

INDI

INDIVIDUALISIERTES ARBEITSTRAINING



Psychosoziale Zentren gGmbH
Wege zur psychischen Gesundheit.

Jahresbericht 2021

Qualifizierungsprojekt
INDI - Individualisiertes Arbeitstraining
(Zeitraum 01.01.2021-31.12.2021)

Autorin: Mag.^a Daniela Schmidt



www.psz.co.at

Stand: 31. Dezember 2021

Gefördert durch:



Gefördert von:
Fonds Soziales Wien,
aus Mitteln der Stadt Wien.

 Sozialministeriumservice

Inhalt

1. Zusammenfassende Rückschau und Entwicklungen 2021	3
2. Gegenüberstellung: Erfolge/Teilnahmen Konzept vs. Realität	4
3. Rahmenbedingungen: Unterschiede zu 2020?	5
4. Auslastung 2021: Einflüsse und Herausforderungen	6
5. Kooperation und Vernetzung, Ablauf und Bewertung	6
6. Welche Schwerpunkte konnten im vergangenen Jahr gesetzt werden?	7
7. Zielgruppe: Themen, Herausforderungen, Besonderheiten	7
7.1 Beschreibung der Teilnehmer*innen	7
7.2 Art der Behinderung	8
7.3 Krankenstandstage.....	8
7.4 Arbeitstrainings in Unternehmen.....	9
7.5 Arbeitspsychologische Testungen	9
8. Wahrnehmungen/Entwicklungen zu Abbrüchen (Begründungen für Abbrüche)?....	10
9. Was sind die größten Lücken in der Angebotslandschaft, aus Projektsicht?	10
10. Personelles	11
11. Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming, Diversity, Disability	11
12. Welche Aktivitäten wurden im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt?	11
13. MBI/BeFIT/MAB: Herausforderungen bei der Bedienung der Datenbanken?.....	12
14. Änderungen oder anstehende Änderungen in der Infrastruktur.....	12
15. Mögliche Themen und Visionen für die Folgejahre	12
16. Teilnehmer*innen: Zuweisungen, Warteliste, Fallbeispiele.....	12
17. Was wird zur Sicherung der Qualität unternommen?	14
18. Was noch zu erwähnen wäre.....	14
19. Maßnahmenspezifische Fragen	15
20. Beilage, Kursblatt Qualifizierungsprojekt INDI	16

1. Zusammenfassende Rückschau und Entwicklungen 2021

Zusammenfassende Rückschau und Entwicklungen im Jahr 2021 (inhaltliche Erfolge, Spezifika und Herausforderungen).

Das Jahr 2021 war so wie 2020 stark geprägt von der COVID-19 Pandemie. Die neuerlichen Lockdowns in der ersten Jahreshälfte und im November/Dezember hatten Auswirkungen auf die Nachbesetzungen, den täglichen Ablauf und die Arbeitsmarktsituation für unsere Teilnehmer*innen.

Besonders hervorzuheben ist, dass INDI trotz der anhaltenden pandemischen Situation eine **Überreichung der vereinbarten Ziele** erlangen konnte.

Um die Sicherheit vor Ort gewährleisten zu können wurde das Mehr-Ebenen-Angebot weitergeführt. Präsenz vor Ort und die Arbeit in Gruppentrainings war außer in Lockdown-Zeiten durchgängig möglich und virtuelle und Webinar-Angebote rundeten das Angebot von INDI so ab, dass alle Teilnehmer*innen weiterhin stabilisierend begleitet werden konnten und an ihren Zielen weiterarbeiten konnten.

Des Weiteren konnten wir im Frühjahr einen erfolgreichen **Pilotversuch** mit einer **e-Learning Plattform** durchführen. Der Ausbau unserer digitalen Angebote ist bereits gestartet und kann in Zukunft eine ideale Ergänzung zu unseren unterschiedlichen Angeboten darstellen. Ein schrittweiser Ausbau ist für 2022 in Planung.

Bei den externen **Arbeitstrainings** verzeichneten wir in der ersten Jahreshälfte aufgrund des langen Lockdowns einen Rückgang, den wir in intensiver Kooperation mit unseren Unternehmenskontakten weitestgehend ausgleichen konnten. So war es möglich, dass INDI-Trainees 414 Tage in Arbeitstrainings absolvierten.

Auch bei den **Nachbesetzungen** und in der **Abbruchstatistik** war die verunsicherte Lage mit den Verordnungen und Lockerungen spürbar. Einige potentielle Kandidat*innen konnten nicht einsteigen, da sie eine Verschlechterung ihrer Symptomatik erlebten und vorher Rehaprozesse anstrebten. Auch fiel es mehreren schwer sich vorzustellen regelmäßig zu INDI zu fahren – dies betraf vor allem die Zeiten mit sehr hohen Infektionszahlen. Ausstiege innerhalb der Probezeit sind gestiegen und hatten meist gesundheitliche oder Belastungsgründe sowie erlebten die Teilnehmer*innen Schwierigkeiten mit der Regelmäßigkeit bei INDI. Die Auslastung konnte trotzdem hoch gehalten werden, wenn auch Nachbesetzungen zum Teil verzögert stattfanden.

Besonders erwähnenswert sind die **öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten**, die dieses Jahr gesetzt wurden, um Kooperationen erhalten zu können und auszubauen. So ist beispielsweise ein Hörbuch zum Vorlesetag entstanden, das Yarn Bombing - eine interaktive Kunstinstallation - wurde zum Tag der seelischen Gesundheit erfolgreich mit dem Volkskundemuseum durchgeführt sowie mehrere Online-Unternehmensvorträge in Kooperation mit ibi Arbeitsassistenten durchgeführt.

2. Gegenüberstellung: Erfolge/Teilnahmen Konzept vs. Realität

Anzahl der Teilnahmen lt. MBI: 48 Personen, 25 Austritte insgesamt (davon 9 innerhalb der Probezeit – sind in der Vermittlungsquote nicht berücksichtigt)

Anzahl der Erfolge lt. Konzept: 33,3% Vermittlungserfolg (1. AM inkl. Geringfügigkeit, 2. AM, Qualifizierung)

Anzahl der Erfolge lt. MBI: 62,5 % (1. AM inkl. Geringfügigkeit, 2. AM, Qualifizierung)

Austrittsart	Anzahl Personen	Vermittlungsquote
Arbeitsaufnahme 1. Arbeitsmarkt	3	62,5%
Arbeitsaufnahme Geringfügigkeit	1	
Arbeitsaufnahme 2. Arbeitsmarkt	3	
Ausbildung / Qualifizierung	3	
Zeitablauf	3	
Abbruch nach absolvierter Probezeit	3	
Abbruch innerhalb Probezeit	9	
Aufnahme Selbständigkeit	0	

Für 10 Personen war eine Zielerreichung gemäß INDI Ziele möglich:

1. Fr. B. konnte bisher noch keine Ausbildung zu einem positiven Abschluss bringen, obwohl ihr dies persönlich sehr wichtig wäre. Sie konnte schrittweise ihr Durchhaltevermögen, ihre Stabilität und ihre Motivation trainieren und festigen. Nach berufsorientierenden Arbeitstrainings absolvierte sie erfolgreich eine Ausbildung als Kindergartenassistent*in.
2. Hr. S. wollte eine Heimhilfe-Ausbildung beginnen, hat dies in Arbeitstrainings erarbeitet und ein Aufnahmeprozedere bewältigt. Leider wurde er nicht in die Ausbildung aufgenommen. Dies führte zu einer Frustrierung seines Berufswunsches. Er begann als Alternative bei einem Caritas SÖB und möchte nach einer Stabilisierungsphase einen neuerlichen Versuch für das Aufnahmeprozedere in der Heimhilfe-Ausbildung starten.
3. Fr. H. formulierte ihre Ziele besonders in den Bereichen Aufbau von Stresstoleranz, Belastbarkeit und einer beruflichen Identität. Nach einem Prozess mit Berufsorientierung und Arbeitstrainings begann und absolvierte Fr. H eine Ausbildung als Kindergartenassistentin und Kindergartenbetreuer*in.
4. Hr. HM schilderte Schwierigkeiten aus früheren Dienstverhältnissen, die dazu führten, dass ihm das Zutrauen für eine neuerliche Tätigkeit fehlte. Dies konnte erfolgreich in den Coachings und Trainings

erarbeitet und aufgebaut werden. Als erster Einstieg für eine längere Tätigkeit begann er bei einem SÖB.

5. Fr. C. kam aus einer Zeit der langen Erwerbslosigkeit zu INDI. Sie konnte rasch den Wunsch eines Einstieges im Sozialbereich besonders im Bereich Besuchsdienst formulieren. Nach Stabilisierung ihrer Arbeitsfertigkeiten startete sie beim SÖB Visitas.
6. Fr. BL kam mit einem Uniabschluss und einer geringfügigen Tätigkeit zu INDI. Sie traute sich allerdings aufgrund immer wieder auftretender Symptome keine Aufstockung der Stunden zu und war sich über das eigentlich angestrebte Berufsfeld nicht sicher. Im Rahmen von Trainingssituationen erarbeitete sie sich mehr Strategien auch in Arbeitssituationen mit auftretenden Symptomen umzugehen und Ressourcen zu nutzen. In Arbeitstraining festigte sie ihre Fähigkeiten. Ein intensiver Bewerbungsprozess führte leider nicht zum Erfolg, sie konnte aber bei Ausstieg von INDI ein bezahltes Praktikum von mehreren Monaten starten um noch mehr berufliche Erfahrung zu sammeln.
7. Fr. BB kam zu INDI nach einer Reihe negativer Arbeitserlebnisse, die sie im Alltag stark belasteten. Nach Erarbeitung von unterschiedlichen Strategien und Übungssituationen absolvierte Fr. BB erfolgreich mehrere Arbeitstrainings im Bürobereich. Die gemachten positiven Erfahrungen unterstützen sie im anschließenden Bewerbungsprozess. Fr. BB setzte sich mit einem vorgelagerten Arbeitstraining erfolgreich in einem Bewerbungsprozess durch und startete einen Job im Büro.
8. Fr. BD setzte sich als Ziel bei INDI ihre Belastbarkeit zu trainieren und ihren Selbstwert zu steigern. Des Weiteren ging es mit ihr darum ihre bisherigen Tätigkeitsbereiche zu evaluieren um die nachhaltigste Möglichkeit für einen erneuten Berufseinstieg zu definieren. Nach einem sehr erfolgreichen Arbeitstraining im Bereich der Sozialpädagogik wurde Fr. BD in ein Dienstverhältnis übernommen.
9. Fr. BS hatte Schwierigkeiten in die regelmäßige Struktur von INDI einzutreten. In den Coachings wurde intensiv am Aufbau eines Tagesrhythmus gearbeitet. Im Rahmen einer Helferkonferenz mit Fr. BS' Unterstützersystems wurden die beruflichen Ziele reflektiert und es wurden Möglichkeiten einer Geringfügigkeit in den Fokus gerückt. Fr BS stieg innerhalb der Probezeit aus und fing als ersten guten Schritt Richtung Berufstätigkeit eine geringfügige Beschäftigung am Abend an. Dies kam auch ihrem Rhythmus entgegen.
10. Hr. GS brachte Studienerfahrungen in mehreren Bereichen mit. Arbeitserfahrungen waren bisher wenige vorhanden aufgrund einer unklaren Berufsorientierung. Dies war neben den Themen Belastbarkeit aufbauen und Erprobung der Arbeitsleistung ein Hauptziel für Herrn GS. Eine besondere Herausforderung für ihn war die vielen Interessen und Begabungen in Berufsbilder zu fokussieren. Nach einer intensiven Berufsorientierung entschied sich Hr GS für eine Ausbildung über das BAZ im Bereich Zerspanungstechnik.

3. Rahmenbedingungen: Unterschiede zu 2020?

Was sind die Unterschiede zum Jahr 2020? Gab es eine Änderung der Rahmenbedingungen (SMS, AMS, PVA, FSW) und hatte diese Auswirkungen auf das Projekt?

Es gab keine Änderungen der Voraussetzungen durch die Fördergeber*innen (FSW, SMS) oder Kooperationspartner*innen (AMS, PVA). Die COVID-19-Pandemie und deren Bewältigung stellte aber auch in diesem Jahr den zentralen Fokus dar. Dies hatte Auswirkungen auf die Neu-Aufnahmen, die Abbrüche, die Austritte sowie den generellen Ablauf des Projektes. Die im letzten Jahr angepassten

Prozesse und Abläufe halfen auf die Veränderungen in den Verordnungen rasch einzugehen und mit den Teilnehmer*innen weiterhin an ihren Zielsetzungen arbeiten zu können.

4. Auslastung 2021: Einflüsse und Herausforderungen

Was sind die Einflüsse und Herausforderungen bez. der Auslastung 2021 (Zubuchungen des AMS)?

Es gibt seit der Konzeptänderung 2019 und laut Fördervereinbarung keinerlei Zubuchungen mehr durch das AMS. Die Zuweisungsstatistik befindet sich unter Punkt 16.

Offene Plätze werden bei frei werden sofort nachbesetzt. Es zeigte sich jedoch, dass mehrere Personen aufgrund der COVID-19 Situation nicht aufgenommen werden wollten, da sie befürchteten nicht stabil genug zu sein um regelmäßig teilzunehmen. Es kam daher vereinzelt zu Verzögerungen besonders in Lockdown-Zeiten. Die Auslastung konnte trotz allem mit 98% hochgehalten werden.

Bei 6 Teilnehmer*innen wurden Förderverlängerungen aufgrund der COVID-Situation angesucht und bewilligt um eine Zielerreichung noch positiv zu unterstützen.

5. Kooperation und Vernetzung, Ablauf und Bewertung

Welche Kooperationen und Vernetzungen gab es in dem Jahr und wie sind diese abgelaufen und zu bewerten?

Bei INDI findet Vernetzung fallspezifisch und übergeordnet, auf Mitarbeiter*innen- wie auf Leitungsebene statt. Es werden regelmäßig Vernetzungen mit anderen Teams organisiert um die Zusammenarbeit und den Informationsfluss zwischen uns und den unterschiedlichen Organisationen in der Wiener Soziallandschaft zu stärken. Darüber hinaus sind INDI Mitarbeiter*innen regelmäßig auf größeren Vernetzungsveranstaltungen anzutreffen und erweitern sowohl das Unternehmensnetzwerk als auch das Kooperationspartner*innen-Netzwerk laufend. Anlassbezogen werden mit den Teilnehmer*innen Helfer*innenkonferenzen organisiert, um die bestmögliche Unterstützung in den beruflichen Belangen unserer Teilnehmer*innen sicher zu stellen. COVID-19 – bedingt wurden Vernetzungen mit Präsenz ausgesetzt. Fallweise fanden Austausch-Telefonate mit Partner*innen statt. Dies umfasste:

- Ansprechpartner*innen der Fördergeber (FSW & SMS)
- FSW – Case Management, Fachbereich Behindertenarbeit, Mobilität und Beratung
- AMS RGSen – Berater*innen und Reha-Expert*innen
- PSZ-interne Vernetzungen mit ibi Arbeitsassistenten, werkRäume und a.t.z.
- Reha-Netzwerk
- Tagesklinik Otto Wagner Spital und Kh Nord, fit2work, HPE, Das Band, Jugend am Werk, Haus aktiv, Volkshilfe SÖB, wienwork, ÖHTB, Integrationsfachdienst Jobwärts, Arbeit plus Wien, BBRZ und BBRZmed, Jugendcoaching, Arbeitsassistenten, Disflex Albatross, Trendwerk, Wiener Hilfswerk
- verschiedene Fachärzt*innen und Psychotherapeut*innen sowie PSD Wien
- zahlreiche Unternehmenskontakte

6. Welche Schwerpunkte konnten im vergangenen Jahr gesetzt werden?

- Einführung und Durchführung eines e-Learning - Piloten zur Ergänzung unseres Angebotes vor Ort. Einarbeitung dieser digitalen Strategie in das Konzept für 2022.
- Unternehmenspflege: die Herausforderungen der Krise erforderten ein besonderes Augenmerk auf die Unternehmenskontaktpflege, um Arbeitstrainings zwischen den Lockdowns gut organisieren zu können und in enger intensiver Arbeit mit den Unternehmen hier Chancen für die Teilnehmer*innen zu ermöglichen – siehe hier auch unter dem Punkt Öffentlichkeitsarbeit.

7. Zielgruppe: Themen, Herausforderungen, Besonderheiten

Zielgruppe: Welche Themen/Herausforderungen waren wesentlich?

Wie kann die Zielgruppe generell in diesem Jahr beschrieben werden (Besonderheiten, Alter, Qualifikation, Behinderung, Geschlecht)?

7.1 Beschreibung der Teilnehmer*innen

Alter	Anzahl Personen	%
18-29 Jahre	12	25,0
30-39 Jahre	21	43,8
40-49 Jahre	11	22,9
50-55 Jahre	4	8,3

Geschlecht	Anzahl Personen	%
Weiblich	28	58,4
Männlich	20	41,6
Divers	0	0

Eingangsqualifikation	Anzahl Personen	%
ohne positiven Schulabschluss	1	2,1
Allgemeine Sonderschule	0	0
Pflichtschule	4	8,3
Mittlere Schule	7	14,6
Höhere Schule	18	37,5
Lehrabschluss	11	23,0

Meisterprüfung	1	2,1
Universität/Fachhochschule	6	12,5
Unbekannt	0	0

7.2 Art der Behinderung

Wie im Konzept festgelegt nehmen bei INDI zu 100% Personen mit diagnostizierter psychischer Erkrankung teil. 31 der insgesamt 48 Personen verzeichneten 2021 Mehrfachdiagnosen aus dem Bereich der F-Gruppe (ICD 10).

ICD-10	Beschreibung	%
F0	organische, einschließl. symptomatischer psychischer Störungen	0
F1	psychische u. Verhaltensstörungen d. psychotrope Substanzen	14,6
F2	Schizophrenie, schizotype und wahnhaftige Störungen	10,4
F3	affektive Störungen (Manien, Bipolare Störung, Depressionen)	72,9
F4	neurotische, Belastungs- somatoforme Störungen (phobische, dissoziative, Panik-Zwangsstörungen)	68,8
F5	Verhaltensauffälligkeiten mit körperliche Störungen (Essen, Schlafen)	6,3
F6	Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	33,4
F7	Intelligenzminderung	0
F8	Entwicklungsstörungen (Sprechen, Sprache, schulische Fertigkeiten, Motorik, Autismus)	0
F9	organische, einschließl. symptomatischer psychischer Störungen	2,1

7.3 Krankenstandstage

Die Krankenstandstage schwanken bei den INDI Teilnehmer*innen aufgrund der unterschiedlichen gesundheitlichen Problemlagen sehr stark.

Anzahl Personen	Tage gesamt	Schnitt. Tage pro Tn	Schwankungsbreite
48	384	8,9	0 – 76 Tage

7.4 Arbeitstrainings in Unternehmen

Zur praktischen Erprobung werden Arbeitstrainings in Unternehmen durchgeführt. Insgesamt haben INDI Teilnehmer*innen im Jahr 2021 **22 Arbeitstrainings** in **17 verschiedenen Unternehmen** absolviert. Insgesamt haben damit die Teilnehmer*innen **414 Tage** in Arbeitstrainings verbracht. Im Jahr 2020 waren es im gleichen Zeitraum 436 AT-Tage im Jahr 2019 657 Tage. Es konnten zu den meisten Unternehmenspartner*innen trotz der schwierigen Lage aufgrund der COVID-Krise gute Kontakte erhalten werden. Zu beobachten ist, dass bei einigen Unternehmen erst im Laufe des Jahres wieder Arbeitstrainings möglich waren. Dies betraf vor Allem den Sozialbereich, der erst mit den höheren Sicherheitsbestimmungen am Arbeitsplatz wieder externe Personen für Arbeitstrainings zuließ. Die genaue Aufstellung der **17 Betriebe** und Tätigkeiten sieht wie folgt aus:

Unternehmen	Anzahl Pers.	Tage	Branche	Tätigkeit
Ergotherapieverband	2	44	Sozial	Bürotätigkeit
Thalia	2	28	Handel	Warenübernahme
Vello bike	2	27	Fahrradwerkstätte	Montagetätigkeiten
Gärtnerei Ganger	1	15	Handel	Lagermitarbeit
Recycling Kosmos	2	21	Ferienbetreuung	Mitarbeit bei Workshops
Sonnberg3	2	41	Vertrieb & Marketing	Büromitarbeit
Weber	1	30	Zerspanungstechnik	Werkstatt
FEM	1	18	Soziales	Öffentlichkeitsarbeit
Rotes Kreuz	1	15	Soziales	Lager & Ausgabe
Fortuna	1	32	Soziales	Senior*innenanimation
KoMit	1	27	Soziales	Behindertenbetreuung
Wiener Hilfswerk	1	13	Soziales	Mitarbeit second Hand
Caritas Wien	1	42	Soziales	Büromitarbeit
Sozialmarkt	1	12	Soziales	Handel
Verein GIN	1	32	Soziales	Mitarbeit Wohngemeinschaft
Berufsausbildungszentrum Wien	1	6	Metallberufe	Zerspanungstechnik
Böhringer	1	12	Pharma	Büromitarbeit
Summe (17 Unternehmen)	22	414		

7.5 Arbeitspsychologische Testungen

Bei INDI werden psychologische Testverfahren eingesetzt mit dem Ziel einerseits die Entwicklungen der Teilnehmer*innen auf arbeitspsychologische Ebene für die Teilnehmer*innen selbst nachvollziehbar zu machen und andererseits die Zielarbeit für Coaching und Outplacement zu unterstützen. Die Teilnehmer*innen werden einmal in der Probezeit getestet und einmal nach einem Jahr bei INDI. Folgende

Testverfahren werden dabei regelmäßig eingesetzt: OAFP (Osnabrücker Arbeitsfähigkeitenprofil), DAKT (Differentieller Aufmerksamkeitstest), AHA (Arbeitshaltungen).

Aufgrund der lang andauernden Lockdownbestimmungen konnten die Testungen nicht in dem üblichen Ausmaß stattfinden. Die Auswertung der Ergebnisse zeigen, dass die Trainingsgebiete unserer Teilnehmer*innen vor allem in folgenden Bereichen liegen: in der sozialen Kommunikation, in der Entschlussfreudigkeit sowie im Durchhaltevermögen.

8. Wahrnehmungen/Entwicklungen zu Abbrüchen (Begründungen für Abbrüche)?

Insgesamt ist die gesundheitliche Stabilität der Teilnehmer*innen Hauptabbruchgrund bei INDI. Bei allen Abbrüchen werden gemeinsam mit der betreffenden Person alternative Perspektiven erarbeitet, die meist in medizinische-, therapeutische- oder Beratungsangebote führen.

9 Personen stiegen im Rahmen der Probezeit bei INDI aus. Gründe waren: Umgang mit privaten Belastungssituationen, gesundheitliche Stabilität, Umgang mit der Tagesstruktur und dem regelmäßigen Rhythmus bei INDI. Besonders aufgrund der coronabedingten Maßnahmen, vorgegeben durch die Verordnungen konnte beobachtet werden, dass das lockerere Gruppengefüge und die Reduktion der Kontakte weniger Halt gegeben hat und dadurch Abbrüche begünstigte.

3 Personen stiegen nach der Probezeit bei INDI aus:

1 Person konnte vermittelt werden. Das Dienstverhältnis wurde allerdings innerhalb der Probezeit beendet und die Teilnehmerin startete erneut bei INDI.

1 Person stieg nach absolvierter Probezeit aus, da die Teilnahme bei INDI nicht bewilligt wurde.

1 Person entwickelte mit der fortschreitenden Dauer von INDI Schwierigkeiten zielrelevante Schritte umzusetzen und sich an die Rahmenbedingungen von INDI zu halten. Der Teilnehmer entschied sich für einen frühzeitigen Ausstieg.

9. Was sind die größten Lücken in der Angebotslandschaft, aus Projektsicht?

Die Nachfrage nach Plätzen bei INDI ist hoch – die speziell entwickelte Zusammensetzung unseres Angebotes mit der spezifischen Zielgruppe - Menschen mit einer psychischen Erkrankung-, macht es einzigartig in der Wiener Soziallandschaft. Derzeit können wir die zudem noch weiter steigende Nachfrage nicht komplett abdecken.

Wir erleben in der Praxis, dass Teilnehmer*innen in der Adoleszenz und im jungen Erwachsenenalter bis hin zum 30. Lebensjahr eine intensivere und zielgruppengerechte Begleitung benötigen. Abbrüche in dieser Altersgruppe geschehen in erster Linie aufgrund von Problemen mit der regelmäßigen (pünktlichen) Anwesenheit, dem Stundenausmaß und der Verlässlichkeit. Die Anfrage von Personen aus dieser Altersgruppe bei INDI ist steigend. 2021 gehörten 25 % der Teilnehmer*innen zu dieser Altersgruppe.

Des Weiteren beobachten wir eine Lücke in der Qualifizierungsassistenz. Wenn wir erwachsene Menschen in eine Ausbildung oder weitere Qualifizierung begleiten, gibt es keinerlei beratende

Anschlussperspektiven. Auftretende Herausforderungen während der Ausbildung/Qualifizierung wie verstärkt auftretende Krankheitssymptome, Lernschwierigkeiten, soziale Schwierigkeiten, müssen alleine bestritten werden. Es ist uns bei INDI ein hohes Anliegen auch in Ausbildungskontexten eine nachhaltige Inklusion in eine weitere berufliche Tätigkeit zu ermöglichen. Eine weiterführende Unterstützung in Ausbildungskontexten kann dies gewinnbringend unterstützen und Abbrüche von Qualifizierungen und Ausbildungen verhindern.

10. Personelles

- **Änderungen:** Nachbesetzung einer Position aufgrund einer Pensionierung, Start einer administrativen Kraft und einer neuen Reinigungskraft.
- **Fortbildungen, geplant (lt. Konzept) – realisiert:** Es sind keine geplanten Fortbildungen im Konzept festgelegt. Einzelne individuelle Fortbildungen haben die Mitarbeiter*innen virtuell besucht. Themen waren hier besonders: „online zusammen arbeiten“, Bewerbung 4.0, spezifische Fortbildungen zu Krankheitsbildern, Umgang mit Krisen sowie Gender und Diversity-Themen
- **Teambesprechungen:** finden einmal die Woche statt und werden protokolliert. Dies erfolgten persönlich oder virtuell je nach gerade herrschender Infektionslage. Supervisionen konnten ebenso persönlich und virtuell stattfinden.
- **Klausuren:** eine Klausur hat im September 2021 stattgefunden mit dem Thema Rollen und Schnittstellenarbeit sowie die gemeinsame Zusammenarbeit

11. Maßnahmen im Bereich Gender Mainstreaming, Diversity, Disability

Welche Maßnahmen wurden im Bereich des Gender Mainstreaming/Diversity/Disability umgesetzt? (inkl. Verteilung der Teilnahmen: m/w, Verteilung beim Personal: m/w)

Personal: 2021 besteht das INDI-Team aus 6 Mitarbeiterinnen, davon besuchen alle regelmäßig Fortbildungen zu den Themen Diversity, Disability und Gender Mainstreaming. Darüber hinaus eine administrative Kraft und eine Reinigungskraft.

*Teilnehmer*innen:* wir bieten im Rahmen der Workshops bei INDI regelmäßig Themen zu Diversity und Gender Mainstreaming sowie Disability an – Ziel ist die Auseinandersetzung mit einer diversen Gesellschaft und den eigenen Werten besonders auch in Bezug auf eigene Arbeitserfahrungen. Genaue Informationen zu Gender und Diversity Ansätzen in der Beratung unserer Teilnehmer*innen sind im INDI-Konzept festgehalten und nachzulesen.

12. Welche Aktivitäten wurden im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt?

1. Teilnahme am österreichischen Vorlesetag: Durchgeführt wurde eine online-Lesung für Mitarbeiter*innen und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen unseres Kooperationspartners Volkskundemuseum Wien – ein Hörbuch der Lesung ist verfügbar.

2. Interaktive Kunstinstallation zum Tag der psychischen Gesundheit in Kooperation mit dem Volkskundemuseum Wien: Yarn Bombing – Bunte Wunde (r) knoten
3. Unternehmensvorträge durchgeführt durch ibi Arbeitsassistenz und INDI für geladene Partnerunternehmen mit den Themen „Psychische Gesundheit/Psychische Erkrankung“ sowie „Gesundes Führen und Burnout-Prophylaxe in Zeiten von Corona“, Online-Vorträge
4. Veröffentlichung des Artikels „Die Zeit nehm‘ ich mir“ zum Thema Zeitmanagement in der beruflichen Integration, erschienen in der Zeitschrift der HPE KONTAKT Ausgabe 1/2021
5. Weihnachtsaussendung von kleinen, selbst entwickelten Goodies und Karten für unsere Kooperations- und Unternehmenspartner*innen
6. Austausch mit unseren Zuweisungspartner*innen
7. Regelmäßige intensive Kontakte zu unseren Unternehmenspartner*innen
8. Regelmäßige Teilnahme an Veranstaltungen der Leitbetriebe Austria

13. MBI/BeFIT/MAB: Herausforderungen bei der Bedienung der Datenbanken?

Es werden keine Herausforderungen bei der Bedienung festgestellt.

14. Änderungen oder anstehende Änderungen in der Infrastruktur

Einbau einer Klimaanlage in allen Räumlichkeiten. Ausbau der technischen Ausstattung vor Ort durch Austausch älterer thinclients der Mitarbeiter*innen.

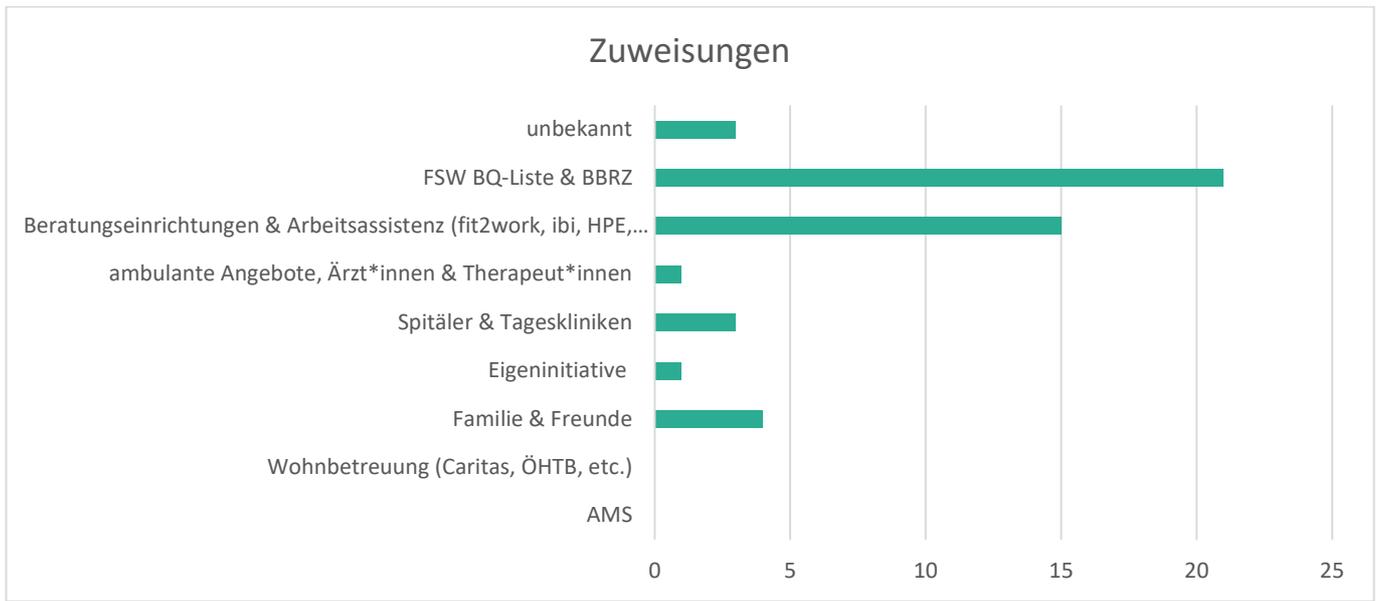
15. Mögliche Themen und Visionen für die Folgejahre

- Sukzessiver Ausbau des blended learning Ansatzes in bestimmten Trainingsbereichen zum Aufbau der digitalen Fähigkeiten der Teilnehmer*innen. Genutzt wird das neu eingeführte Extranet(t).
- Vermarktung von Arbeitsprodukten der Teilnehmer*innen: z.B. in Lesungen, Vernissagen, Bücher/Karten, Filme und Hörbücher auf youtube.
- Durchführung regelmäßiger Unternehmensevents für die Stärkung von Kooperationen und Erhöhung der Öffentlichkeitswirksamkeit von INDI. Des Weiteren wird das Thema Inklusion von Menschen mit einer psychischen Erkrankung in der Arbeitswelt bewusst in den Fokus gerückt.

16. Teilnehmer*innen: Zuweisungen, Warteliste, Fallbeispiele

*Teilnehmer*innen: Von wem erfolgen die Zuweisungen, aus welchen Systemen kommen die TN? (und wie ist die Aufteilung: AMS, andere Projekte, fit2work,.....)*

Folgendes Diagramm zeigt die Aufteilung der Zuweisungen anhand inhaltlicher Gruppierungen, nach Tätigkeitsbereich der Zuweiser*innen:



Gibt es eine Warteliste?

Es existiert eine Warteliste mit durchschnittlich 50 Personen. Derzeit besteht eine Wartezeit ab dem Infotag von zumindest ca. 6 bis 9 Monaten für einen Einstieg.

Fallbeispiele, ein gutes, ein schlechtes, ein interessantes Beispiel:

Fr. BB formulierte bei ihrem Einstieg bei INDI, dass sie so schnell wie möglich wieder ins Arbeitsleben einsteigen wolle. Sie könne sich eine Rückkehr in ihr altes Berufsfeld des Verkaufes nicht vorstellen und brauche neue Orientierung. Sie wolle ihre Kenntnisse und Fähigkeiten erproben um festzustellen, welches Berufsfeld passend sein könnte. Darüber hinaus setzte sie sich in der Begleitung mit negativen Arbeitserfahrungen auseinander um passende Ressourcen für folgende Situationen erarbeiten zu können. Mit diesen gemachten Vorbereitungen ging es in mehrere erfolgreiche Arbeitstrainings und sie orientierte sich in Richtung Büroarbeit. Die Rückmeldungen und die gemachten Erfahrungen stärkten ihr Selbstbewusstsein und ihr Zutrauen in ihre beruflichen Ressourcen und Fähigkeiten. In einem Bewerbungsprozess konnte sie sich gegenüber anderen Mitbewerber*innen bei einer unserer Kooperationsfirmen durchsetzen und startete nach einem erfolgreichen, vorgelagerten Arbeitstraining in ein Dienstverhältnis.

Fr B. war 25 Jahre alt und hatte die Pflichtschule absolviert. Versuche in der Vergangenheit Ausbildungen zu machen bzw. die Matura nachzuholen blieben erfolglos. Aufgrund ihrer sozialen Ängste und Unsicherheiten fiel es ihr bisher schwer mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen bzw. sich gut in Gruppen zurecht zu finden. Ihr Wunsch war es eine berufliche Identität aufzubauen, sich für eine Richtung oder Branche zu entscheiden und eine passende Ausbildung zu beginnen. Um diese gut absolvieren zu können wollte sie ihre Belastbarkeit und ihr Durchhaltevermögen trainieren. Fr. B. nutzte die Gruppentrainings vor Ort um sich selbst Herausforderungen zu setzen und ihre Kompetenzen schrittweise auszubauen. In der Berufsorientierung steuerte sie in Richtung sozialen Bereich mit kreativem Anteil. In

einem Arbeitstraining wurde dieser Bereich gezielt ausprobiert. Das gewünschte Berufsbild wurde durch die gemachten Erfahrungen immer konkreter und Fr. B. entschied sich für eine Ausbildung als Kindergartenassistent*in. Mittlerweile erfuhren wir, dass sie diese erfolgreich absolviert hat und bereits auf Suche nach einer passenden Stelle ist.

Fr L war 48 Jahre alt und war seit ca. 5 Jahren erwerbslos. Sie hatte viel Arbeitserfahrung besonders im pädagogischen Bereich und schilderte, dass es dann aber zu viel an Stress und Druck geworden sei und sie dadurch aus dem Erwerbsleben ausschied und therapeutische Prozesse begann. Ihre psychische Erkrankung begleitete sie auch während des Erwerbsleben schon länger und sie kämpfte immer wieder mit dem Auftreten von Symptomen. Therapie- sowie Rehaaufenthalte unterstützten sie schrittweise in der Auseinandersetzung mit ihren Themen und Symptomen und sie konnte wieder Stabilität aufbauen. Zu INDI kam sie um ihre berufliche Richtung zu finalisieren, sowie ihre Leistungsfähigkeit zu trainieren und alte Muster im Erwerbsleben zu hinterfragen und aufzulösen. Eine Ausbildung zur Lebens- und Sozialberaterin hatte Fr L bereits begonnen, war sich zum Zeitpunkt bei INDI aber nicht sicher, ob dieser Bereich auch für eine Erwerbsarbeit realistisch für sie möglich war. Um die Leistungsfähigkeit zu trainieren wurde ein Arbeitstraining absolviert. Hier erlebte Fr L., dass sie sich mit alten Mustern konfrontiert sah und schnell an die Grenzen ihrer Energiereserven stieß. Nach dem Arbeitstraining erfolgten weitere Versuche die Leistungsfähigkeit zu stabilisieren und zu einer konstruktiven Work-life- Balance zu gelangen. Fr. L. schilderte, dass sie wiederholt zu viele Vorhaben gleichzeitig begann und an ihre Grenzen geriet. Ihr Gesundheitszustand hatte sich nicht stabilisiert, weshalb mit Fr L als Zielsetzung eine neuerliche Reha vereinbart wurde um an diesen Mustern noch verstärkt arbeiten zu können. Fr L. trat diese Reha im Anschluss an INDI an und absolvierte diese erfolgreich.

17. Was wird zur Sicherung der Qualität unternommen?

INDI setzt zur Qualitätssicherung folgende Maßnahmen regelmäßig ein: Partizipationsprozesse für Teilnehmer*innen, Möglichkeiten Trainings vorzuschlagen und mitzugestalten, Möglichkeiten von anonymen Feedbackprozessen, Interessensvertretung, Teamsitzungen, Fortbildungen, Supervisionen (Fall- und Teamsupervision), Coaching für Führungskräfte, Möglichkeit anonymer Übermittlung von Nachrichten an das INDI-Team, Mitarbeiter*innen – Gespräche.

Durch die COVID-Lockdown Zeit wurde hier verstärkt auf virtuellen Austausch gesetzt, wir organisierten in größeren Abständen Meetings für alle Teilnehmer*innen online – so dass hier auch Wünsche, Anregungen und Erweiterungsvorschläge an das INDI Team übermittelt werden konnten.

Die PSZ gGmbH verwendet darüber hinaus folgende Instrumente bereichsübergreifend: Beschwerdemanagement, Mitarbeiter*innen Zufriedenheitsbefragungen, Kund*innen Zufriedenheitsbefragungen. Des Weiteren wendet sie das EFQM-QAP (Qualität als Prozess) als Qualitätsmanagementsystem zur kontinuierlichen Entwicklung der Gesamtorganisation an.

18. Was noch zu erwähnen wäre

Es gibt keine weiteren Anmerkungen.

19. Maßnahmenspezifische Fragen

SQ

In welche Branchen werden die TN vermittelt?

Dies ist für die Vermittlungen bei INDI nicht global zu beantworten, da wir aufgrund der vielfältigen beruflichen Hintergründe unserer Teilnehmer*innen individuell für die jeweilige Person Unternehmen kontaktieren und lukrieren. 2021 haben wir in folgende Branchen vermittelt: Kindergartenbetreuung, Büro, Zerspanungstechnik sowie in den Sozialbereich.

Wurden Zertifikate bzw. Abschlüsse erworben (wenn ja: wie viele und welche)?

Bei INDI werden keine speziellen Qualifizierungs-Zertifikate vergeben.

Was passierte mit nicht vermittelten Personen?

Personen, die die Ziele (noch) nicht innerhalb der von INDI zur Verfügung stehenden Zeit erreichen können, verfügen bei Abschluss von INDI im Regelfall über eine Alternativ-Perspektive. Diese wird gemeinsam mit den Teilnehmer*innen in der Abschlussphase erarbeitet. Anschlussangebote werden gemeinsam mit den Teilnehmer*innen kontaktiert und Erstgespräche ausgemacht. Die Anschlussperspektiven müssen nicht notwendigerweise im beruflichen Bereich liegen, vielmehr sollen sich Folgeschritte an den tatsächlichen Möglichkeiten der betroffenen Person orientieren.

Wie ist das arbeitspolitische Umfeld in der Region?

Wien hat an sich eine hohe Dichte an Institutionen, die arbeitsrehabilitative Maßnahmen anbieten. Spezifisch entwickelte Angebote für Menschen mit psychischen Erkrankungen sind allerdings hierzu vergleichsweise unterrepräsentiert.

Zusätzlich dazu bitte für jeden Kurs ein Blatt ausfüllen (siehe Beilage)

Verantwortlich für den Bericht?

Mag.^a Daniela Schmidt, Projektleitung INDI, d.schmidt@psz.co.at, 069916618598

20. Beilage, Kursblatt Qualifizierungsprojekt INDI

Statistiken 2021					
Teilnehmer*innen		Frauen	Männer	Divers	Gesamt
		28	20	0	48
Situation am Ende der Kursmaßnahme	Vermittelt	7	3	0	10
	Dropout in der Probezeit	2	7	0	9
	Dropout nach der Probezeit	2	1	0	3
	Kurs-Ende	2	1	0	3
	Lfd. Betreuung (Stand 31.12.21)	15	8	0	23
	Summe	28	20	0	48
Zufriedenheit der Teilnehmer*innen	2,2 (AMS Teilnahmezufriedenheitsbogen, Stand 31.12.2021)				

Daten und Fakten	
Projektbezeichnung	INDI – Individualisiertes Arbeitstraining für Menschen mit einer psychischen Erkrankung
Kurszeitraum	1.1.2021 – 31.12.2021
Kurswochen	15 Monate
Kurszeiten	Öffnungszeiten: Montag bis Donnerstag 8:00 – 16:00, Freitag 8:00-12:00. Die Teilnehmer*innen stellen sich innerhalb der Öffnungszeiten von INDI individuelle Wochenpläne zusammen, zwischen 16 bis 24 Stunden pro Woche. Im Arbeitstraining ist ein Stundenausmaß bis Vollzeit möglich (wenn zielrelevant).
Projektbeschreibung	Es handelt sich um eine individualisierte Maßnahme für Menschen mit psychischen Erkrankungen, ab dem 18. bis zum 55. Lebensjahr. INDI bietet einen modularen Aufbau an Angeboten, der sich an den Bedürfnissen und den personenbezogenen Weiterentwicklungspotentialen orientiert und Einzelcoaching, Gruppen und Arbeitstrainingsangebote beinhaltet. Ziel ist die Stabilisierung und Weiterentwicklung der Teilnehmer*innen und schließlich die Integration in den Regelarbeitsmarkt, in den zweiten Arbeitsmarkt, in eine geringfügige Beschäftigung oder in eine weiterführende Berufsausbildung.
Besonderheiten im Kursverlauf	Die Kombination aus individueller Förderung im Coaching, Vermittlung von Fertigkeiten in der Gruppe sowie die Erprobung im realen Arbeitsalltag, wird von den Teilnehmer*innen gut angenommen. Hinzu kommt ein hoher partizipativer Anteil, der die Selbstbestimmung und Selbstermächtigung der Personen bei INDI stärkt.
Verfasserin	Mag. ^a Daniela Schmidt, Projektleitung INDI