b>Zugang zu TeilnehmerInnen</b>	Zugang erfolgt über mehre Kanäle und durch Vernetzung mit Institutionen und Vereinen (z.B. Jugendcoaching, Streetwork, AMS, Kinder- und Jugendhilfe, Gesundheitsanbieter etc.). Nach Schnuppern und einem Informationsgespräch wird die Zielgruppenzugehörigkeit über das Referat für Kinder- und Jugendhilfe des Amtes der Salzburger Landesregierung oder eine andere Stelle <sup>5</sup> (Streetwork, Not-schlafstelle, Jugendamt) bestätigt.

<sup>4</sup> NEET steht für Not in Education, Employment or Training. Die im vorliegenden Bericht verwendete Definition orientiert sich an jene des Landes Salzburg (Panisch 2016, S. 1). Unter NEET werden 15-24-jährige Personen mit Hauptwohnsitz in Salzburg, die zum Stichtag keine formale Ausbildung absolvieren, nicht beschäftigt sind bzw. unter dem Begriff „sonstige Nicht-Erwerbsperson“ subsummiert werden, zusammengefasst.

<sup>5</sup> In der Praxis erfolgt die Zielgruppenbestätigung überwiegend über das Jugendcoaching (siehe Kapitel 3.2.1).

<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduzierung von Hemmnissen der Beschäftigungsintegration von arbeitsmarktfernen Personengruppen</li> <li>• Die Jugendlichen nehmen anschließende Angebote des Arbeitsmarktes oder der Ausbildung (Produktionsschule, AMS-Kurse, Lehrausbildung etc.) an und werden in den Arbeitsmarkt oder eine Ausbildung integriert.</li> </ul> Mindest-Erfolgsquote: 30 %
<b>Kapazität</b>	mindestens 20 TeilnehmerInnen pro Jahr, davon 30% Mädchen
<b>Dauer</b>	Keine maximale Dauer vorgegeben; Durchschnittliche Teilnahmedauer: 151 Tage (Median: 100 Tage) <sup>6</sup>
<b>Stundenausmaß</b>	Maximal 15 Wochenstunden während Rahmenöffnungszeiten MO-FR 09:00 bis 13:00 Uhr
<b>Methode</b>	Arbeiten in Fachbereichen nach Taglohnprinzip, Case Management, Workshops, Veranstaltungen, „Buddy-System“, individuelles und Gruppencoaching
<b>Haltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freiwilligkeit</li> <li>• Niederschwelligkeit</li> <li>• Leitgedanke: <i>„Erst wenn die Jugendlichen wieder selbst Akteure ihres eigenen Lebens werden, besteht eine Chance auf Veränderung ihrer Situation.“</i> (Ogradnig/ Prodingler 2016, S. 3)</li> </ul>
<b>Ablauf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme an Schnupper-Termin und Informationsgespräch</li> <li>• Bestätigung der Zielgruppenzugehörigkeit und Mitarbeit am Projekt</li> <li>• Freiwilliges Arbeiten auf Tageslohnbasis in den zwei Fachbereichen Upcycling und Textil (maximal 15 Wochenstunden)             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Begleitendes Case Management</li> <li>– Individuelles und Gruppencoaching</li> <li>– Workshops, Veranstaltungen und Exkursionen</li> </ul> </li> <li>• Systematisches Übergangmanagement bis 3 Monate nach Projektaustritt</li> </ul>
<b>Besonderheiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freiwilligkeit</li> <li>• Niederschwelligkeit</li> <li>• Entlohnung (Tageslohnbasis)</li> <li>• Teil der Fahrtkosten werden übernommen</li> <li>• Produkte werden hergestellt</li> <li>• „Buddy“-System: Jugendliche, die bereits länger im Projekt sind fungieren als MentorInnen, welche die Neuankömmlinge anleiten</li> </ul>

Quelle: Ogradnig, Birgit/ Prodingler (2016) und Produktblatt mit Stand 03.04.2018, IBE-Darstellung

<sup>6</sup> IBE-Berechnung auf Basis der job.art-Datenbank (Näheres siehe Kapitel 4.2, S. 23)

## 3.2 RAHMENBEDINGUNGEN

### 3.2.1 ZIELGRUPPE: ZUGANG, CHARAKTERISITKA

Die Zielgruppe von job.art wird laut Konzept als „benachteiligte, beeinträchtigte oder behinderte Jugendliche, die weder in Ausbildung oder Beschäftigung sind“ (Ogradnig/Prodinger 2016, S. 1) definiert. Im Produktblatt mit Stand 03.04.2018 (S.2) wird die Zielgruppe zudem ergänzenden wie folgt spezifiziert:

*„Zielgruppe sind bis zu 18-jährige Jugendliche nach Ende der Schulpflicht,*

- *Insbesondere auch als KlientInnen der Salzburger Kinder- und Jugendhilfe, die sich weder in einer Ausbildung befinden noch durch arbeitsmarktpolitische Projekte erreicht werden können oder die Angebote aufgrund persönlicher Problemlagen nicht annehmen können oder diese verweigern, und*
- *die die Anspruchsvoraussetzungen für die Bedarfsorientierte Mindestsicherung erfüllen.*
- *und ab 07.11.2016 – sofern freie Plätze zur Verfügung stehen – auch für bis zu 24-jährige NEET-Jugendliche“*

Der Zugang zu potenziellen TeilnehmerInnen erfolgt über verschiedene Kanäle. Erfolgreich ist dabei eine Vernetzung und ein Austausch mit den regionalen Institutionen und Projektträgern (mehr dazu siehe Kapitel 3.2.3, S. 16). Besonders bewährt hat sich aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen der Zugang über das Jugendcoaching und das Streetwork, die am Standort Zell am See zum Evaluierungszeitpunkt die Hauptzugangskanäle darstellen. Am Standort St. Johann können zusätzlich vermehrt Jugendliche durch das AMS, über die Psychiatrie oder über psychologische Dienste gewonnen werden. In Zell am See konnten zum Evaluierungszeitpunkt nur einzelne Jugendliche durch das AMS vermittelt werden. Eine zukünftige Steigerung über diesen Zugangskanal wird erwartet. Ebenfalls Optimierungspotenzial wird in der Zusammenarbeit mit der Kinder- und Jugendhilfe gesehen, die im Konzept als wesentlicher Zugangskanal vorgesehen ist und durch die derzeit nur einzelne Jugendliche vermittelt werden konnten. Daneben werden einzelne Jugendliche aus dem FreundInnenkreis von ProjektteilnehmerInnen auf das Projekt aufmerksam gemacht.

Die Jugendlichen haben zunächst die Möglichkeit im Projekt zu schnuppern und ein Informationsgespräch zu führen. Sofern die Jugendlichen noch nicht durch ein Jugendcoaching betreut werden wird seitens job.art der Kontakt zum Jugendcoaching hergestellt. Dieses bestätigt in den meisten Fällen die Zielgruppenzugehörigkeit.

Tabelle 3-2 (S. 14) beinhaltet einen Überblick über die sozio-strukturellen Merkmale der Jugendlichen. Das Geschlechterverhältnis ist mit 58% Männer zu 42% Frauen relativ ausgeglichen. Die im Konzept festgehaltene Mindest-Frauenquote von 30% ist somit erreicht und übertroffen. Im Durchschnitt sind die Jugendlichen bei Teilnahme-Beginn 16,3 Jahre alt, wobei mehr als die Hälfte (63%) 15-16 Jahre alt ist. Über 18 Jahren sind zum Evaluierungszeitpunkt lediglich fünf Personen (8%). Der geringe Anteil von über 18-jährigen TeilnehmerInnen kann auch damit zusammenhängen, dass die ursprüngliche Altersgrenze von 15 bis 18 Jahren erst im weiteren Projektverlauf erweitert wurde. Nur drei der 66 TeilnehmerInnen verfügen über einen formalen Ausbildungsabschluss, der über den Pflichtschulabschluss hinausgeht. 29% der TeilnehmerInnen haben eine ausländische Staatsbürgerschaft.

Entsprechend der Zielgruppendefinition kann der TeilnehmerInnenkreis aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen in Hinblick auf Biografie, Lebenssituationen und Bedürfnisse als sehr heterogen beschrieben werden. Bei vielen Gemeinsamkeiten konnten in der Fokusgruppe auch Unterschiede bei der Zielgruppe zwischen den Standorten festgestellt werden, was zum Teil in den unterschiedlichen Zugangskanälen begründet liegt. Gesundheitliche Beeinträchtigungen, insbesondere im psychischen Bereich, sind aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen beim Großteil der Jugendlichen im Standort St. Johann gegeben. Am Standort Zell am See sind psychische Beeinträchtigungen ebenfalls ein Thema, wobei hier stärker psychosoziale Problematiken und Erfahrungen mit Schicksalschlägen oder Traumata der Jugendlichen zentral sind, als das Vorhandensein von psychischen Diagnosen. Zudem bestehen bei einem Teil der Jugendlichen in beiden Standorten Suchtproblematiken, die überwiegend im Kontext von illegalem Substanzkonsum verortet werden können. Drogensucht bzw. -problematik stellen keine Ausschlussgründe bei job.art dar, jedoch wird auf das Einhalten einer konsumfreien Zone während der Projektteilnahme geachtet. Bei Nichteinhaltung werden die Jugendlichen ohne Entlohnung nach Hause geschickt.

**Tabelle 3-2: Soziostrukturelle Merkmale der TeilnehmerInnen von job.art**

Geschlecht	Anzahl	Prozent
weiblich	28	42%
männlich	38	58%
Alter		
15 Jahre	23	36%
16 Jahre	17	27%
17 Jahre	14	22%
18 Jahre	5	8%
19 bis 23 Jahre	5	8%
höchste abgeschlossene Ausbildung		
max. Pflichtschule	63	96%
Sekundarstufe II +	3	5%
Wohnbezirk		
St.Johann im Pongau	23	35%
Zell am See	36	55%
sonstige Bezirke	7	10%
Staatsbürgerschaft		
Österreich	47	71%
nicht Österreich	19	29%

Quelle: TeilnehmerInnen-Datenbank von job.art und AMS-Daten von Synthesis Forschung (Alter), IBE-Berechnungen Anmerkung: Angaben zum Zeitpunkt des Teilnahmebeginns

Während aus Sicht der MitarbeiterInnen von St. Johann der Großteil der Jugendlichen noch bei den Eltern lebt, ist der Anteil an Jugendlichen im Standort Zell am See, der selbstständig bzw. in betreuten Wohnformen lebt, deutlich höher. Häufig bestehen konfliktreiche und problembehaftete Familienverhältnisse, die in beiden Standorten anzufinden sind. Ebenso liegen bei einzelnen Jugendlichen Erfahrungen mit Straffälligkeiten (z.B. Vorstrafen, Verhandlungen, Bewährung) vor. Hinzu kommen Problematiken im Kontext von sehr langen Arbeitslosenphasen (fehlende Tagesstrukturierung, Resignation) oder fehlende Sprachkennt-

nisse bei Personen mit Migrationshintergrund. Wobei dies in der Einschätzung der ProjektmitarbeiterInnen v.a. im Standort Zell am See ein Thema ist. Die Datenanalyse zeigt einen etwas höheren Anteil an ausländischen StaatsbürgerInnen am Standort Zell am See (32%) gegenüber St. Johann (24%) sowie eine etwas höhere Altersstruktur.

In Hinblick auf Erwartungen würde in der Einschätzung der ProjektmitarbeiterInnen der Großteil der Jugendlichen sehr froh über die Möglichkeit sein, im Projekt teilzunehmen, dort eine Tätigkeit zu verrichten, für die sie auch eine Entlohnung bekommen. Die Jugendlichen erwarten sich, durch die Projektteilnahme wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ebenso wird eine Berücksichtigung der individuellen Situation, Interessen und Fähigkeiten seitens der Jugendlichen erwartet, wie folgendes Zitat einer Projektmitarbeiterin/ eines Projektmitarbeiters die Erwartungen der Jugendlichen zusammenfasst:

*„Dass sie [die Jugendlichen, Anm.] akzeptiert werden, so wie sie sind. Dass nicht zu viel gefordert wird, dass wirklich ressourcenorientiert gearbeitet wird, bei jeden Einzelnen zugeschnitten, dass sie nicht überfordert werden, dass sie sich selber einbringen können, dass ihnen nicht nur Sachen vorgegeben werden sondern dass sie sich auch wirklich frei bewegen können und dass auch eigene Ideen umgesetzt werden können.“ (M)*

### 3.2.2 PROJEKTINTERNE STRUKTUREN

Um eine Einschätzung zur Beurteilung der internen Rahmenbedingungen zu erlangen, wurden einzelne Aspekte den ProjektmitarbeiterInnen im Rahmen der Fokusgruppe zur Bewertung mittels Smiley vorgelegt und zur Diskussion gestellt. Wie der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist, zeigt sich insgesamt eine sehr hohe Zufriedenheit der ProjektmitarbeiterInnen mit den internen Rahmenbedingungen von job.art.

**Tabelle 3-3: Bewertung interner Rahmenbedingungen durch ProjektmitarbeiterInnen**

	☺	☺☹	☹	☹☹
Team & Zusammenarbeit	4			
Kommunikation, Information, Wissenstransfer und Austausch	1	2	1	
Infrastruktur (Räume, Arbeitsmittel) und Ressourcen (Personal, Zeit)	3		1	
Strukturen und organisatorische Abläufe	4			
Dokumentation und Verwaltung vs. Betreuungszeit	4			
Aufgaben und Rollen („doppeltes Mandat“)	4			

Die interne Kommunikation, Austausch und Wissenstransfer innerhalb der jeweiligen Standorte wird von den ProjektmitarbeiterInnen als sehr gut empfunden. Ein Optimierungsbedarf besteht bei einem überregionalen Austausch zwischen den Standorten. Daher wurde zweimal eine Bewertung zwischen lachendem (☺) und neutralem (☹) Smilie vergeben. Ein telefonischer Austausch erfolgt regelmäßig, gewünscht wird seitens der MitarbeiterInnen ein persönlicher Austausch über die Erfahrungen im Projekt und mit der Zielgruppe in Sinne eines voneinander Lernens. Aufgrund organisatorischer Hürden (z.B. Terminkoordination, Zeitressourcen) konnte ein solches Treffen bisher nicht realisiert werden. Dies soll allerdings in Zukunft erfolgen.

In der Diskussion zwischen den MitarbeiterInnen wurde deutlich, dass sich job.art von Projekten mit anderen Kostenträgern durch einen deutlich reduzierten Dokumentations- und Verwaltungsaufwand hervorhebt und dadurch genügend Zeit für die Arbeit und Betreuung mit der Zielgruppe besteht. Ein Spannungsfeld zwischen der Erfüllung der Bedarfe und Interessen der Zielgruppe auf der einen und den Vorgaben der Kostenträger auf der anderen Seite im Sinne eines „doppelten Mandat“ wird von den ProjektmitarbeiterInnen nicht wahrgenommen.

Einen Nachschärfungsbedarf bzw. Optimierungspotenzial sehen die ProjektmitarbeiterInnen neben dem bereits angeführten überregionalen Austausch und in einer regelmäßigen Supervision im Standort St. Johann, die bereits geplant ist sowie besteht ein Potential in einer Erweiterung des Budgets für den Einsatz von Arbeitsmittel, um den Jugendlichen hier noch attraktivere, den eigenen Interessen und Ressourcen entsprechende Tätigkeiten, anbieten zu können. Bezüglich letzterem wurde allerdings in der Fokusgruppe angemerkt, dass das derzeitige Budget bereits viele Möglichkeiten bietet, wenngleich noch „Luft nach oben“ (M) besteht.

### 3.2.3 PROJEKTEXTERNE STRUKTUREN

Auch zur Einschätzung der externen Rahmenbedingungen wurden einzelne Aspekte den ProjektmitarbeiterInnen in der Fokusgruppe zur Bewertung mittels Smilies vorgelegt. Wie der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen ist, zeigt sich mit den externen Rahmenbedingungen insgesamt ebenso eine sehr hohe Zufriedenheit der ProjektmitarbeiterInnen von job.art.

**Tabelle 3-4: Bewertung externer Rahmenbedingungen durch ProjektmitarbeiterInnen**

	😊	😊😐	😐	😞
Kooperation und Kommunikation mit Auftraggeber	1			
Zusammenarbeit beim Zugang	3	1		
Einbindung in Begleit- und Anschlussangebote	4			
Vernetzung und Austausch mit anderen Institutionen	3	1		

Die Kooperation und Kommunikation mit dem Auftraggeber erfolgt ausschließlich über die Projektleitung und würde aus Sicht dieser sehr gut funktionieren. Wie in Kapitel 3.2.1, (S. 13) bereits angeführt, ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor im Zugang zur Zielgruppe die Vernetzung und der Austausch mit den regionalen Institutionen und Unterstützungsangeboten. Aufgrund der langjährigen Erfahrungen der ProjektmitarbeiterInnen kann auf bestehende Netzwerke zurückgegriffen werden und es wird an den regionalen Netzwerktreffen teilgenommen. Die Zusammenarbeit und Vernetzung im Zugang und bei der Einbindung in Begleit- und Anschlussangebote funktioniert insbesondere mit jenen AkteurInnen gut, mit denen bereits ein intensiver Austausch besteht (z.B. Jugendcoaching, Streetwork). Wie bereits in Kapitel 3.2.1 (S. 13) angeführt, besteht ein Optimierungsbedarf in der Intensivierung der Zusammenarbeit von AkteurInnen, mit denen nur ein loser Austausch besteht (z.B. promente im Standort Zell am See). Ebenso wird sich um eine bessere Zusammenarbeit im Zugang im Standort Zell am See mit dem AMS und mit der Kinder- und Jugendhilfe bemüht.

### 3.3 ECKPFEILER DER KONZEPTUMSETZUNG

Um eine Einschätzung über die Umsetzung des Konzepts in der gelebten Praxis zu erhalten wurden einerseits zentrale Bestandteile des Konzepts im Interview mit der Projektleitung besprochen und andererseits wurden die ProjektmitarbeiterInnen im Rahmen der Fokusgruppe er sucht, zentrale Leitsterne bzw. Säulen des Projektes zu definieren, um die Schwerpunktsetzung in der Umsetzung des Konzepts in der gelebten Praxis sichtbar zu machen. Die zentralen Befunde aus diesen beiden Erhebungsmethoden werden nachfolgend zusammenfassend wiedergegeben.

#### **Respektvoller Umgang/ Verhaltensregeln einhalten**

Ein wesentlicher Eckpfeiler des Projekts ist aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen ein gegenseitiger respektvoller Umgang aller im Projekt beteiligten Personen. Zu einem respektvollen Umgang zählen auch das Einhalten von Verhaltensregeln, die im Alltag und im Arbeitsleben voraussetzend sind. Dazu zählen etwa Grüßen, gegenseitiges Ausreden lassen, sich Bedanken, während der Kurszeiten nicht telefonieren udgl. Dazu wurden Gruppenregeln formuliert, welche die TeilnehmerInnen verbindlich unterschreiben. Ein respektvoller Umgang und das Einhalten von Verhaltensregeln wird laufend im Projekt trainiert und gefördert. Erfolgsweisend ist dabei das Vorleben eines respektvollen Umgangs seitens der TrainerInnen im Sinne einer positiven Vorbildwirkung.

#### **„Verlässliche Freiwilligkeit“**

Ein weiterer Eckpfeiler bei der Konzeptumsetzung lässt sich unter dem Begriff der „verlässlichen Freiwilligkeit“ subsumieren. Job.art ist als freiwilliges und niederschwelliges Angebot konzipiert, welches den Jugendlichen ermöglicht, „*kommen und zu gehen, wann sie möchten*“ (Ogradnig/ Prodinger 2016, S. 8). Die Herausforderung bei der Erfüllung des Anspruchs eines freiwilligen und niederschweligen Zugangs liegt darin, dass die Jugendlichen auch regelmäßig von selbst kommen und aktiv am Projekt teilnehmen. Wie in Kapitel 4.2 (S. 22) noch dargelegt wird, gelingt die Einbindung der TeilnehmerInnen von job.art in das Projekt relativ gut: 79% der TeilnehmerInnen beenden das Projekt regulär, 92% verweilen länger als einen Monat und im Schnitt 151 Tage im Projekt.

Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen ist es wichtig, eine gewisse Verbindlichkeit auf Seite der Jugendlichen herzustellen. Gemeint ist, dass die Jugendlichen Bescheid geben und sich abmelden, wenn sie aufgrund von Krankenständen, Urlauben oder sonstigen Gründen nicht am Projekt teilnehmen können. Dabei handelt es sich um wichtige Verhaltensregeln, die auch im zukünftigen Arbeitsleben vorausgesetzt werden. Von Seiten der ProjektmitarbeiterInnen wird darauf geachtet, dass diese trotz des Anspruchs von Freiwilligkeit und Niederschwelligkeit eingehalten werden. Dies stellt jedoch einen Entwicklungsprozess dar und bedarf eines gezielten Trainierens und Förderns im Rahmen der Projektteilnahme. Jugendliche, die bereits länger im Projekt sind, nehmen hierbei eine Vorbildwirkung ein, da sich Neuankömmlinge an den Erfahrenen orientieren können.

Damit Verlässlichkeit erzeugt werden kann, ist es aus Sicht der MitarbeiterInnen entscheidend, ein Klima zu schaffen, indem sich die Jugendlichen bei job.art wohlfühlen und dadurch auch gerne kommen. Wesentlich dabei sind die später noch angesprochenen Aspekte eines wertschätzenden und ressourcenorientierten Zuganges sowie das Angebot einer ansprechenden, abwechslungsreichen, den eigenen Interessen und Fähigkeiten entsprechenden Tätigkeit. Die Entlohnung kann zwar einen wesentlichen Motivator für die Projektteil-

nahme darstellen. Wie nachfolgendes Zitat einer Projektmitarbeiterin/ eines Projektmitarbeiters allerdings illustriert, ist der Aspekt des Wohlfühlens und der Sinnstiftung von größerer Bedeutung:

*„Wichtig ist, dass sie [die Jugendlichen; Anm.] sich wohl fühlen und gerne herkommen, dann kommen sie ganz regelmäßig. Natürlich ist Geld auch wichtig klar. Aber ich glaube, soviel könnten wir ihnen gar nicht zahlen, wenn sie sich nicht wirklich wohl fühlen, dann kommen sie nicht her.“ (M)*

### **Individueller, ressourcenorientierter Ansatz**

In Hinblick auf Zielgruppendefinition und -zusammensetzung sind aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen ein Eingehen auf die individuellen Lebenssituationen, Interessen und Bedarfe der Jugendlichen sowie die Berücksichtigung der Stärken und Fähigkeiten entscheidende Erfolgsfaktoren in der praktischen Arbeit mit der Zielgruppe. Dabei bietet das Konzept ausreichend Flexibilität, um eine Individualisierung im Sinne der Jugendlichen umzusetzen. Wenngleich die Fachbereiche in beiden Standorten vorgegeben sind (Zell am See: Upcycling; St. Johann: Textil), muss diese fachliche Trennung nicht starr eingehalten werden. Vielmehr wird versucht für die Jugendlichen Tätigkeiten zu finden, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen. Dies ist einerseits wichtig für die Motivation, aktiv am Projekt teilzunehmen und andererseits kann eine Tätigkeit, welche die eigenen Stärken und Fähigkeiten berücksichtigt, zu Selbstwirksamkeitserfahrung beitragen und dadurch den Selbstwert der Jugendlichen steigern, wie etwa aus folgendem Zitat der Projektleitung hervorgeht:

*„Ganz viele Möglichkeiten für die Jugendlichen etwas zu finden, das ihnen entspricht und ihnen entgegenkommt und ihre Kreativität und Möglichkeiten berücksichtigt und sie wirklich was machen können, wo sie wieder einen Selbstwert kriegen, wo sie sich beschäftigen können, wo sie sehen: ‚O.K., ich bin noch was wert, ich kann doch noch was.‘“ (PL)*

Ressourcenorientierung wird im Projekt auch dadurch umgesetzt, dass den Jugendlichen viele Möglichkeiten geboten werden unterschiedliche Dinge auszuprobieren. Die Jugendlichen sind sich oftmals nicht ihrer Fähigkeiten und Stärken bewusst. Das Herausfinden der eigenen Stärken und Begabungen kann in der Einschätzung der ProjektmitarbeiterInnen einen mitunter längeren Prozess darstellen. Dies ist jedoch wesentlich für eine berufliche Orientierung und Perspektivenfindung. Als konkrete Methode wird dazu beispielsweise eine Potentialanalyse durchgeführt, auf deren Ergebnisse im Laufe der weiteren Projektteilnahme Bezug genommen werden kann. Die Jugendlichen sind häufig mit Versagens- und Abbruch Erfahrungen konfrontiert, umso wichtiger ist es Ihnen Wertschätzung und Anerkennung für ihre geleistete Tätigkeit entgegenzubringen, das sich wiederum positiv auf deren Selbstbewusstsein und Motivation auswirken kann. Bei der Rücksichtnahme auf die individuelle Situation und den Interessen der Jugendlichen auf der einen Seite und der aktiven Projektteilnahme und Erbringung einer Leistung auf der anderen Seite eröffnen sich mitunter Spannungsfelder. Gerade bei einer schlechteren Tagesverfassung bzw. mangelnder Motivation wird von den Jugendlichen auf ein Verständnis seitens der TrainerInnen gebaut. Diese bewegen sich wiederum auf einer Gratwanderung zwischen Verständnis aufzubringen und Nachdrücklichkeit bzw. Motivation zu erzeugen. In diesen Fällen würde es eine gewisse Portion an „Fingerspitzengefühl“ bedürfen, wieviel von den Jugendlichen verlangt werden kann.

---

---

---

Abschließend fasst nachfolgendes Zitat einer Projektmitarbeiterin/ eines Projektmitarbeiters die Umsetzung von Individualisierung und Ressourcenorientierung im Projekt wie folgt zusammen:

*„Dass wir jeden Teilnehmer so nehmen wie er ist und in seinen Fähigkeiten, Talenten entsprechend fördern. Bei uns ist einfach das Individuum im Mittelpunkt und das fördern, fördern wir so gut es geht.“ (M)*

### **Förderung persönlicher Entwicklung**

Die in den vorherigen Punkten angesprochenen Aspekte sind wesentliche Elemente, die eine Förderung der persönlichen Entwicklung begünstigen. Einerseits können Verhaltensregeln, welche für den Alltag und das Arbeitsleben entscheiden sind, trainiert werden. Andererseits können die Erfahrung von Selbstwirksamkeit und Wertschätzung zur Stärkung von Selbstwert und Selbstvertrauen beitragen.

Zudem können im Rahmen von Einzelbetreuung (Case Management) und Gruppensetting neben der Tätigkeit im Fachbereich bestimmte Themen wie z.B. Auffrischung im Bereich der Basiskompetenzen (Mathematik, Deutsch, Englisch), Gender-Mainstreaming, Suchprävention udgl. behandelt werden. Im Konzept sind dafür jeden Donnerstag Nachmittag Workshops mit den TeilnehmerInnen vorgesehen. Dies konnte in der Praxis allerdings nicht realisiert werden, da die Jugendlichen schwer für Aktivitäten außerhalb der Rahmenöffnungszeiten zu motivieren sind. Hinzu kommt, dass Workshops mit Titeln wie „Kommunikation- und Konfliktmanagement“, „Gender-Mainstreaming“ udgl. aus Sicht der Projektleitung für diese Zielgruppe eine eher abschreckende Wirkung haben. In der Praxis werden diese Themen daher integriert, indem diese anlassbezogen im Gruppensetting besprochen werden. So wird etwa Konfliktmanagement nicht im Sinne eines Frontalunterrichtes behandelt, sondern bei auftretenden Konflikten praktiziert. Im Kontext von Gender-Mainstreaming beispielsweise werden Rollenbilder thematisiert und versucht diese aufzubrechen. Dies hat den Vorteil, dass aktuelle Themen aufgegriffen werden können, was auf ein höheres Interesse der Jugendlichen stößt. Der Eindruck, dass die Themen konsensual behandelt werden und nicht wie „in der Schule“ (PL) frontal unterrichtet werden, ist wiederum ein wesentlicher Faktor dafür, dass sich die Jugendlichen mit dem Angebot identifizieren und gerne kommen.

Bei der Förderung der persönlichen Entwicklung nehmen individuelle Zielsetzungen eine wichtige Rolle ein. Mit den Jugendlichen werden individuelle Ziele vereinbart und deren Erreichung im Rahmen von Einzelgesprächen reflektiert. Die individuellen Ziele reichen von kleinen Schritten wie z.B. eine regelmäßige Anwesenheit, ein Werkstück fertigtstellen, bis hin zur Absolvierung eines Praktikums oder der Beginn einer Ausbildung bzw. Beschäftigung. D.h. für jede Jugendliche/ jeden Jugendlichen werden individuelle kleine Schritte vereinbart, die es zunächst zu bewältigen gilt und die die Basis für die Erreichung des langfristigen Zieles der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt schaffen. In der Einzelbetreuung sollen die Jugendlichen dadurch bestärkt werden, indem ihnen aufgezeigt wurde, welche Schritte sie bereits erreicht haben, bei gleichzeitiger Verdeutlichung was für eine zukünftige Arbeitsmarktintegration noch notwendig ist.

### **Individuelle Begleitung/ Bezugsperson**

Ein weiterer Grundpfeiler in der gelebten Praxis stellt aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen eine individuelle Begleitung im Rahmen des Case Managements dar. Wichtig für die Jugendlichen sind konstante Bezugspersonen, an die sie sich mit verschiedensten Themen und

Anliegen wenden können. Den Jugendlichen wird keine Case Managerin/ kein Case Manager zugeteilt, sie können sich an beide verfügbaren TrainerInnen in den jeweiligen Standorten wenden. Entscheidend für eine funktionierende individuelle Begleitung ist in der Einschätzung der MitarbeiterInnen die Herstellung einer Vertrauensbasis, eine Kommunikation auf „Augenhöhe“ (M) sowie eine wertschätzende Haltung. Die Bedeutung der Bezugsperson kommt, im nachfolgenden Zitat eines Projektmitarbeiters/ einer Projektmitarbeiterin gut zur Geltung:

*„Dass Teilnehmer eine Person haben, mit der sie reden können. Das ist einfach bei uns ein ganz essentieller Punkt, wenn er jetzt irgendetwas angestellt hat, wenn sie irgendetwas verbockt hat daheim, dann kommen sie entweder zum [Name TrainerIn, Anm.] oder zu mir, je nachdem welches Thema gerade passt und da haben sie jemanden, wo sie sich akzeptiert sehen, wo sie sehen, mit dem kann ich reden, der lacht mich nicht aus, der verdammt mich auch nicht, sondern der hilft mir vielleicht das in einem anderem Licht zu sehen oder eine Lösung zu finden, wie ich das ganze wieder aufdröseln kann. Also diese Bezugsperson, den Ansprechpartner ist bei uns ein Thema, dass ganz, ganz wichtig ist.“ (M)*

Wobei auch hier die Herausforderung besteht die Jugendlichen bei Ihren Anliegen und Problemlagen bestmöglich zu unterstützen und sie aber gleichzeitig im Sinne eines Empowerment-Ansatzes dazu ermutigen, ihren Alltag und Belastungsmomente selbst zu bewältigen. Dazu wird sich an den im Konzept festgehaltenen Leitgedanken – „*Erst wenn die Jugendlichen wieder selbst Akteure ihres eigenen Lebens werden, besteht eine Chance auf Veränderung ihrer Situation.*“ (Ogradnig/ Prodinger 2016, S.3) – orientiert.

Eine zentrale Funktion eines Case Managements ist die Anbindung an das Versorgungssystem bzw. an Unterstützungsangebote. Wie im Kapitel 3.2.3 (S. 15) bereits dargelegt, funktioniert die Zusammenarbeit und der Austausch mit den regionalen Unterstützungsangeboten überwiegend gut. Während der Teilnahme bei job.art besteht in der Regel auch ein Austausch mit dem Jugendcoaching, da dieses etwa die Betreuung während eines Praktikums übernehmen kann.

Im Rahmen des Case Management wird aus Sicht der Projektleitung ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der auch bei den jüngeren Jugendlichen (unter 18) die Eltern einbezieht. Dies erfolgt allerdings nur im Einverständnis mit den Jugendlichen, schließlich bedarf es einer Vertrauensbasis. Einzig bei „gefährlichen“ (M) bzw. problematischen Themen wird den Jugendlichen nahegelegt dies mit ihren Eltern zu besprechen (z.B. Erfahrung mit Gewalt, kriminelle Handlungen).

### **Kommunikation**

Eine weitere Säule für die Umsetzung in der Praxis stellt aus Sicht der ProjektmitarbeiterInne die Kommunikation dar. Diese wurde bereits in den zuvor genannten Aspekten angesprochen. Wichtig ist eine Kommunikation auf Augenhöhe und das richtige Verhältnis zwischen Rücksichtnahme/ Verständnis und Motivation bzw. leichte Druckausübung. Wesentlich dabei ist eine wertschätzende Haltung einzunehmen und einen respektvollen Umgang vorzuleben, gleichzeitig aber auch auf das Einhalten von Verhaltensregeln zu achten. Die bereits angesprochenen Workshop-Themen gilt es anlassbezogen durchzunehmen, damit die Jugendlichen sich mit den Themen identifizieren und dieses als sinnvoll und hilfreich betrachten.

---

---

---

## 4 OUTPUT, WIRKUNGEN UND EFFEKTIVITÄT

Im Rahmen dieses Kapitels steht die Betrachtung der Erreichung der Outputziele sowie eine Einschätzung zu Wirkungen und Effektivität von job.art. Dazu werden verschiedene Parameter herangezogen. Mit Blick auf Effektivitäts-Überlegungen erfolgt in Kapitel 4.1 (S. 21) eine Einschätzung zur Zielgruppenpassung (Sind die richtigen Personen im Projekt? Ist das Konzept passend für die Zielgruppe?) und in Kapitel 4.2 (S. 22) eine Betrachtung der Kontinuität der Projektteilnahme (Wie hoch sind reguläre Beendigungsquoten? Wie gut gelingt die Einbindung ins Projekt?). Um eine Aussage zu Arbeitsmarkterfolgen generieren zu können, werden in Kapitel 4.3 (S. 23) die Arbeitsmarktverläufe bis zu 24 Monate vor und nach job.art dargestellt. Zudem wird im Anschluss (Kapitel 4.4, S. 25) für diese Beobachtungszeiträume die Einkommensentwicklung aufgezeigt. Inwieweit es gelingt, die TeilnehmerInnen im Sinne einer „Inklusionskette“ in anschließende Qualifizierungsmaßnahmen oder in eine Beschäftigung einzubinden, bildet Gegenstand von Kapitel 4.5 (S. 26). Die im Rahmen der Fokusgruppe mit ProjektmitarbeiterInnen erhobenen weichen Wirkungsfaktoren (soft impacts) werden in Kapitel 4.6 (S. 28) vorgestellt. Zuletzt wird in Kapitel 4.7 (S. 30) noch auf den Beitrag zur „Querschnittsmaterie“ eingegangen.

### 4.1 ZIELGRUPPENPASSUNG

Für die Zielgruppe der NEET-Jugendlichen, insbesondere jener mit einem hohen Ausgrenzungspotential wird in der Salzburger „Inklusionsstudie“ (Sedmak et al. 2014, S. 41-47) aber auch in anderen Studien zu NEET-Jugendlichen (z.B. Bacher et al. 2014; S. 579-581) in Hinblick auf die Gestaltung von Angeboten zur Förderung der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in das Ausbildungssystem der Bedarf von niederschweligen, bedürfnisgerechten Angeboten empfohlen. Zudem sei eine Vernetzung mit den zentralen (regionalen) AkteurInnen sowie eine individuelle Begleitung im Sinne eines Case Management-Ansatzes, mit dem Ziel der Anbindung weiterer Unterstützungsstrukturen zielführend. Insbesondere für Jugendliche, die mit herkömmlichen Angeboten wie z.B. Orientierungsmaßnahmen nicht erreicht werden können, sind Angebote notwendig, die Jugendliche in das „aktive Tun“ (Sedmak 2014, S. 45; Lentner et al. 2015, S.101) bringen und ggf. Formen der Entlohnung enthalten. Gerade für Jugendliche die noch nie gearbeitet haben bzw. lange Arbeitslosenphasen hinter sich haben, ist ein stufenweiser Einstieg wichtig (Sedmak 2014, S. 45-46).

Zur Zielgruppe von job.art zählen überwiegend frühe SchulabgängerInnen (63 von 66 Personen bzw. 96% haben maximal Pflichtschulabschluss) mit ausgeprägter Arbeitsmarktfremde, die weder in Beschäftigung noch in Ausbildung sind. In Hinblick auf Lebenssituationen, Bedürfnisse und Problemkonstellation kann die Zielgruppe als sehr heterogen beschrieben werden. Bei einem wesentlichen Teil der Jugendlichen sind in der Einschätzung der ProjektmitarbeiterInnen zudem psychische Beeinträchtigungen bzw. psycho-soziale Problemlagen vorhanden. Die Zielgruppenzugehörigkeit muss laut Konzept über das Referat für Kinder- und Jugendhilfe des Amtes der Salzburger Landesregierung oder einer anderen Stelle bestätigt werden. In der Praxis erfolgt dies in der Regel durch das Jugendcoaching.

Die Flexibilität des Konzepts von job.art erlaubt es an die individuellen Bedarfe der Jugendlichen anzusetzen und es erfüllt die Kernpunkte der oben beschriebenen Empfehlungen für diese Zielgruppe aus der Literatur (Niederschwelligkeit, bedürfnisgerecht, individuelle Begleitung, Vernetzung, Aktives Tun, Tageslohnprinzip). Insofern kann eine gute Zielgruppenpassung festgestellt werden. Als Indikatoren dafür können etwa die Anteile an regulären Beendigungen (79% bzw. 41 von 52 Personen) und die durchschnittliche Teilnahmedauer von 151 Tagen herangezogen werden.

## 4.2 KONTINUITÄT DER PROJEKTTILNAHME

Im Fokus dieses Kapitels steht die Betrachtung, inwieweit es gelingt die TeilnehmerInnen in das Projekt einzubinden sowie die Darstellung zentraler Befunde der Analyse der erfassten Informationen zur Projektteilnahme.

Wie Tabelle 4-1 entnommen werden kann, ist das Verhältnis der Projektteilnahmen zwischen den beiden Standorten St. Johann (44%) und Zell am See (56%) relativ ausgeglichen. In den drei Beobachtungsjahren (ab Juni 2016) sind jährlich 19 bis 26 Personen in das Projekt eingestiegen.

**Tabelle 4-1: Daten zur Projektteilnahme**

Standort	Anzahl	Prozent
St. Johann im Pongau	29	44%
Zell am See	37	56%
<b>Teilnahmebeginn</b>		
2016	21	32%
2017	26	39%
2018	19	29%
<b>Teilnahmedauer<sup>a)</sup></b>		
bis 1 Monat	4	8%
1 bis 3 Monate	18	34%
3 bis 6 Monate	16	30%
über 6 Monate	15	28%
<b>Ende-Art</b>		
regulär	41	79%
Abbruch	11	21%

Quelle: TeilnehmerInnen-Datenbank von job.art; IBE-Berechnungen

a) durchschnittliche Teilnahmedauer: Arithmetisches Mittel 151 Tage, Median 100 Tage

Von den 52 Personen, die zum Beobachtungszeitpunkt aus dem Projekt bereits ausgetreten sind und eine Ende-Art bekannt ist, haben 41 Personen bzw. 79% eine reguläre Beendigung. Im Durchschnitt verweilen die TeilnehmerInnen 151 Tage im Projekt. Wobei der Großteil (92% bzw. 49 Personen) länger als einen Monat am Projekt teilnimmt. Dies ist angesichts der Zielgruppendefinition und -charakteristika bemerkenswert. Wie in Kapitel 3.3 (S. 17) dargelegt, liegt ein wesentlicher Eckpfeiler von job.art darin, trotz niederschweligen Zugangs die TeilnehmerInnen für eine regelmäßige und aktive Projektteilnahme zu gewinnen und eine gewisse Verbindlichkeit herzustellen. Angesichts der Befunde der Datenanalyse lässt sich eine gute Einbindung der TeilnehmerInnen im Projekt feststellen.

Trotz guter Einbindung, bricht ein Fünftel (11 Personen bzw. 21%) der Jugendlichen das Projekt ab. Bei zwei Personen werden gesundheitliche Gründe angeführt, die übrigen TeilnehmerInnen sind laut Datenbank nicht mehr im Projekt erschienen bzw. ist der weitere Verbleib unbekannt. In Hinblick auf Abbruchquoten fällt auf, dass in Relation junge Frauen tendenziell höhere Abbruchquoten (7 von 20 bzw. 35%) aufweisen als die jungen Männer (4 von 28 bzw. 14%). Diese Unterschiede sind statistisch nicht signifikant (und können somit auch auf Zufall zurückzuführen sein). Dennoch lohnt in Hinblick auf eine Projektfortsetzung eine Reflexion dahingehend, ob und warum Frauen eventuell weniger gut in das Projekt eingebunden werden können als Männer.

Zwischen den beiden Standorten St. Johann und Zell am See zeigen sich hinsichtlich der untersuchten maßnahmenspezifischen Merkmale keine signifikanten Unterschiede.

### 4.3 ARBEITSMARKTVERLÄUFE

Im Fokus dieses Kapitels steht die Betrachtung der Arbeitsmarktverläufe auf Basis von AMS-Daten vor und nach der Projektteilnahme von job.art. Zum Evaluierungszeitpunkt standen Daten zu Arbeitsmarktstatus und Einkommen der TeilnehmerInnen bis 31.12.2017 zur Verfügung. Das bedeutet, dass für all jene Personen, die nach dem 31.12.2017 job.art beendeten, keine Nachbetrachtung möglich war. Es konnten für 57 der 66 job.art-TeilnehmerInnen Aussagen über die Zeit vor und für 32 Personen nach der job.art-Teilnahme getroffen werden (näheres zur Datenbasis siehe Kapitel 2.3, S. 8).

In Abbildung 4-1 (S. 24) sind die Arbeitsmarktverläufe der TeilnehmerInnen bis zu 24 Monate vor und nach der Projektteilnahme abgebildet. Dabei ist für jeden Beobachtungszeitraum die Anzahl jener TeilnehmerInnen ersichtlich, für die Daten zur Verfügung standen.

Im Beobachtungszeitraum **vor Projektteilnahme** fällt der hohe Anteil Out of Labour Force (OLF) auf<sup>7</sup>. Wobei anzumerken ist, dass in diese Kategorie auch Ausbildungen fallen, welche mittels der untersuchten Daten nicht gesondert dargestellt werden konnten. Zwölf bis 24 Monate vor Projektteilnahme sind 72% aller Beobachtungstage mit OLF besetzt. Dieser Anteil sinkt im Zeitraum sechs bis zwölf Monate auf 63% aller Beobachtungstage ab und steigt auf 81% im Zeitraum bis zu sechs Monate vor Projektbeginn wieder an. Entsprechend gering gestalten sich die Anteile in Beschäftigung: Zwölf bis 24 Monate vor Projektteilnahme sind 15% aller Beobachtungstage mit Beschäftigung besetzt. Dieser Anteil steigt im Zeitraum sechs bis zwölf Monate vor Projektbeginn auf 22% an und sinkt auf 14% sechs Monate vor Projektteilnahme wieder ab. Ähnlich verhält es sich mit dem Anteil an Arbeitslosigkeit: Dieser beträgt zwölf bis 24 Monate vor job.art 13%, steigt im Zeitraum sechs bis zwölf Monate davor auf 15% an und sinkt wiederum sechs Monate vor Teilnahmebeginn von job.art auf 6% ab.

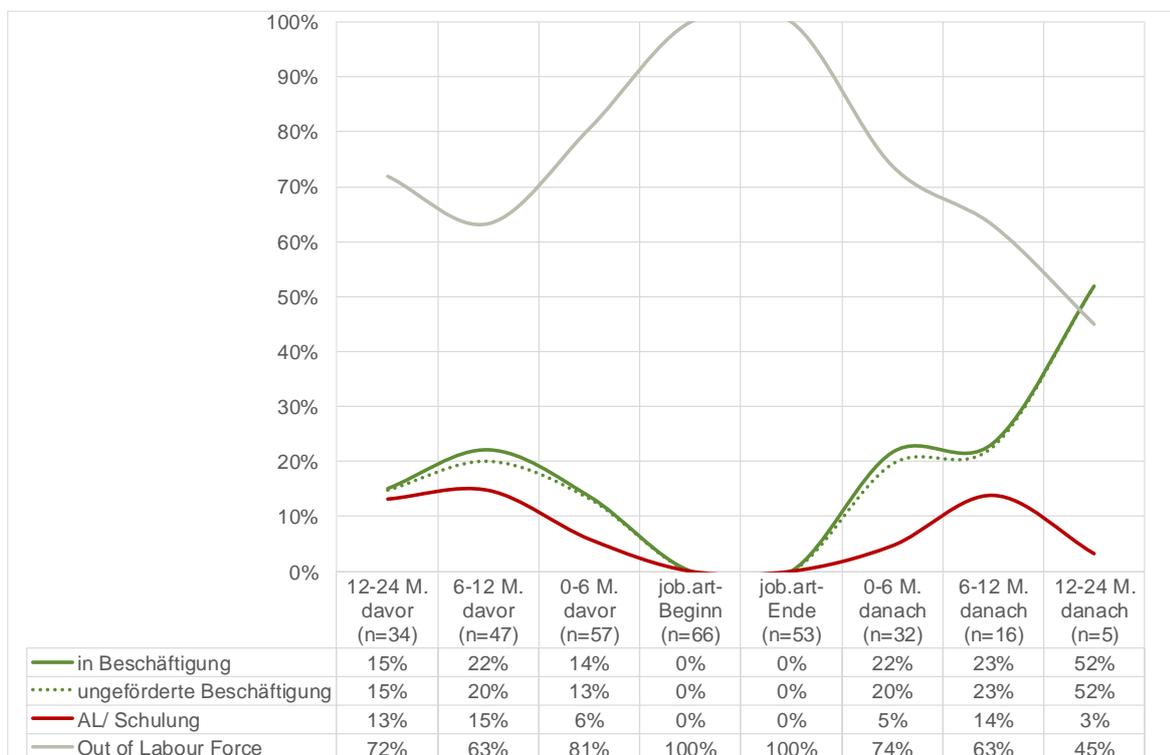
---

<sup>7</sup> Out of Labour Force (OLF): Wochengeld-, Kinderbetreuungsgeldbezug, Präsenzdienst, Erwerbspension, geringfügige Beschäftigung, in Ausbildung, mitversichertes Kind, mitversicherteR PartnerIn, Versicherungslücken, keine Daten

Im **Nachbeobachtungszeitraum** wird sichtbar, dass die Beschäftigungs-Anteile in allen Beobachtungszeiträumen über jenen des Vorbeobachtungszeitraum liegen: Bis sechs Monate nach Projektteilnahme sind 22% aller Beobachtungstage Beschäftigungstage. Dieser Anteil steigt im Zeitraum sechs bis 12 Monate geringfügig auf 23% an und erhöht sich im Zeitraum zwölf bis 24 Monate nach Projektaustritt auf 52%. In diesem Beobachtungszeitraum liegt der Anteil an Beschäftigungstagen erstmals über dem OLF-Anteil.

An dieser Stelle gilt es jedoch auf methodische Einschränkungen (näheres siehe Methodenbeschreibung, S. 8 ff) aufgrund der geringen Anzahl an beobachteten Fällen hinzuweisen: Im Zeitraum sechs bis 12 Monate nach Projektteilnahme konnten nur 16 Fälle und im Zeitraum 12 bis 24 Monate danach lediglich fünf Fälle beobachtet werden.

**Abbildung 4-1: Arbeitsmarktverläufe von job.art-TeilnehmerInnen**



Quelle: AMS-Daten von Synthesis-Forschung, IBE-Berechnungen

Anmerkung: Die berechneten Prozentwerte stellen den Anteil des betreffenden Arbeitsmarktstatus je Beobachtungszeitraum dar.

Lesebeispiel: Im Beobachtungszeitraum von 12 bis 24 Monate vor der Maßnahme liegen für 34 TeilnehmerInnen Daten vor. 15% aller Beobachtungstage dieses Zeitraums sind mit dem Arbeitsmarktstatus „in Beschäftigung“ besetzt.

## 4.4 EINKOMMENSENTWICKLUNGEN

Neben der Betrachtung der Arbeitsmarktverläufe werden in Abbildung 4-2 die Monateinkommen der TeilnehmerInnen bis zu 24 Monate vor und nach der Projektteilnahme dargestellt. Die Betrachtung der Einkommen zeigt, dass die job.art-TeilnehmerInnen nach ihrer Teilnahme deutlich günstigere Einkommensmöglichkeiten antreffen als vor ihrer Teilnahme. So beträgt etwa das durchschnittliche Einkommen (Mittelwert) sechs bis zwölf Monate vor job.art 317€. Der Median liegt bei Null Euro. Das bedeutet, dass mindestens die Hälfte der Personen über kein Monateinkommen verfügt. Sechs bis zwölf Monate nach job.art verdienen die ehemaligen TeilnehmerInnen im Durchschnitt 618€, der Median beträgt 607€. Somit verdient die Hälfte der Personen mehr als 607€.

Abbildung 4-2: Monateinkommen von job.art-TeilnehmerInnen



Quelle: AMS-Daten von Synthesis-Forschung, IBE-Berechnungen

Das Monateinkommen stellt eine Einkommensinformation dar, die auf der gemeldeten Bemessungsgrundlage basiert und von Synthesis Forschung auf ein standardisiertes Maß umgerechnet wurde, das als "Monateinkommen (Jahreszwölftel)" bezeichnet werden kann (Bemessungsgrundlage für Versicherungsverhältnis – inklusive Sonderzahlungen, also Jahreszwölftel – umgelegt auf die Dauer des Versicherungsverhältnisses und standardisiert auf 30 Tage=1 Monat). In die Berechnungen fließen auch Einkommen mit dem Wert 0 (Null) ein.

Die 75%-Perzentil-Linie beschreibt jene Grenze, ab der 75% weniger und 25% mehr verdienen.

Der Median beschreibt jene Grenze, ab der 50% weniger und 50% mehr verdienen.

Die als Mittelwert bezeichnete Linie stellt den Durchschnitt bzw. das arithmetische Mittel dar.

## 4.5 EINBINDUNG IN „INKLUSIONSKETTE“

Im Rahmen dieses Kapitels wird der Frage nachgegangen, inwieweit die TeilnehmerInnen in eine „Inklusionskette“ eingebunden werden können, also ob nach der Projektteilnahme von job.art eine Integration in ein arbeitsmarktpolitisches Angebot, in eine Beschäftigung oder in eine Ausbildung gelingt. Dazu wurden sowohl die Daten von job.art als auch AMS-Daten herangezogen.

Laut den TeilnehmerInnen-Daten von job.art, sind nach Projektaustritt 39% (n=52) in einer weiterführenden Qualifizierung und 19% in eine Beschäftigung/ Lehre. Für die übrigen 42% ist der weitere Verbleib nicht in den Daten ersichtlich. Durch das Heranziehen der AMS-Daten konnte für einen Nachbeobachtungszeitraum von bis zu zwölf Monaten Informationen über AMS-Teilnahme und über die Dauer einer Beschäftigungsaufnahme gewonnen werden.

Zusätzlich standen Informationen zur Teilnahme an AMS-Maßnahmen zwölf Monate vor Projektteilnahme zur Verfügung (Tabelle 4-2). Das AMS unterteilt die angebotenen Maßnahmen in die drei Überkategorien „Beschäftigung“ (z.B. Eingliederungsbeihilfe, Sozialökonomische Betriebe), „Qualifizierung“ (Maßnahmen für Jugendliche im Bereich Lehre, Übergang Schule, diverse Qualifizierungsangebote, Arbeitsstiftungen etc.) und „Unterstützung“ (z.B. Beratungs- und Betreuungseinrichtungen) (Details siehe BMASGK 2018).

**Tabelle 4-2: Teilnahme an AMS-Maßnahmen vor job.art-Teilnahme (n=57)**

	Anzahl	Prozent
<b>keine AMS-Maßnahme</b>	<b>27</b>	<b>47%</b>
<b>AMS-Maßnahme</b>	<b>30</b>	<b>53%</b>
Unterstützung	1	2%
Qualifizierung	29	51%
Beschäftigungsförderung	0	0%

Quelle: AMS-Daten von Synthesis Forschung; IBE-Berechnungen

Etwas weniger als die Hälfte der TeilnehmerInnen (47%) haben zwölf Monate vor job.art keine vom AMS geförderte oder unterstützende Maßnahme besucht. Somit besuchten mehr als die Hälfte (53% bzw. 30 Personen) ein AMS-Angebot, wobei es sich bis auf einen Fall um Qualifizierungsangebote handelt. Formale Höher-Qualifizierungsangebote dürften kaum darunter gewesen sein, da 96% der TeilnehmerInnen zu Projektbeginn über höchstens einen Pflichtschulabschluss verfügten.

Mittels der AMS-Daten konnten für einen Nachbeobachtungszeitraum von bis zu einem Jahr (bis 31. Dezember 2017) für 32 Fälle Informationen zur Dauer bis zur Aufnahme der ersten Beschäftigung nach der Beendigung von job.art sowie über die mögliche Teilnahme an einer AMS-Maßnahme gewonnen werden<sup>8</sup>. Dies ermöglicht eine differenzierte Darstellung des Verbleibs nach dem Austritt aus job.art. Die zentralen Befunde dazu zeigt Tabelle 4-3. Hier wird ersichtlich, dass nach dem Austritt von job.art bis zum 31. Dezember 2017 jeweils 50% der TeilnehmerInnen (16 Personen) eine reguläre Beschäftigung aufgenommen

<sup>8</sup> Für 16 Personen liegen Informationen für bis zu sechs Monaten vor, für weitere 16 Personen von bis zu einem Jahr

bzw. nicht aufgenommen haben. In Hinblick auf die Teilnahme an AMS-Angeboten zeigt sich zudem, dass 44% der TeilnehmerInnen (14 Personen) bis zum 31. Dezember 2017 an einer AMS-Teilnahme teilgenommen haben, wobei der Großteil davon in die Kategorie „Qualifizierung“ fällt.

**Tabelle 4-3: Verbleib nach job.art bis 31.12.2017 (n=32)**

	Beschäftigung <sup>a)</sup>		keine Beschäftigung		Gesamt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
<b>keine AMS-Maßnahme</b>	7	22%	11	34%	18	56%
<b>AMS-Maßnahme</b>	9	28%	5	16%	14	44%
Unterstützung	0	0%	1	3%	1	3%
Qualifizierung	8	25%	4	13%	12	38%
Beschäftigungsförderung	1	3%	0	0%	1	3%
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>50%</b>	<b>16</b>	<b>50%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

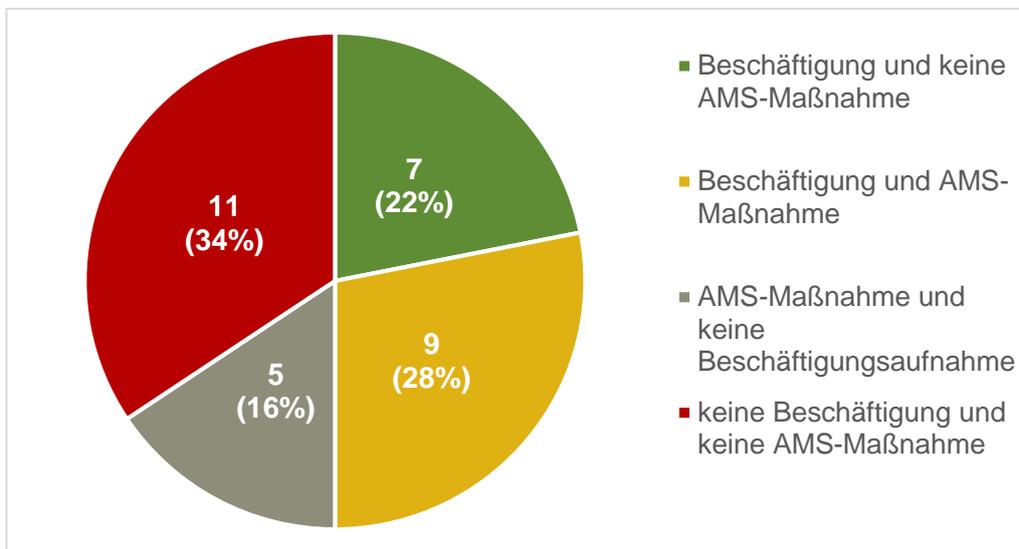
a) Beschäftigung umfasst nur ungeforderte („reguläre“) Beschäftigung

Quelle: AMS-Daten von Synthesis Forschung; IBE-Berechnung

Lesebeispiel: erste Zeile: Bis zum 31. Dezember 2017 haben 18 Personen (56%) nach job.art an keiner AMS-Maßnahme teilgenommen. Von diesen 18 Personen ohne AMS-Teilnahme waren sieben Personen (22% der 32 beobachteten Personen) in einer Beschäftigung und weitere 11 Personen (34% der 32 beobachteten Personen) in keiner Beschäftigung.

Durch die Kombination von Beschäftigungsaufnahme und AMS-Teilnahme konnten vier „Verbleibstypen“ gebildet werden (siehe Abbildung 4-3 und farbliche Untermalung in Tabelle 4-3).

**Abbildung 4-3: Verbleibstypen (n=32)**



Quelle: AMS-Daten von Synthesis Forschung; IBE-Berechnung;

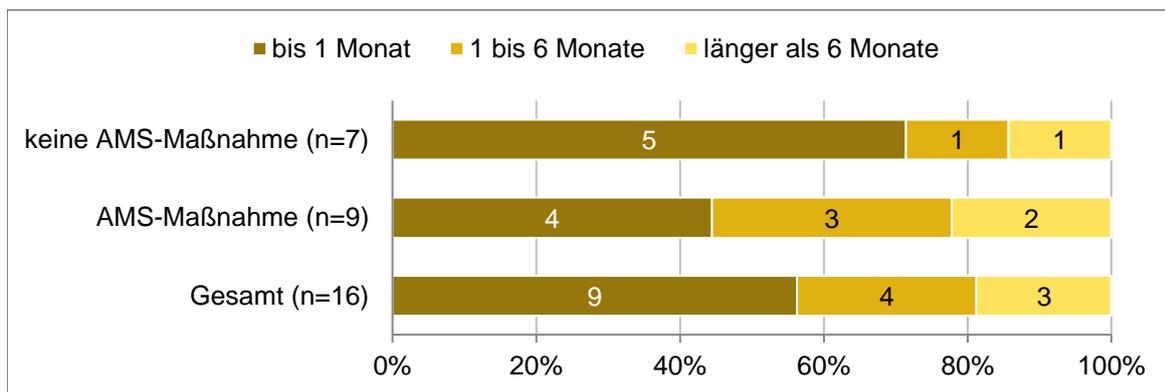
Anmerkung: Beschäftigung umfasst nur ungeforderte Beschäftigung; Kombination aus Beschäftigungsaufnahme und AMS-Teilnahme nach Projekt-Austritt bis 31. Dezember 2017.

Lesebeispiel: Nach Projektaustritt haben 11 Personen bis 31. Dezember 2017 weder eine Beschäftigung begonnen noch an einer AMS-Maßnahme teilgenommen.

Dadurch wird ersichtlich, dass bei einem Drittel der TeilnehmerInnen (34% bzw. 11 Personen) nach job.art weder eine Beschäftigung noch eine AMS-Maßnahme begonnen wurde. Somit gelang zwei Drittel (66% bzw. 21 Personen) der TeilnehmerInnen von job.art die Aufnahme einer Beschäftigung und/ oder eines AMS- bzw. Qualifizierungsangebotes. Sieben Personen (22%) konnten eine Beschäftigung beginnen, ohne Teilnahme an einer AMS-Maßnahme. Neun Personen haben sowohl eine Beschäftigung begonnen als auch an einer AMS-Maßnahme teilgenommen (eine Reihenfolge lässt sich in den Daten nicht feststellen). Weitere fünf Personen (16%) haben an einem AMS-Angebot teilgenommen, aber keine Beschäftigung begonnen.

In Abbildung 4-4 ist die Dauer der Aufnahme einer Beschäftigung nach Austritt von job.art dargestellt. Dabei wurde zwischen jenen Personen, die an einer AMS-Maßnahme teilgenommen und jenen, die nicht teilgenommen haben, unterschieden. Wie der Abbildung entnommen werden kann, gelingt dem Großteil (9 Personen bzw. 56%) jener Personen mit einer Beschäftigung (n=16) die Aufnahme innerhalb von einem Monat nach Projektaustritt. Bei vier Personen dauert die erste Beschäftigungsaufnahme ein bis sechs Monate, weitere 3 Personen benötigen sechs Monate und länger für eine Beschäftigungsaufnahme.

**Abbildung 4-4: Dauer bis zur Aufnahme einer Beschäftigung**



Quelle: AMS-Daten von Synthesis Forschung; IBE-Berechnung

Anmerkung: Beschäftigung umfasst nur ungeforderte Beschäftigung

## 4.6 WEICHE WIRKUNGSFAKTOREN (SOFT IMPACTS)

Um in Ergänzung zu den Befunden der quantitativen Wirkungs- bzw. Verlaufsanalysen auch eine Einschätzung zu qualitativen Wirkungen (soft impacts) zu erhalten, wurden mit den ProjektmitarbeiterInnen im Rahmen der Fokusgruppen positive Veränderungen im Sinne von Nutzen bzw. Wirkungen, welche job.art bei den TeilnehmerInnen bewirkt, festgehalten.

Beim Großteil der Jugendlichen werden aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen **arbeitsmarktbezogene Nutzen** erzeugt, die sich in vielfältigen Aspekten zeigen. Durch job.art gelingt es in vielen Fällen zu einer Perspektivenerweiterung beizutragen, indem neue berufliche Wege und Möglichkeiten aufgezeigt werden. Bei den Jugendlichen haben sich mitunter konkrete Berufswünsche bereits verfestigt, die nicht immer zu erreichen sind. Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen ist es daher wichtig, den Jugendlichen Alternativen aufzuzeigen. Diese kann auch bedeuten, dass zunächst eine Ausbildung oder ein Kurs besucht werden sollte, anstatt direkt in das Arbeitsleben einzusteigen. Bei der beruflichen Orientierung kann

eine Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Neigungen dabei helfen, sich für eine berufliche Richtung zu entscheiden.

Zudem werden bei job.art konkrete Berufsbilder vorgestellt und die Jugendlichen motiviert, diese auch selbstständig zu recherchieren. Oftmals fehlt eine Vorstellung seitens der Jugendlichen darüber, wie einzelne Berufsbilder konkret ausschauen. Neben dem Aspekt der beruflichen Perspektivenerweiterung und der beruflichen Orientierung trägt job.art zu einer Wissenserweiterung im Umgang mit Jobrecherchen und Bewerbungen bei. Einen ganz wesentlichen Beitrag kann job.art insbesondere bei jenen Jugendlichen leisten, die auf Grund der langen Arbeitslosenphase bereits eine resignative Haltung einnehmen und keinerlei Interesse zeigen, sich eine Lehrstelle zu suchen oder Arbeiten zu gehen. Durch job.art erlangen die Jugendlichen wieder eine Tagesstruktur, erhalten Sinnstiftung und erfahren durch die Ausübung der fachlichen Tätigkeit Selbstwirksamkeit. Dies sei aus Sicht der Projektleitung ganz wesentlich, die Jugendlichen zu motivieren, sich über ihre berufliche Perspektive Gedanken zu machen und die nächsten konkreten Schritte anzugehen.

Wie bereits weiter oben angeführt (siehe Kapitel 3.3, S. 17), ist das Trainieren von Arbeitstugenden und die Förderung der Einhaltung von Verhaltensregeln (z.B. Pünktlichkeit, Abmelden bei Krankenstand, Grüßen, Einhalten von Rauchpausen, respektvoller Umgang) ein ganz wesentlicher Eckpfeiler von job.art und es können bei den meisten Jugendlichen – in unterschiedlichen Ausprägungen – in diesem Bereich positive Veränderungen aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen wahrgenommen werden.

Durch job.art können auch beim Großteil der TeilnehmerInnen **personenbezogene Nutzen** erzeugt werden. Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen trägt job.art zu einer Persönlichkeitsbildung der Jugendlichen bei. Wie bereits weiter oben angeschnitten, kann die Wiedererlangung einer Tagesstrukturierung und Sinnstiftung sowie die Selbstwirksamkeitserfahrung etwas zu schaffen und die dafür erlangte Wertschätzung zu einer Stärkung von Selbstvertrauen und Selbstwert der Jugendlichen beitragen. Die ProjektmitarbeiterInnen nehmen diesbezügliche Wirkungen in einem veränderten selbstbewussteren Auftreten der Jugendlichen wahr, zum Beispiel indem Jugendlichen sich trauen, ihre Meinung vor der Gruppe zu äußern oder anfängliche Unsicherheit und Nervosität abgebaut werden können.

Zudem werden die Jugendlichen durch job.art dabei unterstützt ihr Leben selbstständig zu organisieren. Dazu zählen etwa die Beantwortung von Fragen rund um das Thema „selbständiges Wohnen“ (Wie kommt man zu einer Wohnung, Worauf muss ich bei einem Mietvertrag achten? Was muss ich anmelden? Welche weiteren Kosten sind verbunden?) oder Hilfestellung bei Behördengängen wie z.B. AMS, Sozialamt. Im Kontext der selbstständigen Lebensführung kann bei einem Teil der Jugendlichen ein wesentlicher Beitrag zur Klärung der Wohnsituation geleistet werden. Insbesondere im Standort Zell am See stammen die Jugendlichen in der Einschätzung der ProjektmitarbeiterInnen häufig aus konfliktbelastenden Familien. Hier kann job.art bei der Organisation von betreuten Wohnformen bzw. eigenständigen Wohnen unterstützen. Während dies aus Sicht der MitarbeiterInnen auf etwa 40% bis 50% der TeilnehmerInnen in Zell am See zutrifft, handelt es sich im Standort St. Johann eher nur um Einzelfälle.

Einen weiteren persönlichen Nutzen sehen die ProjektmitarbeiterInnen in der Förderung der Resilienz der Jugendlichen und im Umgang mit Rückschlägen und Konflikten. Konkret wird das Beispiel einer Jugendlichen geschildert, die bei Rückschlägen einen Drang zu selbstverletzendem Verhalten hat und mit ihr alternative Strategien entwickelt werden konnten.

Bei auftretenden Konflikten in der Gruppe wird Konfliktmanagement geleistet und auch die Vorbildwirkung der TrainerInnen trägt dazu bei, dass die Jugendlichen lernen mit Konflikten umzugehen. Daneben kann bei den Jugendlichen aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen ein Wissenszuwachs durch job.art bewirkt werden. Neben den bereits angeführten Aspekten im Hinblick auf Bewerbungen und Alltagsbewältigung (Behörden, Wohnen etc.) kann job.art auch zu einer Erweiterung der Allgemeinbildung (Mathematik, Deutsch etc.) beitragen.

## 4.7 BEITRAG ZUR QUERSCHNITTMATERIE

Vom ESF finanzierte Projekte sollen u.a. einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und einen Beitrag zur Sicherstellung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung (Querschnittsmaterie) leisten. Im Konzept von job.art sind unter dem Abschnitt „Gender Mainstreaming und Diversity-Management“ (vgl. Ogradnig/ Prodingler 2016, S. 17-19) eine Reihe an Strategien und Maßnahmen gelistet, um einen Beitrag zur „Querschnittsmaterie“ zu leisten. U.a. sieht das Konzept folgende Maßnahmen vor:

- Reflexion und Hinterfragung von gesellschaftlich tradierten geschlechts- und kulturspezifischen Rollenbildern, -erwartungen und Idealen
- Unterschiede im Umgang mit Frauen und Männern als KollegInnen, MitarbeiterInnen und Vorgesetzte
- geschlechtsspezifische Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gender pay gap etc.
- Beachtung einer gender- und kultursensiblen Ausdrucksweise
- Bewusstmachen der Bedeutung interkultureller Kompetenzen in der Berufswelt
- Unterstützung bei der Kinderbetreuungsorganisation
- Gegenlenken zu Selbstunterschätzung und überkritischer Selbstwahrnehmung von Frauen und benachteiligten Gruppen

Zudem werden Ansätze von Gender- und Diversitymanagement im Personalmanagement (Schulungen, Sensibilisierung) und in der strategischen Ausrichtung von der Trägerorganisation ibis acam Bildungs GmbH (z.B. Personalauswahl, interne Audits) laut Konzept (Ogradnig/ Prodingler 2016, S. 18-19) berücksichtigt. Alle Standorte sind barrierefrei.

In der Praxis zeigt sich eine Berücksichtigung der Querschnittsmaterie in der Einschätzung der MitarbeiterInnen vor allem in einer Haltung der TrainerInnen im Sinne einer Vorbildwirkung, in dem vorgelebt wird, dass Herkunft, Geschlecht, politische Interessen udgl. keinen Unterschied machen, sondern dass der Mensch im Vordergrund steht und „*jeder gleich viel Wert ist*“ (PL). Eine Durchmischung von Jugendlichen nach Herkunftsländern aber auch Leistungsniveaus und das gemeinsame Miteinander trägt aus Sicht Projektleitung

---

---

---

dazu bei, Vorurteile abzubauen. Insbesondere bei Jugendlichen verschiedener Herkunftsländern bestehen oftmals wechselseitige Vorurteile, welche in Rahmen von job.art abgebaut werden können.

Daneben wird ein Schwerpunkt auf das Hinterfragen und Aufbrechen von traditionellen Geschlechterrollen gelegt. Im Standort St. Johann würden gerade junge Frauen ein oftmals sehr traditionelles Rollenbild mitbringen. Hier wird versucht, die Jugendlichen zu bestärken und ihnen zu vermitteln, dass auch sie auch ohne Partner wertvoll sind und dass neben Hausfrau und Mutter noch andere Perspektiven anzustreben sind. Zudem wird versucht, die Jugendlichen auch für geschlechteruntypische Tätigkeiten zu begeistern, was in der Praxis nicht immer ganz leicht umzusetzen ist.

In der Zusammenschau lässt sich festhalten, dass vor dem Hintergrund der heterogenen Zusammensetzung der Jugendlichen in Hinblick auf Herkunft, soziale Situation, Geschlecht aber auch gesundheitlichem Zustand, ein gemeinsames Miteinander und ein inklusiver Zugang seitens der TrainerInnen vorgelebt werden kann und gemeinsam Vorurteile und Rollenbilder hinterfragt und aufgebrochen werden können. Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen gelingt dies zumindest innerhalb von job.art, inwieweit dies auch außerhalb von job.art nachwirkt, liegt nicht im Wahrnehmungskreis der MitarbeiterInnen.

## 5 ABSCHLIESSENDE BETRACHTUNG

Im Rahmen einer abschließenden Betrachtung erfolgt eine Verdichtung der Evaluierungsergebnisse. Zunächst werden in Kapitel 5.1 (S. 32) die Ergebnisse zur Beurteilung der Zielerreichung, Wirkungen und Effektivität zusammenfassend wiedergegeben. Im Anschluss werden die aus den Evaluierungsergebnissen abgeleiteten Erfolgsfaktoren (5.2, S. 34), Grenzen (5.3, S. 36) und Entwicklungsmöglichkeiten festgehalten. Zuletzt wird noch auf identifizierte Bedarfslücken für die Zielgruppe eingegangen (Kapitel 5.5, S. 39).

### 5.1 ZIELERREICHUNGEN, WIRKUNGEN UND EFFEKTIVITÄT

Zur Beurteilung der Zielerreichung bzw. Wirkung und Effektivität von job.art können verschiedene Parameter herangezogen werden. Die zentralen Befunde aus den Detailanalysen (Kapitel 4, S. 21) werden nachfolgend zusammenfassend wiedergegeben:

#### **Bewertung der Kontinuität der Projektteilnahme und Einbindung der Zielgruppe**

Angesichts der Zielgruppendefinitionen der ESF-Projekte liegt ein wesentlicher Erfolgsparameter darin, inwieweit es gelingt die TeilnehmerInnen in das Projekt einzubinden bzw. wie hoch der Anteil an regulären Beendigungen ist. 79% (41 Personen) der job.art TeilnehmerInnen beenden das Projekt regulär und der Großteil verweilt mehr als einen Monat im Projekt, fast 60% (31 Personen) bleiben länger als drei Monate bei job.art. Vor dem Hintergrund des niederschweligen und freiwilligen Zugangs (die TeilnehmerInnen können kommen und gehen, wann und wie oft sie wollen) zu job.art weisen diese Zahlen auf eine gute Einbindung in das Projekt hin (Näheres siehe Kapitel 4.2, S. 22).

#### **Arbeitsmarktverläufe**

Die Beobachtung der Arbeitsmarktverläufe bis zu 24 Monate vor und nach der Teilnahme am Projekt job.art verdeutlichen, dass die Anteile an Beschäftigungstagen im Nachbeobachtungszeitraum über jenen des Vorbeobachtungszeitraums liegen. Sechs bis zwölf Monate nach job.art sind 23% aller Beobachtungstage mit Beschäftigung (gefördert und ungefördert) besetzt (n=16). Dies liegt allerdings nur knapp über dem Wert sechs bis zwölf Monate vor job.art (22%, n=47). Zwölf bis 24 Monate danach sind immerhin 52% der Beobachtungstage mit Beschäftigung besetzt, erstmals übersteigen die Beschäftigungsanteile jene von Out of Labour Force (45%). Diese Informationen stehen allerdings nur für fünf Personen zur Verfügung (Näheres siehe Kapitel 4.3, S. 23) und bilden daher nur erste Tendenzen ab.

#### **Einkommensentwicklung**

Die Betrachtung der Einkommen bis zu 24 Monate vor und nach job.art zeigt ebenfalls eine günstigere Entwicklung im Nachbeobachtungszeitraum gegenüber dem Zeitraum vor job.art. So beträgt etwa das durchschnittliche Einkommen (arithmetisches Mittel) sechs bis 12 Monate vor job.art 317€ (n=47). Der Median liegt bei Null Euro. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Personen vor job.art über kein Monatseinkommen verfügt. Sechs bis 12 Monate nach job.art verdienen die ehemaligen TeilnehmerInnen (n=16) im Durchschnitt 618€, der Median beträgt 607€. Somit verdient mehr als die Hälfte der Personen mehr als 607€ (näheres siehe Kapitel 4.4, S. 25). Analog der Arbeitsmarktverläufe, bilden diese Befunde aufgrund der geringen Fallzahlen ebenfalls nur erste Tendenzen ab.

### **Einbindung in Inklusionskette**

Job.art verfolgt das Ziel, dass zumindest 30% der Jugendlichen nach Projektaustritt ein arbeitsmarktpolitisches Angebot, eine Ausbildung oder eine Beschäftigung aufnehmen. Laut den von job.art erfassten Daten beginnen nach Projektaustritt 39% eine weiterführende Qualifizierung und 19% eine Beschäftigung/ Lehre. Für 42% ist der weitere Verbleib aus den Daten nicht ersichtlich.

Auf Basis der Analyse der AMS-Daten zeigt sich zudem, dass nach Austritt von job.art bis zum 31. Dezember 2017 zwei Drittel (66% bzw. 21 Personen) eine Beschäftigung und oder AMS-Maßnahme (zumeist Qualifizierungsangebote) begonnen haben. 50% bzw. 16 Personen nahmen eine Beschäftigung auf. Die Erfolgsquote von 30% ist somit auf Basis beider untersuchten Datenquellen erreicht bzw. übertroffen. Trotz relativ hoher Erfolgsquote waren 34% bzw. 11 Personen nach ihrem Austritt aus job.art (bis zum Stichtag 31. Dezember 2017) weder in einer Ausbildung noch in einer AMS-Maßnahme (näheres siehe Kapitel 4.5, S. 26).

### **Weiche Wirkungsfaktoren (soft impacts)**

Neben den bereits dargelegten Erfolgsindikatoren, welche auf den Befunden von quantitativen Datenanalysen basieren, wurde im Rahmen einer Fokusgruppe mit ProjektmitarbeiterInnen auch weiche Wirkungsfaktoren bzw. soft impacts erhoben.

Beim Großteil der Jugendlichen werden aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen eine Reihe an arbeitsmarkt- und personenbezogenen Nutzen erzeugt, die sich in vielfältigen Aspekten zeigen. Im Rahmen von job.art erlangen die Jugendlichen eine Tagesstruktur. Durch die Herstellung von Werkstücken erfahren die Jugendlichen zudem Sinnstiftung und Anerkennung sowie machen sie die Selbstwirksamkeitserfahrung etwas schaffen zu können. Dies kann das Selbstvertrauen und den Selbstwert der Jugendlichen steigern und auch einen Beitrag dazu leisten wieder mit einem positiven Blick nach vorne zu schauen und sich mit der beruflichen Perspektive auseinandersetzen. In diesem Zusammenhang unterstützt job.art auch bei einer beruflichen Orientierung, der Festlegung beruflicher Ziele sowie der Vereinbarung von einzelnen Schritten, die zur Erreichung des langfristigen Ziels der Arbeitsmarktintegration erforderlich sind. Dies kann etwa eine regelmäßige Anwesenheit, die Beendigung eines Werkstückes, die Klärung der Wohnsituation, die Recherche von Jobinseraten oder das Verfassen eines Bewerbungsschreibens sein. Die Bearbeitung dieser individuellen Schritte und die Bewältigung von vordergründig vorhandenen Problemlagen bzw. Belastungsmomenten schafft dabei die Voraussetzung um sich mit der beruflichen Perspektive auseinanderzusetzen und auch Pläne zu vereinbaren wie diese erreicht werden kann. Insgesamt schafft job.art somit im Sinne einer schrittweisen Heranführung die Basis für eine (Re-)Integration in eine Ausbildung bzw. in einem Arbeitsmarkt (Näheres siehe Kapitel 4.6, 28).

## 5.2 ERFOLGSFAKTOREN

Im Rahmen der Evaluierung wurde ein Fokus auf Faktoren gerichtet, welche zum Erfolg des Projektes im Sinne einer Zielerreichung bzw. Wirkungsentfaltung beitragen. Diese Faktoren wurden zum einen explizit im Rahmen der Fokusgruppe mit ProjektmitarbeiterInnen benannt und zum anderen auf Basis der Evaluierungsergebnisse abgeleitet.

- **Niederschwelliger/ freiwilliger Zugang:** Eine zentrale Stärke des Projektes liegt im Zugang zur Zielgruppe. Passend für die Zielgruppe erfolgt dieser niederschwellig und freiwillig. Es wird dabei auf die Vernetzung und Zusammenarbeit mit regionalen AkteurInnen wie dem Jugendcoaching oder Streetwork und anderen Institutionen (AMS, Krankenhaus etc.), die in Kontakt mit NEET-Jugendlichen stehen, gesetzt. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit, ohne Druck von außen während der Rahmenöffnungszeiten am Projekt teilzunehmen, wann und wie oft sie möchten. Dadurch wird den TeilnehmerInnen, die oftmals auf lange Arbeitslosenphasen zurückblicken, ein stufenweiser Einstieg und die langsame Gewöhnung an eine Tagesstruktur ermöglicht. Somit können mit job.art auch Jugendliche erreicht werden, für die strukturierte Übergangsangebote (z.B. Berufsorientierungs-/ -vorbereitungskurse) oder unterstützte Ausbildungsangebote (z.B. ÜBA) zu „hochschwellig“ bzw. nicht passend sind.
- **Verknüpfung praktisches Arbeiten und Sozialpädagogik:** Neben dem niederschwelligen und freiwilligen Zugang ist die Kombination von stundenweiser Beschäftigung nach dem Tageslohnprinzip und die Unterstützung durch TrainerInnen bei der Bewältigung individueller Belastungsmomente und der beruflichen Perspektivenfindung erfolgswesend für die Zielgruppe. Die Zuweisung der Tätigkeit erfolgt im Einvernehmen mit den Jugendlichen und soll sich an deren Interessen und Fähigkeiten orientieren. Durch die Herstellung eines Werkstückes erfahren die Jugendlichen wieder Selbstwirksamkeit, erhalten dafür Wertschätzung seitens der TrainerInnen, was sich wesentlich auf den Selbstwert und auch auf die Motivation auswirken kann. Der Umstand 5€ pro Stunde bis zu 15 Stunden pro Woche verdienen zu können stärkt diesen Effekt zusätzlich.
- **Ganzheitlicher, bedürfnis- und ressourcenorientierter Ansatz:** Entsprechend der Zielgruppe von job.art erweist sich ein ganzheitlicher Ansatz, der sich an individuelle Lebenssituationen, Bedürfnissen und den Ressourcen der Jugendlichen bestmöglich orientiert als erfolgswesend. Im Rahmen der Einzelbegleitung werden individuelle Ziele in Form von kleinen Schritten vereinbart, die es zunächst zu bewältigen gilt, um das langfristige Ziel der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Dazu zählen sowohl die Bearbeitung von sozialen Problemlagen wie z.B. die Klärung der Wohnsituation, die Berücksichtigung gesundheitlicher Aspekte (z.B. Psychotherapie), die Klärung von familiären Konflikten als auch die Realisierung beruflicher Ziele (z.B. Praktikum absolvieren, Bewerbungen). Im Rahmen des Case Management-Ansatzes können die Jugendlichen zudem an Begleitangeboten (z.B. Psychotherapie) angebunden werden. Der Anspruch eines individualisierten, ressourcenorientierten Ansatzes wird auch – wie bereits im vorherigen Punkt erwähnt – bei der Auswahl der fachlichen Tätigkeiten berücksichtigt. Die angeschnittenen Punkte sind kritische Erfolgsfaktoren dafür, ob die Jugendlichen trotz freiwilligem, niederschwelligem Zugang regelmäßig am Projekt aktiv teilnehmen oder nicht. Wichtig ist es, dass die Jugendlichen eine Sinnstiftung in der Projektteilnahme sehen und ein Klima geschaffen wird, in dem sie sich verstanden und wertgeschätzt fühlen. Gleichzeitig gilt es den Spagat zu meistern, diesen Ansprüchen gerecht zu werden, aber auch auf das Einhalten von Verhaltensregeln und der Leistungserbringung zu achten. Schließlich sollen die Jugendlichen „jobready“ gemacht werden.

- **Individuelle Begleitung/ Bezugsperson:** Neben dem Gruppensetting wird den Jugendlichen eine Einzelbetreuung im Rahmen eines Case Management angeboten. Dadurch erhalten die Jugendlichen eine Bezugsperson, an die sie sich mit verschiedensten Anliegen wenden können. Wichtig für eine funktionierende Begleitung ist die Herstellung einer Vertrauensbasis, eine Kommunikation auf Augenhöhe sowie ein respektvoller und wertschätzender Umgang.
- **Langsames Heranführen an den Arbeitsmarkt:** Ein Großteil der TeilnehmerInnen von job.art zeichnet sich durch eine hohe Arbeitsmarktferne aus und ist mit verschiedensten Problemkonstellationen konfrontiert. Im Sinne eines langsamen Heranführens an den Arbeitsmarkt gelingt es aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen bei einem Großteil der TeilnehmerInnen sich an die Tagesstruktur zu gewöhnen und Verhaltensregelungen im Sinne von Arbeitstugenden (z.B. Pünktlichkeit, Abmelden bei Krankenstand, Grüßen) einzuhalten. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung für die Ausübung einer zukünftigen Berufstätigkeit. Zudem können individuelle vordergründige vorhandene Problemstellungen (z.B. Klärung der Wohnsituation) abgebaut werden sowie ein Beitrag zu einer beruflichen Perspektivenerweiterung und Orientierung geleistet werden. Dies alles schafft eine Basis für den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in eine Ausbildung.
- **Rahmenbedingungen:** Eine Stärke von job.art kann auch in den Rahmenbedingungen verortet werden. Diese werden von den ProjektmitarbeiterInnen sehr positiv bewertet. Gerade im Vergleich zu Projekten mit anderen Kostenträger-Strukturen, besteht ein reduzierter Dokumentations- und Verwaltungsaufwand, der ausreichend Zeit für die Betreuung der TeilnehmerInnen übrig lässt. Insgesamt dürfte der derzeitige Betreuungsschlüssel somit passend sein. Ein Spannungsfeld zwischen dem Agieren im Sinne der Zielgruppe und der Erfüllung von Vorgaben des Auftraggebers nehmen die ProjektmitarbeiterInnen nicht wahr. Zudem bietet das Konzept aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen genügend Flexibilität, um Individualisierung im Sinne der Jugendlichen umzusetzen. Dies betrifft sowohl die Auswahl von Tätigkeitsfeldern als auch Inhalten, die mit Jugendlichen thematisiert werden. Anstatt Workshops zu gewissen Themen (z.B. Konfliktmanagement, Suchtprävention, Gender Mainstreaming) abzuhalten, werden die Inhalte anlassbezogen im Gruppensetting, z.B. bei auftretenden Konflikten, durchgemacht. Vorgaben wie z.B. eine gewisse Anzahl an Bewerbungen zu schreiben würde aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen bei dieser Zielgruppe kontraproduktiv sein.
- **Vernetzung und Austausch:** Die Vernetzung und der Austausch mit regionalen AkteurInnen ist sowohl im Hinblick auf den Zugang als auch bei der Einbindung in Begleit- und Anschlussangebote ein wesentlicher Gelingensfaktor. Die TrainerInnen können dabei auf die zum Teil langjährige Erfahrung und bestehenden Netzwerke zurückgreifen sowie wird an regionalen Netzwerktreffen teilgenommen. Insbesondere mit dem Jugendcoaching und Streetwork besteht im Zugang zur Zielgruppe eine intensive Zusammenarbeit. Wesentlich für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit anderen Institutionen erscheint aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen der persönliche Kontakt und Austausch, der regelmäßig gepflegt werden muss.
- **Heterogene Zusammensetzung:** In Hinblick auf den Abbau von Vorurteilen und der Förderung der Gleichstellung erweist sich die heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen von job.art bezüglich Herkunft, sozialer Hintergrund, kognitive Leistungsfähigkeit, Geschlecht u.dgl. erfolgsweisend. Dabei wird von seitens der TrainerInnen auf einen inklusiven und respektvollen Umgang geachtet. Die positiven Erfahrungen mit Menschen mit anderen Hintergründen kann zu einem Abbau von Vorurteilen beitragen. Zudem wird durch die TrainerInnen gezielt versucht Vorurteile und Rollenbilder zu thematisieren und aufzubrechen.

### 5.3 GRENZEN

Neben den Erfolgsfaktoren konnten im Rahmen der Evaluierung auch Grenzen, an die das Projekt stößt, identifiziert werden. Diese wurden wiederum zum Teil durch die ProjektmitarbeiterInnen/ -leitung selbst benannt und von den Evaluierungsergebnissen abgeleitet.

- **Zielgruppenerreichung:** Der Zugang zur Zielgruppe erfolgt in der Regel in der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen. D.h. die Jugendlichen erscheinen zum ersten Mal im Projekt zumeist im Beisein von MitarbeiterInnen von Streetwork und Jugendcoaching oder von weiteren Unterstützungspersonen (z.B. PsychologInnen, Eltern, FreundInnen). Daher können durch job.art trotz niederschwelligem Zugang überwiegend nur jene Jugendliche erreicht werden, die bereits bei anderen Institutionen angebunden sind. Eine weitere Grenze stellt die regionale Erreichbarkeit da. Am Projekt nehmen überwiegend Jugendliche aus der näheren Umgebung teil, somit können aufgrund der langen Anreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln Jugendliche aus dezentraleren Regionen (z.B. Oberpinzgau) mit dem Angebot nicht erreicht werden. Eine weitere schwer erreichbare Zielgruppe sind aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen jene Jugendliche, die erst relativ kurz aufgrund eines Ausbildungsabbruches oder Jobverlustes arbeitslos geworden sind. Mitunter bestehen gewisse Vorbehalte gegenüber einer Projektteilnahme seitens der Eltern. Gerade bei arbeitsmarktnahen Jugendlichen wäre es wichtig, diese bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in das Ausbildungssystem möglichst frühzeitig zu unterstützen. Dabei stellt sich die Frage, ob job.art für diese Zielgruppe das geeignete Angebot ist.
  - **Verhalten von Jugendlichen:** Das Projekt stößt aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen teilweise bei den Jugendlichen selbst und deren Verhalten an die Grenzen. Beispiele dafür sind ein intensiver Drogenkonsum, geringe Frustrationstoleranz, aggressives Verhalten, Impuls-/ Affektstörungen. In diesen Fällen werden Verhaltensregeln oftmals nicht eingehalten bzw. ist es schwierig die Jugendlichen aktiv in das Projekt einzubinden. Das Verhalten der Jugendlichen kann sich dabei auch negativ auf die Gruppendynamik auswirken.
  - **Umfeld-Einflüsse:** Eine weitere Grenze ergibt sich im Einflussbereich des sozialen und/ oder familiären Umfeldes. Insbesondere der Peer-Einfluss kann sich negativ auf die Motivation der Projektteilnahme auswirken und unter Umständen zu einem Projektabbruch führen bzw. ungünstige Verhaltensweisen wie z.B. Drogenkonsum verstärken. Hier ist es für die ProjektmitarbeiterInnen oftmals schwierig die Jugendlichen für die weitere Projektteilnahme zu motivieren. Aber auch der Einfluss der Eltern kann sich negativ auf die Projektteilnahme auswirken, insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird von Seiten der Eltern wenig Verständnis für eine Kursteilnahme oder eine Ausbildung aufgebracht. Vielmehr wird die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bei ihren Kindern bevorzugt.
  - **Aktivitäten außerhalb der Rahmenöffnungszeiten kaum umsetzbar:** Die Jugendlichen für Aktivitäten an Nachmittagen – außerhalb der Rahmenöffnungszeiten – zu gewinnen, ist in der Vergangenheit (z.B. Pizza-Essen) bisher gescheitert. Auch die Idee, dass Jugendliche, ihre selbst hergestellten Produkte, z.B. im Rahmen eines Adventmarktes verkaufen, lies sich aufgrund mangelndem Interesse nicht umsetzen. Aber auch die bereits weiter oben angeführten im Konzept vorgesehenen Workshops ließen sich mit der Zielgruppe nicht umsetzen, die Inhalte wurden stattdessen in die tägliche Arbeit integriert. Es zeigt sich somit, dass Aktivitäten und Workshops zu Zeiten, in denen die Jugendliche keine Entlohnung erhalten somit kaum realisierbar sind.
- 
- 
-

- **Spannungsfeld Fördern und Fordern:** Wenngleich das Angebot einen sehr individuellen Ansatz, der auf die jeweilige Situation und Bedürfnisse der Jugendlichen Rücksicht nimmt, verfolgt, so zielt das Projekt auf die Förderung der Arbeitsfähigkeit und Heranführen an den Arbeitsmarkt ab. Dazu wird auch auf eine Einhaltung von Verhaltensregeln, die Einhaltung der Tagesstruktur, die Beendigung eines Werkstückes und die Umsetzung von relevanten Schritten zur Erreichung des langfristigen Ziels der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in eine Ausbildung geachtet. Hierbei ergibt sich mitunter ein Spannungsfeld und es bedarf ein gewisses Fingerspitzengefühl zwischen Rücksichtnahme und Nachdrücklichkeit. Wird frühzeitig zu viel eingefordert und somit Druck ausgeübt, kann es mitunter zu Abbrüchen kommen.

## 5.4 ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Folgende Entwicklungsmöglichkeiten lassen sich auf Basis der Evaluierungsergebnisse festhalten:

- **Überregionaler Austausch:** Mit den internen Rahmenbedingungen überwiegt eine hohe Zufriedenheit seitens der ProjektmitarbeiterInnen, einziger Optimierungsbedarf wird in einem überregionalen Austausch zwischen den zwei Standorten Zell am See und St. Johann gesehen. Neben der Klärung von organisatorischen Aspekten besteht v.a. der Bedarf über einem gemeinsamen Austausch im Sinne eines Voneinander Lernens im Umgang mit der Zielgruppe. Bisher konnte dies – auch aufgrund organisatorischer Hürden – nicht realisiert werden.
- **Intensivierung von Zusammenarbeit und Austausch mit gewissen AkteurInnen:** Ein weiteres Entwicklungspotenzial wird in der Intensivierung in der Zusammenarbeit und dem Austausch mit einzelnen regionalen AkteurInnen gesehen. Wenngleich ein generell guter Austausch mit vielen AkteurInnen besteht, so ist aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen eine Intensivierung der Zusammenarbeit mit einzelnen regionalen Angeboten bzw. Institutionen anzustreben. Dies betrifft am Standort Zell am See vor allem auch die Zusammenarbeit im Zugang zur Zielgruppe mit dem AMS und generell mit der Kinder- und Jugendhilfe.
- **Geschlechterdurchmischung bei TrainerInnen:** Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen ist eine Geschlechterdurchmischung bei den TrainerInnen wünschenswert, damit die Jugendlichen die Möglichkeit haben, sich sowohl an weibliche als auch männliche Bezugspersonen wenden zu können. Bei der Besprechung bestimmter Themen würden es den Jugendlichen in manchen Fällen leichter fallen dies mit einer Frau bzw. mit einem Mann zu tun. Zudem können männliche Trainer auch bei der Reflexion und Hinterfragung bei traditionellen Rollenbildern eine Vorbildwirkung einnehmen. Zum Evaluierungszeitpunkt ist eine Geschlechterdurchmischung nur am Standort Zell am See gegeben, an dem ein männlicher und eine weibliche TrainerIn tätig sind. In St. Johann sind zwei weibliche Trainerinnen beschäftigt.
- **Jugendliche im Projekt halten:** Ein Entwicklungspotential im Sinne eines „Lernfelds“ wird aus Sicht der Projektleiterin darin gesehen, jene Jugendliche für eine fortsetzende Projektteilnahme zu motivieren, die plötzlich aus verschiedenen Gründen (z.B. Einflüsse aus Umfeld, intensivierter Drogenkonsum) nicht mehr am Projekt teilnehmen und der

weitere Verbleib zumeist nicht bekannt ist. Die Abbruchquote beträgt zum Evaluierungszeitpunkt 21 % (11 von 52 TeilnehmerInnen), der Großteil der Abbrüche erscheint im Projekt nicht mehr und der weitere Verbleib ist unbekannt.

- **Verkaufsmöglichkeiten hergestellter Produkte:** Eine weitere Entwicklungsmöglichkeit liegt aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen darin, Möglichkeiten zu schaffen, um die bei job.art hergestellten Produkte über freiwillige Spenden zu verkaufen. Bisher gelang es nur in Einzelfällen Produkte über das Projektumfeld und deren Netzwerken zu verkaufen. Der Versuch, die Produkte an einem Adventmarkt zu verkaufen ist aufgrund mangelndem Interesse seitens der Jugendlichen gescheitert. Dabei wäre der Verkauf von Produkten sehr wichtig für die Motivation und Wertschätzung der Jugendlichen. Gleichzeitig wird sich aus Sicht der Projektleitung dagegen ausgesprochen, Umsatzvorgaben zu formulieren, da dies dem Anspruch der Freiwilligkeit widerspricht und Druck bei den Jugendlichen erzeugen kann, der mitunter kontraproduktiv für deren Entwicklung sein kann.
- **Systematisches Übergangsmanagement:** Ein Drittel der ehemaligen job.art TeilnehmerInnen beginnt nach Austritt weder eine Beschäftigung noch eine Qualifizierungsmaßnahme. Dies wirft die Frage nach einer Optimierung des „systematischen Übergangsmanagement“ in der derzeitigen Ausgestaltung auf. Die Jugendlichen werden ersucht, sich drei bis vier Wochen nach Austritt bei job.art zu melden und ihre Situation rück zu spiegeln. Aus Sicht der Projektleitung meldet sich zirka die Hälfte von selbst telefonisch bzw. kommt persönlich vorbei. Bei dem anderen Teil wird nachtelefoniert und sich nach dem Status erkundigt. In Einzelfällen können Jugendliche nicht erreicht werden. In der Praxis wird fünfmal versucht, die Jugendlichen zu erreichen, bevor die Bemühungen eingestellt werden. Es kommt auch vor, dass sich Jugendliche, nach den drei Monaten persönlich oder per Telefon an job.art wenden. Bei Problemlagen wird versucht, den Jugendlichen weiterzuhelfen bzw. sie an geeignete Stellen wie z.B. das Lehrlingscoaching zu vermitteln.  
Ein wesentlicher Aspekt bei der Gestaltung eines systematischen Übergangsmanagements ist die Vernetzung und Kooperation mit relevanten AkteurInnen (vgl. Gmeiner 2015, S. 219-227). Somit ist anzudenken, gerade auch bei jenen Jugendlichen, die nicht durch Anschlussangebote versorgt sind, eine Anbindung an andere Institutionen voranzutreiben. Idealerweise ist dies das Jugendcoaching oder zumindest eine Meldung an relevante Stellen wie das AMS, Sozialministeriumservice etc. Denn es besteht die Gefahr, dass jene Jugendliche, die durch job.art erreicht wurden, aber bei denen es nicht gelingt, sie in eine „Inklusionskette“ zu integrieren, sich langfristig aus den Arbeitsmarkt zurückziehen.
- **Einsatz digitaler Tools:** Die im Konzept enthaltene Option, einzelne Case Management-Einheiten durch den Einsatz von digitalen Tools abzuhalten, hat sich für die Zielgruppe in der Praxis als nicht passend herausgestellt und kommt daher nicht zum Einsatz. Stattdessen wird auf eine persönliche Begleitung gesetzt. Ein Entwicklungsfeld eröffnet sich in einer Reflexion, wie begleitende digitale Angebote ausschauen müssten, um attraktiv für die Zielgruppe zu sein. Gerade auch in Hinblick auf die regionalen nicht Erreichbarkeit peripher wohnender Jugendlicher besteht hier ein Entwicklungspotential.
- **Reflexion der Abbruchquoten von jungen Frauen:** In Hinblick auf Abbruchquoten fällt auf, dass in Relation junge Frauen tendenziell höherer Abbruchquoten (7 von 20 bzw. 35%) aufweisen als die jungen Männer (4 von 28 bzw. 14%). Diese Werte sind statistisch nicht signifikant (und können somit zufällig entstanden sein). Dennoch lohnt in Hinblick auf eine Projektfortsetzung eine Reflexion dahingehend, ob und warum Frauen gegebenenfalls weniger gut in das Projekt eingebunden werden können als Männer.

## 5.5 BEDARFSLÜCKEN

Im Rahmen des Interviews mit der Projektleitung und der Fokusgruppe mit ProjektmitarbeiterInnen wurden Bedarfslücken zur Förderung der Re-Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt festgehalten.

- **Anlaufstelle in akuten Krisenfällen:** Aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen fehlt sowohl am Standort St. Johann als auch Zell am See ein Angebot an niederschwelligen Anlaufstellen, an die sich Jugendliche bei akuten (familiären) Krisen wenden und gegebenenfalls auch ein paar Tage übernachten können.
- **Kostenfreie psychologische Betreuung:** Ein wesentlicher Teil der Jugendlichen hat psychische Problematiken, mitunter auch vorhandene Diagnosen. Das Angebot an kostenfreier Psychotherapie-Plätzen bzw. ein generelles Angebot an psychologischer Betreuung ist nur begrenzt verfügbar. Dadurch entstehen lange Wartezeiten (Näheres zu Unterstützungsstrukturen für Jugendliche mit psychischen Beeinträchtigungen siehe etwa Bacher et al. 2016 S. 114-139).
- **Passende Anschlussangebote:** Zur Realisierung der „Inklusionskette“ bestehen nicht immer die passenden Angebote. Eine Lücke ergibt sich aus Sicht der ProjektmitarbeiterInnen bei jenen Jugendlichen, die nach der Produktionsschule, welche häufig ein Anschlussangebot von job.art darstellt, keine Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in das Ausbildungssystem gelingt (ein Drittel der Jugendlichen beginnt nach Austritt weder eine Beschäftigung noch eine AMS-Maßnahme). Hier bräuchte es Zwischenangebote. Es kommt in der Praxis auch vor, dass in manchen Fällen die Jugendlichen nach einer Produktionsschule oder anderen Angeboten wieder zu job.art zurückkehren.
- **Passende Arbeitsplätze:** Neben den entsprechenden Anschlussangeboten fehlt für ein Teil der Jugendlichen passende Arbeitsplätze, bei denen auch Rücksicht auf die individuellen Situationen der Jugendlichen genommen wird. Ein Teil der Jugendlichen weist eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit bzw. erhöhten Unterstützungsbedarf auf. In diesen Fällen würde der Arbeitsmarkt mitunter nicht aufnahmefähig bzw. -bereit sind. Daher wird auch der Bedarf an geschützten Arbeitsplätzen festgehalten. Konkret werden Beispiele von Jugendlichen geschildert, die eine überbetriebliche Lehre beenden und danach keine Arbeitsstelle finden oder auch Jugendliche, die aufgrund einer Beeinträchtigung auffällig geworden sind und dadurch regional keine Arbeitsstelle mehr finden.
- **Regionale Angebote/ Mobilität:** In job.art nehmen überwiegend Jugendliche aus der näheren Umgebung der beiden Standorten St. Johann und Zell am See teil. Aufgrund der langen Anreisewege mit öffentlichen Verkehrsmitteln können sehr peripher wohnende Jugendlichen (z.B. Oberpinzgau) mit den Angeboten nicht bzw. nur schwer erreicht werden.
- **Angebote für Jugendliche, die auch durch job.art nicht erreicht werden können:** In Hinblick auf das Salzburger Stufenmodell kann job.art aufgrund dessen Konzeption als niederschwelliges Beschäftigungsprojekt mit Tageslohnprinzip auf einer sehr niedrigen Stufe eingeordnet werden. In der Analyse wird sichtbar, dass trotz niederschwelligem und einem sehr individualisierten Zugang job.art im Zugang und bei der Einbindung an seine Grenzen stößt. Dies wirft die Frage auf, welche Angebote jene Jugendliche benötigen, die auch durch job.art nicht erreicht werden können bzw. für dieses Angebot noch zu „hochschwellig“ ist.

## 6 VERZEICHNISSE

### 6.1 ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkürzung	Erläuterung
AMS	Arbeitsmarktservice
AP	Arbeitspaket
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
ESF	Europäischer Sozialfonds
IBE	Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung
M	MitarbeiterInnen von job.art
NEET	Not in Education, Employment or Training
OLF	Out of Labour Force
PL	Projektleitung von job.art
SMS	Sozialministeriumsservice
ÜBA	Überbetriebliche Ausbildung

## 6.2 TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 2-1: Beobachtbare Fälle für arbeitsmarktbezogene Daten .....	10
Tabelle 3-1: Konzeptüberblick „job.art“ .....	11
Tabelle 3-2: Soziostrukturelle Merkmale der TeilnehmerInnen von job.art .....	14
Tabelle 3-3: Bewertung interner Rahmenbedingungen durch ProjektmitarbeiterInnen .....	15
Tabelle 3-4: Bewertung externer Rahmenbedingungen durch ProjektmitarbeiterInnen.....	16
Tabelle 4-1: Daten zur Projektteilnahme .....	22
Tabelle 4-2: Teilnahme an AMS-Maßnahmen vor job.art-Teilnahme (n=57).....	26
Tabelle 4-3: Verbleib nach job.art bis 31.12.2017 (n=32) .....	27

## 6.3 ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 2-1: Arbeitspakete (AP) im Überblick .....	6
Abbildung 4-1: Arbeitsmarktverläufe von job.art-TeilnehmerInnen .....	24
Abbildung 4-2: Monatseinkommen von job.art-TeilnehmerInnen .....	25
Abbildung 4-3: Verbleibstypen (n=32).....	27
Abbildung 4-4: Dauer bis zur Aufnahme einer Beschäftigung.....	28

## 7 LITERATUR

Bacher, Johann/ Braun, Julius/ Burtscher-Mathis, Simon/ Dlabaja, Cornelia/ Lankmayer, Thomas/ Leitgöb, Heinz/ Stadlmayr, Martina/ Tamesberger, Dennis (2014). Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

Bacher, Johann/ Koblbauer, Christina/ Lankmayer, Thomas/ Pruckner, Gerald/ Rigler, Sandra/ Schober, Thomas/ Tamesberger, Dennis (2016). Psychisch und physische Gesundheitsbeeinträchtigungen im Jugendalter (Studie im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz). Linz: JKU/ IBE.

BMASGK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz) (2018). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014-2018. Dokumentation. Wien: BMASGK.

BMASK (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2015). Beschäftigung Österreich 2014-2020. Operationelles Programm. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Online verfügbar unter: <https://www.esf.at/wp-content/uploads/2017/05/ESF-OP-2014-2020.pdf> (dl: 08.01.2019)

Gmeiner, Anita (2015). Systemtheoretische Betrachtung des Übergangs Schule/ Beruf. Konzeption für eine Reform des Übergangsmanagement Schule/ Beruf am Beispiel Tirol. In: Soziales Kapital, 14 (2015), S. 217-233.

Letner, Marlene/ Rigler, Sandra/ Niederberger, Karl (2015). Evaluierung der Angebotslandschaft für Jugendliche in Oberösterreich. Online verfügbar unter: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Evaluierung\\_Angebotslandschaft-AK.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Evaluierung_Angebotslandschaft-AK.pdf) (dl: 06.02.2019).

Panisch, Sigrid (2016). Blickpunkt Bildung. NEETs in Salzburg. Salzburg: Landesamtsdirektion, Referat Landesstatistik vertreten durch Dr. Gernot Philipp. (Online verfügbar unter: Beschäftigung umfasst nur ungeforderte Beschäftigung)

Sedmak, Clemens/ Gaisbauer, Helmut/ Gstach, Isabell/ Rohrauer, Michaela/ Schweiger, Gottfried (2014). Bericht über eine Studien- und Evaluierungsarbeit mit Beteiligungs- und Dialogprozess zur Entwicklung eines Maßnahmenkonzeptes zur Inklusion von arbeitsfähigen, aber nicht beschäftigungsfähigen Menschen. Salzburg: Universität Salzburg Zentrum für Ethik und Armutforschung; ifz.

### **Gesichtete Dokumente job.art (vom Land Salzburg zur Verfügung gestellt)**

Ogradnig, Birgit/ Prodinger, Michaela (2016). Beschäftigung von NEET-Jugendlichen im Pongau und Pinzgau als Andockbasis für die Vermittlung von weiterführenden Hilfen. Ein Konzept der ibis acam Bildungs GmbH Geschäftsstelle Salzburg.

Produktblatt job.art mit Stand 03.04.2018

ESF-Call, Februar 2016: „Beschäftigung von NEET-Jugendlichen im Pongau und Pinzgau als Andockbasis für die Vermittlung von weiterführenden Hilfen“

Aufruf zur Einreichung von Interessensbekundungen/ Projektanträgen für Projekte des Europäischen Sozialfonds-ESF. Operationelles Programm „Beschäftigung Österreich 2014-2020“. April 2016.

Förderungsvertrag Land Salzburg mit ibis acam Bildungs GmbH mit Stand 20.05.2016

Sachberichte job.art für Berichtszeitraum 01.06.2016 bis 30.06.2018 (n=4)

## 8 AUTORINNEN

### **Thomas Lankmayer, Mag. (Projektleitung)**

Diplomstudium Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz. Thema der Diplomarbeit: „Auswirkungen von Insolvenzen auf Beschäftigte am Beispiel der Quelle AG Linz – Arbeitsmarktpolitische Instrumentarien zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt“. Seit August 2012 am IBE als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt mit den Arbeitsschwerpunkten Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktintegration besonderer Zielgruppen, Jugendliche insbesondere am Übergang Bildung-Beruf.

### **Manuela Hiesmair, Mag.<sup>a</sup>**

Diplomstudium Sozialwirtschaft an der Johannes Kepler Universität Linz. Thema der Diplomarbeit: „Digitale Ungleichheit. Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Situation in Österreich.“ Seit April 2011 am IBE als wissenschaftliche Mitarbeiterin beschäftigt mit den Arbeitsschwerpunkten Evaluierungen, Gesundheit und Pflege, Moderationen und qualitative Sozialforschung.

### **Karl Niederberger, Mag.**

Diplomstudium Sozial- und Wirtschaftsstatistik an den Universitäten Wien und Linz mit Schwerpunkt Demographie. Zertifikat Management für Nonprofit-Organisationen. Seit Mai 2000 am IBE als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt mit den Arbeitsschwerpunkten Methoden der angewandten und theoretischen Statistik, Aufbereitung und Analyse von Datenbanken, Demografie, Soziografie, Fiskalanalysen, Monitorings, Marktanalysen, Modellbildungen.

## 9 ANHANG



Institut für Berufs- und  
Erwachsenenbildungsforschung  
an der Universität Linz

---

# EVALUIERUNG DER ESF- UMSETZUNG FÜR SALZBURG

Ergebnispräsentation job.art

---



**LAND  
SALZBURG**



EUROPEISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Das Projekt wird aus Mitteln des  
Europäischen Sozialfonds und des  
Landes Salzburg finanziert

**Mag. Thomas Lankmayer**  
**Mag. Dieter Daume**  
Salzburg, 05.02.2019

---

## INHALT

- Fragestellungen & Untersuchungsdesign
- Projektvorstellung „job.art“
- Rahmenbedingungen (Zielgruppencharakteristika und Projektstrukturen)
- Output/ Wirkungen/ Effektivität
- Abschließende Betrachtung
  - Erfolgsfaktoren
  - Grenzen
  - Entwicklungsmöglichkeiten
  - Bedarfslücken

---

Evaluierung der ESF-Umsetzung für Salzburg - Ergebnispräsentation job.art

05.02.2019

## FRAGESTELLUNGEN

- Welche Wirkungen erzeugen die Salzburger-ESF-Projekte?
- Inwieweit gelingt es, die Konzepte in der gelebten Praxis umzusetzen?
- Welche Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotentiale lassen sich festhalten?
- Welchen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und Beitrag zur Sicherstellung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung (Querschnittsmaterie) leisten diese Projekte?
- Inwieweit gelingt es, die Projekt-TeilnehmerInnen in die „Inklusionskette“ einzubinden?
- Welche Bedarfe können durch die Angebote gedeckt werden und wo bestehen nach wie vor Bedarfslücken?
- Bei welchen Projekten ist eine Verlängerung bzw. Weiterführung zweckmäßig?

## UNTERSUCHUNGSDESIGN



AP1: Dokumentenanalyse und Interview mit Projektleitung

AP2: Fokusgruppe zur Bewertung der Projektumsetzung

AP3: Quantitative Wirkungsanalysen

- TeilnehmerInnen-Strukturanalyse
- Analyse der Prozessverläufe
- Verlaufsanalysen

## Projektvorstellung: „job.art“

<b>Titel</b>	<b>Job.art</b> Beschäftigung von NEET-Jugendlichen im Pongau und Pinzgau als Andockbasis für die Vermittlung von weiterführenden Hilfen
<b>Trägerorganisation</b>	ibis acam Bildungs Gmbh
<b>Projektzeitraum</b>	01.06.2016 bis 30.04.2019
<b>Durchführungsorte</b>	Zell am See und St. Johann im Pongau
<b>Zielgruppe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Benachteiligte, beeinträchtigte oder behinderte Jugendliche, die weder in Ausbildung oder Beschäftigung sind</li> </ul>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbau von Vermittlungshemmnissen</li> <li>• Mindest-Erfolgsquote von 30% in anschließende AMS-Angebote/ Beschäftigung/ Ausbildung</li> </ul>
<b>Projektart</b>	Niederschwelliges Beschäftigungsprojekt nach Tageslohnprinzip

## ZIELGRUPPEN-CHARAKTERISTIKA

- Überwiegend frühe SchulabgängerInnen (96%, n=66)
- Durchschnittsalter 16,3 Jahre, 63% zwischen 15-16 Jahre alt
- Frauenanteil 42%
- 29% ausländische StaatsbürgerInnen
- Ausgeprägte Arbeitsmarktferne
- Heterogene Lebenssituationen, Bedürfnisse, Problemkonstellationen
  - Psychische bzw. psycho-soziale Problematiken
  - Konfliktreiche Familienkonstellationen
  - Sucht
  - Straffälligkeiten
  - Etc.

## RAHMENBEDINGUNGEN

- **Interne Rahmenbedingungen** werden sehr positiv bewertet (Zusammenarbeit und Austausch im Team, Strukturen und Abläufe, Infrastruktur etc.)
  - Optimierungspotenzial wird bei einem überregionalen Austausch gesehen
- **Externe Rahmenbedingungen** werden ebenfalls positiv bewertet (Kommunikation Auftraggeber, Zusammenarbeit und Vernetzung mit externen Stellen)
  - Optimierungspotenzial wird bei der Intensivierung der Zusammenarbeit mit bestimmten Institutionen gesehen

## OUTPUT/ WIRKUNGEN/ EFFEKTIVITÄT

## ZIELGRUPPENPASSUNG

- Zielgruppenbestätigung überwiegend über Jugendcoaching
- Empfohlene Kriterien für Zielgruppe aus „Inklusionsstudie“ (Sedmak et al. 2014) und NEET-Studien (z.B. Bacher et al. 2014) berücksichtigt
  - Niederschweligen Zugang
  - Bedürfnisgerecht
  - Individuelle Begleitung
  - Vernetzung
  - „Aktives Tun“
  - Tageslohnprinzip
- Indikatoren für Zielgruppenpassung: Anteile an regulären Beendigungen (79%) und durchschnittliche Teilnahmedauer (151 Tage)

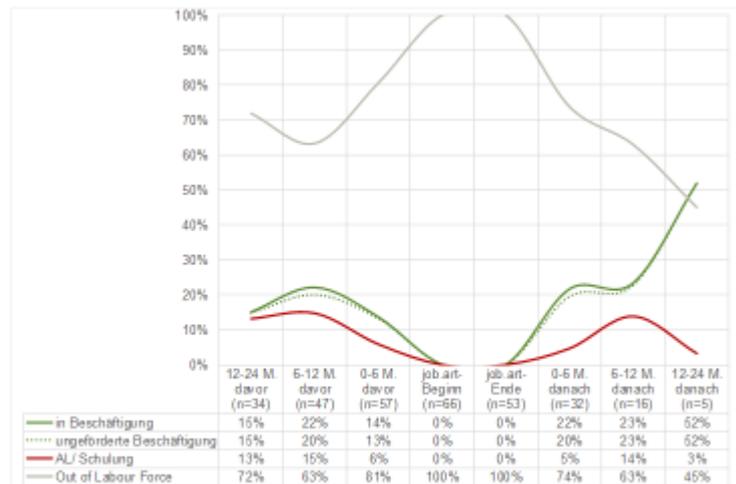
## KONTINUITÄT DER PROJEKTEILNAHME

Standort	Anzahl	Prozent
St. Johann im Pongau	29	44%
Zell am See	37	56%
<b>Teilnahmebeginn</b>		
2016	21	32%
2017	26	39%
2018	19	29%
<b>Teilnahmedauer</b>		
bis 1 Monat	4	8%
1 bis 3 Monate	18	34%
3 bis 6 Monate	16	30%
über 6 Monate	15	28%
<b>Ende-Art</b>		
regulär	41	79%
Abbruch	11	21%

Quelle: Teilnehmerinnen-Datenbank von job.art

- Anteil regulärer Beendigungen wichtiger Erfolgsparameter
- 79% reguläre Beendigungen
- Durchschnittliche Teilnahmedauer 151 Tage (Median 100 Tage)
- Tendenziell mehr Abbrüche bei jungen Frauen

## ARBEITSMARKTVERLÄUFE



Quelle: AMS-Daten von Synthesis-Forschung IBE-Berechnungen

Anmerkung: Die berechneten Prozentwerte stellen den Anteil des betreffenden Arbeitsmarktzustans je Beobachtungszeitraum dar.

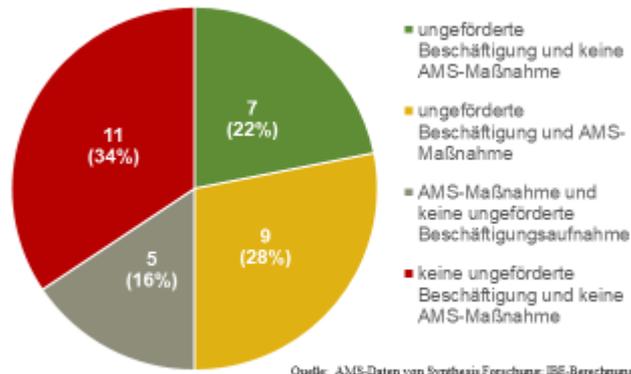
## EINKOMMENSENTWICKLUNG



Quelle: AMS-Daten von Synthesis-Forschung IBE-Berechnungen. Das **Monatsinkommen** stellt eine Einkommensinformation dar, die auf der gemeldeten Bemessungsgrundlage basiert und von Synthesis Forschung auf ein standardisiertes Maß umgerechnet wurde, das als "Monatsinkommen (Jahreswährl)" bezeichnet werden kann (Bemessungsgrundlage für Versicherungsverhältnis – inklusive Sonderzahlungen, also Jahreswährl – umgelegt auf die Dauer des Versicherungsverhältnisses und standardisiert auf 30 Tage=1 Monat). In die Berechnungen fließen auch Einkommen mit dem Wert 0 (Null) ein.

## EINBINDUNG IN „INKLUSIONSKETTE“

Verbleib nach Projektaustritt (bis 31.12.2017) (n=32)



## WEICHE WIRKUNGSFAKTOREN

### arbeitsmarktbezogene Nutzen

Perspektivenerweiterung  
 Motivationssteigerung  
 Berufliche Orientierung  
 Bewerbungs-Knowhow  
 Trainieren von Arbeitstugenden  
 Langsames Heranführen an  
 Arbeitsmarkt  
 Etc.

### personenbezogene Nutzen

Tagesstrukturierung  
 Selbstwirksamkeitserfahrung  
 Stärkung von Selbstwert/  
 Selbstvertrauen  
 Kompetenzen zur Alltags-  
 bewältigung  
 Förderung der Resilienz  
 Erweiterung Allgemeinbildung  
 Etc.

Basis für (Re-)Integration in Ausbildung/ Arbeitsmarkt

## BEITRAG ZUR QUERSCHNITTMATERIE

- Konzept sieht zur Förderung verschiedene Maßnahmen vor
- In Praxis erweist sich als erfolgsversprechend v.a.
  - Haltung der TrainerInnen (Vorbildwirkung)
  - Inklusiver Zugang
  - Heterogene Gruppendurchmischung
  - Hinterfragen und Aufbrechen von Rollenbildern und Stereotypen

## ABSCHLIESSENDE BETRACHTUNG

## ERFOLGSFAKTOREN

- Niederschwelliger/ freiwilliger Zugang
- Verknüpfung praktisches Arbeiten und Sozialpädagogik
- Ganzheitlicher, bedürfnis- und ressourcenorientierter Ansatz
- Individuelle Begleitung/ Bezugsperson
- Langsames Heranführen an den Arbeitsmarkt
- Rahmenbedingungen
- Vernetzung und Austausch
- Heterogene Zusammensetzung

## GRENZEN

- Zielgruppenerreichung
- Verhalten von Jugendlichen
- Umfeld-Einflüsse
- Aktivitäten außerhalb Rahmenöffnungszeiten kaum umsetzbar
- Spannungsfeld Fördern und Fordern

## ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

- Überregionaler Austausch
- Intensivierung von Zusammenarbeit und Austausch mit gewissen AkteurInnen
- Geschlechterdurchmischung bei TrainerInnen
- Jugendliche im Projekt halten
- Verkaufsmöglichkeiten hergestellter Produkte
- Systematisches Übergangsmanagement
- Einsatz digitaler Tools
- Reflexion der Abbruchquoten von jungen Frauen

## BEDARFSLÜCKEN

- Anlaufstelle in akuten Kirsenfällen
- Kostenfreie psychologische Betreuung
- Passende Anschlussangebote
- Passende Arbeitsplätze
- Regionale Angebote/ Mobilität
- Angebote für Jugendliche, die auch durch job.art nicht erreicht werden können

## LITERATUR

- Bacher, Johann/ Braun, Julius/ Burtscher-Mathis, Simon/ Dlabaja, Cornelia/ Lankmayer, Thomas/ Leitgöb, Heinz/ Stadlmayr, Martina/ Tamesberger, Dennis (2014): Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Sedmak, Clemens/ Gaisbauer, Herlmut/ Gstach, Isabell/ Rohrauer, Michaela/ Schweiger, Gottfried (2014). Bericht über eine Studien- und Evaluierungsarbeit mit Beteiligungs- und Dialogprozess zur Entwicklung eines Maßnahmenkonzeptes zur Inklusion von arbeitsfähigen, aber nicht beschäftigungsfähigen Menschen. Salzburg: Universität Salzburg Zentrum für Ethik und Armutsforschung; ifz.

## DANKE FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

### KONTAKT

**Thomas Lankmayer**  
**Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung**  
**an der Universität Linz**

Weingartshofstraße 10, A-4020 Linz

Tel: +43-(0)732-609313-5516

E-mail: [lankmayer@ibe.co.at](mailto:lankmayer@ibe.co.at)

[www.ibe.co.at](http://www.ibe.co.at)