

Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte

Ein Projekt im Auftrag des



Arbeitsmarktservice
Wien

Management Summary

Trude Hausegger
Isabella Hager
Christine Reidl
Andrea Reiter

Prospect Unternehmensberatung GesmbH
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4
Tel: +43/1/523 72 39-0
E-Mail: office@pro-spect.at
www.pro-spect.at

Wien, September 2010

MANAGEMENT SUMMARY

Vorliegender Bericht präsentiert die Ergebnisse der Evaluation der Wiener Sozialökonomischen Betriebe (in der Folge SÖB) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte (in der Folge GBP). Sowohl SÖBs als auch GBPs bieten Transit-arbeitsplätze für schwer vermittelbare bzw. am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen an. Die Zubuchung zu einem SÖB/GBP erfolgt durch das AMS. Die TeilnehmerInnen nehmen zumeist zu Beginn an einer max. achtwöchigen Vorbereitungsmaßnahme teil und können im Anschluss ein maximal 6 oder 9 Monate dauerndes Transitarbeitsverhältnis eingehen. Eine längere Verweildauer haben Projekte, die Personen mit spezifischen Zusatzbelastungen betreuen (Personen mit Begünstigtenstatus lt. AMS, Suchtkranke oder psychisch Kranke). Im Anschluss an die Transitphase kann eine dreimonatige Nachbetreuung in Anspruch genommen werden, in der entweder die Arbeitssuche weiter unterstützt oder eine berufsbegleitende Betreuung angeboten wird. 2009 wurden 16 SÖBs und GBPs vom AMS Wien gefördert. Von diesen waren 13 bereits seit längerer Zeit als SÖBs/GBPs etabliert, drei SÖBs befanden sich in Gründung. Diese Projekte stellten insgesamt 546 Transitarbeitsplätze zur Verfügung. In die Untersuchung wurden 13 Wiener SÖBs und GBPs einbezogen.

1. Zentrale Fragestellungen

Mit vorliegender Evaluation sollten folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Für welche Zielgruppe sind die Angebote der SÖBs und GBPs zur (Re-)Integration am Arbeitsmarkt am besten geeignet?
- Worin liegt der spezifische arbeitsmarktpolitische Zusatznutzen von SÖBs und GBPs in Vergleich zu anderen Angeboten des AMS?
- Welche Rahmenbedingungen und Prozesse begünstigen eine effektive und effiziente Nutzung der beiden Instrumente?

2. TeilnehmerInnenstruktur

2008 waren 59% der insgesamt 904 in die Untersuchung einbezogenen TeilnehmerInnen der SÖBs/GBPs Männer, 1/3 war älter als 45 Jahre, 8 von 10 TeilnehmerInnen verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss, jede/r Vierte weist einen Begünstigtenstatus laut AMS auf. Diese Beschreibungen konnten auf Basis der Daten des DWH des Arbeitsmarktservice Österreich vorgenommen werden.

Aussagen zur Employability der TeilnehmerInnen

Parallel zur DWH-Analyse der SÖB/GBP-TeilnehmerInnen 2008 (Eintritte zwischen 01.01. und 30.11.2008) wurde eine Erhebung zur Employability der TeilnehmerInnen 2009 durchgeführt. Dazu wurde von Prospect ein Fragebogen zur Verfügung gestellt, der von den SozialarbeiterInnen in der Eingangsphase verwendet wurde. Insgesamt konnten 584 ausgefüllte Fragebögen in die Untersuchung einbezogen werden. 25% der auf diesem Wege Befragten geben an, über einen längeren Zeitraum nur weniger als 8 Stunden täglich arbeiten zu können, 19% nennen zumindest leichte Belastungsmomente durch Verschuldung, 25% geben gesundheitliche Einschränkungen an, 30% beschreiben zumindest leichte Beeinträchtigungen der Arbeitssuchbemühungen durch ihre aktuelle Lebenssituation. Insgesamt ist fast ein Viertel der Befragten bei der Arbeitssuche ohne private Unterstützung. Die Befragten sind grundsätzlich in hohem Maße zu Zugeständnissen, wie etwa Arbeit bei geringerer Entlohnung oder Leiharbeit, bereit.

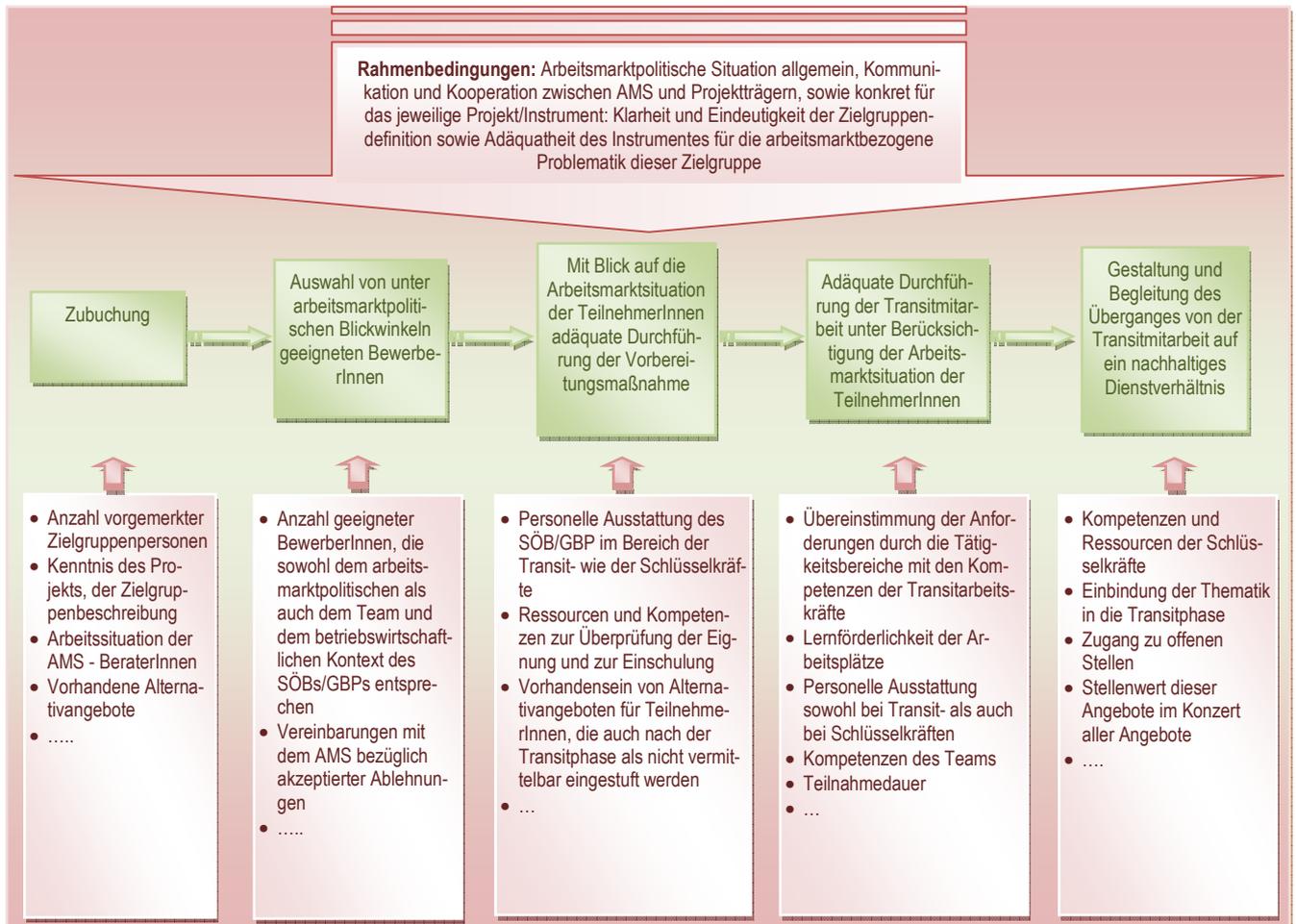
3. Beschäftigungsquoten 3 Monate nach Austritt

3 Monate nach Beendigung einer Transitmitarbeit in einem jener 12 untersuchten Wiener SÖBs und GBPs, für die auch entsprechende Arbeitsmarktverbleibsdaten zugänglich waren, weisen 18% der ehemaligen 904 TransitmitarbeiterInnen ein Dienstverhältnis auf. Differenziert man diesen Wert in geförderte und nicht-geförderte Beschäftigung, so entfallen 15% auf nicht- und 3% auf geförderte Beschäftigung. Mit diesem Wert liegen die Wiener Ergebnisse etwas unter jenen Ergebnissen, die vom Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (IBE) für oberösterreichische SÖBs ermittelt wurden. Laut IBE sind 3 Monate nach Austritt aus einem oberösterreichischen SÖB/GBP des Jahres 2004 22% der TransitmitarbeiterInnen in Beschäftigung.

3.1. Erfolgsrelevante Faktoren

Diese Ergebnisse sind Resultat eines komplexen Zusammenspiels unterschiedlicher Rahmenbedingungen und Faktoren, die in Summe die konkrete arbeitsmarktpolitische Effektivität und Effizienz der untersuchten Projekte bestimmen. Die nachfolgende Abbildung vermittelt einen schematischen Überblick über diese Faktoren.

Schematischer Überblick - relevante Einflussfaktoren auf die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit von SÖBs und GBPs



Basis: Eigene Darstellung

Während die Transitmitarbeit von den befragten KundInnen sehr positiv, das Selbstwertgefühl und die persönliche Stabilität steigernd, beschrieben wird, zeigt sich im Übergang von der Transitmitarbeit in ein Dienstverhältnis am 1. Arbeitsmarkt deutlicher Optimierungsbedarf. Dies ungeachtet der Tatsache, dass es in den vergangenen Jahren seitens des AMS Wien mehrere Initiativen zur Steigerung der Arbeitsaufnahmequoten bei SÖBs/GBPs gab.¹ Verbesserungspotenziale an dieser Stelle lassen sich aus den Ergebnissen der KundInnenbefragung genauso ableiten wie aus den Schilderungen der ProjektvertreterInnen. Schließlich zeigt sich auch in den Beschäftigungsquoten 1 Woche, 1 Monat und 3 Monate nach Austritt aus einer Transitmitarbeitsphase, dass Dienstverhältnisse zwar angetreten aber sehr rasch wieder beendet werden. Ansätze wie das aktuell in Wien pilotierte Projekt, das an die Transitmitarbeit eine Praktikums- oder Überlasungsphase in Unternehmen anschließt oder eine verbindliche Begleitung und Unterstützung der austretenden Personen bis zum Ende des Probemonats im Folgedienstverhältnis werden - selbstverständlich unter Einhaltung aller arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Normen und Regelungen – vor

¹ Hingewiesen wird auf das jüngste Pilotprojekt zur Weiterentwicklung der vermittlungsorientierten Zusammenarbeit mit Unternehmen, auf Outplacement - Mindeststandards, auf ein Hospitationsprogramm, einen Ideenwettbewerb zur Erreichung innovativer, neuer Angebote der zur Beauftragung von drei neuen SÖBs führte. Die genannten Initiativen fanden in den letzten 3-4 Jahren statt.

diesem Hintergrund ausdrücklich empfohlen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass eine gezielte Begleitung der TransitmitarbeiterInnen im Übergang vom 2. auf den 1. Arbeitsmarkt notwendig ist, um die in der Transitmitarbeit erreichte Stabilisierung der Menschen nachhaltig zu verankern.

4. Worin liegt der spezifische arbeitsmarktpolitische Zusatznutzen von SÖBs und GBPs im Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Angeboten?

SÖBs und GBPs bieten zwei arbeitsmarktpolitische Nutzensebenen, die alle anderen arbeitsmarktpolitischen Angebote nicht leisten können:

- Durch diese Förderinstrumente wird die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze für Menschen initiiert und vorangetrieben, an deren (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse gegeben ist. Diesen beiden Instrumenten kommt damit nicht nur eine arbeitsmarkt- sondern auch eine beschäftigungspolitische Funktion zu.
- Wie kein anderes Instrument bieten SÖBs und GBPs für Menschen, deren berufliches Selbstvertrauen und/oder deren Arbeitstempo und/oder Arbeitstugenden durch lange Absenzen vom Berufsleben einer (auch begleiteten) Arbeitsaufnahme am 1. Arbeitsmarkt im Wege stehen, einen geschützten Rahmen zur Entwicklung dieser Ebenen. Gleiches gilt für Personen, die einer Phase der psychischen und/oder sozialen Stabilisierung bedürfen. Für diese Personengruppen bieten SÖBs/GBPs durch ein wertschätzendes, förderndes Arbeitsklima und möglichst realitätsnahe Arbeitsanforderungen Chancen der persönlichen Stabilisierung, die die Basis für eine erfolgreiche (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt darstellt.

5. Für welche Zielgruppen sind Angebote der SÖBs und GBPs zur (Re-)Integration am Arbeitsmarkt am besten geeignet?

Das Angebot von SÖBs und GBPs eignet sich besonders für Personen, deren Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und psychische Stabilität gestärkt werden müssen und die

- einer „Problemgruppe“ (psychisch Kranke, ehemals Suchtkranke, Personen mit multiplen Problemlagen wie gesundheitliche Probleme, Schulden, etc.) angehören und/oder
- bereits länger dem Arbeitsmarkt fern sind (Wiederein- oder UmsteigerInnen) und/oder
- Arbeitstugenden erlernen, Belastbarkeit erhöhen und Arbeitsroutine erwerben müssen.

Diese zusammenfassende Beschreibung ist als Klammer zu verstehen, hinter der sich an unterschiedlichen Positionen durchaus verschiedene Konnotationen beobachten lassen:

- Von FördergeberInnen (AMS – LGS und VertreterInnen anderer Stellen, die SÖBs/GBPs fördern) werden SÖBs/GBPs eher als ein Angebot gesehen, das für „sehr Schwache“ oder überhaupt „die Schwächsten“ besonders geeignet ist. Dies auch dann, wenn durchaus gesehen wird, dass eine SÖB-Belegschaft produktiv sein muss.
- AMS-BeraterInnen und SÖB-Kontaktpersonen orientieren sich primär an der AMS-Zielarchitektur und an internen Arbeitsaufträgen und Weisungen. SÖBs und GBPs spielen aufgrund ihrer begrenzten Kapazitäten, der letztlich Ungewissheit einer Übernahme von Zielgruppenpersonen in ein Dienstverhältnis und der für viele unübersichtlichen Anforderungskriterien in der Zubuchung eine eher untergeordnete Rolle. Auch der aus Sicht dieser Befragten Gruppe sehr häufige Wandel der SÖB/GBP-Strukturen (z.B.: durch Zusammenlegungen, Ein- oder Aussteigen von FördergeberInnen, Aufnahme oder Beendigung einzelner Tätigkeitsfelder etc.) erschwert eine gezielte Nutzung dieses Angebotes für Zielgruppenpersonen.
- ProjektvertreterInnen sehen SÖBs/GBPs auch als Angebot für „Schwache“, allerdings betonen sie, bei der Stellenbesetzung nicht nur auf den Einzelnen sondern auch auf die Arbeitsfähigkeit des Teams achten zu müssen. Unterschiedliche Problemlagen müssen ausgewogen sein, ebenso merken einige ProjektvertreterInnen an, dass das Vorhandensein bestimmter Qualifikationen und/oder Social Skills zumindest bei einem Teil der KlientInnen - vor allem auch nach der jüngst in Wien realisierten Verkürzung der Transitdienstverhältnisphase - unbedingt notwendig ist.

Fragt man nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden der idealtypischen Zielgruppen von SÖBs/GBPs auf der einen, Sozialökonomischen Betrieben, die Integrationsleasing anbieten (in der Folge SÖBÜs) auf der anderen und schließlich Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, die Aufsuchende Vermittlungsunterstützung anbieten (in der Folge ABBEs) auf der dritten Seite, so zeigt sich zusammenfassend, dass die Zielgruppen der SÖBÜs am deutlichsten von jenen der SÖBs/GBPs und ABBEs unterschieden werden. Bei SÖBÜ-TeilnehmerInnen geht man davon aus, dass sie grundsätzlich ohne Zwischenschritt eine Stelle am 1. Arbeitsmarkt antreten können, dies auch dann, wenn sie Probleme wie beispielsweise Schulden haben.

Die Zielgruppenabgrenzung zwischen ABBE- und SÖB/GBP-KlientInnen fällt weniger klar aus. Zielpersonen beider Instrumente werden als arbeitsmarktfern beschrieben und haben multiple Problemlagen, wobei bei KlientInnen einer ABBE mitunter von einem höheren Problemabklärungsbedarf, bei jenen von SÖBs und GBPs von einem stärkeren Stabilisierungsbedarf, der durch konkrete Arbeitspraxis in einem geschützten Rahmen gedeckt werden kann, ausgegangen wird.

6. Welche Rahmenbedingungen und Prozesse begünstigen eine effektive und effiziente Nutzung dieser Instrumente?

Die Vorbereitungsphase hat sich - nach anfänglicher Skepsis - aus Sicht der ProjektvertreterInnen bewährt. Kritisch gesehen wird die Mehrarbeit, die diese verursacht und aus Sicht der ProjektvertreterInnen unentgeltlich geleistet werden muss. Das AMS weist an diesem Punkt darauf hin, dass die Durchführung der Vorbereitungsmaßnahme Bestandteil der in einem bestimmten, in der jeweiligen Fördervereinbarung festgelegten, Ausmaß geförderten Aktivitäten von SÖBs/GBPs ist und demgemäß selbstverständlich entgeltlich geleistet wird.

KundInnen bewerten Transitmitarbeit sehr positiv

Die Ergebnisse der KundInnenbefragung (es wurden 272 ehemalige TransitmitarbeiterInnen telefonisch befragt) zeigen, dass insbesondere psychosoziale Unterstützung von der Zielgruppe gebraucht wird. Dabei geht es primär um die Stärkung des Selbstvertrauens und die psychische Stabilisierung der Personen. Arbeitsstrukturelle Lernerfahrungen sind aus Sicht der KundInnen eher nachrangig. Pünktlichkeit, das Durchhalten eines 8-Stunden-Tages oder ein regelmäßiger Tagesablauf belasten sie demnach weniger als die Verunsicherung darüber, ob sie am Arbeitsmarkt überhaupt bestehen können. Mangelndes Selbstvertrauen, psychische Instabilität, Mangel an sozialen Kontakten und Probleme, die eigenen Fähigkeiten einschätzen zu können stehen im Vordergrund. Rund 70% der Befragten haben nach eigenen Angaben mit einem oder mehreren dieser Themen zu kämpfen.

Durch die Mitarbeit im SÖB/GBP und die Unterstützung durch die Schlüsselkräfte gelangen aus Sicht der KundInnen durchaus beachtliche Verbesserungen. Anzumerken ist, dass die Verbesserung im Bereich der psychischen Stabilisierung mit längerer Dauer der Transitmitarbeit besser gelingt. Personen, die länger als TransitmitarbeiterInnen beschäftigt waren, beurteilen das Unterstützungsangebot tendenziell besser und nehmen die angebotenen Unterstützungsleitungen auch eher als solche wahr als Personen mit kurzer Transitmitarbeitsdauer.

Verkürzte Transitdienstverhältnisdauer wird problematisiert

Die Verkürzung der Transitdienstverhältnisphase wird von ProjektvertreterInnen, KundInnen und auch SÖB-Kontaktpersonen bzw. teilweise AMS-BeraterInnen kritisiert. In dem in Vergleich zu früher kürzeren Zeitraum lassen sich aus Sicht der ProjektvertreterInnen Vermittlungshemmnisse oft nicht in ausreichendem Maße behandeln. Einige ProjektvertreterInnen favorisieren hier eine flexible Lösung, bei der eine frühzeitige Vermittlung von TeilnehmerInnen, die job-ready sind, erfolgen sollte und Schwächere die Möglichkeit hätten, länger im Projekt zu bleiben.

Unter Ausnutzung der 2-monatigen Vorbereitungsmaßnahme, der 3-monatigen Nachbetreuung und einer 3-monatigen Verlängerungsoption könnte die jeweilige Transitarbeitsphase aus Sicht des AMS um eine Betreuungsdauer von bis zu acht Monate verlängert werden. Die Verlängerungsoption wird in der Praxis jedoch kaum bis gar nicht genutzt. Dies erklären TrägervertreterInnen mit der maximalen durchschnittlichen Verweildauer aller Transitarbeitskräfte, die aus ihrer Sicht dazu führt, dass eine sehr ausgedehnte Verlängerung der Transitmitarbeitsdauer einer Person durch eine gleich umfangreiche Verkürzung der Transitmitarbeitsdauer einer anderen Person wieder wettgemacht werden muss.

Konkretisierung der Zielgruppendefinition

Weiters ist davon auszugehen, dass in einer konkretisierteren Zielgruppendefinition weitere Effektivitätspotenziale liegen. Mit einer „Zuspitzung“ der Zielgruppendefinition wurden jedoch sowohl auf AMS-Seite als auch auf TrägervertreterInnenseite Gefahren verbunden, die in zwei Workshops mit VertreterInnen beider Akteursgruppen letztlich Anlass dafür waren, die Zielgruppendefinition unverändert zu belassen: Gegen eine weitere Einengung der Zielgruppe sprachen folgende Themenkreise:

- Unsicherheit darüber, ob im AMS-Alltag eine genauere Zielgruppenselektion gelingen kann.
- Unsicherheit darüber, ob bei einer eingeschränkteren Zielgruppendefinition die Auslastung der bestehenden SÖB/GBP-Strukturen gewährleistet werden kann.
- Und schließlich: Unzufriedenheit damit, dass bei einer genaueren Zielgruppendefinition SÖB und GBP-Plätze eigentlich nur noch Personen angeboten werden würden, bei denen reale Vermittlungschancen nach einer definierten Transitmitarbeitsdauer gesehen werden. Andere Personen, die aktuell mitunter Aufnahme finden, hätten dann angesichts mangelnder Angebote für diese Zielgruppen gar keine Beschäftigungschancen mehr.

Trotz dieser Vorbehalte sollte aus Sicht der Evaluation entweder an einer Konkretisierung der Zielgruppendefinition weitergearbeitet oder aber verstärkt nach Modellen gesucht werden, die AMS-BeraterInnen in der Vorauswahl von Zielgruppenpersonen unterstützen. Zu denken ist etwa an eine deutliche Verstärkung der Clearingfunktion der Vorbereitungsphase.²

² Gemeint ist damit, dass die Vorbereitungsphase im Vergleich zur aktuellen Situation deutlich weniger an konkreter Vorbereitung auf und Einschulung in die Mitarbeit im SÖB/GBP darstellt. Vielmehr wäre die Vorbereitungsphase eine Clearingphase (und sollte in diesem Falle auch so benannt werden), in der sehr viele grundsätzlich zielgruppenadäquate Personen, die seitens des AMS zugebucht werden, auf ihre beste (Re-)Integrationsunterstützung hin untersucht und an die geeigneten Stellen - die einzelnen SÖBs/GBPs, SÖBUs, ABBEs sowie Qualifizierungsangebote oder auch geförderte Beschäftigungen am 1. Arbeitsmarkt - weitergeleitet werden. Eine derartige Ausrichtung der bisherigen Vorbereitungsphase bedeutete eine gänzliche Neukonzeption derselben und stellte auch an die hier beschäftigten Schlüsselkräfte völlig andere Qualifikationsanforderungen. Anders als bisher wäre diese Phase dann auch nicht als integraler Bestandteil in die Gesamteilnahmedauer einzubeziehen.

Wertschätzende Kommunikation und Kooperation

Schließlich sind Aktivitäten zum Ausbau einer gegenseitig wertschätzenden Kommunikations- und Kooperationsstruktur auf LGS-Ebene als weitere bedeutende Ansatzpunkte für eine Effizienzsteigerung zu bewerten. Dies, weil bei den Instrumenten SÖB und GBP, wie gezeigt werden konnte, ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren erfolgskritisch ist. Die Gestaltung von Rahmenseetzungen sowie deren Umsetzung erfolgen in einem derart komplexen Umfeld erfahrungsgemäß umso friktionsfreier je gelungener und vor allem je direkter und unmittelbar sachorientierter die diesen zugrundeliegende Kommunikation und Kooperation ist.

7. Unterschiedliche Rahmenbedingungen für SÖBs und GBPs in anderen Bundesländern

Der Vergleich der Bundesländer Oberösterreich, Niederösterreich und Steiermark zeigt zum Teil unterschiedliche Förderrahmenbedingungen. So liegt die maximale Verweildauer zwischen acht und 12 Monaten. Während in Niederösterreich eigene bis zu einem halben Jahr dauernde Vorschaltmaßnahmen angeboten werden, haben Arbeitstraining oder Vorbereitungsmaßnahmen in der Steiermark und in Oberösterreich weniger Bedeutung. Die drei Bundesländer verfolgen eigenständige inhaltliche Schwerpunktsetzungen. In Niederösterreich wird mit den Trägerinstitutionen eng an der Qualitätssicherung und Maßnahmenerfolgsdefinition gearbeitet. In der Steiermark liegt ein Fokus auf der Kooperation mit den Gemeinden und in Oberösterreich werden Pilotprojekte zur gezielten Unterstützung besonders schwer vermittelbarer oder älterer Personen durchgeführt.

Interessante Projekte anderer Bundesländer

Niederösterreich arbeitet seit Jahren eng mit den Trägereinrichtungen an der Qualitätssicherung und -verbesserung dieses Förderinstrumentariums. Hier werden nicht nur der Vermittlungs-, sondern auch der Maßnahmenerfolg bewertet. Dafür wird das Know-How von Projektträgern genutzt, die gemeinsam eine Potenzialanalyse nach einem Punktesystem erarbeiten. Derzeit ist dieses Projekt mit dem sinngemäßen Titel „Maßnahmenerfolgsmessung als standardisierte EDV-unterstützte Darstellung“ in der Endphase. Dargestellt wird der Erfolg des Gesamtprojektes und der einzelnen Personen. Auf dieser Basis sollen eine gute Kommunikationsbasis zwischen SÖB/GBP und RGS gefördert werden und eine zielgerichtete Vermittlung sowohl der Einzelpersonen als auch zum Beschäftigungsprojekt ermöglicht werden. Des Weiteren wurden in Niederösterreich im Rahmen einer Esf-Förderung ein Qualitätshandbuch und ein praxisorientiertes Gütesiegel für Beschäftigungsprojekte von vier Beschäftigungsprojekten erarbeitet, in dessen Endfassung das oben beschriebene Prozedere zur Evaluierung des Maßnahmenerfolges einfließen soll.

In der Steiermark wurden 2009 durch die „Aktion Gemeinde“ und die „Aktion 4000“ laut AMS-Jahresbericht besonders viele Projektarbeitsplätze geschaffen. Dabei zeigte sich, dass es bei den Gemeinden in der Steiermark ein großes Potenzial an Arbeitsplätzen gibt. In Oberösterreich werden zwei Pilotprojekte als besondere Beispiele angeführt. Das Projekt „Chance P“ ist ein SÖB für Personen, die zwei Jahre vor der Pensionierung stehen. Das Ziel dieses Projektes ist nicht die Integration in den 1. Arbeitsmarkt, sondern die Überbrückung der Zeit bis zur Pensionierung und der Erwerb von Versicherungsmonaten für die Pension. Die Opportunitätsberechnung ergab, dass die Einsparungen den Aufwand übersteigen. Das Projekt wird bereits im Regelbetrieb durchgeführt und die Umsetzungsmöglichkeit besteht durch die Aufnahme in die Bundesrichtlinie nun auch für die anderen Bundesländer.

Ein weiteres derzeit noch laufendes Projekt ist „B-24“, bei dem es sich um ein zwei Jahre dauerndes Beschäftigungsprojekt für besonders schwer vermittelbare Personen handelt. Bisher hat sich gezeigt, dass bestimmte Personengruppen zwar nach 8-9 Monaten eine gewisse Produktivität erreichen, diese aber nicht für eine Integration in den 1. Arbeitsmarkt reicht. Mit dem Projekt ist die Annahme verknüpft, dass Personen aufgrund der längeren Verweildauer höhere Chancen zur Integration haben. Zielgruppe sind Personen, die mindestens zwei Beschäftigungsprojekte erfolglos besucht haben. Ein Ergebnis könnte auch sein, dass es für diese Zielgruppe einen eigenen 3. Arbeitsmarkt braucht analog zu Personen mit Behinderung.