



### abschlussbericht allgemein

#### 1. ein weiterer arbeitsplatz für ein jahr

auf einen arbeitsplatz im sozialintegrativen betrieb gabara kamen 2014 rund fünf interessentinnen aus der zielgruppe (vormals) suchtkranker personen. als im mai 2014 das erreichen der notwendigen spendenmittel zur schaffung eines zusätzlichen qualifikationsplatzes für ein jahr kurz bevorstand, waren der bedarf an arbeitsstellen bzw. trainingsangeboten in gabara und die nachfrage dementsprechend hoch.

nach abschluss des auswahlverfahrens erhielt ein bewerber die chance, sich 12 monate lang auf die rückkehr in den regelarbeitsmarkt vorzubereiten. seine letzte anstellung lag damals mehr als fünf jahre zurück. zur schrittweisen eingliederung in die arbeitsprozesse absolvierte er daher vorweg ein vierwöchiges ams-arbeitstraining. ende juni erfolgte sein übertritt in die vollzeitbeschäftigung in form eines transitarbeitsverhältnisses.

im zuge der allroundqualifizierung wurde der mitarbeiter für die ersten monate in die nähwerkstatt aufgenommen. im oktober wechselte er laut stufenplan und in übereinstimmung mit seinen bisherigen berufserfahrungen in den bereich „verkauf & verwaltung“. sein allgemeinbefinden und seine persönliche lebenssituation machten so unerwartet rasche und deutlich wahrnehmbare fortschritte, dass er schon im dezember vorzeitig in den regelarbeitsmarkt vermittelt werden konnte. mit jahresende verließ der mitarbeiter gabara mit einer neuen anstellung in der administration eines renommierten wiener spitals. anlässlich eines besuches im mai 2015 teilte er mit, dass er in

seine neuen beruflichen aufgaben bereits sehr gut hineingewachsen sei und auch in seinem privatleben sich vieles zum positiven hin entwickelt hat.

durch den frühen austritt wurde der zusätzliche arbeitsplatz in gabarage lange vor ablauf der 12-monatigen projektlaufzeit frei. es wurde daher beschlossen, die arbeitsstelle nochmals für ein weiteres jahr anzubieten und mit den noch übrigen mitteln aus dem projekt „gabarage - 33% für eine zweite chance“, sowie mit 2015 zu generierenden spendengeldern zu finanzieren. der ursprünglich vorgesehene zeitpunkt für das ende der projektumsetzung wurde dadurch bis zum 09.11.2015 hinausgeschoben (siehe mehr dazu unter „wofür wurde das gespendete geld konkret ausgegeben?“).

## **2. eine zweite chance für einen zweiten teilnehmer**

aufgrund des beschäftigungsprogramms „50+“ des ams-wien wurde der trägerverein von gabarage anfang 2015 dazu angehalten, gleichfalls in der zielgruppe von gabarage verstärkt arbeitssuchende über 50 einzustellen. diesem wunsch wurde auch bei der zweiten vergabe des zusätzlichen arbeitsplatzes entsprochen.

ein mitarbeiter über 50 kam anfang april nach einer mehrmonatigen einstiegsphase in den genuss dieses platzes. sein letzter job im regelarbeitsmarkt war noch vor der jahrtausendwende. zur sukzessiven stabilisierung und anhebung der belastbarkeit wurden in seinem fall der anstellung eine fallweise tageweise beschäftigung und ein 30-tägiges ams-arbeitstraining vorangestellt. anschließend wurde der mitarbeiter in ein auf 12 monate befristetes dienstverhältnis auf teilzeitbasis (30-wochenstunden) übernommen. den probemonat hat er sehr erfolgreich absolviert. nach einer grundausbildung in der nähwerkstatt übersiedelte er wegen seines handwerklichen geschicks und seiner feinmotorischen begabung in die schmuckwerkstatt. wegen seines freundlichen auftretens und seiner lebenserfahrung ist er bei seinen kollegInnen und vorgesetzten sehr beliebt und geschätzt.

## **3. inhaltliche schwerpunkte der qualifikation/personalentwicklung und aktivitäten**

in gabarage wird ein umfangreiches und auf die einzelne person individuell zugeschnittenes qualifizierungsprogramm samt personalentwicklung angeboten. ausgangspunkt dafür bildet die vor der aufnahme erhobene vorgeschichte der mitarbeiterinnen. neben suchtspezifischen themen sind die biographien häufig von langzeitarbeitslosigkeit, somatischen und psychiatrischen komorbiditäten, psychosozialen handicaps und bildungsferne geprägt. in der regel bestehen betreuungssettings vor beschäftigungsbeginn in einrichtungen des wiener sucht- und drogenhilfsnetzwerkes. allerdings sind sozialarbeiterische interventionen auch am arbeitsplatz für den umgang mit den diversen problemstellungen erforderlich. gerade bei eintritt in ein vollversicherungspflichtiges dienstverhältnis sehen sich einige mit „plötzlichen“ lohnpfändungen konfrontiert oder es ist seit langer zeit wieder ein ausreichendes budget vorhanden, um schulden zu regulieren. nicht selten verändert sich die wohnsituation oder es kommt zu umstellungen in der substitutionsbehandlung.

nach zuweisung eines arbeitsplatzes im betrieb werden in den arbeitstrainings mit individueller begleitung kontinuierlich handwerklich-technische fähigkeiten, sowie praktische fertigkeiten im verkauf/front office und in der verwaltung geschult. durch den einsatz von peers („erfahrene mitarbeiterinnen“) werden auf augenhöhe weitere, oftmals informelle kenntnisse ausgebaut und trainiert. mit der eingliederung in die arbeitsabläufe steigern die mitarbeiterinnen nicht nur die bereitschaft, sich mit ihrer arbeit zu identifizieren, sondern auch die begeisterungsfähigkeit für ihr eigenes tun. sie erleben einen sinngebenden tagesablauf und soziale integration am arbeitsplatz. durch die teilhabe an der herstellung von nachhaltigen produkten und deren verkauf wird ihr schaffen als nützlich empfunden und das selbstwertgefühl verbessert.

bei übertritt in eine neue qualifikationsstufe werden potentialscreenings durchgeführt. in der bewertung durch die werkstätten-/verkaufsleitung erhalten die mitarbeiterinnen feedback zu den trainierten fähigkeiten und zu ihren schlüsselqualifikationen. mittels zielvereinbarungen werden konkrete persönliche entwicklungsziele bis zum nächsten screening festgelegt. im hinblick auf die spezifischen befähigungen der transitmitarbeiterinnen finden wechsel in andere werkstätten oder in den verkauf statt. nach abschluss aller qualifikationsstufen werden die potentialscreenings ausgewertet und den mitarbeiterinnen von einer externen unternehmensberatung ein zertifikat ausgestellt.

die bei einstieg von neuen mitarbeiterinnen durchgeführten kompetenzbilanzen legen den grundstein für die auseinandersetzung mit in frage kommenden berufsfeldern bis hin zur ausarbeitung konkreter berufs- oder ausbildungsziele. unterstützt und begleitet werden sie unter anderem bei der beschaffung von informationen zu berufsbildern, zu aus- und weiterbildungsangeboten, sowie bei der suche nach praktikumsplätzen in anderen betrieben. schon im vorfeld zur eigentlichen outplacementphase (=aktive jobsuche in den letzten drei beschäftigungsmonaten) werden damit potentielle wege in die berufliche zukunft skizziert.

im wochenrhythmus werden workshops für die mitarbeiterinnen abgehalten. arbeitsmarktrelevante materien werden theoretisch aufbereitet und mit situationen aus dem persönlichen arbeitsalltag verglichen. ereignisse der jeweils vergangenen woche werden unter den mitarbeiterinnen diskutiert und ausgetauscht.

in den monatlich stattfindenden sozialpädagogischen gruppen stehen die unterschiedlichen aspekte der lebenslagen der teilnehmerInnen im vordergrund. beziehungsebenen im arbeitsalltag, werteorientierungen und handlungsalternativen für individuelle problemlagen werden angesprochen und interaktiv bearbeitet.

seit märz 2015 wird in einer reihe von workshops die „gesundheitsförderung“ stärker in den mittelpunkt gerückt und die vernetzungsarbeit mit bewegungsangeboten in der freizeit intensiviert. so erhalten zum beispiel die mitarbeiterinnen bei exkursionen in kleingruppen die möglichkeit, sich über die vielfältigen sport-, freizeit- und kulturaktivitäten des gemeinnützigen vereins „login“ zu informieren und probeweise bei einem körpertraining mitzumachen.

in mehrtägigen produktentwicklungsworkshops trainieren die mitarbeiterInnen vierteljährlich methodische und kognitive fähigkeiten. über die planung bis hin zur verwirklichung von produktideen erfahren sich die teilnehmerinnen als kreativ, selbstbewusst und lösungsorientiert. sbei den letzten produktentwicklungsworkshops wurden als ausgangsmaterialien kunststoffe, metalle, holz, textilstoffe und planen zur verfügung gestellt. gleich mehrere prototypen wurden für die weiterentwicklung zur produktreife ausgewählt, darunter ein tabakbeutel, sowie ein lampenschirm aus filmstreifen.

### **welchen gesellschaftspolitischen zweck hat das projekt erfüllt?**

gabarage konnte bislang die (re-)integration von (ehemals) suchtkranken menschen in den regularbeitsmarkt als arbeitsmarktpolitischen und sozialen auftrag nur im rahmen der zur verfügung gestellten öffentlichen fördermittel und der zu erwirtschaftenden eigenerlöse erfüllen. durch die gelungene projektfinanzierung erhielten zwei weitere mitarbeiter die chance, konkret an den eigenen perspektiven für die rückkehr ins berufsleben zu „arbeiten“.

für die dabei begleiteten und betreuten mitarbeiter bedeutet(e) das neben einem geregelten und fairen einkommen: multifaktorielle vermittlungshemmnisse auf dem arbeitsmarkt werden beseitigt. stabilität und kontinuierität am arbeitsplatz nehmen zu. konzentrations- und leistungsfähigkeit, durchhaltevermögen, genauigkeit, zielorientierung und eigenverantwortung werden gefördert und gesteigert. die eigene kreativität erweitert die flexibilität im denken. das selbstwertgefühl wird aufgebaut und soziale interaktion positiv erlebt. die gestärkten persönlichen kompetenzen tragen zusammen mit dem arbeitstraining wesentlich dazu bei, wieder regelmäßig einer beschäftigung nachzugehen. durch die sich verändernde lebenssituation und den zuwachs an sozialen aktivitäten entfernen sich die mitarbeiter immer mehr vom rand der gesellschaft.

über den zusätzlichen arbeitsplatz in gabarage hat ein langzeitarbeitsloser mitarbeiter mit einer suchtkrankheit in seiner vorgeschichte zurück in den ersten arbeitsmarkt gefunden und das weitaus früher als angenommen. der zweite teilnehmer durchläuft gerade die qualifikation und wird hoffentlich bald seinem vorgänger in die arbeitswelt nachfolgen.

### **wie waren reaktionen anderer zu diesem projekt?**

gabarage hat seine werkstätten, den verkauf und die verwaltung an einem zentralen standort in wien, im vierten bezirk, untergebracht. die besucherinnen des shops nehmen so unmittelbar wahr, was von den mitarbeiterinnen aus restmaterialien oder weggeworfenen dingen produziert wird. die palette reicht von allerlei taschen, handyhüllen, geldbörsen aus planenmaterial, über schmuck, möbel, lampen, bis hin zu accessoires für den wohn- oder outdoorbereich. die qualität der hergestellten produkte ist so hoch, dass ein kaufmotiv, „eine gute sache zu unterstützen“, erst gar nicht entsteht. neukundinnen reagieren immer wieder sehr erstaunt, welche personengruppe für die fertigung verantwortlich zeichnet. die rückmeldungen fallen dann meist sehr positiv aus. im verkauf beschäftigte mitarbeiterinnen aus dem qualifikationsprogramm leisten einen persönlichen beitrug zur entstigmatisierung der zielgruppe von gabarage.

das thema „upcycling“ liegt aktuell sehr im trend und wird daher von den medien häufig aufgegriffen. die oft als „stylish“ und „cool“ vorgestellten produkte sind besonders geeignete werbeträger für den breitgefächerten projektgedanken von gabarage und gleichzeitig nachweis, dass sich ökologie, design und soziale integration in einem betrieb vereinen lassen.

durch die vielseitige berichterstattung steigt der bekanntheitsgrad von gabarage, anfragen von potentiellen kundinnen und unternehmen mehren sich und damit wächst auch das interesse in der öffentlichkeit für die ziele und das tun von gabarage. die folgende liste enthält einen auszug aus den medialen berichten/erwähnungen über gabarage (print/online/radio/tv) 2014 und 2015:

#### printmedien

- wien energie magazin, nr. 04/2014 - „alles braucht eine zweite chance“
- gesunde stadt magazin, frühling 2014 - „integration statt endstation“
- kurier, 19.9.2014 - „grüner kreis – suchttherapie im designhotel“
- wiener bezirksblatt (wieden), 26.10.2014 - „kreatives sozialprojekt – einzigartige möbel aus müll“
- gewinn beilage „top gewinn“, 8.11.2014 - „upcycling – vom abfall zum designerstück“
- kronenzeitung beilage „grüne krone“, 26.11.2014 - „design - weg mit dem drec“
- bz wiener bezirkszeitung wieden, 11.2.2015 – „aus müll wird kunst“
- format, 9.3.2015 - „hotel magdas: social business als musterbeispiel“
- medianet retail, 29.5.2015 - “shop des monats - schau mal, die tolle vase, die ist ja voll aus müll!
- discover germany, juni 2015- advertorial in „design guide austria 2015“

#### internet

- juni 2014 - <https://www.respect.at/site/angebote/trigos/article/6522.html> - für respect von gabarage gestaltete trigos trophäen
- september 2014 - <http://kurier.at/wirtschaft/marktplatz/upcycling-abfall-auf-neuen-wegen/83.087.998> - „abfall auf neuen wegen“
- dezember 2014 - <http://www.biologisch.at/regional-news/wien/item/1236-gabarage-upcycling-gegen-die-wegwerfmentalitaet> - „gabarage: upcycling gegen die wegwerfmentalität“
- märz 2015 - <http://www.upcycledzine.com/delight-traffic-light-lenses-lamp-by-gabarage/> - delight: traffic light lenses lamp by gabarage

## radio

- april 2015 - radio stephansdom, „vom müll zum möbel“
- april 2015 - radio monocle24, gabarage zum thema „reintegration am arbeitsmarkt“

## tv-berichte

- oktober 2014 - pro7, galileo upcycling-beitrag, gabarage mit herstellung der “de\_escalator” möbel
- märz 2015 - w24, interview gabriele gottwald-nathaniel zu konzertreihe unplugged@gabarage
- mai 2015 – lyoness.tv – beitrag über den shop von gabarage
- mai 2015 – w24 - gabarage und schon schön, fitting für life ball (markus rumelhart, manuel bräuhöfer)
- juni 2015 – orf – wien heute - beitrag über song contest taschen von gabarage
- juli 2015 – orf – heute leben - recycling design- das sozialprojekt gabarage

## **wofür wurde das gespendete geld konkret ausgegeben?**

durch die frühzeitige vermittlung des ursprünglich aufgenommenen mitarbeiters und die hereinnahme eines weiteren teilnehmers im april 2015 hat sich die laufzeit für den zusätzlichen qualifikationsplatz verlängert. zum stichtag 31.05.2015 wurden von den spendengeldern 4.623,57 euro für die verbleibenden 33% der lohn- und lohnnebenkosten der beiden mitarbeiter verwendet. die noch vorhandenen mittel von respekt.net über 2.964,43 euro wurden bis zum 09.11.2015 zur gänze aufgebraucht.