



Franz Schiermayr; Roswitha Hölzl

Bewältigung beruflicher Veränderungskrisen. Strukturen und Angebote am Modell der voestalpine Stahlstiftung und FAB Arbeitsstiftung

102 – Innovation durch Evaluation: Impulse setzen durch Evaluationsprozesse im Social-Profit- und Public Health-Sektor

Abstract

Im Jahr 1987 entstand in der Voest Alpine das Modell „Stahlstiftung“, welches inzwischen ein bewährtes, arbeitsmarktpolitisches Instrument darstellt. Rund 9000 Menschen wurden seither betreut und ca. 90 % davon konnten mithilfe der Stiftung wieder in das Erwerbsleben einsteigen. Wie können innerhalb der Stiftung die übrigen ca. 10% an belasteten Teilnehmer*innen unterstützt und begleitet werden, welche offensichtlich diese Veränderungskrise nicht bewältigen und daher den Stiftungserfolg nicht erreichen? Es ist das bestehende Angebot zu überprüfen und es gilt innovative Lösungen für besonders belastete Teilnehmer*innen zu entwickeln. Methodisch wurde die Studie mit einer triangulierten Vorgehensweise, bestehend aus einem Onlinefragebogen, Gruppendiskussionen und Leitfadeninterviews umgesetzt. Die erhobenen Daten wurden mittels SPSS und qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mitarbeitenden der Stiftung hohe Kompetenzen aufweisen, welche sich sowohl für die Erreichung des Stiftungszieles als auch die Bewältigung von Krisen als besonders günstig erweisen. Die Identifikation von besonders belasteten Stiftungsteilnehmenden gelingt insbesondere durch die Beachtung von Krisensignalen auf der Ebene psychischer Funktionen und im Verhalten. Notwendige zusätzliche Angebote wurden im Bereich weiterer psychosozialer Kompetenz und nachgehender Beratung, sowie in der Flexibilisierung von Strukturmerkmalen gesehen. Es erscheint sinnvoll ein Zwischenangebot, wie zum Beispiel Sozialarbeit zu etablieren, welches Teilnehmer*innen bei der Bearbeitung ihrer Zusatzbelastungen und Krisen auch nachgehend unterstützt. Betriebliche Sozialarbeit könnte jene Angebote zur Verfügung stellen, welche sich in der Studie als fehlend oder nicht ausreichend zugänglich herausgestellt haben.

Keywords:

Berufliche Veränderungskrisen, Arbeitsstiftung, Soziale Kompetenz, Sozialarbeit, Lebensübergänge



Einleitung

Im Jahr 1987 entstand zum Höhepunkt der Stahlkrise und des Personalabbaus das Modell „Stahlstiftung“ als inzwischen bewährtes, arbeitsmarktpolitisches Instrument. Ausscheidenden Mitarbeiter*innen wird ein soziales Netz angeboten, welches helfen soll, Perspektiven zu entwickeln und einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu schaffen. Rund 9000 Menschen wurden seither betreut und ca. 90 % davon konnten mithilfe der Stiftung wieder in das Erwerbsleben einsteigen. Die langjährigen Beobachtungen des multiprofessionellen Teams der Stahlstiftung führten zu Diskussionen, wie innerhalb der Stiftung belastete Teilnehmer*innen unterstützt und begleitet werden könnten, welche offensichtlich vielfältige Belastungen in sich vereinen und daher den Stiftungserfolg nicht erreichen. Daher besteht das Interesse, das bestehende Angebot zu überprüfen und innovative Lösungen für besonders belastete Teilnehmer*innen zu kreieren.

Die voestalpine Stahlstiftung ist daher mit einem Forschungsauftrag an die FH OÖ, Studiengang Soziale Arbeit herantreten, um die derzeitige Situation zu erheben und daraus mögliche Herangehensweisen zur Unterstützung von Betroffenen zu entwickeln. Es zeigte sich folgende Problemstellung:

Die Angebote der Stahlstiftung erweisen sich für rund 90% der Stiftungsteilnehmer*innen als erfolgreich. Bei ca. 10% zeigen sich jedoch während dieser Übergangssituation ein erhöhtes Maß an Belastungsfaktoren im psychischen bzw. sozialen Bereich, sowie prekäre Lebenssituationen. Das Forschungsprojekt zielt darauf ab, frühzeitig Erkenntnisse über den individuellen Belastungsgrad von Stiftungsteilnehmer*innen zu gewinnen, um noch während der Zugehörigkeit zur Stiftung wirksame Angebote setzen zu können.

Folgende Forschungsfragen wurden für die vorliegende Studie formuliert:

- 1) Welche Belastungsfelder, -faktoren auf psychischer und/oder sozialer Ebene verhindern bei den Teilnehmer*innen den Stiftungserfolg?
- 2) Wie lassen sich Menschen in prekären Lebenssituationen identifizieren?
- 3) Welche Angebote der voestalpine Stahlstiftung führen zu einer positiven Bewältigung der Veränderungskrisen der Stiftungsteilnehmer*innen, ohne die Belastung zu erhöhen?
- 4) Welche Angebote benötigen Stiftungsteilnehmer*innen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf?

Die Erhebung der Daten erfolgte sowohl qualitativ mittels Interviews und Gruppendiskussionen als auch quantitativ in Form eines Onlinefragebogens. Das Forschungsvorhaben wurde durch die Leitung und die Mitarbeiter*innen der voestalpine Stahlstiftung maßgeblich unterstützt.

Die Ergebnisse der Studie weisen darauf hin, dass die Stiftung für den überwiegenden Teil der Teilnehmer*innen sowohl durch ihrer Struktur, als auch die Kompetenz der Mitarbeiter*innen ein hilfreiches Angebot in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung darstellt. Ein kleiner Teil von besonders belasteten Teilnehmer*innen würde ein zusätzliches Angebot, wie es betriebliche Sozialarbeit zur Verfügung stellen könnte, benötigen.

Empirische Studie und Forschungsthematik

Ziel der Studie war es, Erkenntnisse über die Wirksamkeit der voestalpine Stahlstiftung und Belastungsgrade der Stiftungsteilnehmer*innen der Stahlstiftung und zusätzlich einer FAB Arbeitsstiftung zu gewinnen, sowie mögliche innovative Wege zur Früherkennung von belasteten Stiftungsteilnehmer*innen

aufzuzeigen. Darauf aufbauend sollten Möglichkeiten zu Weiterentwicklungen im Bereich der Unterstützung von belasteten Stiftungsteilnehmer*innen des bestehenden Angebots entwickelt werden.

Die Fragestellungen

Die Studie soll Erkenntnisse hervorbringen welchen Belastungen Stiftungsteilnehmer*innen ausgesetzt sind und welche Auswirkungen diese Belastungen auf den erwünschten Stiftungserfolg haben. Zusätzlich war es das Interesse der Stiftung, die besonders belastete Personengruppe frühzeitig identifizieren zu können und dem folgend, innovative Angebote zur Förderung und Unterstützung zu entwickeln. Diese Ausgangssituation führte zur Formulierung der folgenden vier Fragestellungen:

1. Welche Belastungsfelder, -faktoren auf psychischer und/oder sozialer Ebene verhindern bei den Teilnehmer*innen den Stiftungserfolg?
2. Wie lassen sich Menschen in prekären Lebenssituationen identifizieren?
3. Welche Angebote der voestalpine Stahlstiftung führen zu einer positiven Bewältigung der Veränderungskrisen der Stiftungsteilnehmer*innen, ohne die Belastung zu erhöhen?
4. Welche Angebote benötigen Stiftungsteilnehmer*innen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf?

Methodische Vorgehensweise

Das zugrundeliegende Interesse der Studie legt eine sogenannte triangulierte Vorgehensweise nahe. Durch dieses Zusammenspiel unterschiedlicher qualitativer und quantitativer Methoden erhöht sich die Verlässlichkeit der Beantwortung der Forschungsfragen (vgl. Diekmann 2012, S. 543). Der qualitative Teil wurde mithilfe leitfadengestützter Interviews und Gruppendiskussionen erhoben. Im quantitativen Forschungsabschnitt kam ein von der Forschungsgruppe entwickelter Online-Fragebogen zum Einsatz.

Qualitative Erhebung

Die Erhebung der Daten erfolgte einerseits durch leitfadengestützte Interviews von Mitarbeiter*innen beider Stiftungen und andererseits durch Befragung von Stiftungsteilnehmer*innen, welche von den Stiftungsmitarbeiter*innen als besonders belastet beschrieben wurden. Begleitend dazu fand jeweils eine Gruppendiskussion mit Mitarbeiter*innen der Voest Alpine Stahlstiftung und FAB Arbeitsstiftung statt. Diese Interviews wurden in einem Zeitraum von 7 Monaten, beginnend im Juni 2015 in den Stiftungsräumlichkeiten durchgeführt.

Am Ende der Erhebungsphase stand Datenmaterial durch Interviews und Gruppendiskussionen im Umfang von

- 12 Interviews mit den Mitarbeiter*innen der Voest Alpine Stahlstiftung,
- 6 Interviews mit den Teilnehmern der Voest Alpine Stahlstiftung,
- 1 Gruppendiskussion mit den Mitarbeiter*innen der Stahlstiftung,
- 4 Interviews mit den Mitarbeiter*innen des FAB,
- 1 Gruppendiskussion mit den Mitarbeiter*innen des FAB

zur Verfügung. Mit einer durchschnittlichen Interviewdauer von über 60 Minuten ergibt dies ein Datenmaterial von knapp 25 Stunden.

Quantitative Erhebung

Für die quantitative Erhebung wurde ein Online-Fragebogen eingesetzt. Der Fragebogen wurde sowohl theoriegestützt, als auch auf Erkenntnissen aus den Interviews in einer Untergruppe des Forschungsteams entwickelt. Am 10.3.2016 wurde der Link zum Fragebogen an 1472 ehemalige und aktuelle Teilnehmer*innen der Stahlstiftung gesendet und konnte bis 23.3.2016 von diesen beantwortet werden.

Auswertung der qualitativ erhobenen Daten

Aus den ersten Transkripten der Interviews wurden Kategorien gebildet. Diese Kategorienbildung erfolgte zum einen deduktiv als auch induktiv. Im nächsten Schritt wurden die aus den Einzelfällen gewonnenen Kategorien auf Überschneidungspunkte mit anderen kodierten Interviews überprüft und gegebenenfalls adaptiert und angepasst. Die aus dieser zweimal überarbeiteten Vorgangsweise gewonnene Struktur begründete folgende acht Hauptkategorien:

1. Persönliche Lebensereignisse
2. Psychische Auffälligkeiten
3. Wirtschaftliche Situation
4. Umstände der Kündigung
5. Haltung, Einstellungen und Ziele
6. Qualifikation der Mitarbeiter*innen
7. Strukturmerkmale
8. Externe Zusatzangebote

Für diese Hauptkategorien erfolgte zusätzlich eine Differenzierung in zwei bis fünf Subkategorien.

In der Auswertung der Interviews kam die "inhaltlich strukturierte qualitative Inhaltsanalyse" zur Anwendung.

Auswertung der Online Befragung

Insgesamt wurde der Fragebogen an 1.472 ehemalige und aktuelle Stiftungsteilnehmer*innen versandt, wovon 1056 die Adressat*innen erreichten. Davon wurden 220 vollständig ausgefüllt und retourniert. Das ergibt eine hohe Rücklaufquote von 20,83%. Rund 20% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Umfrage Stiftungsteilnehmer*innen. Die Auswertung der Fragebögen erfolgte mithilfe dem Programm SPSS für Windows.

Geschlecht	Grundgesamtheit	Befragungspopulation
Frauen	20,50%	26,10%
Männer	79,50%	73,90%
gesamt	100,00%	100,00%

Tab. 1: Geschlechterverhältnis

Ausgewertet wurden in erster Linie einfache Häufigkeitsverteilungen. Lediglich einzelne theoretische begründete Zusammenhänge wurden mittels Kreuztabellen (Kendall-Tau-b) berechnet.

Altersgruppe	Grundgesamtheit	Befragungspopulation
bis 30	35,40%	17,70%
31 bis 40	24,30%	23,20%
41 bis 50	18,90%	20,90%
über 50	21,40%	38,20%
gesamt	100,00%	100,00%

Tab. 2: Altersverteilung

Ergebnisse

Nachfolgend werden nun die Ergebnisse aus beiden Forschungsansätzen dargestellt und im Weiteren noch diskutiert und Empfehlungen erarbeitet.

Belastungsfaktoren welche einen Stiftungserfolg verhindern können

In der Beantwortung der Frage nach Zusatzbelastungen wird deutlich, dass ein relativ hoher Prozentsatz von Stiftungsteilnehmer*innen deutliche Zusatzbelastungen aufweisen.

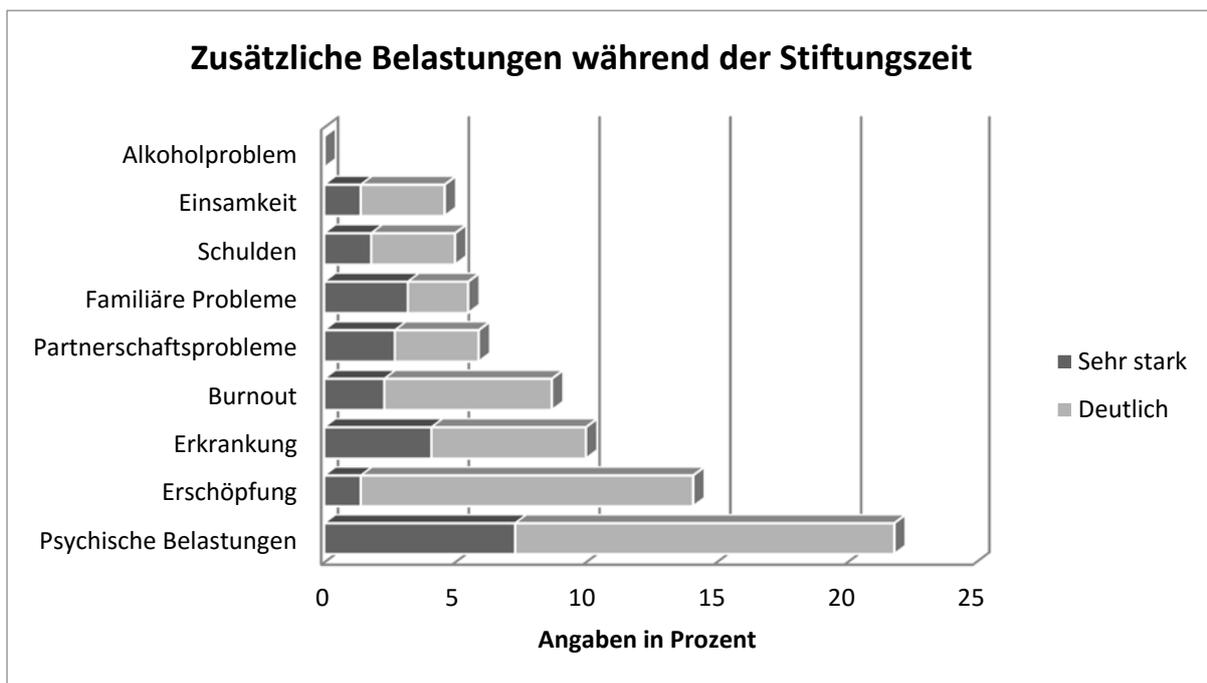


Abb. 1: Zusätzliche Belastungen während der Stiftungszeit

Es ist davon auszugehen, dass über 20% der Stiftungsteilnehmer*innen mit der Bewältigung dieser Belastungen sehr gefordert ist und dies möglicherweise dazu beiträgt, dass diese Personengruppe den Anforderungen der Stiftung nicht ausreichend nachkommen kann.

Im Vordergrund stehen dabei familiäre oder partnerschaftliche Thematiken, welche in einer ohnehin belasteten Lebensphase dazu führen können, dass Leistungserwartungen und Aufgabenerfüllung nicht mehr im gewohnten Maß möglich sind und daher der Stiftungserfolg gefährdet erscheint.

„Wir haben zum Beispiel einen Teilnehmer, da hat der Sohn riesen Drogenprobleme. Aufgrund der Problematik des Sohnes da ist er eigentlich massiv erkrankt, der ist in ein Tief gefallen, wo er schon seit einem Jahr versucht wieder rauszukommen.“ (Interview19, Z 657-659).

Somit verringern sich zudem soziale Unterstützungsmöglichkeiten, welche gerade in einer Phase der Verunsicherung und Veränderung stabilisierende Wirkung zeigen würde.

Einen weiteren großen Bereich stellt die persönliche psychische und motivationale Ausstattung dar, welche von psychische Störungen oder Belastungsreaktionen bis hin zu motivationalen Aspekten reicht.

Ein drittes Belastungsfeld soll an dieser Stelle existentielle und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen genannt werden. Begleitet wird diese Thematik von einer finanziell eher unklaren bis hin zu prekären Situation, welche sich im Erleben der Stiftungsteilnehmer*innen als existenzbedrohend darstellt.

Wie lassen sich belastete Stiftungsteilnehmer*innen identifizieren

Die Ergebnisse zu den Belastungsreaktionen während der Stiftungszeit stellen eine wesentliche Grundlage für die Identifikation belasteter Stiftungsteilnehmer*innen dar.

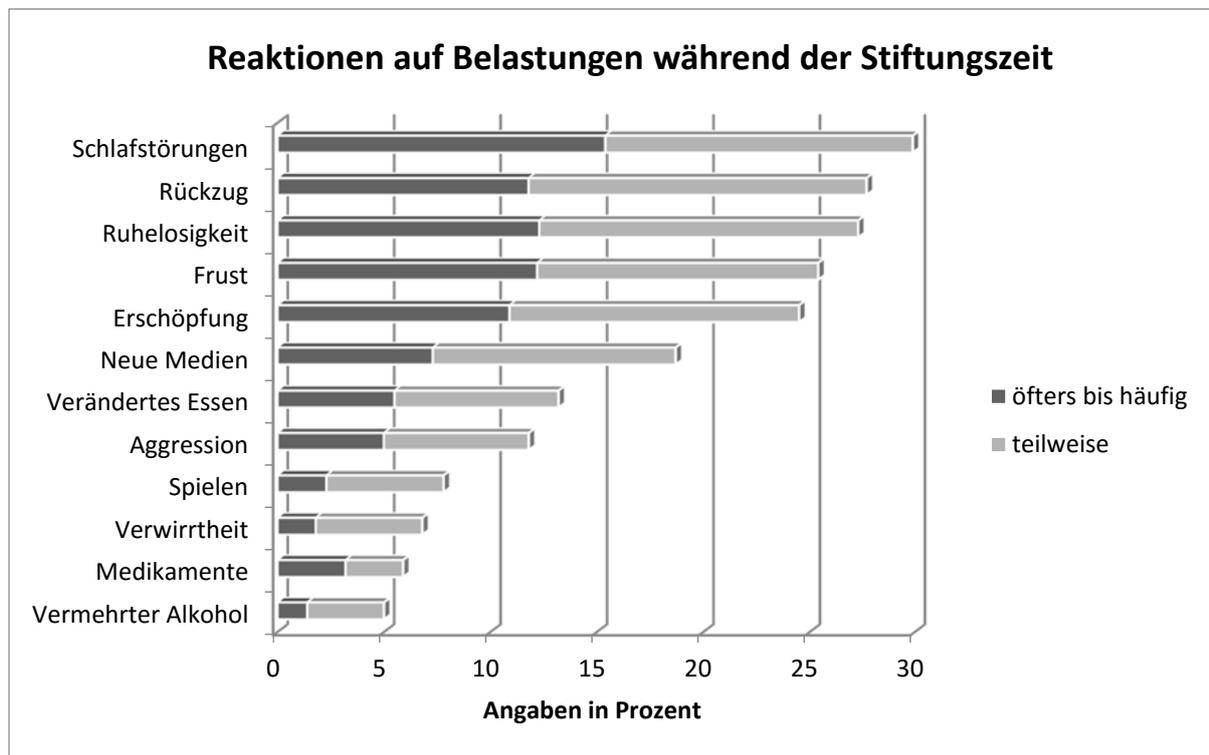


Abb. 2: Reaktionen auf Belastungen während der Stiftungszeit

Anzeichen von Krisenbelastung stellen Möglichkeiten zur Identifikation von besonders belasteten Stiftungsteilnehmer*innen dar. Diese Anzeichen zeigen sich sowohl auf der Verhaltensebene, als auch auf

psychischer Ebene und könnten daher als Identifikationsmerkmal von Stiftungsteilnehmer*innen in prekären Lebenssituationen herangezogen werden.

Ein Verhaltensaspekt lässt sich mit Strukturtreue benennen. Diese Formulierung bezieht sich sowohl auf die innere Struktur der Stiftungsteilnehmer*innen als auch auf den Umgang mit Strukturvorgaben rund um die Stiftungsteilnahme.

„Entweder die Teilnehmer gehen in Widerstand und es ist nicht mehr mit denen zu arbeiten. Sie kommen z.B. zu spät, stellen alles in Frage, diskutieren alles, diskutieren die Rahmenbedingungen oder sie sprechen es auch ganz direkt aus.“ (Interview 21, Z 73 – 75).

Zusätzlich scheinen Schwierigkeiten im Umgang mit Kränkungen, wie beispielsweise einer plötzlichen Kündigung, Faktoren darzustellen, welche zur Identifikation von belasteten Teilnehmer*innen herangezogen werden können. Dazu gehören auch die vehemente Ablehnung von Hilfs- oder Unterstützungsangeboten, begleitet von einer Distanzierung verschiedenster persönlicher Problemlagen.

Die Identifizierung von Menschen in prekären Lebenssituationen ist allerdings nicht lediglich von den Stiftungsteilnehmer*innen abhängig, sondern betrifft auch in hohem Maße die Mitarbeiter*innen der Stiftung. Bewusstes Engagement und Auseinandersetzung mit den Faktoren für belastete Umstände stellt sich als notwendige Grundlage dar. Eine aktive und nachgehende Haltung von Mitarbeiter*innen und Berater*innen wird als hilfreich wahrgenommen.

Übergänge und Krisen sind eben jene verunsichernden Übergangsphasen, welche aktive Selbstfürsorge erschweren und zur Bewältigung angemessener Begleitung bedürfen, die innerhalb der Stiftung durch die Stiftungsmitarbeiter*innen geleistet werden sollte.

Angebote der Stiftung zur Bewältigung der Veränderungskrise der Stiftungsteilnehmer*innen

Durchaus überraschend stellt sich die Bedeutung der Stiftung für die Teilnehmer*innen dar. Für rund 68% der Befragten erwies sich die Stiftung beruflich hilfreich bzw. sehr hilfreich. Eine noch höhere Zufriedenheit zeigt sich in der persönlichen Bedeutung der Stiftung für die Teilnehmer*innen. In Summe knapp 79% der Befragten erlebten die Stiftungsteilnahme als persönlich hilfreich. Dies lässt den Schluss zu, dass sowohl die Struktur der Stiftung, als auch die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen in der Förderung persönlicher Fragestellungen und Entwicklungsbedürfnisse der Teilnehmer*innen sehr unterstützend wirksam sind.

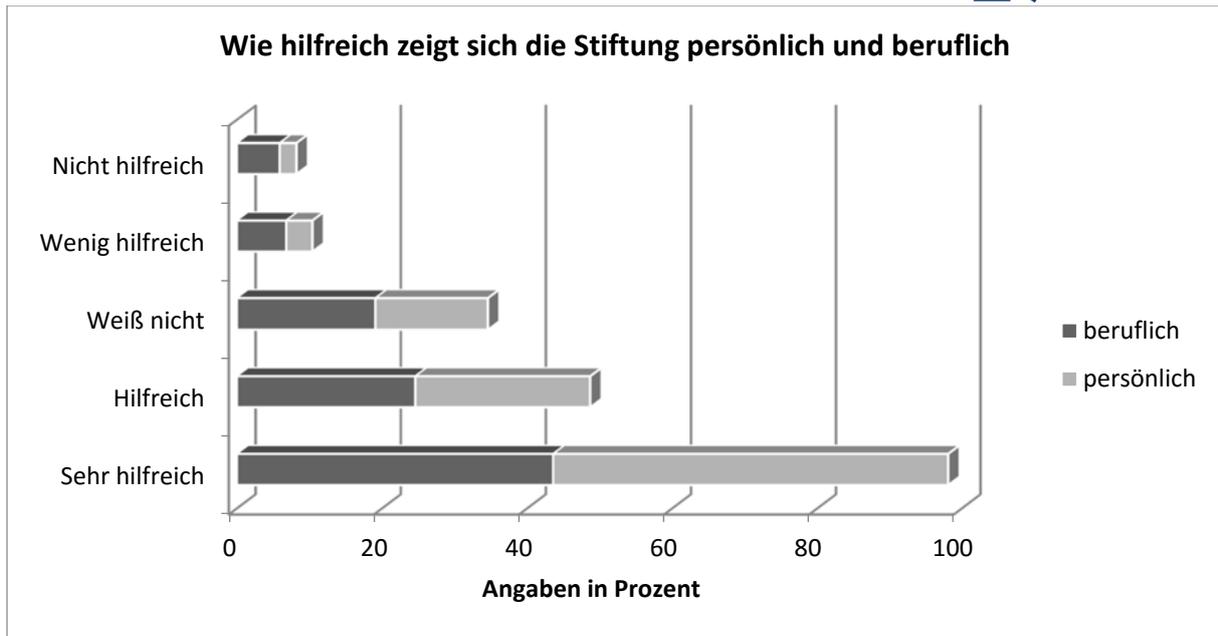


Abb. 3: Wie hilfreich zeigt sich die Stiftung persönlich und beruflich

Wird nun die Bedeutung der Stiftung, die Kompetenz der Mitarbeiter*innen und die überwiegend hohe Zufriedenheit mit den einzelnen Abschnitten bzw. Programmbausteinen in Betracht gezogen, so führt dies zur Erkenntnis, dass sich das Angebot in einem hohen Ausmaß als hilfreich und nützlich für die Teilnehmer*innen darstellt. Offensichtlich kommt es weder durch die Struktur der Stiftung noch durch den Betreuungsprozess zu wesentlichen zusätzlichen Belastungen.

Angebote der Stiftung für Teilnehmende mit erhöhtem Unterstützungsbedarf

Als zentrales Angebot zeichnet sich professionelle Beratung für die Stiftungsteilnehmer*innen in den Ergebnissen ab. Aufgrund der differenzierten und oftmals umfangreichen Problemlagen erscheint ein Beratungsangebot, welches sowohl in der Lage ist diese Problemlagen zu erfassen und entsprechend zu bearbeiten, als auch in seiner Grundhaltung die Möglichkeiten und Fähigkeiten der Stiftungsteilnehmer*innen wertschätzt und aktiviert, als grundlegend. Eine aktivierende Form der Beratung und des Coachings mit der Bereitschaft auch nachgehende Settings umzusetzen, würde den individuellen Bedürfnissen und Unterstützungsnotwendigkeiten der Teilnehmer*innen entsprechen.

Hilfreich würde es den Mitarbeiter*innen der Stiftung erscheinen, wenn sich im Team Kolleg*innen befinden, welche über eine fundierte psychosoziale Ausbildung verfügen, um sich besonders bei heiklen Fällen an diese wenden zu können. Genannt wurden hier explizit Sozialarbeit mit Schwerpunkt Beratung, Betreuung und Vernetzungskompetenz.

Der Wunsch nach Möglichkeiten flexibler mit den strukturellen Abläufen der Stiftung verfahren zu können und beispielsweise die Stiftung für einen gewissen Zeitraum zu unterbrechen oder manche Stiftungsphasen in ihrer zeitlichen Ausdehnung zu verändern, wäre aus der Sicht der Interviewpartner*innen eine hilfreiche Weiterentwicklung.

Zusammenfassung und Ausblick

Die nachfolgenden zusammengefassten Ergebnisse beziehen sich in ihrem Schwerpunkt auf die voralpine Stahlstiftung, lassen in wesentlichen Bereichen allerdings auch Aussagen auf die FAB Arbeitsstiftungen zu. Diese sind aufgrund ihrer Strukturunterschiede nicht direkt vergleichbar, weisen aber in der Auswertung der Daten deutliche Ähnlichkeiten auf.

Die Studie untersuchte mit der Fragestellung „**Welche Belastungsfelder, -faktoren auf psychischer und / oder sozialer Ebene verhindern bei den Teilnehmer*innen den Stiftungserfolg?**“ Faktoren, welche eine gelingende Bewältigung ihrer aktuellen Lebensveränderungskrise erschweren. Dabei lassen sich drei Bereiche identifizieren.

Ein großer Bereich stellt die persönliche psychische und motivationale Ausstattung dar. Über 20% leiden unter psychischen Belastungen. Andere Faktoren wie Erschöpfung, Erkrankung und Burnout erreichen Werte bis zu 14%. Dazu zählen nicht nur auftretende psychische Störungen oder Belastungsreaktionen, sondern auch individuelle motivationale Aspekte wie beispielsweise die verbleibende Zeitspanne zur Pensionierung.

Ein weiterer Belastungsbereich lässt sich in der Gestaltung sozialer Beziehungen identifizieren, wodurch gleichzeitig oftmals der Verlust an sozialer Unterstützung einhergeht.

Das dritte Belastungsfeld wird an dieser Stelle existentielle und arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen genannt. Ein Teil der Stiftungsteilnehmer*innen schafft es trotz erfolgreich absolvierter Ausbildungsphase nicht, in der von der Stiftung vorgegebenen Zeit einen Job zu finden.

Eine sehr zentrale Fragestellung des Forschungsauftrages findet nachfolgend Beantwortung. „**Wie lassen sich Menschen in prekären Lebenssituationen identifizieren?**“

In der Onlinebefragung kristallisierte sich eine Liste von Anzeichen heraus, welche sich ebenso als Anzeichen von Krisenbelastung, wie sie im theoretischen Teil angeführt wurden, identifizieren lassen. Diese Anzeichen zeigen sich sowohl auf der Verhaltensebene, als auch auf psychischer Ebene wie zum Beispiel durch Schlafstörungen, Rückzug, Frustration und könnten daher als Identifikationsmerkmal von Stiftungsteilnehmer*innen in prekären Lebenssituationen herangezogen werden.

Der Umgang der Teilnehmer*innen mit strukturellen Vorgaben lässt ebenso einen Hinweis zur Identifikation dieser zu. Das bezieht sich sowohl auf die innere Struktur der Stiftungsteilnehmer*innen, als auch auf den Umgang mit Strukturvorgaben. Dies äußert sich in verschiedenen Formen, wie Selbstüberschätzung, geringer Fähigkeit zur Selbstreflexion und Überforderung. Äußere Strukturschwierigkeiten erscheinen durch Unzuverlässigkeit, geringer Kooperationsbereitschaft und Entscheidungsunsicherheiten sowohl auf beruflicher, als auch privater Ebene.

Die Möglichkeit belastete Stiftungsteilnehmer*innen zu identifizieren eignet sich allerdings nicht nur auf individueller und struktureller Ebene, sondern ist auch von verschiedenen Faktoren der Mitarbeiter*innen geprägt. Eine nachgehende und aktive Haltung der Mitarbeiter*innen, welche persönliche und psychologische Aspekte der Teilnehmer*innen miteinbezieht, erscheint günstig und hilfreich. Diese Ergebnisse stehen allerdings teilweise im Widerspruch mit Ansprüchen seitens der Stiftungsmitarbeiter*innen, welche ein hohes Maß an Eigenständigkeit der Teilnehmer*innen fordern.

Da schon bisher ein sehr hoher Prozentsatz an Stiftungsteilnehmer*innen die Angebote erfolgreich nutzen kann, soll daher nachfolgend auf diese erfolgreichen Umstände eingegangen werden: „**Welche Angebote der voestalpine Stahlstiftung führen zu einer positiven Bewältigung der Veränderungskrisen der Stiftungsteilnehmer*innen, ohne die Belastung zu erhöhen?**“

Die Ergebnisse der Onlinebefragung stellen der voestalpine Stahlstiftung in diesem Zusammenhang ein sehr positives Zeugnis aus. Als beruflich hilfreich oder sehr hilfreich wurde die Stiftung von 68% der Befragten erlebt und knapp 79% der Befragten gaben an, die Stiftungszeit als persönlich hilfreich erlebt zu haben. Diese hohen Werte lassen den Schluss zu, dass sowohl die Struktur der Stiftung als auch die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen in der Förderung der individuellen Entwicklung der einzelnen Teilnehmer hoch ausgeprägt sind. Unterstrichen werden diese Annahmen durch die Ergebnisse der Befragung bezüglich der Kompetenz der Mitarbeiter*innen.

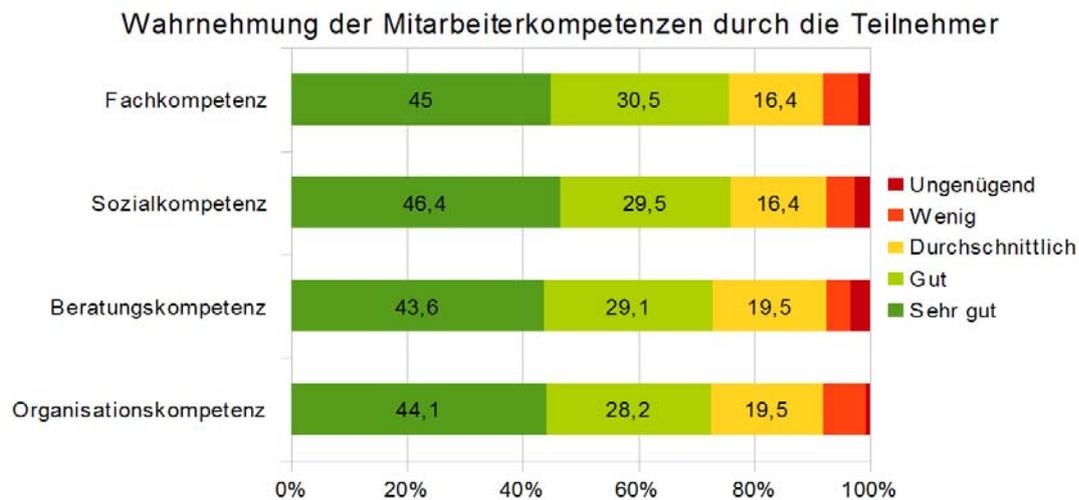


Abb. 4: Wahrnehmung der Mitarbeiter*innenkompetenzen durch die Stiftungsteilnehmer*innen

Rund Dreiviertel aller Befragten stellen den Mitarbeiter*innen der Stahlstiftung hinsichtlich ihrer Kompetenz ein sehr gutes oder gutes Zeugnis aus. Eine fachlich derart günstige Vorgehensweise wird insbesondere von den Stiftungsteilnehmer*innen als hilfreich bei der Bewältigung dieser herausfordernden Veränderungsprozesse eingeschätzt.

Nachdem die Wirksamkeit des Angebotes beleuchtet wurde soll darüber hinaus in der letzten Fragestellung ermittelt werden „**Welche Angebote Stiftungsteilnehmer*innen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf benötigen?**“

Basierend auf den Ergebnissen der vorliegenden Studie und einschlägiger Fachliteratur liegt die Einschätzung nahe, dass der besonders belastete Teil an Teilnehmer*innen aufgrund des krisenhaften Erlebens während der Stiftungszeit aus sich heraus nicht die Ressourcen besitzen, die breit gefächerten Angebote der Stahlstiftung ausreichend wahrzunehmen. Eine aktivierende Form der Beratung und des Coachings, einschließlich der Bereitschaft auch nachgehende Settings umzusetzen, würde den Bedürfnissen und Unterstützungsnotwendigkeiten von belasteten Teilnehmer*innen am besten entsprechen. Außerdem erscheint es sinnvoll, ein Zwischenangebot, wie zum Beispiel Sozialarbeit zu etablieren, welches Teilnehmer*innen bei der Bearbeitung ihrer Zusatzbelastungen und Krisen unterstützt, und somit

wieder empfänglich für die regulären Angebote der Stahlstiftung macht, die ein gewisses Maß an Eigenständigkeit erfordern.

Betriebliche Sozialarbeit könnte jene Angebote zur Verfügung stellen, welche sich in der Studie als fehlend oder nicht ausreichend zugänglich herausgestellt haben. *„Soziale Arbeit setzt in den Situationen ein, wo die Bedingungen für eine altersspezifische Normalität oder für die durchschnittliche Bewältigung von Statuspassagen fehlen.“* (Hamburger 2003, S. 157). Betriebliche Sozialarbeit beschränkt sich allerdings nicht auf Beratung und Begleitung in krisenhaften Übergangsphasen, sondern trägt zusätzlich zu psychischer Gesundheit im Unternehmen bei.

Literaturverzeichnis

Diekmann, Andreas (2012): Empirische Sozialforschung. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

Hamburger, Franz (2003): Einführung in die Sozialpädagogik. Stuttgart: Kohlhammer Verlag

Broschüren:

Umstiege (2016): Wir eröffnen Perspektiven. Linz: Broschüre der voestalpine Stahlstiftung