

Evaluation (f)itworks

Zusammenfassung

Friederike Weber
Unter Mitarbeit von: Andrea Reiter

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

Wien, April 2009

Gefördert von



**Fonds Gesundes
Österreich**



Die Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit und Krankheit sind schon lange hinreichend bekannt, allerdings haben sich in Österreich erst in den letzten Jahren Projekte entwickelt, die sich der Thematik Gesundheitsförderung von arbeitslosen Menschen widmen.

Gesundheitsförderung im Setting gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

Eines dieser Projekte ist (f)itworks. Zielgruppe dieses Gesundheitsförderungsprojekts (f)itworks waren langzeitbeschäftigungslose Personen in Wien, wichtige Subgruppen waren Frauen sowie Menschen mit Migrationshintergrund. Als Setting diente die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung itworks Personalservice GmbH, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien langzeitbeschäftigungslosen Personen über Schulung und Integrationsleasing den Einstieg in ein langfristiges Dienstverhältnis ermöglichen soll. Die Betreuung vor Ort erfolgt durch sogenannte Schlüsselarbeitskräfte (PersonalberaterInnen, TrainerInnen sowie sozialpädagogische Fachkräfte).

(f)itworks als Kooperationsprojekt

Das Projekt (f)itworks wurde von der ÖSB Consulting GmbH in Kooperation mit dem Frauengesundheitszentrum FEM Süd umgesetzt. Finanziert wurde es vor allem aus Mitteln des Fonds Gesundes Österreich, aber auch vom Wiener Programm für Frauengesundheit, vom AMS Wien sowie der Wiener Gebietskrankenkasse. VertreterInnen dieser Organisationen waren auch über den gesamten Projektzeitraum in die begleitende Projektsteuerungsgruppe integriert. Die Projektlaufzeit dauerte von April 2007 bis März 2009.

(f)itworks verlief in drei Projektphasen

Das Projekt verlief in drei Phasen. Im Fokus der ersten Phase stand die Maßnahmen- und Methodenentwicklung sowie die Ausarbeitung und Testung eines umfassenden Gesundheitsfragebogens zu Belastungen, Ressourcen und Bedürfnissen der Zielgruppe. Dieser Fragebogen fand im Verlauf des gesamten Projekts Einsatz und es konnten über 800 Personen befragt werden. Eine Ist-Analyse erfolgte aber nicht nur bei der Zielgruppe, sondern auch mit ausgewählten Schlüsselkräften in Form von Fokusgruppen. In dieser Phase fanden zudem bereits die ersten Gesundheitskurse statt. Gleich zu Projektbeginn wurde auch eine sogenannte Gesundheitsinsel für die Zielgruppe eingerichtet, die mit mehrsprachigen Informationsmaterialien von rund 20 Beratungseinrichtungen im Raum Wien bestückt war. Die Informationen wurden laufend aktualisiert und erweitert.

Große Bandbreite an Gesundheitskursen

Ungefähr ein halbes Jahr nach Projektbeginn startete die zweite, die sogenannte Interventionsphase. Es wurden unterschiedliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen (Einzel- sowie Gruppenaktivitäten) für die Zielgruppe als auch für die Schlüsselarbeitskräfte entwickelt und durchgeführt. Darüber hinaus wurde das Wiener Netzwerk Arbeitslosigkeit und Gesundheit initiiert und implementiert.

Den Kern bildeten die wöchentlich stattfindenden Gesundheitskurse, die zumeist 75 Minuten dauerten und inhaltlich eine große Bandbreite boten mit dem Schwerpunkt auf Entspannung sowie eine Gesprächsrunde zur seelischen Gesundheit „Gesundheit kommt von innen.“ Die Teilnahme an den Kursen war kostenlos und freiwillig.

Darüber hinaus gab es Gesundheitszirkel, deren Methodik zunächst im Rahmen von sechs Pilotgesundheitszirkeln entsprechend adaptiert wurde. Die insgesamt fünf Zirkelsitzungen fanden im Rahmen der Schulungsphase bei itworks und damit grundsätzlich in bereits bestehenden Gruppen statt.

Die Gesundheitssprechstunde war eine wöchentlich stattfindende Beratung im vertraulichen Einzelsetting.

In monatlichen Abständen wurden bei itworks Personalservice auch Gesundheitstage (insgesamt 15) abgehalten, die grundsätzlich aus drei Bausteinen (Vorträge & Workshops, Information & Beratung sowie Schnupperangebote) bestanden. Diese Aktionstage boten den NetzwerkpartnerInnen auch die Möglichkeit, sich und ihre Angebote zu präsentieren.

Prozessbegleitende Evaluation

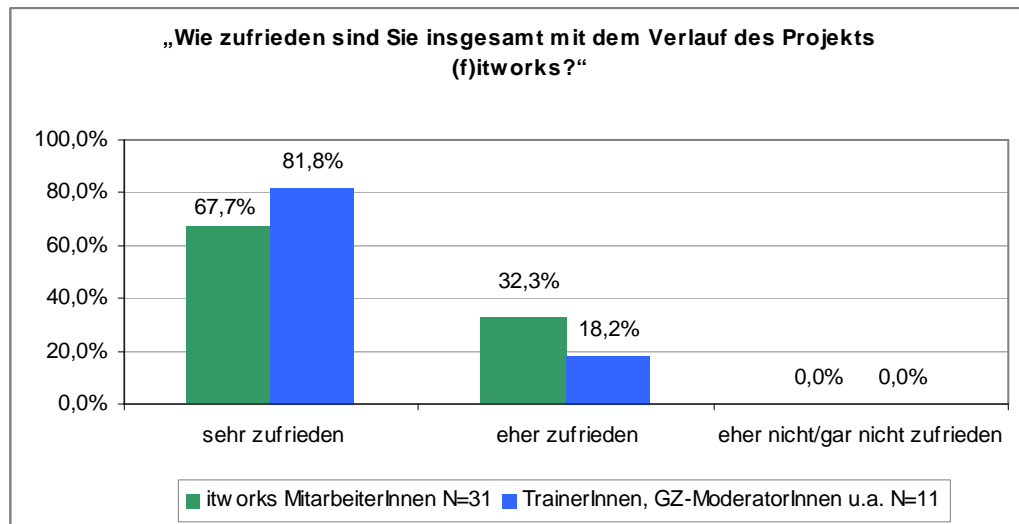
Das Gesundheitsförderungsprojekt (f)itworks wurde von Prospect Unternehmensberatung GesmbH prozessbegleitend evaluiert. Dadurch war es möglich, bereits im Umsetzungsprozess wichtige Informationen und Entscheidungsgrundlagen für die Projektsteuerung sowie für die Überprüfung des Arbeitsfortschritts zur Verfügung zu stellen. Am Ende der Projektlaufzeit standen im Sinne der Ergebnisevaluation die konkreten Projektergebnisse, der Grad der Zielerreichung, die Wirkungen und die Nachhaltigkeit im Fokus.

Im Rahmen der Evaluation kam ein Bündel an Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung zum Einsatz, wie Fragebogenerhebungen, leitfadengestützte Interviews oder Fokusgruppen. Ziel war es, insbesondere solche Erhebungsformen zu wählen, die die Selbstreflexion fördern.

Projektverlauf wird sehr positiv beurteilt

Sowohl die Umsetzenden der Gesundheitsförderungsangebote als auch die MitarbeiterInnen von itworks beurteilen den Projektverlauf sehr positiv. In der E-mail Befragung meinen über 70% mit dem Projektverlauf sehr zufrieden zu sein. In den qualitativen Interviews wird dieses Urteil bestätigt und auch das Projektteam und die Geschäftsführung von itworks signalisieren Zufriedenheit mit dem Projektverlauf.

Zufriedenheit mit dem (bisherigen) Verlauf von (f)itworks



Quelle: E-Mailbefragung itworks MitarbeiterInnen und (f)itworks TrainerInnen, GZ-ModeratorInnen u.a.

Arbeit des Projektteams besonders hervorgehoben

Von allen Seiten wurde dem Projektteam ein hervorragendes Zeugnis ausgestellt. Auch die Zusammenarbeit mit FEM Süd habe sehr gut funktioniert, meinen die Befragten, ebenso die Kooperation mit den TrainerInnen, GesundheitszirkelmoderatorInnen sowie Umsetzenden der Gesundheitssprechstunde und der Gesundheitstage. In einem gemeinsamen Entwicklungsprozess wurden die Angebote laufend angepasst und die Herausforderungen in einem stark fluktuierenden Setting gemeistert.

Ein gutes Beispiel dafür ist der Gesundheitszirkel. Im Rahmen von itworks war es nicht möglich einen „klassischen“ Gesundheitszirkel durchzuführen, denn der gemeinsame Nenner - das Unternehmen, in dem alle beschäftigt sind - ist im Setting Arbeitskräfteüberlassung nicht gegeben. Aus diesem Grund wurden spezifische Methoden entwickelt und eingesetzt, die vor allem das eigene Gesundheitsverhalten, den Zusammenhang von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und die Ressourcenstärkung der Personen im Auge hatten.

(f)itworks wurde in den meisten Punkten wie geplant umgesetzt

Die laufende Entwicklungs- und Anpassungsleistung ist aus Sicht des Projektteams auch wesentlich dafür, dass (f)itworks in den meisten Punkten wie geplant umgesetzt werden konnte.

Nach Aussage des Projektteams wurde der Plan, getrennte Kurse und Zirkel für Frauen und Männer oder muttersprachliche für Personen mit Migrationshintergrund anzubieten, nicht realisiert. Das sei aus organisatorischen Gründen und aufgrund der Heterogenität der Kulturen nicht möglich gewesen. Um trotzdem den Bedürfnissen von MigrantInnen verstärkt zu entsprechen, wurde bei der Gesundheitssprechstunde und bei den Gesundheitstagen darauf geachtet, dass Information und Beratung in mehreren Sprachen verfügbar waren. Im Rahmen der Gesundheitstage gab es auch spezifische Vorträge, Workshops und Schnuppereinheiten für Frauen und einmal ein Angebot, das sich rein an Männer richtete.

Engere Verbindung von (f)itworks und itworks gewünscht

Für den Projektverlauf wesentlich war eine entsprechende Verankerung von (f)itworks bei der itworks Personalservice GmbH. Es herrscht Einigkeit darüber, dass die Verzahnung im Laufe des Projekts zunehmend besser gelungen ist. Standen in den ersten Monaten noch keine kontinuierlichen Räumlichkeiten für die Gesundheitskurse zur Verfügung und kam es auch immer wieder zu Abstimmungsproblemen, gab es nach einigen Monaten einen fixen Raum für die (f)itworks Aktivitäten und eine Ansprechperson. Trotzdem hätten sich einzelne rückblickend noch eine engere Verbindung gewünscht bzw. ein noch stärkeres Mittragen von (f)itworks durch itworks im Sinne eines gemeinsamen Projekts.

Ein wichtiger Projektmeilenstein war nach Ansicht des Projektteams die Initiierung des Netzwerks „Arbeitslosigkeit und Gesundheit“ im Raum Wien. Das Netzwerk stieß auf großes Interesse, es konnten bislang 26 namhafte Organisationen/Institutionen gewonnen werden.

Angebote werden in das Regelprogramm übernommen

Insbesondere zu Ende des Projektzeitraums von (f)itworks stand die Nachhaltigkeit im Fokus, die aus Sicht der Befragten gesichert ist.

Die itworks Personalservice GmbH plant, einen Großteil der Angebote von (f)itworks in das Regelprogramm zu übernehmen. Der Plan ist, die Gesundheitskurse als wählbare Qualifizierungsmodule in der Schulungsphase anzubieten (unter Zukauf externer TrainerInnen) und die Gesundheitssprechstunden wie die Gesundheitstage weiterzuführen. Offen ist noch die Form der Fortsetzung der Gesundheitszirkel.

Die Organisation der Gesundheitsangebote soll zukünftig bei einer für Qualitätssicherung zuständigen Mitarbeiterin von itworks angesiedelt sein, die seitens des Projektteams zu Projektende im Rahmen bilateraler Gespräche mit den notwendigen Informationen versorgt wurde.

Nach Ansicht der befragten Schlüsselarbeitskräfte sind die meisten itworks MitarbeiterInnen von den Gesundheitsförderungsangeboten überzeugt und das sei eine gute Voraussetzung für Nachhaltigkeit.

Um die Erkenntnisse von (f)itworks im arbeitsmarktpolitischen Feld zu streuen, wurden vom Projektteam Handlungsempfehlungen für Gesundheitsförderung im arbeitsmarktpolitischen Setting formuliert (aus deren Sicht eine wichtige Vorkehrung für Nachhaltigkeit).

Verstärkter öffentlicher Diskurs über Arbeitslosigkeit und Krankheit

Die Ergebnisevaluation zeigt, dass im Rahmen von (f)itworks nicht nur neue Ansätze zur Förderung der Gesundheit von Langzeitbeschäftigungslosen erfolgreich erprobt, sondern auch ein verstärkter öffentlicher Diskurs über den Gesundheitszustand von Arbeitslosen initiiert wurde. Es ist insbesondere gelungen, entscheidende Organisationen und AkteurInnen in diesen Diskurs einzubinden.

Es hat sich bestätigt, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein besonders gutes Setting bieten, um arbeitslose Menschen für gesundheitsfördernde Aktivitäten zu gewinnen. Die Bereitschaft zur Teilnahme an Gesundheitsförderungsangeboten außer-

halb des Maßnahmen- und Arbeitsalltags wird bei der Zielgruppe als relativ begrenzt eingeschätzt.¹

Mehr als ein Viertel der Gesamtgruppe hat an Angeboten teilgenommen

Wesentlich für die Zielgruppengewinnung ist zunächst einmal die Akzeptanz des Angebots. Es wird zwar von Schwellenangst und Skepsis berichtet, die Zahlen verdeutlichen allerdings, dass diese Barrieren abgebaut werden konnten. Eine Gegenüberstellung der Personen, die von April 2007 (Start des Gesundheitsprojekts) bis Ende Dezember 2008 in itworks eingetreten sind, mit jenen, die im selben Zeitraum an den Gesundheitskursen, Zirkeln und Sprechstunden teilgenommen haben, zeigt Folgendes:

Über 1.100 Personen, das ist mehr als ein Viertel der Gesamtgruppe, haben an den insgesamt 306 Gesundheitskurseinheiten, den 28 Gesundheitszirkeln und den 56 Gesundheitssprechstunden teilgenommen.² Würden die Gesundheitstage (1891 Teilnahmen) dazugezählt, wäre dieser Anteil ein höherer. Wie hoch lässt sich leider nicht berechnen, da von Doppelteilnahmen (z.B. Kurs und Gesundheitstag) ausgegangen werden muss.

In (f)itworks zeigt sich wie in vielen anderen Gesundheitsförderungsprojekten ein höheres Interesse von Frauen am Thema Gesundheit. Allerdings ist anzumerken, dass der Anteil der Männer von März 2008, wo er noch bei ungefähr 34% lag, auf 41% gesteigert werden konnte und dass (f)itworks Frauen als spezifische Zielgruppe definiert hat.

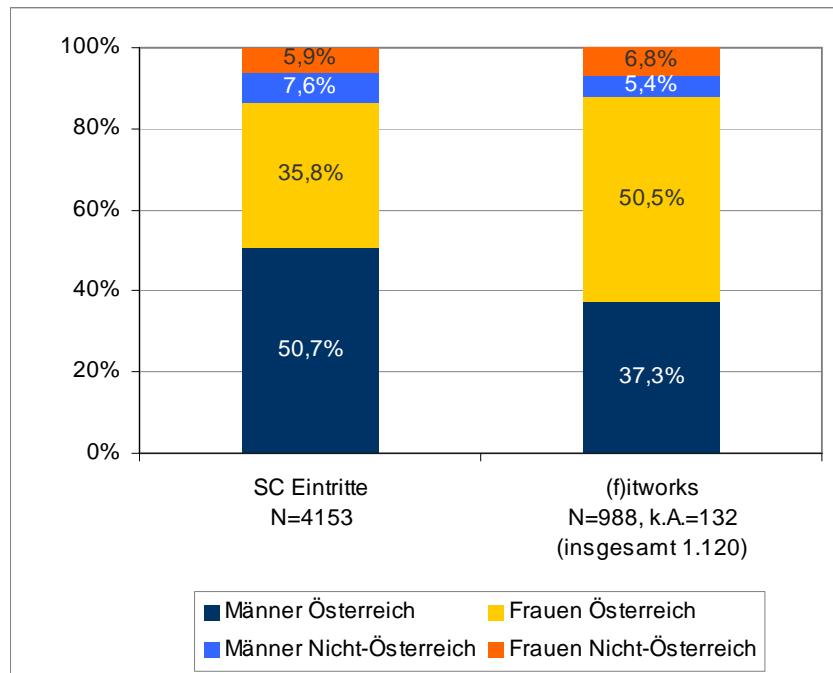
Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind bei den TeilnehmerInnen tendenziell leicht unterrepräsentiert, allerdings nicht bei den Frauen (Migrantinnen wurden als besondere Zielgruppe von (f)itworks definiert³). Wie viele Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft Migrationshintergrund haben, lässt sich nur für die TeilnehmerInnen feststellen (ungefähr 1/3 aller TeilnehmerInnen ist nicht in Österreich geboren). Leider fehlt diese Information für die Vergleichsgruppe.

¹ Michael Bellwinkel; Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen als Krankenkassenaufgabe: Ergebnisse und Perspektiven des Modellprojektes „JobFit Regional“; Beitrag zum 12. bundesweiten Kongress Armut und Gesundheit, 1./2. Dezember 2006, Seite 5

² Einige Personen nahmen mehrmals an den Gesundheitskurseinheiten teil, sodass es insgesamt 1983 Teilnahmen gab.

³ Es zeigt sich auch, dass für Teilnehmerinnen viel öfter keine Angabe zur Staatsangehörigkeit vorliegt und öfter der Name nicht angegeben wird oder nicht lesbar ist als für Männer, was eher auf schlechte Deutschkenntnisse schließen lässt. Wenn diese Annahme stimmt, wäre der Anteil der weiblichen TeilnehmerInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ein höherer.

Vergleich itworks Eintritte und (f)itworks TeilnehmerInnen nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht



Quelle: TeilnehmerInnendokumentation itworks und (f)itworks

Die Teilnahmezahlen werden immer wieder als überraschend hoch bezeichnet. Gerade bei dieser Zielgruppe langzeitbeschäftigungsloser Personen dürfe man nicht erwarten, alle zu erreichen. Es ist schon ein Erfolg, wenn einige das Angebot für sich nützen, obwohl der prinzipielle Unterstützungsbedarf sehr hoch wäre, meinen einige Befragte.

Viel Informations- und Kommunikationsarbeit war notwendig

Zurückgeführt werden die Zahlen vielfach auf die gewählte Form der Information und Kommunikation. Aus Sicht des Projektteams waren neben allgemeinen Informationskampagnen mittels Plakaten und Flyer laufende und vor allem persönliche Information und Kommunikation notwendig, um die Zielgruppe immer wieder zu aktivieren. Es galt permanent persönlich auf das Angebot aufmerksam zu machen und in vielen Einzelgesprächen zur Teilnahme zu motivieren. Mit einer positiven Ausstrahlung auf die Menschen zugehen, immer wieder die Unverbindlichkeit betonen und ohne Druck zu arbeiten, war aus Sicht des Projektteams wesentlich.

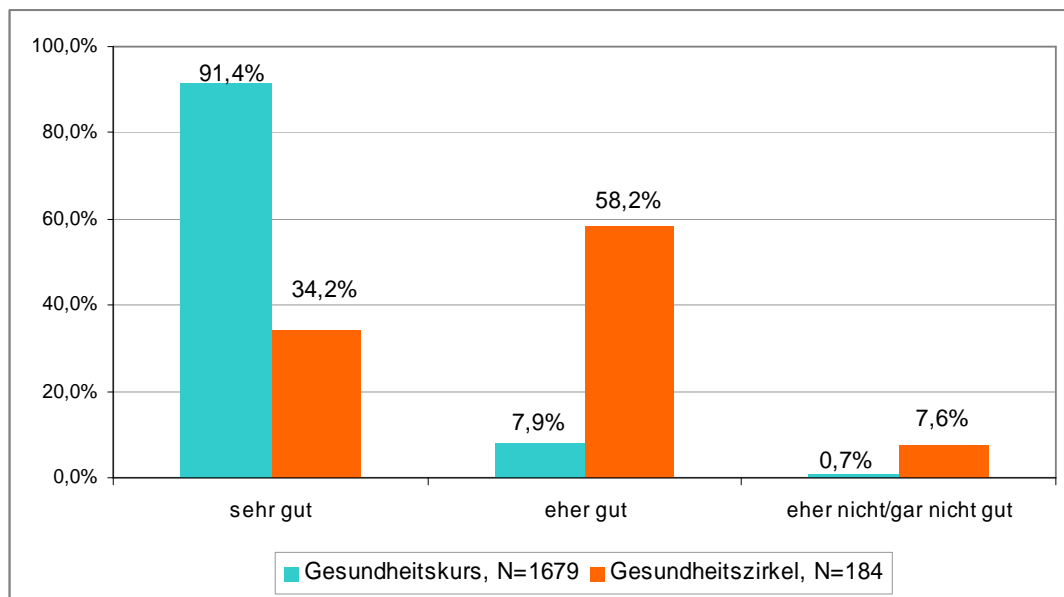
Mundpropaganda spielte sicher auch eine Rolle. Dafür ist die Zufriedenheit mit den Angeboten wesentlich. Zufriedene TeilnehmerInnen kommen wieder⁴ und erzählen anderen davon.

Hohe Zufriedenheit mit den Gesundheitsangeboten

Die Auswertung der Feedback Bögen zeigt eine sehr hohe Zufriedenheit, insbesondere mit den Gesundheitskursen. Auch die Gesundheitszirkel erhielten ein gutes Feedback, der Unterschied zu den Gesundheitskursen hat vermutlich damit zu tun, dass die Form Kurs vertrauter ist und es beim Gesundheitszirkel sehr stark um Selbstreflexion geht, was nicht immer als angenehm empfunden wird.

⁴ In den Feedback Bögen gaben beinahe alle Befragten an, wieder an einem Gesundheitskurs teilnehmen zu wollen.

Zufriedenheit mit Gesundheitskursen und Gesundheitszirkeln: Bewertung der TeilnehmerInnen



Quelle: Feedback Bögen Gesundheitskurse und Gesundheitszirkel

Erfolgreiche Interventionen auf Verhaltensebene

Erfolgreich umgesetzt und dadurch die Zielsetzungen weitgehend erreicht, wurden im Projekt (f)itworks vor allem Interventionen auf der Verhaltensebene. Ausschlaggebend dafür waren insbesondere:

- Der aufsuchende Ansatz: So ging beispielsweise die Projektpraktikantin mit den KursleiterInnen kurz vor Beginn eines Kurses durch die Räumlichkeiten von itworks und „promotete“ das Angebot.
- Die positive Motivation zur Teilnahme ohne Druck; Unverbindlichkeit und Freiwilligkeit wurden hervorgehoben.
- Die sehr wertschätzende Haltung der AkteurInnen von (f)itworks und das intensive Bemühen, eine vertrauensvolle Basis aufzubauen und Vertraulichkeit zuzusichern (keine Koppelung an eine Beurteilung oder Bewertung der Beschäftigungsfähigkeit bzw. keine Koppelung an finanzielle Leistungen)
- Das hohe Engagement und die Professionalität der Durchführenden, die unter teilweise schwierigen Rahmenbedingungen (z.B. Raumsituation, Fluktuation der TeilnehmerInnen) mit einer multipel belasteten und sehr heterogenen Zielgruppe gearbeitet haben
- Die Flexibilität der Durchführenden. Planbarkeit war im Setting kaum gegeben und es galt aktuelle Möglichkeiten aufzugreifen. Die räumliche und organisatorische Nähe der itworks Personalservice GmbH und der ÖSB Consulting GmbH war hier sicher hilfreich.
- Die breite Palette der Gesundheitsförderungsangebote, die unterschiedliche Inhalte und Methoden sowie Einzel- und Gruppensettings umfasste.⁵

⁵ Auch beim Projekt JobFit Regional in Nordrhein Westfalen hat sich die parallele Durchführung von Einzelberatungskontakten und Gruppenangeboten bewährt. Die im Rahmen von JobFit Regional durchgeführte individuelle Gesundheitskompetenzberatung umfasste allerdings vier Beratungstermine.

- Die primäre Orientierung an den Ressourcen und das Bemühen, die Zielgruppe wieder in Kontakt mit ihren Fähigkeiten zu bringen. Dies ist insbesondere zu betonen, da arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen immer wieder ein (latent) defizit-orientierter Ansatz bescheinigt wird.
- Die Maßschneiderung der Kursinhalte und der Kurseinheiten entlang der Wünsche, Interessen und Bedürfnisse der Zielgruppe.

Der Erfolg der geplanten Überführung in den Regelbetrieb von itworks, ein im Sinne der Nachhaltigkeit sehr positives Projektergebnis, wird aus Sicht des Evaluationsteams wesentlich davon abhängen, ob diese herauskristallisierten erfolgsrelevanten Qualitäten weiterhin ausreichend Berücksichtigung finden. Sie waren sicher auch wesentliche Faktoren für die positiven Rückmeldungen der TeilnehmerInnen und die hohen Teilnahmezahlen.

Angebote zeigen Wirkungen bei den TeilnehmerInnen

Die Angebote haben ihre Wirkungen gezeigt. TeilnehmerInnen erzählen von gelockerten Schultern, einem besseren Kennenlernen des Körpers, Linderung von Kreuzschmerzen, Informationszuwachs, mehr Selbstreflexion, höherem Selbstvertrauen, bewussterer Auseinandersetzung mit dem eigenen Leben, weniger Stress u.ä. Die (f)itworks AkteurInnen und itworks MitarbeiterInnen beobachteten Veränderungen in der Körperhaltung und in der Selbstwahrnehmung, Befreiung von Angst, mehr Ausgeglichenheit und Entspannung, Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstwertgefühls, erhöhte Aufgeschlossenheit, Interesse, höhere Lebensfreude.

Noch nachhaltiger wären die gesetzten Impulse bei den TeilnehmerInnen aus Sicht vieler AkteurInnen von (f)itworks, wenn intensiver mit der Zielgruppe gearbeitet hätte werden können, was in dem sehr fluktuierenden Setting Arbeitskräfteüberlassung allerdings nicht möglich war und wenn es noch mehr Angebote im Einzelsetting gegeben hätte. Dies war aufgrund der Förderkriterien des Fonds Gesundes Österreich leider nicht realisierbar, so das Projektteam.

Verbesserung gesundheits- und arbeitsbezogener Variablen

Die beschriebene Verbesserung gesundheitsbezogener Variablen unterstützt auch die Beschäftigungsintegration, so die mehrheitliche Meinung der Befragten. Es konnten im Rahmen von (f)itworks zwar keine statistischen Beweise dafür gesammelt werden, aber es werden Zusammenhänge konstatiert.

Empirische Zusammenhänge konnten beispielsweise im Rahmen von zwei ähnlich angelegten größeren Projekten in Deutschland herauskristallisiert werden.⁶

Verhältnisbezogene Maßnahmen verstärkt berücksichtigen

Eine noch bessere Wirkung von Gesundheitsförderung im arbeitsmarktpolitischen Setting kann aus Sicht der Evaluation durch eine stärkere Fokussierung der Verhältnisebene erreicht werden.

⁶ Die umfassende Evaluierung des Projekts JobFit Regional, in das mehrere Beschäftigungsträger in Nordrhein Westfalen integriert waren, verdeutlicht, dass sich Erfolge sowohl bezüglich gesundheitsbezogener Variablen als auch in Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit und die Vermittlung ergeben. In einem Subprojekt zeigte der Vergleich mit einer Kontrollgruppe eindeutige Effekte der Gesundheitsförderungsangebote für die Wiederaufnahme von Arbeit. Auch beim Projekt AktivA (Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit) in Sachsen war bei der Trainingsgruppe im Vergleich zur Kontrollgruppe eine signifikante Verringerung von körperlichen, psychischen und sozial-kommunikativen Beschwerden und Verbesserungen hinsichtlich sozialer Unterstützung und Selbstwirksamkeitserwartung zu verzeichnen.

Wesentlich sind hier die MitarbeiterInnen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen-trägern. Sie haben nicht nur eine direkte Vorbildwirkung, sondern prägen auch das Arbeits- und Lernumfeld für die TeilnehmerInnen.

Kompetenzaufbau und Entlastung der Schlüsselkräfte

Wichtig ist beispielsweise Gesundheitskompetenz bei den MitarbeiterInnen zu verankern. Arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung ist dann besonders gut realisierbar, wenn das Personal über integrationsrelevantes als auch gesundheitsrelevantes Know-how verfügt⁷. An dieser Stelle kommen ebenso die eigenen Arbeitsbedingungen ins Spiel. Die Qualität der Arbeitsplätze⁸ ist aus Sicht des Evaluationsteams ein wesentlicher Faktor für die Qualität von Maßnahmen.

Es ist bekannt, dass Personen, die im Sozialbereich arbeiten, eine insbesondere psychisch stark belastete Gruppe darstellen⁹. Sie können Gesundheit nur dann glaubhaft vorleben, wenn sie am Arbeitsplatz entsprechend entlastet werden.

Darüber hinaus geht es auch um die betriebliche Infrastruktur und ergonomische Rahmenbedingungen sowohl für die MitarbeiterInnen als auch die TeilnehmerInnen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

Ansatzpunkte bieten bewährte Interventionen aus der Betrieblichen Gesundheitsförderung, die es auf diese Settings zu übertragen gilt. Erfahrungen dazu wurden beispielsweise im Projekt „Gemeinsam G’sund“ der Bildungskoooperative Oberes Waldviertel gesammelt. Aktuell läuft ein anderes Gesundheitsprojekt bei niederösterreichischen Beschäftigungs- und Qualifizierungsträgern, das den Titel „most.Vital“ trägt.

In (f)itworks gab es Ansätze auf der Verhältnisebene wie Schulungsmaßnahmen für die Schlüsselkräfte oder einzelne gesündere Produkte im Speise- und Getränkeautomat, die aus Sicht der (f)itworks AkteurInnen und einiger itworks Schlüsselkräfte allerdings noch ausgebaut hätten werden sollen. Was erreicht wurde, da sind sich alle einig, ist eine Sensibilisierung des Personals und der Führungskräfte beispielsweise über die Fokusgruppen oder die Kommunikation in den Teammeetings.

Zur Verhältnisebene auf einer übergeordneten Stufe lässt sich auch die Initiierung des Wiener Netzwerkes „Arbeitslosigkeit und Gesundheit“ und die Sensibilisierung einer breiteren Fachöffentlichkeit beispielsweise durch die Abschlusstagung zählen.

Arbeitsmarktpolitische Förderbedingungen sind wesentliche Rahmensetzung

Ein Grund für eingeschränkte Interventionen auf der Verhältnisebene, und das wird auch vom Projektteam angeführt, sind die arbeitsmarktpolitischen Förderbedingungen, die durch ein Modellprojekt im Bereich Gesundheitsförderung nicht verändert werden können.

⁷ Einige Projekte im Bereich der Gesundheitsförderung für Arbeit Suchende verfolgen den Weg über eine fundierte Fortbildung der TrainerInnen oder BeraterInnen im Sinne eines MultiplikatorInnenansatzes sehr ausgeprägt, wie beispielsweise das Projekt „Xund und Gscheit“ des bfi Kärnten oder das Projekt AktivA (Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit) in Sachsen.

⁸ Die Qualität von Arbeitsplätzen wird hier umfassend verstanden und umfasst die körperlichen, psychischen und sozialen Dimensionen.

⁹ Eine Befragung von Schlüsselkräften im Rahmen des Projekts „Gemeinsam G’sund“, das vier Beschäftigungsprojekte in Niederösterreich durchgeführt haben, zeigt, dass sich 38% durch die psychische Anforderungen in der Arbeit belastet fühlen. Über 30% sind in ihrer Arbeit immer oder häufig unter Stress (Vgl. Elisabeth Gräfinger, Friederike Weber. Begleitende Evaluierung des Projekts „Gemeinsam G’sund“, Endbericht, Februar 2008, Seite 11)

Verbreitung des Ansatzes empfehlenswert

Zusammenfassend lässt sich sagen: Nicht nur (f)itworks hat gezeigt, dass eine Verschränkung von Gesundheits- und Arbeitsmarktförderung sinnvoll ist. Sie bietet einerseits die Gelegenheit sozial benachteiligte Personen zu erreichen und gesundheitlich zu fördern. Andererseits unterstützt sie das Ziel von Arbeitsmarktförderung, nämlich die Arbeitsmarktintegration. Darüber erhöht gesundheitsförderliche Handlungskompetenz die Chance eines nachhaltigen Verbleibs im Beschäftigungssystem.

Aus Sicht der Evaluation ist eine Verbreitung von Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen empfehlenswert. Es ist notwendig, bei Interventionen für Arbeit Suchende neben Fragen der Qualifizierung und der Optimierung des Arbeitssuchverhaltens ganzheitliche Bewältigungskompetenzen zu vermitteln. Der Fokus liegt vielfach auf den fachlichen und bewerbungsbezogenen Kompetenzen, es gilt darüber hinaus verstärkt körperliche, psychische und soziale Ressourcen zu stärken.

Finanzierung und Abstimmung zweier politischer Handlungsfelder

Wenn es um die Verbreiterung dieses verknüpfenden Ansatzes geht, stellt sich in den Augen der Evaluation einerseits die Frage nach den arbeitsmarktpolitischen Förderbedingungen, insbesondere wenn Gesundheitsförderung nicht nur auf der Verhaltensebene intervenieren soll, andererseits jene nach der Finanzierung bzw. der passenden Kombination unterschiedlicher Finanzquellen.

Eine große Herausforderung ist auch, zwei politische Handlungsfelder mit einer jeweils spezifischen Rechtsgrundlage im Hintergrund und teilweise unterschiedlichen Förderlogiken nicht nur im Rahmen von Modellprojekten, sondern dauerhaft miteinander in Einklang zu bringen und systematische Schnittstellen weiterzuentwickeln.

Daher erscheint es wichtig, den im Rahmen von (f)itworks begonnenen Diskurs von Organisationen bzw. AkteurInnen aus diesen beiden politischen Handlungsfeldern fortzusetzen und integrierte Programme zu entwickeln.