

Gadermayr, Michaela; Zoister, Robert; Lang-Lepschy, Doris

Research Report

"Beim Querschnittsthema "Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit" sind wir gut positioniert"

AMS info, No. 702

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Gadermayr, Michaela; Zoister, Robert; Lang-Lepschy, Doris (2024) : "Beim Querschnittsthema "Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit" sind wir gut positioniert", AMS info, No. 702, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/318474>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

»Beim Querschnittsthema »Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit« sind wir gut positioniert«

Michaela Gadermayr, Geschäftsführerin, und Robert Zoister, Personalentwickler,
von der Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH in Salzburg im Gespräch

Soziale Unternehmen im Gespräch (2)



STADT HALLEIN



LAND
SALZBURG



Arbeitsmarktservice

Ihre beruflichen Werdegänge, die Sie zur HAI¹ geführt haben, wären sehr interessant, und was waren Ihre Beweggründe?

Michaela Gadermayr: Ich bin seit 1996, also schon fast seit drei Jahrzehnten, in der HAI. Nach der Matura habe ich im Büro in verschiedenen Firmen gearbeitet. Nach der Geburt meines Sohnes habe ich auf selbständiger Basis unter anderem Weiterbildungsveranstaltungen organisiert und parallel dazu am 2. Bildungsweg das Psychologie-Studium in Klagenfurt begonnen und dann Pädagogik in Salzburg abgeschlossen.

HAI war in Hallein schon bekannt. Mich hat die Idee einfach gefesselt, dass man arbeitslosen Personen dabei hilft, sich zu integrieren, also dieses soziale Thema.

Robert Zoister: Ich hatte nach der Matura überhaupt keine beruflichen Vorstellungen und habe mich deshalb beim AMS beraten lassen. Die Beraterin hat mich auf eine Option im AMS selbst hingewiesen, die ich dann sozusagen als ersten beruflichen Gehversuch einfach wahrgenommen habe. Ich begann, recht schlecht bezahlt und zu Anfang sehr langweilig übrigens, als Eignungspraktikant. Aber ich habe dort auch Kurse gemacht und die Welt der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitslosen ein bisschen kennengelernt und gemerkt, das ist ja sehr vielfältig und sehr interessant. Ich kann mich besonders an einen Kurs erinnern, wo ein Arbeitsmarktbetreuer uns gezeigt hat, was er macht: Personen mit schwereren Hintergründen betreuen. Er ist zu ihnen hingefahren und hat sie auch im Betrieb begleitet. Das hat mich sehr fasziniert. In der RGS² Bischofshofen tat sich einige Zeit später die Option auf, Berater für berufliche Rehabilitation zu werden beziehungsweise dieses Arbeitsgebiet zu erlernen. Berufliche REHA-Beratung, also Unterstützung bei Berufsorientierung, Ausbildungsplatzsuche, Förderung und Arbeitsplatzsuche, war dann ein Teil meiner Tätigkeit. Der zweite Teil war Berater für Personengruppen mit schwieriger Position am Arbeitsmarkt, die nicht REHA-Klientel sind. Darunter fielen langzeitarbeitslose

Menschen, ältere Arbeitslose oder auch Frauen mit Betreuungspflichten. Auch bei der Entstehung eines Sozialökonomischen Betriebes konnte ich in diesen Jahren als AMS-Projektperson mitarbeiten.

Was sind Ihre Hauptaufgaben in der HAI?

Michaela Gadermayr: Ich mache die Geschäftsführung, bin für die jährliche Budgetplanung verantwortlich, damit die Finanzierung gesichert ist. Das AMS ist unser Vertragspartner, und das Land Salzburg unterstützt die HAI fast in gleicher Höhe. Zu meiner Arbeit gehört auch das Berichtswesen, also Quartalsberichte, Jahresabschluss, Tätigkeitsberichte und so weiter. Wichtig ist der regelmäßige Austausch mit den Fördergebern, und ganz entscheidend für unsere gute Arbeit ist das Team. Dazu braucht es einen wertschätzenden Umgang und Weiterbildung, aber auch die Eigeninitiative der Kolleg_innen, damit wir ein gutes Arbeitsumfeld schaffen und uns weiterentwickeln können. Zusätzlich nutzen wir unsere Netzwerke, wie zum Beispiel arbeitplus und Re-Use Austria. Gerade in der Alttextilsammlung gibt es immer Änderungen von Richtlinien, und so sind wir immer gut informiert. Ich selbst bin im Vorstand vom Netzwerk arbeit plus, regional für Salzburg,³ und in der Steuergruppe für Qualitätsmanagement für das Gütesiegel für Soziale Unternehmen.⁴ Insgesamt ist meine Arbeit sehr interessant und abwechslungsreich.

Robert Zoister: Ich bin für den Kernprozess der Personalentwicklung zuständig. Das beginnt beim Kontakt mit dem AMS als Zuweiser und bei Institutionen wie Kursträgern, Therapeut_innen et cetera hinsichtlich Interessent_innen für potenzielle Transitmitarbeit. Es geht dann weiter Richtung »Clearing-Gespräche« – wie ist die konkrete Situation der Personen, wo sind mögliche Arbeitsmarkthemmnisse oder Umstände im Leben, die verbessert werden möchten – und hin zu Bewerbungsgesprächen. Dann erfolgen die Aufnahmen der Personen, Einschulungen, Anamne-

¹ www.hai-hallein.at.

² RGS = Regionale Geschäftsstelle des AMS.

³ <https://salzburg.arbeitplus.at>.

⁴ <https://arbeitplus.at/guetesiegel>.

sen und Kennenlernen, Zielplanung mit ihnen gemeinsam und natürlich die intensive Zusammenarbeit mit unseren Fachschlüsselkräften, was die einzelnen Transitmitarbeiter_innen anbelangt: Stärken, Schwächen, Persönlichkeiten, Problemfelder, da passiert ganz viel Austausch. Kernarbeit ist dann natürlich die Suche und Umsetzung von Verbesserungen der lebensweltlichen Aspekte der Transitmitarbeiter_innen. Das betrifft alle möglichen Lebenslagen. Von Gesundheit über Psyche, Finanzielles, Persönlichkeitsaspekte, Arbeitsverhalten, Familie, Sucht, Wohnen und vieles mehr. Auch Krisensituationen, die immer wieder mal auftreten können, sind zu meistern. Die Vielfältigkeit der Lebensfelder, in denen unterstützt oder weiterentwickelt wird, bedingt natürlich auch eine Vielzahl von Netzwerkpartner_innen und Institutionen, mit denen man teilweise sehr eng zusammenarbeitet. Psychotherapeut_innen, Ärzt_innen, Zahnärzt_innen, Schuldenberatung, Ausbildungseinrichtungen, Förderstellen und so weiter. Und schlussendlich fällt auch die konkrete Reintegration in den Arbeitsmarkt, also die Vermittlung der Personen in Arbeit oder Berufsausbildungen in meinen Bereich. Wobei ich dabei glücklicherweise auf die Unterstützung einer Kollegin zurückgreifen kann, die hauptsächlich Outplacement-Arbeit in der HAI macht. Teilweise mache ich dann noch Nachbetreuungsarbeiten und natürlich das Berichtswesen mit dem AMS.

Foto: Halleiner Arbeitsinitiative HAI



Michaela Gadermayr
Geschäftsführerin, Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH
www.hai-hallein.at

Das ist Personalentwicklung auf allen Ebenen. Sie sind ja ein recht kleines Team, sind Sie da mobil unterwegs zu den einzelnen Standorten? Sie haben ein umfassendes Tätigkeitsfeld: Second-Hand-Hand-Verkauf, Re-use-Betreuung von Recyclinghöfen, Verkaufsgeschäfte, Grünraumbetreuung – also wirklich ein großes, umfassendes Gebiet ...

Michaela Gadermayr: Beide Second-Hand-Shops sind ja bei uns am Standort auf zwei Ebenen, das ist ein großer Vorteil was die Personalplanung betrifft. Die Recyclinghöfe sind in Hallein verstreut – von Gamp bis Rif/Rehhof. Unsere Transitmitarbeiter_innen vor Ort werden von einem Vorarbeiter angeleitet und unterstützt. Er macht die Einschulung, hilft beim täglichen Arbeitsablauf und ist fast täglich im Austausch mit der Stadtgemeinde und mit den Entsorgern.

Robert Zoister: Die Personalentwicklungsarbeit erfolgt fast nur direkt am Standort. Transitmitarbeiter_innen, die außerhalb ihre Hauptarbeitsbereiche haben, arbeiten zumindest einen Tag in der Woche auch im Haus. Damit ist ein regelmäßiger Kontakt durch die Personalentwicklung gesichert. Draußen werden sie von den Fachschlüsselkräften begleitet. Wenn ich selber hin und wieder rausfahre, dann geht es meist darum, ein bisschen Kontakt zu halten und einfach mal da zu sein. Zu schauen, wie es geht. Oder, selten allerdings, wenn akute Krisen vorliegen.

Michaela Gadermayr: Wir haben einen Bereitschaftsdienst organisiert, falls etwas passiert, da es sehr fordernde Tätigkeiten sind. Auch die Kundenkommunikation ist nicht immer einfach. Damit immer jemand von uns erreichbar ist, haben wir abwechselnd im Team Bereitschaft, auch an den Samstagen.

Welches räumliche Einzugsgebiet betreuen Sie?

Michaela Gadermayr: Wir bieten unsere Dienstleistungen vorwiegend im Bezirk Hallein und im angrenzenden Flachgau an. Da haben wir die kürzesten Anfahrtswege. Ausnahmen machen wir, wenn einmal kurzfristig ein größerer Auftrag ausfällt oder wir

eben nicht ausgelastet sind. Im Winter fallen die Grünraumarbeiten weg, da sind wir dann oft auch flexibler.

Robert Zoister: Zuweisungen von Transitmitarbeiter_innen kommen vom AMS überwiegend aus dem Bereich Tennengau, also RGS Hallein mit vielleicht neunzig bis fünfundneunzig Prozent, zu einem kleinen Teil aber auch aus den angrenzenden Bezirken, also RGS Bischofshofen, RGS Salzburg-Land und RGS Salzburg-Stadt. Es gibt auch Interessent_innen aus diesen drei Bezirken, bei denen der Erstkontakt über die Arbeitsassistenten oder über andere unterstützende Netzwerkpartner_innen stattfinden.

Sie haben neunundzwanzig befristete Dienstverhältnisse ...

Michaela Gadermayr: Ja, wir haben aktuell einen Vertrag mit neunundzwanzig Transitarbeitsplätzen. Vor Corona waren es vierunddreißig und bis zum Jahr 2021 vierundzwanzig Plätze. Der Umfang hängt auch immer mit den jeweiligen Arbeitslosenzahlen zusammen. Je besser der Arbeitsmarkt ist, desto weniger Maßnahmen werden gefördert. Meistens ist aber die Anzahl der langzeitarbeitslosen Personen recht stabil, und es braucht für diese Personen ein Angebot.

Robert Zoister: Langzeitarbeitslose oder von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen sind unsere Zielgruppe. Im Endeffekt heißt das, alle Personengruppen, die Arbeitsmarkthemmnisse haben. Zielgruppe sind da auch Menschen, die relativ frisch arbeitslos sind, aber den Beruf nicht mehr machen können, oder Menschen, wo Einschränkungen da sind. Oder die zum Beispiel gerade frisch von einer Alkoholentwöhnung kommen. Also immer dann, wenn Berufskarrieren nicht mehr fortsetzbar sind und Langzeitarbeitslosigkeit droht. Die maximale Verweildauer ist ein Jahr. Es gibt aber Ausnahmen: Drei Personen können sogar dreieinhalb



Robert Zoister
Personalentwickler, Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH
www.hai-hallein.at

Jahre bei uns bleiben, wenn von Seiten der Pensionsversicherung fix ist, dass der Pensionsantritt in diesem Zeitraum stattfinden wird. Während der Corona-Pandemie war das sogar für fünf Menschen möglich. Für uns ist es wichtig, mit ein paar längerfristigen Dienstverhältnissen besser planen zu können. Vor allem bei den Recyclinghöfen hilft uns das. Erstens, weil die Einschulungsphase sehr lang dauert, bis man das wirklich gut kann, mit Kund_innen umzugehen, gewisse Kundensituationen oder Konflikte alleine zu meistern. Es hilft uns aber auch, mit der Stadtgemeinde als Auftraggeber, dass wir da eine gewisse Kontinuität und Verlässlichkeit bieten. Dass sie unsere Mitarbeiter_innen kennen, wissen, was dort und wie es passiert. Die anderen Transitmitarbeiter_innen können maximal ein Jahr bei uns sein. Es gibt welche, wo man schon frühzeitig mit der Arbeitssuche beginnen kann, weil Themen erledigt sind und weil die Situation gerade günstig ist. Manche beginnen erst nach zehn Monaten mit der Arbeitssuche. In manchen Fällen gibt es auch Verlängerungsoptionen von drei Monaten, mit Ansuchen bei der Landesgeschäftsstelle des AMS, wenn etwa Entwicklungen positiv laufen, aber eben noch nicht ganz abgeschlossen worden sind. Ebenfalls gibt es Personen, bei denen auch das eine Jahr inklusive Verlängerung zu kurz ist oder wo Entwicklungsrückschritte passieren. Es kann zu Abbrüchen kommen, und manche Menschen brauchen einfach viel länger Unterstützung, als ihnen ein SÖB bieten kann. Im Schnitt ist die Verweildauer der Transitmitarbeiter_innen bei uns circa sieben oder acht Monate.

Michaela Gadermayr: Und oft sind es längere Krankenstände, die eine Verlängerung einfach notwendig machen, man kann dann doch noch das Ziel erreichen. Hundertprozentig ist gar nichts, aber es macht schon Sinn im Sinne einer nachhaltigen Betreuung.

Laut den Vorgaben, die Sie vom AMS bekommen, steht da eher die Vermittlungsquote oder die Durchlaufanzahlquote im Vordergrund, also wie viele Menschen bei Ihnen im Jahr sind? Oder eher, wie viele im Jahr am Arbeitsmarkt oder auch in der Pension unterkommen?

Michaela Gadermayr: Für uns sind beide Kennzahlen sehr wichtig. Unser Kernprozess ist natürlich die Vermittlung der Klient_innen. Wir versuchen wirklich, jede Person mit ihren Stärken und Potenzialen zu verstehen und bestmöglich auf die Vermittlung vorzubereiten und dann auch in den 1. Arbeitsmarkt zu vermitteln. Trotzdem gelingt es nicht immer, aber im Schnitt erreichen wir fünfzig Prozent, da liegen wir gut. Unsere Vorgabe vom AMS Salzburg sind vierzig Prozent. Übrigens ist jede einzelne vermittelte Person für uns alle eine Freude, die unsere Arbeit sehr bereichert. Ja, und natürlich brauchen wir gleichzeitig auch die personelle Auslastung, damit wir die vorgegebenen Umsatzzahlen schaffen können. Aber die Auslastung ist auch Teil unseres Vertrages mit dem AMS, und nur mit einer guten Auslastung ist unser SÖB effizient, was unsere Kosten betrifft. Und die werden spätestens angeschaut, wenn es um die Genehmigung des Budgets für das Folgejahr geht.

Welche Organisationsform hat Ihr Betrieb?

Michaela Gadermayr: Wir sind jetzt eine GmbH seit 1998, und vorher war die HAI ein Verein.

Sind Ihnen Unterschiede bei den Qualifikationsdefiziten der Transitarbeitskräften in den letzten Jahren aufgefallen?

Robert Zoister: Unterschiede gibt es natürlich deswegen, weil sich ja auch der Betrieb und die Zielgruppe geändert haben. Früher waren wir ein fast reiner Männerbetrieb, also auch mit quasi »typischen Männerarbeiten«. Schwerere körperliche Hilfsarbeiten im Freien, also wirklich von der Berufsausbildung und von der Bildungsschicht her ganz weit unten. Mit dem Verkaufsbereich kamen die Frauen dazu und qualifiziertere Tätigkeitsbereiche. Da hat sich dann alles ein bisschen aufgeweitet, und auch unsere Möglichkeiten sind größer geworden. Die Zuweisung vom AMS ist ebenfalls anders und damit breiter geworden. Es gibt inzwischen auch manchmal Akademiker_innen bei uns, es gibt Leute mit Berufsausbildung oder früher erfolgreiche Selbständige. Aber in den meisten Fällen sind es nach wie vor Personen ohne Berufsausbildung oder ohne spezielle Qualifikationen. Transitmitarbeiter_innen mit Führerschein B sind inzwischen auch deutlich mehr geworden. Was sich ganz klar verstärkt hat – aber das hat mit Qualifikation an sich nichts zu tun –, ist die Zunahme von psychischen Problemen und Persönlichkeitsstörungen.

Haben Sie den Eindruck, dass diese Tätigkeit im Nachhaltigkeitsbereich, wie es zum Beispiel durchgehend in Ihrem Betrieb funktioniert, mit allem, was da im Re-use-Bereich gemacht wird für den Verkauf oder auch von der Sortierung her, inzwischen auch bei den Transitarbeitskräften mit ein Grund ist, dass sie sagen: »Wenn ich was mache, ich würde gerne dorthin gehen ...«?

Robert Zoister: Eher nicht. Also bei den Transitarbeitskräften gibt es manche im Second-Hand-Verkauf, die es sehr schätzen, dass die Sachen wiederverwertet werden und nicht am Müll landen.

Eigentlich geht es aber doch um sehr existentielle, grundlegende Themen, warum man in den SÖB⁵ geht. Darüber hinaus, glaube ich, haben wir den Ruf, dass bei uns zu arbeiten recht angenehm ist. Das ist mit ein Grund, warum manche sagen, ich würde gerne in die HAI gehen. Manchmal entwickelt es sich, dass Transitmitarbeiter_innen, etwa am Recyclinghof, eine Wahrnehmung für Nachhaltigkeit bekommen, und wir versuchen das auch sehr zu fördern. Aber der Zugang zur HAI ist sicher nicht die Kreislaufwirtschaft, sondern auf jeden Fall die Chance auf persönliche Entwicklung in Richtung eines besseren Lebens und einer Arbeitsmarktintegration.

Und von den Personen, die bei Ihnen einkaufen, die stöbern: Haben Sie da Veränderungen bemerkt in den letzten Jahren?

Michaela Gadermayr: Wir haben unseren Second-Hand-Shop erst seit dem Jahr 2010. Damals mussten wir in ein neues Objekt in Neualm umziehen und haben den »fair-kauf« eröffnet, dadurch konnten wir erstmals auch Frauenarbeitsplätze schaffen. Mit der Anfrage vom AMS, zusätzliche Corona-Arbeitsplätze zu schaffen, haben wir auf dem aktuellen Standort im Obergeschoss einen weiteren Shop eröffnet und konnten so zehn zusätzliche Arbeitsplätze anbieten. Das erweiterte Angebot haben unsere Kund_innen sehr gut angenommen, und wir wollen, dass alle Kund_innen etwas bei uns finden. Weil, der Kundenkreis ist sehr heterogen. Die einen wollen oder müssen einfach günstig einkaufen, eine andere Gruppe sucht nach Unikaten und Raritäten, Sammler kommen auch immer wieder und freuen sich über das eine oder andere Schnäppchen. Und die Kund_innen, die bewusst bei HAI einkaufen, weil sie ökologisch und sozial nachhaltig etwas Gutes tun wollen, werden auch mehr. Es gibt auch Kund_innen, die fast täglich kommen, weil sie nicht versäumen wollen, wenn wieder neue Ware eintrifft und sie vielleicht ein Schnäppchen machen können. Unabhängig vom Grund kommen immer mehr Kund_innen, und das merken wir auch bei den Umsätzen. Genauso wie die Käufer_innen mehr werden, bekommen wir auch immer mehr Spenden. Hier fällt uns auf, dass sich der Gedanke »Wiederverwenden statt Wegwerfen« mehr und mehr durchsetzt. Viele wollen die gut erhaltene Couch nicht auf den Sperrmüll schmeißen, da kommen sie mit dem Hänger vorbei und zeigen uns die Möbel oder auch Elektrogroßgeräte. Auch von Firmen bekommen wir gelegentlich Restbestände von Neuwaren, um ihr Lager zu entlasten.

Freilich fragen manche auch, ob wir reparieren, aber das schaffen wir mit dem aktuellen Personal nicht, würde aber gut in unser nachhaltiges Geschäftsmodell passen.

Wir verkaufen auch einige Produkte über die Online-Plattform WIDADO – da sind nur gemeinnützige Second-Hand-Verkäufer_innen aus Österreich dabei. Dafür wählen wir spezielle Produkte und Marken aus. Beim WIDADO geht es mehr darum, dass unsere Klient_innen digitale Grundkompetenzen lernen und dann bei diesem Tätigkeitsbereich eigenständiges Arbeiten unter Beweis stellen können.

Erfahrung, Kritik und Vorschläge in der Zusammenarbeit mit Fördergebern oder anderen wichtigen Akteuren aus Politik, Wirtschaft und so weiter. Was möchten Sie zu diesen Stichworten sagen?

Michaela Gadermayr: Grundsätzlich haben wir da eine sehr gute partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem AMS. Sowohl AMS als auch das Land Salzburg, sie schätzen unsere Arbeit und das seit fast vierzig Jahren. Meine Wahrnehmung ist, dass die HAI von der Politik über die Parteigrenzen hinweg positiv gesehen wird. Wichtig ist uns auch die Zusammenarbeit mit der Stadt Hallein, das ist gleichzeitig auch ein wichtiger langjähriger Kunde von uns. Ideal wäre, wenn bei öffentlichen Vergaben und Ausschreibungen zukünftig mehr die soziale Nachhaltigkeit berücksichtigt werden könnte, um Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen zu schaffen oder zu sichern.

Wo sehen sie aktuelle wie zukünftige Herausforderungen für die HAI?

Michaela Gadermayr: Vor allem bei den Transporten aber auch bei der Alttextilsammlung ist viel Gewicht zu stemmen, das ist oft eine Herausforderung, weil viele unserer Transitmitarbeiter_innen sind körperlich nicht so belastbar und haben Hebebeschränkungen. Teilweise kommen wir da an unsere Grenzen, dann müssen öfter die Vorarbeiter einspringen und das übernehmen. Beim Querschnittsthema »Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit« sind wir gut positioniert. Unser Angebot wird immer stärker von den Kund_innen angenommen, diese Sparten entwickeln sich sehr gut, und wir versuchen, die steigende Nachfrage zu bewältigen. Ein privatwirtschaftlicher Betrieb würde vermutlich ausbauen, und wir sind da ja durch die Rahmenbedingungen nicht so flexibel. Wenn aber Thema »Kreislaufwirtschaft« weiter forciert werden sollte, würden wir die Reparatur als wichtigsten Hebel sehen, um noch mehr Ressourcen zu sparen und Produkte wieder in den Kreislauf zu bringen. Die Umsetzung ist schwierig, weil es beim Reparieren längere Einlern- und Schulungsphasen, also Learning by Doing, braucht. Da müsste man auch schauen, wie sich das mit der Eigenerwirtschaftung ausgeht, und dann muss man auch überlegen, welche Tätigkeiten für die Klient_innen passen. Aber vielleicht ergibt sich da einmal eine Möglichkeit, den Bereich der Kreislaufwirtschaft auszubauen. Aber natürlich gehört das nicht zum eigentlichen Auftrag unseres Fördergebers AMS.

Meinen Sie das Klimaschutz- und Umweltministerium zum Beispiel?

Michaela Gadermayr: Ja, zum Beispiel. Und tatsächlich hat das BMK kürzlich eine Ausschreibung mit dem Schwerpunkt »Kreislaufwirtschaft« veröffentlicht. Da gibt es eine eigene Kategorie für SÖBs. Das könnte auch gut für die HAI passen. Ich glaube, wir sozialwirtschaftlichen Betriebe leisten da schon einen wichtigen Beitrag. Auch machen wir viel Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen unserer Second-Hand-Shops oder bei der Online-Plattform WIDADO und durch entsprechende Veröffentlichungen in den sozialen Medien sowie bei Veranstaltungen. Wir versuchen, verschiedene Zielgruppen anzusprechen, beispielsweise bieten wir für Schulklassen Exkursionen an. Das wissen die Lehrpersonen schon, die besuchen uns im Rahmen des Lehrplan-Schwerpunktes »Nachhaltigkeit«. Da machen wir eine Info-Veranstaltung, und mit einem kurzen Film erklären wir, was der Auftrag von HAI ist.

⁵ SÖB = Sozialökonomischer Betrieb.

Bei der Führung durch unseren Betrieb sehen sie, wie die Dinge wieder ein zweites Leben bekommen und welche Arbeiten dafür notwendig sind.

Auch mit der Modeschule in Hallein⁶ haben wir schon öfter Projekte gemacht. Dort wurden die Konsumdialoge zuletzt veranstaltet, da haben wir uns beim Tauschmarkt beteiligt und Ware zur Verfügung gestellt. Bei einem anderen Projekt haben die Schüler_innen alte Produkte upgecycelt, also aus gebrauchten Materialien neue Produkte kreiert, zum Beispiel haben sie aus einer Schallplatte eine Tasche gefertigt oder aus einem Fussballtrikot wurde ein Minikleid. Ein anderes Projekt haben wir mit der FH Salzburg⁷ und ihrem Schwerpunkt »Holz« gemacht. Die Student_innen haben für uns eine Schatzkiste konstruiert und gefertigt, mit einer neuen Technologie, einer Leichtbauweise, die jetzt auf dem Recyclinghof in Rif steht. Alle Bürger_innen können dort gut erhaltene Gegenstände deponieren. Wir schauen nochmals d'rüber und Verwertbares nehmen wir mit für den Shop.

Also man kann sagen, dass sich das Thema »Kreislaufwirtschaft und Nachhaltigkeit« durch den ganzen Betrieb zieht, und wir alle leben das auch. So wollen wir nachhaltigen Nutzen schaffen.

Robert Zoister: Ich hätte noch ganz gerne zu den Erfahrungen mit den Fördergebern etwas ergänzt. Wir sind ein relativ teures arbeitsmarktpolitisches Projekt, wir versuchen sehr qualitativ zu arbeiten. Ich nehme zunehmend wahr, dass seit einigen Jahren diese Qualität vom AMS, von den RGS sowie von den Berater_innen sehr geschätzt und mitgetragen wird und wir nicht nur benutzt werden, um Leute kurzfristig aus der Arbeitslosenstatistik herauszuholen, sondern da oft auch Intentionen dahinter stecken, dass jemand konkret unsere Unterstützung brauchen könnte, damit es nachhaltig am Arbeitsmarkt klappt.

Michaela Gadermayr: Ich finde, ein SÖB ist ein geniales Instrument, zwar teuer, das stimmt. Aber die Klient_innen bekommen laufende Beratung in verschiedenen Bereichen, arbeiten und sind voll versichert. Daneben können sie auch noch Kurse machen – beispielsweise Stapler oder Sprachkurse. Und nach circa einem halben Jahr kommen sie in den Vermittlungsprozess, wo sie noch in verschiedenen Firmen schnuppern können. Da können sie ausprobieren, was genau dort zu tun ist und ob es für sie zu schaffen ist.

Das ist Goldes wert, weil wir die Personen ganzheitlich betreuen können. Wichtig ist natürlich, dass das Team gut zusammenarbeitet, dass sich Arbeitsanleitung und Personalentwicklung regelmäßig über die Entwicklung austauschen und dass sie an einem Strang ziehen und das gemeinsame Ziel sehen. Es ist schon herausfordernd, aber das Team arbeitet sehr professionell, und das ist ein wesentlicher Teil unseres Erfolges.

Also die Leute bringen nicht nur Packerl mit, also es ist wirklich toll, wenn das Team da super zusammenarbeiten kann. Und auch die einzelnen Tätigkeitsfelder ineinandergreifen, das ist es ja eigentlich ...

Robert Zoister: Dieses Spannungsfeld von Sozialem und Ökonomischem verstehen zu können, danach zu handeln und sich danach auszurichten, das kann nicht jeder, kann nicht jede. Das

muss man teilweise lernen. Wir sind da aktuell an einem Punkt, wo man wirklich für alle Kolleg_innen sagen kann, dass wir als Team diesen scheinbaren Widerspruch verinnerlicht haben und die Rücksichtnahme, in diese oder jene Richtung, zum richtigen Zeitpunkt gewährleistet ist.

Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung von HAI in Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft ein?

Michaela Gadermayr: Wir werden unsere Dienstleistungen und Geschäfte mal so weiterführen. Wir glauben ja, dass der Boom bei Second-Hand weiter anhalten wird, dennoch muss man den Markt auch immer beobachten. Es gibt immer mehr Online-Plattformen, die den Verkauf von Gebrauchtwaren anbieten – neben willhaben sind es jetzt beispielsweise Ikea oder auch H&M – immer mehr Firmen springen auf den Zug auf und sehen Potenzial, oder vielleicht geht es auch mehr um den Nachhaltigkeitsbericht. Aus heutiger Sicht werden wir aber kein Problem haben, genug Ware zu bekommen. Für die Zukunft hoffen wir, dass wir den Personalstand der Transitmitarbeiter_innen halten können und keine größeren Einschnitte kommen. Und man muss auch sagen, dass ein SÖB nicht so schnell zum Umbauen geht. Verschiedene Kennzahlen hängen zusammen, da kann man nicht schnell an einem Rädchen drehen. Aber wir freuen uns, dass das BMK eine Ausschreibung für die SÖBs mit dem Schwerpunkt »Kreislaufwirtschaft« rausbringt, und wir werden uns informieren und wenn es mit den Rahmenbedingungen des AMS vereinbar ist, auch einen Antrag einbringen. Und da denken wir in erster Linie an Reparatur, Upcycling, Refurbishing und an die Wiederverwendung von gebrauchten Materialien. Immer mit dem Ziel, wertvolle Ressourcen einzusparen, aber auch, dass unsere Klient_innen etwas lernen können.

Aber alle Abläufe müssen wir ja auch immer wieder adaptieren und verändern, damit es weiterhin gut läuft. Gerade auch, was die Digitalisierung betrifft. Da gibt es schon Tools, die auch die Arbeit mit den Klient_innen unterstützen.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das dieser Publikation zugrundeliegende Interview mit Michaela Gadermayr und Robert Zoister führte Doris Lang-Lepschy von der gleichnamigen Unternehmensberatung (www.dielepschy.com) im März 2024 im Auftrag der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



⁶ www.modeschule-hallein.at.

⁷ www.fh-salzburg.ac.at.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter <https://forschungsnetzwerk.ams.at> im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 175

Karin Steiner, Irina Kachapova

Bedarfe und Trends in der Bildungs- und Berufsberatung von österreichischen Maturant:innen

ISBN 978-3-85495-792-0

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14298



AMS report 176

Petra Ziegler, Wolfgang Wöhl

Digitalisierung in der österreichischen Erwachsenen- und Weiterbildung
Bestandsaufnahmen und Empfehlungen für die arbeitsmarktorientierte Qualifizierungslandschaft

ISBN 978-3-85495-793-9

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14299



AMS report 177

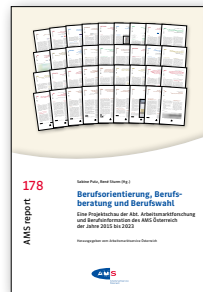
Sabine Putz, René Sturm, Emanuel Van den Nest, Norbert Lachmayr (Hg.)

Die New-Skills-Gespräche des AMS Österreich 2022–2024

Ein Kompendium aller 29 Interviews von Juni 2022 bis Februar 2024

ISBN 978-3-85495-794-7

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14346



AMS report 178

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Berufsorientierung, Berufsberatung und Berufswahl

Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich der Jahre 2015 bis 2023

ISBN 978-3-85495-795-5

Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=14355

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Interviewten

Halleiner Arbeitsinitiative HAI GmbH
Salzachtalstraße 45, 5400 Hallein
Tel.: 06245 87456
E-Mail: office@hai-hallein.at
Internet: www.hai-hallein.at

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Praxis-handbücher) zur Verfügung – www.ams.at/forschungsnetzwerk.

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
Juni 2024 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

