

GÜTESIEGEL FÜR SOZIALE INTEGRATIONSUNTERNEHMEN

Qualität verpflichtet

Das Gütesiegel für Soziale Integrationsunternehmen zeichnet Einrichtungen mit klar definierten Qualitätsstandards aus. Job-TransFair Gemeinnütziges Integrationsleasing hat sich als erste in Österreich dem Zertifizierungsverfahren gestellt.

Das Projekt setzt sich hohe Ziele. So sollen bereits im ersten Jahr mehr als 30 Prozent der betreuten Personen nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Für den überwiegenden Teil der bis dahin nicht integrierten Personen sollen zumindest Schritte in Richtung Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit gesetzt sein.

BEGLEITENDE EVALUIERUNG

Das Projekt wird zudem von einem unabhängigen Institut begleitend evaluiert. Die Erfahrungen daraus sollen bei Übertragung auf weitere flächendeckende Projekte in Wien und ganz Österreich einfließen. Mit der Umsetzung dieser Aufgabe wurde der arbeitsmarktpolitisch erfahrene Träger Context Impulse am Arbeitsmarkt GmbH beauftragt. Bei diesem Projekt arbeiten das AMS Wien, die MA 40 der Stadt Wien und der waff eng zusammen. Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des AMS Wien (54 Prozent) und des Europäischen Sozialfonds (46 Prozent). Die geplanten Kosten belaufen sich auf 1,9 Millionen Euro.

Im Projektzeitraum der ersten zehn Wochen sind 453 Personen zu den Infoveranstaltungen eingeladen worden. An den Infoveranstaltungen haben bisher 197 Personen teilgenommen. Mit Stand Ende November 2009 werden bereits 144 Personen durch die ABBE intensiv betreut.

Die überaus positiven ersten Ergebnisse haben dazu geführt, dass im Dezember 2009 eine Ausweitung des Pilotprojektes auf einen zweiten Wiener Bezirk (22. Bezirk, Donaustadt) beschlossen wurde und die Ausweitung bereits für das erste Quartal 2010 geplant wird.

Qualitätssicherung, Effizienzsteigerung, Kostensenkung: Begriffe, die auch am Social Profit Sektor an Bedeutung gewinnen. Zertifizierungen wie z.B. das Gütesiegel für Soziale Integrationsunternehmen bewerten jedoch nicht nur wirtschaftlich relevante Messgrößen. Vielmehr sollen gemeinsame Grundwerte von SÖBs und GBPs wie z.B. Antidiskriminierung, Soziale Integration, Gender Mainstreaming und Gemeinnützigkeit gefördert und so eine gemeinsame Identität nach außen sichtbar gemacht werden.

ANPASSUNG AN BEDÜRFNISSE VON SÖBS, GBPS

Dem Verfahren liegt ein Kriterien- und Beurteilungssystem zugrunde, das sich am Raster des europaweit anerkannten Modells für Wirtschaftsunternehmen EFQM (European Foundation for Quality Management) orientiert. Um der besonderen Situation von SÖBs und GBPs gerecht zu werden, wurden jedoch spezifische Qualitätskriterien hinzugefügt. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses sorgen weiters je ein(e) begleitender Fach- und Prozess-AssessorIn für eine zufrieden stellende Berücksichtigung beider Perspektiven.

ZERTIFIZIERUNG: PROS UND CONTRAS

KritikerInnen äußern trotz allem Bedenken gegenüber dem aus der Wirtschaft entlehnten Raster. Beanstandet wird unter anderem der hohe bürokratische Aufwand für MitarbeiterInnen, der zu einer Verlagerung der Arbeitsleistung vom pädagogischen zum dokumentarischen Handeln führen könne. BefürworterInnen betonen die positiven Auswirkungen, die ihrer Ansicht nach den Aufwand rechtfertigen: Beispielsweise transparente, vergleichbare Arbeitsbedingungen

für Stammpersonal und Transitarbeitskräfte, die explizite Einbeziehung antidiskriminierender Grundwerte und die positive Imagebildung bei unterschiedlichen Zielgruppen, die durch Zertifizierung und Auszeichnung erfolgten.

KONSTRUKTIVER BLICK VON AUSSEN

Thomas Rihl, Geschäftsführer von Job-TransFair Gemeinnütziges Integrationsleasing, hat sich als erster in Österreich dem Zertifizierungsprozess gestellt. Er sieht vor allem das Erkennen eines laufenden Entwicklungspotenzials für seine Organisation als wertvoll an. „Der Blick von außen eröffnet meist völlig neue Blickwinkel auf interne Abläufe und Problemstellungen. Das Ergebnis sollte jedoch immer ein nachhaltiger und qualitativ orientierter Optimierungsprozess sein“, betont Rihl.



QUALITÄTSDIMENSIONEN

1. Führung
2. Konzepte, Strategien, Region
3. MitarbeiterInnen – Stammpersonal
4. PartnerInnenschaften und Ressourcen
5. Prozesse – TAK und künftige ArbeitgeberInnen aus der Privatwirtschaft; Prozesse – TAK, Soziales Integrationsunternehmen und AuftraggeberInnen
6. TAK-bezogene Ergebnisse
7. MitarbeiterInnenbezogene Ergebnisse
8. Gesellschaftsbezogene Ergebnisse
9. Sozial-ökonomische Schlüssel-ergebnisse