

INDI

Individualisiertes Arbeitstraining für psychisch kranke Menschen in Wien

Evaluationsbericht – Kurzfassung

Heinz Schoibl, am 31.8.2015

Helix – Forschung und Beratung, Salzburg

Gliederung:

- Eckdaten zur Umsetzung
- Eckpfeiler und Kernangebote von INDI in der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen
- Zwischenergebnisse per Juni 2015
- Bewertung und Empfehlungen aus der Sicht der Evaluation

Eckdaten zur Umsetzung

Das Projekt INDI wurde im April 2014 mit der Aufnahme der ersten TeilnehmerInnen gestartet. Inzwischen wurden insgesamt 36 Personen, ausgewogen Männer und Frauen, aufgenommen, die sich wesentlich dadurch auszeichnen, dass sie aufgrund einer psychischen Erkrankung und zum Teil weiterer Hemmnis-Faktoren teilweise jahrelang vor dem Eintritt bei INDI ausgesprochen arbeitsmarktfremd waren. Die Aufnahme bei INDI erfolgte auf der Grundlage, dass eine tragfähige Motivation festgestellt werden konnte, am Wiedereintritt ins Erwerbsleben zu arbeiten. Sofern diese Menschen die Förderkriterien von AMS, SMS und FSW erfüllten, kam es in der Folge zum Eintritt in eine dreimonatige Probephase, die wesentlich dazu dient, die Passfähigkeit der INDI-Angebote abzuklären.

Im vergangenen Jahr konnten 25 Personen nach abgeschlossener Probephase in den regulären Betrieb des individuellen Arbeitstrainings aufgenommen werden (12 Frauen und 13 Männer). Weitere zehn Personen haben während oder nach der Probephase INDI wieder verlassen (6 Frauen und 4 Männer). Als Begründung dafür wurden folgende Feststellungen dokumentiert:

- für drei Personen wurden alternative Lösungen der Betreuung etc. eingeleitet
- bei sieben Personen verhinderte die tatsächliche gesundheitliche Situation (Krisen, Krankheit, Überforderung etc.) eine sinnvolle Mitarbeit bei INDI

Eine weitere Person befand sich zum Zeitpunkt der gegenständlichen Evaluation noch in der Probezeit, sodass diesbezüglich noch keine Aussagen über Aufnahme oder Austritt möglich sind.

Eckpfeiler und Kernangebote von INDI in der Wahrnehmung der TeilnehmerInnen

Die Angebote von INDI zeichnen sich wesentlich durch Vorsorgen zur Ermöglichung einer möglichst individuellen Behandlung der Bedarfslagen der TeilnehmerInnen aus. Damit steht zum einen Diversität gleichermaßen der Zusammensetzung der Zielgruppe als auch der beruflichen Wünsche und Perspektiven im Mittelpunkt von INDI.

Vor diesem Hintergrund setzt INDI auf einen weitgehend offenen Rahmen für die Abklärung von Ideen, Wünschen und individuellen Perspektiven. Eine Vielzahl von Modulen zur inhaltlichen Anregung, zu konkreten Hilfestellungen in Hinblick auf Berufsorientierung und Suche nach externen Arbeitsstellen für Arbeitstraining respektive für die Ablöse aus INDI, steht den TeilnehmerInnen zur Auswahl, die sich auf dieser Grundlage jeweils für einen Zyklus von zehn Wochen ihr je persönliches Arbeitsprogramm organisieren.

Selbstorganisation, Beteiligung und Eigentätigkeit bilden die zentralen Grundmotive der Mitarbeit im engeren Rahmen von INDI, die jeweils in Form einer Bezugsbetreuung und regelmäßigen Coaching-Einheiten unterstützt und begleitet werden.

Die Eckpfeiler von INDI: Partizipation – Selbstorganisation – Reflexion und Bezugsbetreuung – gestützte Eigentätigkeit – zyklische Anlage der Bildungs- und Kreativitätsangebote werden von den TeilnehmerInnen als ausgesprochen anregend und förderlich bewertet. In den narrativen Interviews (im Zeitraum Februar bis Juni 2015 standen auf freiwilliger Basis insgesamt 15 TeilnehmerInnen Rede und Antwort und gewährten so Einblick in ihre ganz persönliche Sicht auf Bedarfslagen und INDI-Angebote) kommt gleichermaßen zum Ausdruck, dass es ihnen unter diesen Rahmenbedingungen möglich ist, ihre persönlichen Wünsche in Hinblick auf berufliche Perspektiven zu formulieren, aufzubereiten und auf deren Realisierbarkeit zu überprüfen. Sie erleben diesen Alltag im engeren Rahmen von INDI als Herausforderung, die sich für sie in mehrfacher Hinsicht lohnt bzw. bereits gelohnt hat.

Demgegenüber verzichtet INDI zur Gänze darauf, spezifische Arbeitstrainings im engeren Setting von INDI anzubieten. Arbeitstrainings sind vielmehr als externe Angelegenheit, nach

Möglichkeit unter Realbedingungen des 1. Arbeitsmarktes, vorgesehen, wobei es weitgehend von den TeilnehmerInnen gefordert wird, sich um entsprechende Trainingsplätze umzusehen respektive zu bewerben. Der Bezugscoach hat hierbei im Sinne des Empowerments in der Regel die Rolle, die entsprechenden Handlungsschritte mit der Person vorzubereiten, die Ergebnisse nach zu besprechen und Handlungsoptionen zu verdeutlichen.

Zwischenergebnisse per Juni 2015

Erreichte Zielgruppe: Die TeilnehmerInnen am INDI-Arbeitstraining zeichnen sich durch die Bank dadurch aus, dass es ihnen aufgrund ihrer gesundheitlichen Belastungen und teilweise anderer Belastungsfaktoren über längere Zeit hinweg nicht möglich war, am Erwerbsleben teilzunehmen. In den meisten Fällen liegt zudem eine weitgehend berufliche Dequalifizierung vor, so dass es den wenigsten realistischer Weise möglich ist, ihren vormaligen Beruf wieder aufzunehmen. Überwiegend steht eine völlige Neuorientierung in Hinblick auf Ausbildung und/oder Anlehre an.

Bewertung der Teilnahme am INDI-Arbeitstraining durch TeilnehmerInnen: In ihren Rückmeldungen betonen die TeilnehmerInnen am INDI-Arbeitstraining unter mehreren Gesichtspunkten, dass die Teilnahme an INDI zu positiven Ergebnissen geführt hat. So heben 60% der TeilnehmerInnen hervor, dass sie eine Stabilisierung ihrer gesundheitlichen Situation und ihrer persönlichen Befindlichkeit erfahren haben. Annähernd jede/r Zweite stellt eine Verbesserung hinsichtlich Verlässlichkeit und Regelmäßigkeit der Teilnahme fest (48%). Immerhin noch 44% verweisen darauf, dass es ihnen inzwischen möglich war, sich über ihre beruflichen Perspektiven klar zu werden und konkrete Zielvorstellungen zu entwickeln, wie es weitergehen soll.

Mangelfeststellungen / Was war bisher besonders schwierig? Eine besondere Belastung für die TeilnehmerInnen bestand darin, dass ihre persönliche und gesundheitliche Stabilität mit den Herausforderungen nicht wirklich mithalten konnte. Knapp die Hälfte der TeilnehmerInnen (48%) betont große Belastungen in Hinblick auf Durchhalten, regelmäßige Teilnahme und Frustrationstoleranz.

Spezielle Herausforderungen: Der reale Arbeitsmarkt und die konkreten Chancen, wieder Fuß fassen zu können, stellt viele TeilnehmerInnen vor große Herausforderungen. Jede/r Vierte (24%) hält die vorhandenen Arbeitsangebote für unzureichend bzw. hat entsprechende Zweifel, ob er/sie tatsächlich in der Lage ist, sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Soziale sowie finanzielle Probleme bereiten zudem Sorgen und ver-

weisen auch darauf, dass die TeilnehmerInnen in mehrfacher Hinsicht unter großem Druck stehen.

Berufsorientierung: Auf der Grundlage der Abklärung ihrer beruflichen Potenziale und Perspektiven haben sich die meisten TeilnehmerInnen (35,5%) für die Einschulung in ein neues Berufsfeld entschieden. Knapp jede/r Vierte (23%) überlegt für sich, in eine berufliche Ausbildung einzusteigen. Weitere 16% wären eher mit einer beruflichen Tätigkeit ohne entsprechende Ausbildung oder Einschulung zufrieden. Demgegenüber ist lediglich bei einem Viertel (25%) der TeilnehmerInnen die Rückkehr in den früheren Beruf eine realistische Option.

Externes Arbeitstraining: Etwa die Hälfte der TeilnehmerInnen hat bereits (zumindest) ein externes Arbeitstraining absolviert. Auch hier zeigt sich, dass eine Rückkehr in den früheren Beruf nur für eine Minderheit (17%) eine Option darstellt. Jeweils zu einem Drittel (33%) wurde das Arbeitstraining in einem Berufsfeld absolviert, das eine Ausbildung bzw. eine Einschulung erfordert. Weitere 17% haben ihr Arbeitstraining in einem nicht weiter qualifizierten Tätigkeitsbereich vorgenommen.

Aktuelle Perspektiven der TeilnehmerInnen: Überwiegend stellen die TeilnehmerInnen fest, dass die Erfahrungen in ihrem externen Arbeitstraining eine realistische Perspektive für sie eröffnet haben (64%). Dementsprechend betont die Mehrzahl der TeilnehmerInnen (58%), dass sie sich konkret mit der Suche nach weiteren Trainingsplätzen, überwiegend auf dem ersten Arbeitsmarkt und nur ausnahmsweise auf dem 2. Arbeitsmarkt, beschäftigen.

Bewertung und Empfehlungen aus der Sicht der Evaluation

In der zusammenführenden Bewertung aus der Sicht der Evaluation kann hier festgehalten werden, dass die konzipierten Vorhaben zu einem großen Teil gut aufgegangen sind respektive auch umgesetzt werden konnten. Das betrifft insbesondere die Tatsache, dass das Konzept der Fokussierung auf Freiräume zu Abklärung, Motivation und Bildung im engeren Rahmen des INDI-Arbeitstrainings und die gänzliche Auslagerung konkret praktischer Arbeitstrainings in die Sphäre des ersten und zweiten Arbeitsmarktes ausgesprochen gut angenommen wurde. Allerdings zeigt sich in der Frage des Wechselspiels zwischen internen und externen Angeboten insofern ein Nachbesserungsbedarf, als für das Outplacement aktuell noch keine ausreichenden strukturellen Grundlagen entwickelt werden konnten. Ansatzweise bleibt dies derzeit noch im Verantwortungsbereich der Einzelbetreuung. Die geforderte Eigenständigkeit der TeilnehmerInnen kann tendenziell eine Überforderung darstellen.

Diesem Aspekt wird zum Zeitpunkt des Evaluationsendberichts bereits mit einer geplanten Rollenumverteilung im Fachteam von INDI Rechnung getragen: Das Thema Outplacement wird zukünftig strukturell bei einer Person verankert und bietet somit die Möglichkeit das Innen und das Außen von INDI gut zu differenzieren. Diese strukturelle Adaptierung und der klare Prozessablauf bieten mehr Orientierung und geben klaren Halt für die nächsten Entwicklungsschritte.

Eine weitere Feststellung des Bedarfs nach einer spezifischen Nachbesserung betrifft den Bereich Zugang zu INDI. Hier ist grundsätzlich aufgrund der geringen Plätze und der hohen Nachfrage von einer ausgedehnten Wartezeit auszugehen, die aktuell jedoch in keiner Weise für begleitende Maßnahmen zur Überbrückung genutzt werden kann. Hierfür hat INDI keinen Handlungsauftrag. Der Arbeitsauftrag an INDI beginnt mit dem konkreten Aufnahmegespräch und dem Eintritt bei INDI. Hier wäre es aus Sicht der Evaluation empfehlenswert, einen entsprechenden Auftrag zu formulieren und in den Ressourcen zu berücksichtigen, um potentielle zukünftige TeilnehmerInnen VOR Eintritt in das Projekt bei einer Förderung der persönlichen Stabilisierung (in finanziellen, familiären und gesundheitlichen Belangen) zu unterstützen (sozusagen „projektfit“ zu werden).

In der Bewertung der sich dem Ende zuneigenden Aufbauphase ist anzumerken, dass der Fokus bei INDI sehr stark bei der Aufnahme der TeilnehmerInnen in das Projekt, den internen Trainingsangeboten sowie den Entwicklungsschritten mittels Bezugsbetreuung liegt. Jetzt gilt es für strukturelle Vorsorgen für den Bereich der Ablöseorientierung, des Loslassens (gleichermaßen von Seiten der BetreuerInnen als auch der TeilnehmerInnen) und des gezielten Schritts nach Draußen Sorge zu tragen. Das betrifft insbesondere auch Fragen der Abstimmung entsprechender Haltungen im Kreis der MitarbeiterInnen sowie der entsprechenden Reflexion und Bearbeitung im Kontext der Teamarbeit. Hierfür müssen nun mit Ende des Projektlaufzeit der ersten TeilnehmerInnen entsprechende Erfahrungen gesammelt werden.

Abschließend ist hier noch darauf zu verweisen, dass INDI ein zeitlich befristetes Projekt darstellt, das den TeilnehmerInnen eine gezielte Unterstützung und Begleitung für den Zeitraum von 18 Monaten (im Ausnahmefall ist eine Verlängerung um weitere 6 Monate möglich) gewährt. Viel wird insofern auch davon abhängen, ob und in welcher Form die angestrebte Ablöse der TeilnehmerInnen in irgendeiner Form begleitet werden kann. Diesbezüglich ist eine weitergehende Verschränkung des INDI-Angebots mit dem Wiener Hilfenetzwerk wesentlich, um eine (Re)Integration ins Erwerbsleben nachhaltig realisieren zu können.