

Wald als integrativer Arbeitsplatz

Wie man Angebote für
Soziale Waldarbeit in der Wald-
und Forstwirtschaft schafft



03	Vorwort	18	6	Interviews mit Anbietern von Dienstleistungen
05	Einleitung	18		Auswertung der Interviews
	Aufbau des Handbuches – eine Gebrauchsanweisung	20	7	Arbeitstraining –
06	1 Soziale Waldarbeit	20		Methoden in der beruflichen Rehabilitation
06	Definition	20		Welche Kompetenzen es braucht
07	Welche Tätigkeitsfelder es gibt			Generelle Kompetenzen
	Wald- und Forstarbeit			Instrumentelle Kompetenzen
	Arbeitsintegration	21		Soziale Kompetenzen
	Natur-, Klimaschutz und Innovation			Emotionale Intelligenz
08	Mögliche Arbeitsbereiche			Kompetenzklassen
	Vorbereitende Bodenarbeiten für Naturverjüngung	22		Wie man Kompetenzen erfasst
	Den Wald aufforsten	23		Arbeitszugänge – Wie man Arbeit definieren kann
	Pflege des Jungwuchses			Personenzentrierter, humanistischer Ansatz nach Rogers
	Den Wald durchforsten			Ressourcenorientiertes Arbeiten
09	Die Holzernte	24		Die Bedeutung der Arbeit bezugnehmend auf die
	Arbeiten zum Schutz des Waldes			individuelle psychische Gesundheit
	Erhaltung von Forststraßen und Wanderwegen	25		Erholungsraum Natur
				Theorien und Konzepte über die Gesundheitswirkung
10	2 Dienstleistungs- und Beschäftigungsstrukturen	25		von Natur
	von sozialen Randgruppen			Soziale Diagnostik
10	Dienstleistungen in sozialen Organisationen			Didaktisch
10	Beschäftigungsstrukturen in sozialen Organisationen			Gesellschaftlich orientiert
	Integrative Betriebe			Anwendungsfelder
	Social Firm	26		Entwicklungsbereiche
11	Sozialökonomische Betriebe			Ausführungskreislauf
	Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)	26		Möglichkeiten diagnostischer Methoden
	Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung			Inklusionschart
	(SÖBÜ bzw. GBPU)	28		Biografischer Zeitbalken
	Arbeitsassistenten			Netzwerkkarte
	Jobcoaching	29		Profilvergleichsverfahren IMBA (Integration von
				Menschen mit Beeinträchtigung in Arbeit)
13	3 Organisationsform und Arbeitsweisen der	30		FCE Verfahren (Functional Capacity Evaluation)
	Stützpunkt GmbH	31		Ergos Verfahren
13	Arbeitsweisen			ELA Verfahren
	Arbeitskriterien			Fazit – Methoden in der beruflichen Rehabilitation
	Arbeiten in Waldgebieten			
		33	8	Interviews mit potentiellen Arbeitsgeber*Innen
14	4 Organisationsmodell	33		Interviewauswertung
14	Dienstvertrag über Lehrgang zur			
	Berufserprobung	36	9	Zusammenfassung, Resümee und Ausblick
	Lehrgang zur Berufserprobung			
15	Arbeitstraining	39		Literaturverzeichnis
	Dienstvertrag	40		Adressen
15	Direkter Dienstvertrag über Stützpunkt gGmbH			
15	Direkter Dienstvertrag beim Stakeholder			
				Abbildungen
16	5 Bestehende Projekte im Bereich	06	Abb. 1	Soziale Waldarbeit
	Soziale Waldarbeit	07	Abb. 2	Leistungen des Waldes
16	Projekte In Österreich	14	Abb. 3	Direkter Dienstvertrag über Stakeholder
	Art des Unternehmens	15	Abb. 4	Dienstvertrag über den Lehrgang zur Berufserprobung
	Zielgruppe der Teilnehmer*innen	15	Abb. 5	Dienstvertragsprozesse
	Art der Projektteilnahme	15	Abb. 6	Direkter Dienstvertrag über Stützpunkt
	Tätigkeiten und Dienstleistungen	20	Abb. 7	Modell der generellen Kompetenzen
16	Projekte außerhalb Österreichs	26	Abb. 8	Ausführungskreislauf
	Projekt MUDRA	27	Abb. 9	Inklusionschart 1
	Projekt Hill Holt Wood	27	Abb. 10	Inklusionschart 2
17	Projekt Natuurinvest	28	Abb. 11	Ausgefüllter Inklusionschart (fiktiv)
		29	Abb. 12	Netzwerkkarte
		29	Abb. 13	Netzwerkkarte ausgefüllt
		29	Abb. 14	IMBA Prozesse
		30	Abb. 15	IMBA Prozesse inkl. Erhebung und Erfassung
		31	Abb. 16	IMBA Merkmalkomplexe
		31	Abb. 17	Ergos Verfahren



Manfred Ohrfandl, MSc
Autor, Sozialarbeiter

Soziale Waldarbeit verbindet!

Dieses Handbuch wurde in Kooperation zwischen dem Bundesforschungszentrum für Wald/Green Care Wald und der Stützpunkt gGmbH erstellt und beschreibt, wie eine Zusammenarbeit zwischen land- und forstwirtschaftlichen Betrieben mit sozialen Trägern gestaltet werden kann. Ziel ist es, dauerhafte und qualitative Arbeitsplätze für soziale Randgruppen zu schaffen. Das Handbuch dient ebenfalls als Hilfestellung für Wald- und Landwirtschaftsbesitzer*innen, die mit dem sozialen Sektor erste Erfahrungen machen, beziehungsweise einen bestehenden Kontakt intensivieren möchten. Es kann außerdem anderen sozialen Betrieben Möglichkeiten für potentielle Kooperationen mit land- und forstwirtschaftlichen Betrieben näher bringen. Neue österreichweite Kooperationen in Anlehnung an das hier beschriebene Fallbeispiel sind wünschenswert.

Als umsetzende Organisation für Projekte im Bereich Soziale Waldarbeit wurde Stützpunkt gGmbH initiiert. Stützpunkt ist ein Zusammenschluss von Akteur*innen aus dem sozialen Arbeitsumfeld und bündelt verschiedene Initiativen in diesem Bereich. Ziel ist es, soziale Innovationen zu tätigen, um nachhaltige Arbeitsplätze für benachteiligte Personen zu schaffen. Basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und aus langjähriger praktischer Erfahrung mit dieser Zielgruppe wurde deutlich, wie vorteilhaft sich Arbeiten in der Natur auf arbeitsmarktfremde Personen auswirken kann. Stützpunkt hat sich daher darauf spezialisiert, mit Hilfe naturnaher Arbeitsweisen die Kompetenzentwicklung benachteiligter Menschen zu fördern, und dauerhafte, zufriedenstellende Arbeitsplätze für soziale Randgruppen entstehen zu lassen. Naturbasierende Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden durch soziale oder therapeutische Interventionen sind im Sinne der Stützpunkt gGmbH und werden ein Leitgedanke bei der Realisierung von sozialen Innovationen bei dessen Unternehmungen sein.

Einleitung

Jeder Mensch hat das Recht auf menschenwürdige und produktive Arbeit unter den Bedingungen von Freiheit und Gerechtigkeit. Dieses Ziel zu erreichen, ist für Personen mit Beeinträchtigungen sehr anspruchsvoll. Die Bedeutung der Arbeit, bezogen auf die wirtschaftliche und soziale Integration, ist für diese Gruppierung hervorzuheben (vgl. WHO 2021).

Die derzeitige Situation des Arbeitsmarktes zeigt, dass es aufgrund hoher Arbeitslosigkeit und zunehmender Qualifikationsvoraussetzungen schwierig ist, Beschäftigungen für die Zielgruppe *langzeitarbeitslose Personen* zu finden. Durch automatisierte Prozessabläufe wird der klassische Arbeitssektor für Hilfstätigkeiten und somit ein großer Arbeitsbereich für Menschen mit erschwertem Zugang zur Arbeitswelt immer kleiner. Diese Gruppe steht am Rande der Gesellschaft. Eine Integration wird zunehmend schwieriger. Zum einen ist es notwendig, durch soziale Projektstrukturen integrative Maßnahmen zu setzen, indem Vermittlungen zwischen den Randgruppen und dem*der Arbeitgeber*in stattfinden, zum anderen sollten neue Wege beschritten und Strukturen entwickelt werden, um dauerhafte Beschäftigungen für soziale Randgruppen zu ermöglichen.

Durch langjährige Erfahrungswerte in arbeitstherapeutischen Organisationen konnte festgestellt werden, dass Arbeiten in Waldgebieten sehr gute Rahmenbedingungen für diese Zielgruppe bieten, und außerdem Bedarf an diesen Tätigkeiten auf dem Markt besteht (vgl. Cervinka, Höltge, Pirgie, Schwab, Sudkamp, Haluza 2014, S. 31).

Dieses Handbuch befasst sich damit, wie Arbeitstrainings- sowie nachhaltige Arbeitsplätze für Menschen mit erschwertem Zugang zur Arbeitswelt im Wald geschaffen werden. Um dies zu realisieren, können bestehende soziale Organisationen und Fördermöglichkeiten genutzt und mit den Anforderungen von Dienstgeber*innen verbunden werden. Die Gestaltung der Arbeitsplätze beinhaltet die Chance, die Vorteile des Tätigseins in der Natur zu nutzen (Wald, Naturparks, Grünflächen, ...). Neue Organisationsformen sind notwendig, wo die teilnehmenden Arbeiter*innen im Mittelpunkt stehen und durch das Arbeiten Fähigkeiten und Kompetenzen entfalten und entwickeln können.

Dieses Handbuch führt vorhergehende Arbeiten und Studien zusammen. Ziel ist es, sich mit bestehenden Netzwerken potentieller Arbeitgeber*innen zu verbinden, um dauerhafte und qualitative Arbeitsplätze zu schaffen.

Aufbau des Handbuches - eine Gebrauchsanweisung

Zunächst erfolgt die Definition des Begriffs Soziale Waldarbeit. Eine nähere Erklärung kommt mit der Beschreibung von Tätigkeits- und Arbeitsfeldern. Um einen Überblick über soziale Firmen zu bekommen, werden in den darauffolgenden Kapiteln Dienstleistungs- und Beschäftigungsstrukturen dargestellt. Die Stützpunkt gGmbH beschreibt anschließend, wie sie mit der Zielgruppe arbeitet und welche Möglichkeiten der Kooperation sich mit den Stakeholdern mithilfe verschiedener Organisationsmodelle ergeben. Anschließend werden soziale Organisationen in Österreich und auf internationaler Ebene vorgestellt. Zitate aus den erfolgten Interviews mit Expert*innen, die Tätigkeiten für soziale Firmen bereitstellen, veranschaulichen die Relevanz der vorliegenden Publikation für den Arbeitsmarkt. Die vollständigen Interviews sind auf Anfrage erhältlich.

Der zweite Teil des Buches befasst sich mit Methoden in der beruflichen Rehabilitation. Durch integratives Arbeitstraining werden die Fähigkeiten der Teilnehmer*innen gefördert. Dazu werden Kompetenzen differenziert und erklärt, ebenso wie diese erfasst werden können. In den nächsten Kapiteln erfolgt eine Beschreibung, wie vorteilhaft sich Arbeiten in der Natur auf die Zielgruppe auswirkt und welche psychosozialen Arbeitsansätze verwendet werden können. Um gezielt Informationen abzurufen, werden diagnostische Methoden als hilfreiche Tools präsentiert. Interviews mit Stakeholdergruppen von sozialen Firmen veranschaulichen, wie sie die Arbeit mit der Zielgruppe gestalten, welche Methoden sie verwenden, und ob deren Zielgruppe für Projekte im Bereich Soziale Waldarbeit geeignet sind.

Die abschließende Zusammenfassung bündelt die Erkenntnisse und gibt einen Ausblick auf mögliche Entwicklungen.

1 Soziale Waldarbeit

Definition

„Unter dem Begriff Social Forestry werden strukturierte Maßnahmen bezeichnet, die die Stärkung der emotionalen und sozialen Kompetenz sowie die Förderung der Gesundheit spezieller Gruppen zum Ziel haben.“ (Cervinka, Höltge, Pirgie, Schwab, Sudkamp, Haluza 2014, S.35) Aus diesem Kontext heraus entwickelt sich der Begriff der *Sozialen Waldarbeit*, der in diesem Buch beschrieben wird. Durch soziale Waldarbeitsprojekte werden arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in den Bereichen Wald- und Forstwirtschaft gesetzt, die integrative Wirkungen auf die Zielgruppe arbeitsmarktfremde Personen haben. Die Arbeiten, die unter Anleitung mit der Zielgruppe durchgeführt werden, haben positive Auswirkungen auf die Gesundheit und fördern individuelle Kompetenzen.

Das Umfeld von sozialen Waldarbeitsprojekten setzt sich aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern zusammen. Die Tätigkeitsfelder beinhalten sowohl soziale und ökologische als auch ökonomische Komponenten und haben folgende Schwerpunkte:



Abbildung 1
Soziale Waldarbeit

Welche Tätigkeitsfelder es gibt

Der Wald erfüllt zahlreiche Funktionen auf verschiedenen Ebenen für Mensch, Tier und Natur. Nachhaltige Wald- und Forstbewirtschaftung im Rahmen von sozialen Waldarbeitsprojekten unterstützt die Multifunktionalität des Waldes.

Wald- und Forstarbeit

Durch nachhaltiges, produktives Arbeitstraining im Wald soll biologische Vielfalt, Produktivität, Regenerationsfähigkeit und Vitalität des Waldes gefördert werden. Folgende Kriterien definieren den Begriff der nachhaltigen Waldbewirtschaftung:

- Erhaltung und angemessene Verbesserung der forstlichen Ressourcen und Sicherung ihres Beitrags zu den globalen Kohlenstoffkreisläufen
- Erhaltung der Gesundheit und Vitalität von Waldökosystemen
- Erhaltung und Förderung der Produktionsfunktion der Wälder, sowohl für Holz als auch für Nicht-Holzprodukte
- Erhaltung, Schutz und adäquate Verbesserung der biologischen Vielfalt in Waldökosystemen
- Erhaltung, Schutz und angemessene Verbesserung der Schutzfunktion bei der Waldbewirtschaftung, vor allem in den Bereichen Boden und Wasser,
- Erhaltung sonstiger sozio-ökonomischer Funktionen und Konditionen

(vgl. Umweltbundesamt 2021)

Arbeitsintegration

Soziale Waldarbeitsprojekte schaffen Arbeitsplätze bzw. Trainingsmöglichkeiten für arbeitsmarktferne Personen. Das integrative Arbeiten mit der Zielgruppe fördert Ressourcen und steigert Kompetenzen. Darüber hinaus aktiviert der Aufenthalt in natürlichen Waldgebieten gesundheitsförderliche Prozesse, die zu einer gesamtheitlichen Stärkung der Person führen. Durch die Entwicklung von innovativen Ausbildungen im Wald- und Forstbereich können neue Zertifizierungsmöglichkeiten für die Zielgruppe arbeitsmarktferner Personen geschaffen werden.

Natur-, Klimaschutz und Innovation

Gezielte Arbeitsvorgänge ermöglichen eine schonende Waldbewirtschaftung. Zentral dabei sind die Verwendung von umweltfreundlichen Arbeitsmitteln sowie ein effizientes Nutzen von Ressourcen. Durch die aktive Bewirtschaftung wird ein artenreicher Wald gefördert, der eine erhöhte Widerstandskraft und Anpassungsfähigkeit auf klimatische Veränderungen aufweisen kann. Neue innovative Projekte können neue Produkte und Dienstleistungen entstehen lassen, die einen Mehrwert für die Wald- und Forstwirtschaft bringen.



Abbildung 2
Leistungen des Waldes

Mögliche Arbeitsbereiche

Arbeitsfelder im Bereich Soziale Waldarbeit sollen Waldbesitzer*innen bei ihren Tätigkeiten unterstützen. Die Tätigkeiten werden so gewählt, dass sie den Fähigkeiten der teilnehmenden Personen entsprechen. Für Arbeiten mit erhöhter Verletzungsgefahr oder großer körperlicher Belastung werden unterstützende Ausbildungen entwickelt und ausgebildete Fachkräfte hinzugezogen.

Eine Auflistung möglicher Arbeitsfelder im Rahmen Sozialer Waldarbeit wird im Folgenden übersichtlich aufgeschlüsselt (vgl. Krondorfer, Gasperl, Zöcher 2018, S. 93).

Vorbereitende Bodenarbeiten für Naturverjüngung

Auf degradierten Waldböden (= Standorte, deren Bodenfunktionen langfristig eingeschränkt sind) kann sich der natürliche Mischwald nur schwer verjüngen. Durch das Aufbrechen des Bodens werden Keimbeete geschaffen, die günstige Voraussetzungen für das Wachstum schaffen.

Mögliche Tätigkeiten in diesem Bereich:

- Aufbrechen des Bodens durch Handarbeit wie Krampen oder Hauen
- Setzen von Pflanzlochbohrungen



→ Literaturtipp: Maßnahmenkatalog Waldbiodiversität kostenlos erhältlich unter bfw.ac.at/webshop

Den Wald aufforsten

Aufforstungsarbeiten befassen sich mit der Pflanzung von Jungbäumen oder der Wiederherstellung eines bereits existierenden Waldes im Sinn einer nachhaltigen Waldwirtschaft.

- Säuberung von Sträuchern
- Einsetzen von Jungpflanzen



Pflege des Jungwuchses

Die Pflege von Jungpflanzen sowie die Förderung des Wachstums stehen hier im Fokus.

- Entfernung des Begleitwuchses
- Standraumregulierung
- Auflockerung der Naturverjüngungen
- Nachbesserungsarbeiten (Entfernung von abgestorbenen Bäumen, Kultivierung weiterer junger Bäume)



Den Wald durchforsten

Bei dieser Waldpflegemaßnahme wird bewusst in den Baumbestand eingegriffen, was vor allem alte und geschädigte Bäume betrifft.

- Freiräumen der Böden (Maßvolles Entfernen von Totholz mit ökologischem Bewusstsein)
- Auslichten (Entfernung zu dicht stehender Äste, damit Sonnenlicht durchdringen kann)



Die Holzernte

Bei der Holzernte werden Bäume gefällt, verarbeitet und abtransportiert.

- Arbeitsplatz säubern für Fällung (Äste, Steine, Reisig entfernen; Stammfuß freimachen)
- Entastung
- Hilfestellung bei Rückungs- und Transporttätigkeiten
- Hilfestellung bei Holztransport und Lagerung



Arbeiten zum Schutz des Waldes

Um eine der wichtigsten Funktionen des Waldes - die Schutzfunktion - aufrecht zu erhalten, sind Kontroll- und Pflegearbeiten notwendig.

Hilfestellung bei abiotischen Waldschäden

- Sichtkontrollen von Schädigungen durch Sturm, Hitze und Frost
- Entfernung der beschädigten Pflanzen



Hilfestellung bei biotischen Waldschäden

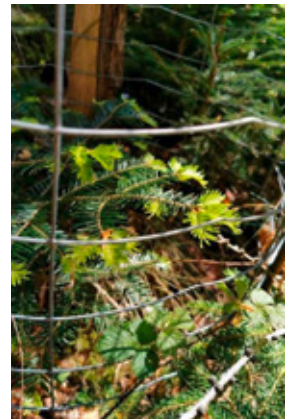
- Sichtkontrolle von Pilzschäden und Tierschäden
- Anbringung von Zäunen und Wildverbisschutz



Baumschaden durch Insektenbefall



Baumschaden durch Wildverbiss



Wildverbisschutz

Erhaltung von Forststraßen und Wanderwegen

Forststraßen und Wanderwege sind wichtige Verbindungsstrecken für Forst- und Waldarbeiten sowie für den Tourismus. Pflegearbeiten sowie eine Aufrechterhaltung des Sicherheitsstatus ist daher notwendig.

- Reinigung von Straßengräben und Einfallschächte
- Freihaltung von Rohrdurchlässen zum Wasserabfluss
- Wegleiten stehenden Wassers vom Weg
- Setzen von Sichtpflöcken bei Einfallschächten



2 Dienstleistungs- und Beschäftigungsstrukturen von sozialen Randgruppen

Nachdem die möglichen Arbeitsbereiche im Wald und Forstbereich in den vorherigen Abschnitten erörtert wurden, gibt das Kapitel Dienstleistungs- und Beschäftigungsstrukturen Einblick, wie soziale Firmen in Österreich aufgebaut sind und wie diese mit der Zielgruppe arbeiten. Sozialintegrative Unternehmen beschäftigen sich mit der Zielgruppe arbeitsmarktfremde Personen. Sie bieten ihnen durch Beschäftigung und begleitende Qualifizierungs- und Betreuungsangebote Chancen, die die Integration in den regulären Arbeitsmarkt erhöhen.

Dienstleistungen in sozialen Organisationen

Soziale Organisationen erbringen Dienstleistungen, mit dem Zweck hilfsbedürftige Personen zu unterstützen. In der Umsetzung einer solchen Organisation müssen fünf Gesichtspunkte berücksichtigt werden:

- Fachlichkeit
- Ökonomie
- Organisation
- Personal
- Umwelt

Bei der Erbringung von Dienstleistungen innerhalb einer Organisation wird zwischen personen- und sachbezogenen Dienstleistungen unterschieden. Bei sachbezogenen Dienstleistungen stehen Gegenstände im Mittelpunkt, die ein Unternehmen durch Arbeit leisten kann (Forstarbeiten, Grünflächenbetreuung ...). Personenbezogene Dienstleistungen richten sich an die Leistung am Menschen (Erweiterung der Kompetenzen, Stabilisierung der Lebenssituation,...) (vgl. Merchel, S. 66).

Soziale Organisationen verbinden in ihren Tätigkeiten personen- und sachbezogene Dienstleistungen. Dabei stehen die Bedürfnisse der teilnehmenden Person im Vordergrund. Durch durchdachtes Management sollen solche Dienstleistungen möglichst effektiv und wirtschaftlich strukturiert werden. Der Einsatz professioneller Handlungsmaßstäbe und der sparsame Umgang mit Ressourcen sollen diese Ziele in erreichbare Nähe rücken (vgl. Merchel, S. 66).

Beschäftigungsstrukturen in sozialen Unternehmen

Im Folgenden wird beschrieben, wie soziale Unternehmen strukturiert sind und wie die Arbeit mit der Zielgruppe erfolgt.

Integrative Betriebe

Menschen, die durch diverse Beeinträchtigungen im regulären Arbeitsmarkt benachteiligt sind, weil ihre Fähigkeiten nicht erkannt oder gefördert werden, können in integrativen Betrieben ein optimales Arbeitsumfeld finden.

Integrative Betriebe sind modular aufgebaut und setzen sich zusammen aus:

Beschäftigung

Menschen mit Beeinträchtigungen finden hier Arbeitsplätze. Wirtschaftliche Nachteile werden dabei durch Förderungen ausgeglichen. Integrative Betriebe müssen sich somit, wie andere Betriebe auch, mit ihren Dienstleistungen im freien Wettbewerb beweisen (vgl. Integrative Betriebe Tirol GmbH 2021).

Berufsvermittlung und -vorbereitung

Durch individuelle Qualifizierungsmaßnahmen werden Menschen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet, um vermittelt zu werden. Durch die sozial ausgerichtete Infrastruktur werden beste Voraussetzungen dafür geschaffen (vgl. Integrative Betriebe Tirol GmbH 2021).

Social Firm

Definition:

- Eine Social Firm ist ein Unternehmen, das für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung oder Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt geschaffen wurde.
- Es ist ein Unternehmen, das seine marktorientierte Produktion von Waren und/oder Dienstleistungen nutzt, um eine soziale Mission zu verfolgen.
- Eine signifikante Anzahl der Mitarbeiter*innen einer Social Firm sind Menschen mit Beeinträchtigungen oder anderen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt (vgl. Birsan 2018).

Prinzipiell sollen innerhalb einer Social Firm Menschen, die durch eine Behinderung oder Benachteiligung systematisch von der Arbeitswelt ausgeschlossen sind, Anspruch auf gerechten Lohn und erfüllende Arbeit gewährleistet werden. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei der Sichtweise des Arbeitsstatus der Teilnehmer*innen:

- Betreute werden zu Mitarbeiter*innen
- Betreuer*innen zu Kolleg*innen
- Die soziale Institution, die sich um die Einhaltung der Prinzipien kümmert, wird zur Arbeitgeberin (vgl. Erkinger, Richter & Schmid 2016, S. 53).

„Es geht nicht um die Einbeziehung einer Gruppe von Menschen mit Schädigungen in eine Gruppe Nichtgeschädigter, vielmehr liegt die Zielsetzung in einem Miteinander unterschiedlichster Mehr- und Minderheiten – darunter auch die Minderheit der Menschen mit Behinderungen.“ (Hinz 2002, S. 354)

Bei Social Firms werden die Beschäftigten als Arbeiter*innen betrachtet und nicht als Patient*innen. Im Vordergrund steht also eine autonome Arbeitsweise. Diese Firmenstruktur unterscheidet sich also klar von anderen Einrichtungen, die sich mit der Arbeitsintegration sozialer Randgruppen beschäftigt (vgl. Erkinger, Richter & Schmid 2016, S. 52).

Sozialökonomische Betriebe (SÖB)

Sozialökonomische Betriebe charakterisieren sich gegenüber anderen sozial integrativen Betrieben dadurch, dass sie durch ihre Beschaffenheit wie ein Betrieb auftreten. Dabei erlangen Transitarbeitskräfte über einen definierten Zeitraum mittels Dienstvertrag eine Beschäftigung. Transitarbeitskräfte weisen einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt auf. SÖBs werden durch ökonomische und arbeitsmarktpolitische Erfolgskriterien bewertet. Durch eine marktorientierte Arbeitsweise soll ein Eigenerwirtschaftungsanteil generiert werden. Dies erfolgt durch das Angebot von Dienstleistungen oder Produkte aus eigener Fertigung. Arbeitsmarktpolitische Ziele definieren sich durch eine festgelegte Anzahl von vermittelten Transitarbeitskräften in den ersten Arbeitsmarkt über einen bestimmten Zeitraum (vgl. Lechner, Loidl, Mitterauer, Reiter & Riesenfelder 2000, S. 10).

Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP)

Im Gegensatz zu SÖBs sind Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte (GBP) nicht am freien Markt tätig und sind damit auch nicht in klassischer Konkurrenz zu anderen Unternehmen. Stattdessen stellen GBPs Produkte her und bieten Dienstleistungen an, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht (vgl. Arbeit Plus 2021).

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung (SÖBÜ bzw. GBPÜ)

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung sind Sonderformen von SÖBs, die Integrationsleasing anbieten. SÖBÜs sind gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassungen mit dem Ziel, ein Beschäftigungsverhältnis zu erreichen. Die Teilnehmer*innen weisen arbeitsmarktnahe Kompetenzen auf, wodurch eine direkte Vermittlung ohne zusätzliches Arbeitstraining wahrscheinlich ist (vgl. Hausegger et al 2010, S. 103).

Arbeitsassistentenz

Die Arbeitsassistentenz richtet sich an Menschen mit Behinderungen, Jugendliche mit Assistenzbedarf und an Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen möchten.

Die Arbeitsassistentenz verfolgt drei Ziele:

- Sicherung des Arbeitsplatzes -> vorsorgende präventive Funktion
- Hilfestellung bei der Arbeitssuche -> Integrative Funktion
- Ansprechperson für benachteiligte Arbeitssuchende, Arbeitnehmende, Dienstgebende, Vorgesetzte und Kolleg*innen -> Kommunikative Funktion

(vgl. NEBA 2021)

Neben der Beratung und Betreuungsfunktion ist eine umfassende Arbeitsweise, wie das Kontakthalten mit Behörden, Fördergeber sowie anderen wichtigen Kooperationspartner*innen Teil des Dienstleistungsangebotes.

Jobcoaching

Jobcoaching ist eine intensive Maßnahme der beruflichen Assistenz und bietet Menschen mit Beeinträchtigungen individuelle Unterstützung am Arbeitsplatz. Ziel ist es, Teilnehmer*innen so weit zu fördern, dass sie die geforderten Arbeiten selbständig leisten können, und daraus eine nachhaltige Inklusion am Arbeitsplatz resultiert (vgl. NEBA 2021).

Jobcoaching kann Lehrgänge zur Berufs- oder Arbeitserprobung (bzw. Training) begleiten und hilft so, frühzeitig diesen Prozess zielführend zu gestalten.



3 Organisationsform und Arbeitsweisen der Stützpunkt GmbH

Die Stützpunkt gGmbH ist eine gemeinnützige GmbH, das heißt, deren Erträge werden für gemeinnützige Zwecke verwendet. Mit ihr sollen Projekte im Bereich Soziale Waldarbeit umgesetzt werden. Durch die Strukturierung der Firma können bereits bestehende soziale Initiativen genutzt und verbunden werden. Ziel ist es, dass durch die Arbeiten eine Entlastung für Waldbesitzer*innen und soziale Randgruppen erfolgt. Wie die Arbeitszugänge und mögliche Organisationen sein können, ist Thema des folgenden Kapitels.

Arbeitsweisen

Wie in den vorherigen Punkten beschrieben, sind Organisation, Arbeitsweise und Arbeitsplatz entscheidend für die Funktion sozialer Unternehmen. Ein Zusammenspiel dieser Faktoren führt zum Ziel!

Arbeitskriterien

Die Stützpunkt GmbH setzt sich für naturnahe und umweltschonende Arbeitsweisen ein. Folgende Kriterien gelten bei den Arbeiten auf Grünflächen:

- Verwendung von torffreier Erde
- Biologischer Dünger statt Kunstdünger
- Biologischer Pflanzenschutz
- Handarbeit gegenüber Maschinenarbeit bevorzugt
- Gezielter Einsatz von Maschinen

Als biologischen Pflanzenschutz wird der Einsatz von kulturtechnischen Maßnahmen sowie der Einsatz von biologisch zugelassenen Pflanzenschutzmitteln bezeichnet.

Anbringung von Blumenwiesen und Steingärten

Die Mahd von Wiesenflächen wird witterungsbedingt unter Beobachtung der Natur durchgeführt, sodass die Pflanzen die Möglichkeit haben, sich zu entwickeln und Lebensraum für Tiere bereitstellen. Weiters entsteht durch diese Bearbeitungsweise ein Kühleffekt, der in bewohnten Stadtgebieten der Überhitzung gegensteuert. Steingärten bieten gute Rückzugsmöglichkeiten. Bäume, Hecken und Sträucher werden so gepflegt, dass die Lebensraumstruktur der Tierwelt gefördert wird.

Dafür sollten folgende Kriterien gelten:

- Verwendung von akku- und solarbetriebenen Gerätschaften (weniger Umweltbelastung)
- Verwendung von Regenwasser zur Bewässerung (wenn möglich)
- Vermehrte Handarbeit (Rechen statt Laubbläser)
- Anlegen von Kompost für Komposterde
- Betreibung von Obst- und Gemüsebeeten (Bereitstellung von Hochbeeten)
- Vermeidung von zusätzlichen Arbeitswegen (Grünschnitt und Äste werden vor Ort als Dünger verwendet und nicht entsorgt)

Arbeiten in Waldgebieten

In Pilotprojekten werden folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Auf- und Durchforstungsarbeiten
- Erhaltung alter Bäume und Neupflanzungen
- Zyklische Begehung von Wanderwegen
- Verwirklichung und Ausbau von Waldwegen, Güterwegen und Pfaden
- Vermeidung von Wasserschäden durch Freihalten der zur Entwässerung dienenden Querrinnen
- Pflege und Instandhaltung von Wegen, Steigen, Handläufen
- Entleerung und Instandhaltung von Mistkübeln sowie Abfallbeseitigung
- Markierung von Wanderwegen und Instandhaltung von Wegweisern
- Unterstützung bei Umweltmaßnahmen
 - Instandhaltung von Zäunen
 - Pflege der Wiesen und offenen Flächen
 - Entfernung von invasiven und heimischen Pflanzen (Ersatzpflanzungen)
 - Realisierung von Mensch-Natur-Begegnungsmaßnahmen (Gesundheitswege, Lehrpfade,...)

»Der Ziellose erleidet sein Schicksal – der Zielbewusste gestaltet es.«

Immanuel Kant, Philosoph

4 Organisationsmodell

Anhand des Beispiels der Stützpunkt gGmbH werden mehrere Organisationsmodelle vorgestellt. Die gGmbH kann auf Grund seiner in Österreich einzigartigen bundesweiten Tätigkeitsplattform, unterstützt von den vorhandenen Strukturen der beruflichen Inklusion, bestehende Förderschienen nutzen. Dadurch können Betriebe im Rahmen privatwirtschaftlicher Gegebenheiten (d. h. Bundesdienststellen sind überwiegend ausgenommen) bis zu 26 Wochen Arbeitskräfte mit Behinderung kostenfrei erproben. Ziel von Stützpunkt ist unter anderem, Betriebe und Arbeitgeber*innen über diese Förderungsmöglichkeiten zu informieren und zu sensibilisieren. Mit der zukünftig geplanten Inklusionsförderung wird die Beschäftigung von Menschen, die zum Kreis der begünstigt behinderten Personen gehören, noch finanztechnisch lukrativer. Es werden die bestehenden Strukturen der sozialen Unternehmen österreichweit genutzt und mit den Bedürfnissen der Stakeholder zusammengeführt.

Die Stützpunkt gGmbH beschäftigt Expert*innen für sozialintegrative Angelegenheiten, die die Bedürfnisse der Stakeholder kennen und Kontakte zu sozialen Unternehmen aufnehmen, um die passenden Teilnehmer*innen für die Tätigkeiten zu finden. Dafür nutzt der Verein sein österreichweites Netzwerk. Er tritt an soziale Projekte oder direkt an das AMS heran und stellt die Arbeiten vor. Aus diesen Projekten werden mögliche Teilnehmer*innen gesucht. Anhand eines Assessment Center wählt die gGmbH den*die am besten geeigneten Teilnehmer*in aus. Anschließend kann eine Arbeitserprobung stattfinden, sodass diese Person möglicherweise langfristig im Betrieb bleibt. Während der beruflichen Erprobungsphase ist eine Begleitung am Arbeitsplatz wichtig, um beide Parteien, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen, zufriedenzustellen.

Dienstvertrag über den Lehrgang zur Berufserprobung

Im Zuge von sozialen Waldarbeitsprojekten kommt es zu folgender Herangehensweise:

Zu Beginn wird festgestellt, welche Arbeitskräfte die Stakeholder benötigen. Wenn die Arbeitsbedingungen geklärt sind, werden aus einem Arbeiter*innen-Pool die richtigen Teilnehmer*innen ausgewählt. Hierzu gibt es verschiedene Möglichkeiten. In dem oben skizzierten Beispiel werden bereits bestehende soziale Strukturen

genutzt. Diese Organisationen kennen ihre Teilnehmer*innen genau und haben bereits Erfahrungen mit ihrem Arbeitsverhalten und ihren Kompetenzen. Stützpunkt wählt die geeigneten Teilnehmer*innen aus und beginnt in Kooperation mit den Stakeholdern den Lehrgang zur Berufserprobung sowie folgend ein Arbeitstraining. Bei diesen Arbeitsmodellen hat der Stakeholder über einen gewissen Zeitraum die Möglichkeit die Teilnehmer*innen ohne Lohnkosten kennen zu lernen. Der Verein Stützpunkt übernimmt hier die Begleitung am Arbeitsplatz.

Lehrgang zur Berufserprobung (vgl. Bundeskost 2016)

Der Lehrgang zur Berufserprobung ist ein Angebot des Sozialministeriumsservice (SMS) und soll dabei helfen, realistische Bilder und Erfahrungen von unterschiedlichen Berufen und Arbeiten zu erlangen. Er ermöglicht somit dem*der Teilnehmer*in, die eigenen Stärken und Fähigkeiten besser einschätzen zu können.

In diesem Fall kooperiert Stützpunkt mit Stakeholdern und wählt Betriebe aus, in welchen eine solche Erprobung möglich ist, und stellt sicher, dass ein korrekter Ablauf des Lehrgangs gegeben ist (kein Anspruch auf Entgelt, keine Bindung an bestimmte Tätigkeiten, Kurzfristigkeit zu Weiterbildungszwecken, ...). Um dies zu gewährleisten, sind auch regelmäßige Besuche und Feedbackgespräche notwendig. Hier nützt die GmbH Stützpunkt Netzwerke aus der Arbeitsassistentin und dem Jobcoaching.

Die Dauer des Lehrgangs zur Berufserprobung ist mit maximal drei Monaten pro Jahr zu sehen. Dies wird durch Vereinbarung mit dem Stakeholder festgelegt. Der*die Teilnehmer*in ist während des Lehrganges kranken- und unfallversichert. Sofern der*die Lehrgangsteilnehmer*in eine DLU (Deckung des Lebensunterhaltes) vom AMS bezieht, bestehen bereits Kranken- und Unfallversicherungsschutz über das AMS und es ist keine weitere Meldung notwendig. Falls der*die Lehrgangsteilnehmer*in innerhalb eines Qualifizierungsprojektes Geldleistungen bezieht, ist ebenfalls keine weitere Meldung bei der AUVA notwendig, da diese eine externe praktische Erfahrung des Projektkonzeptes ist. Der*die

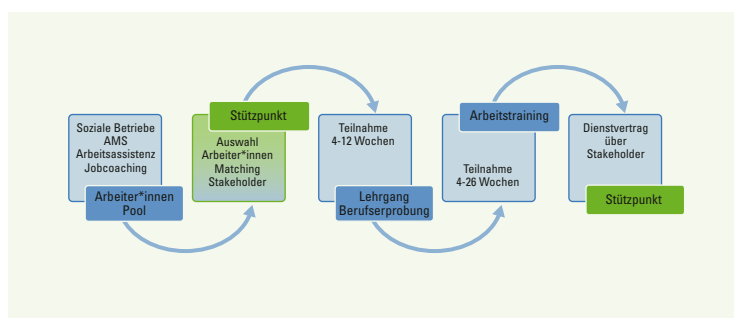


Abbildung 3
Direkter Dienstvertrag über Stakeholder

Träger*in ist verpflichtet, den Verlauf des Lehrganges zu dokumentieren und zu übermitteln. Nach dem Lehrgang zur Berufserprobung und einem möglichen weiterführenden Arbeitstraining wird der*die Teilnehmer*in durch einen Dienstvertrag in der Stützpunkt GmbH übernommen.

Arbeitstraining

Ziel des Arbeitstrainings ist es, den*die Teilnehmer*in sukzessive auf die Anforderungen der gewünschten beruflichen Tätigkeit vorzubereiten und somit in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Während des Arbeitstrainings ist die Entwicklung folgender Bereiche erwünscht:

- Persönliche Stabilisierung
- Erweiterung sozialer Kompetenzen
- Stärkung und Förderung der vorhandenen Talente und Fähigkeiten
- Erwerb allgemeiner und fachspezifischer Arbeitskompetenzen

Die Dauer des Arbeitstrainings orientiert sich an den Bedürfnissen des*der Teilnehmer*in und schließt idealerweise mit einem Dienstvertrag ab (vgl. AMS Österreich 2020).

Dienstvertrag

Die Stützpunkt GmbH strebt dauerhafte Dienstverträge an. Sind dauerhafte Dienstverträge nicht möglich oder seitens der Stakeholder nicht gewünscht, werden Dienstverträge auf Zeit angeboten. Dienstverträge auf Zeit werden durch ein Dreiecksverhältnis bestimmt (vgl. zoll.de).

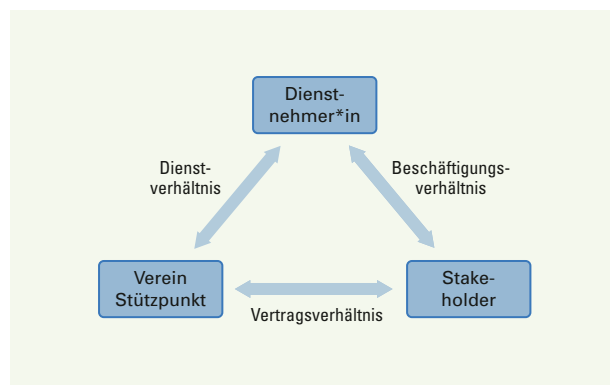


Abbildung 4
Dienstvertrag über den Lehrgang zur Berufserprobung

In diesem Fall steht die Stützpunkt GmbH in einem Vertragsverhältnis zum Stakeholder und einem Dienstverhältnis zum*zur Dienstnehmer*in. Dieser steht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Stakeholder, wo er vorher definierte Arbeiten durchführt.

Mögliche Vorteile dieser Arbeitskräfteüberlassung sind:

- Überbrückung von Personalengpässen
- Auffangen hoher Auftragsvolumina
- Anpassung an schwankende Auftragslagen
- Abdeckung von saisonalen Arbeitsspitzen

Direkter Dienstvertrag über Stützpunkt gGmbH

Ist eine Erprobung der Teilnehmer*innen von Stakeholderseite nicht notwendig, kann eine direkte Übernahme durch einen Dienstvertrag in der GmbH erfolgen. Eine Begleitung am Arbeitsplatz ist hier weiterhin sinnvoll.

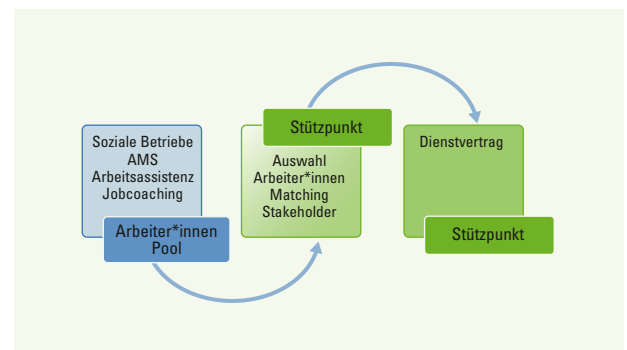


Abbildung 5
Dienstvertragsprozesse

Direkter Dienstvertrag beim Stakeholder

Ist eine Arbeitserprobung nicht notwendig und wünscht der Stakeholder den*die Teilnehmer*in direkt im Betrieb anzustellen, kann eine direkte Vermittlung vom Arbeiter*innenpool erfolgen. Eine Begleitung am Arbeitsplatz ist hier weiterhin sinnvoll.

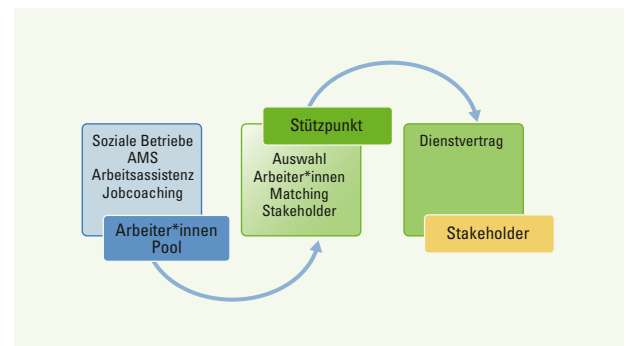


Abbildung 6
Direkter Dienstvertrag über Stützpunkt

5 Bestehende Projekte im Bereich Soziale Waldarbeit

Projekte in Österreich

Um einen Überblick über bestehende Projekte in Österreich zu erhalten, wurde eine Stichprobe von 20 Projekten analysiert. Die Information über die bundesweit getätigten Projekte wurde aus der Datenbank des Dachverbands für soziale Unternehmen *Arbeit plus* entnommen.

Die Unternehmen wurden kategorisiert nach Art der Firma, nach Zielgruppe der Teilnehmer*innen, nach Art der Projektteilnahme und welche Tätigkeiten durchgeführt bzw. welche Dienstleistungen angeboten wurden. Der Fokus bei den Dienstleistungen lag auf Wald- und Forstarbeiten. Die Grünflächenbetreuung wurde nur erfasst, wenn auch Wald- und Forstarbeiten angeboten wurden.

Art des Unternehmens

Die Art des Unternehmens gibt Aufschluss, wie mit den Teilnehmer*innen gearbeitet wird bzw. welche Anstellung und welche Fördermöglichkeiten es gibt (siehe Kapitel 4 und 8). Aus der Stichprobe von 20 Projekten wird unterteilt in:

- 12 Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte
- 7 Sozialökonomische Betriebe
- 1 Qualifizierungsmaßnahme

Zielgruppe der Teilnehmer*innen

- Arbeitssuchende Personen
- Suchtkranke Personen
- Personen mit Beeinträchtigung

Art der Projektteilnahme

- Transitarbeitskraft
- Arbeitskräfteüberlassung
- Integrationsleasing

Tätigkeiten und Dienstleistungen

Der größte Teil der Unternehmen bietet Dienstleistungen im Waldpflege- und Aufforstungsbereich an:

- Pflanzungen
- Kulturpflege
- Jungbestandspflege
- Ausmähen von Pflanzenreichen
- Astungen
- Einzelstammnutzung
- Grünflächenbetreuung

Ein weiterer großer Teil der Projekte bietet Dienste in der Holzproduktion an:

- Schlägerungen
- Strauch- und Heckenschnitt
- Reisig schneiden
- Brennholzverarbeitung: Sägen, Hacken, Stapeln

Weiters werden über die Projekte Produkte aus Holz angeboten:

- Hochbeete
- Geräte für Spielplätze
- Zäune
- Holzspielzeug
- Vogelhäuser
- Nistkästen
- Insektenherbergen
- Fledermauskästen

Projekte außerhalb Österreichs

Im Folgenden werden soziale Projekte außerhalb von Österreich beschrieben. Als Stichprobe werden drei Unternehmen aus verschiedenen Ländern beschrieben, die sich mit Wald und Forstarbeit beschäftigen.

Projekt MUDRA

Land: Deutschland/Nürnberg

Das Projekt Mudra hat sich zum Schwerpunkt gesetzt, alternative Jugend- und Drogenhilfe anzubieten. Die Haupttätigkeit liegt direkt in der Arbeit mit Drogenkonsument*innen. Die Initiator*innen sehen ihre Aufgabe in der Aufklärung und Beratung und möchten lebensweltorientierte Hilfsangebote für Betroffene zur Verfügung stellen (vgl. Mudra - Alternative Jugend- und Drogenhilfe 2019).

Die Aktivitäten des Vereins umfassen:

- Beratung Betroffener und Angehöriger
- Prävention
- Streetwork
- Substitutionsbegleitung
- Therapeutische Hilfen
- Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte
- Nachsorge

Ziel des Vereines ist es, die Drogenproblematik zu vermindern und den Betroffenen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Im Bereich Beschäftigung und Qualifizierung bietet der Verein Trainingsmöglichkeiten im Bereich Landschaftsbau und Waldarbeit an.

Arbeitsbereich Holz

Hier werden Produkte aus hochwertigem Holz hergestellt:

- Holz für Möbel in verschiedenen Größen für den Außenbereich
- Spielgeräte
- Inneneinrichtung

Arbeitsbereich Wald

- Produktion von Brennholz
- Instandhaltung von Waldwegen
- Waldpflegearbeiten

Projekt Hill Holt Wood

Land: Lincolnshire/England

Hill Holt Wood ist ein 22 Hektar großes Waldgebiet mit mehreren Wanderwegen. Das soziale Unternehmen konzentriert sich darauf, das Leben der Menschen innerhalb eines nachhaltigen, ökologischen Umfeldes positiv zu verändern. Die soziale Organisation erfasst dabei den Menschen ganzheitlich. Schwerpunkte liegen auf der positiven Veränderung und der sozialen Inklusion. Durch ein eigens entwickeltes Gesundheitsprogramm wird durch bestimmte körperlichen Tätigkeiten die emotionale, kognitive und körperliche Gesundheit gefördert. Die Zielgruppe der Teilnehmer*innen besteht aus Personen mit psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen sowie Personen mit Erholungs- und Rehabilitationsbedarf. Die emotionale, kognitive sowie körperliche Gesundheit werden verbessert. Es werden individuelle Angebote erstellt, um wieder Resilienz und Selbstvertrauen für ein selbstständiges Leben zu entwickeln und selbstständig ihr Leben meistern zu können.

Durch naturbasierende Intervention werden folgende Kompetenzen gestärkt:

- Kognitive Fähigkeiten
- Körperliche und geistige Belastbarkeit sowie Fitness
- Soziale Interaktion
- Stressabbau
- Steigerung des Selbstwertgefühles

Tätigkeiten in diesem Bereich

Waldarbeit

- Waldpflegearbeit
- Pflege der Reit- und Wanderwege
- Räumung von invasiven Baumarten

Kochen im Freien

- Kochen im Freien mit selbst angebauten Produkten

Handwerkstätigkeiten

- Werkzeugproduktion durch eigene Schmiede
- Grünholzbearbeitungen durch eigene Techniken
- Waldkunst mit Naturprodukten

Projekt Natuurinvest

Land: Brüssel/Belgien

Natuureinvest generiert Ressourcen aus der Natur und investiert diese in Dienstleistungen im Bereich Wissensprogramme und Erlebnisse in der Natur. Das Unternehmen Inverde sorgt in Kooperation mit Natuurinvest dafür, dass die Bewirtschaftung von Wald und Grünflächen nachhaltig, sicher und professionell gestaltet wird. Inverde organisiert hochwertige Schulungen für verschiedene Zielgruppen. In einem Projekt wird eine Ausbildung für die Zielgruppe langzeitarbeitslose Frauen im Bereich Wald- und Forstarbeit entwickelt. Ziel ist es, gut ausgebildete, motivierte Frauen in einen Arbeitssektor zu integrieren, da dieser einen Mangel an solchen Arbeitskräften aufweist. Die Kombination gesunde Luft, körperliche anstrengende Handarbeit und der Aufenthalt in der Natur wirken positiv auf die Zielgruppe (vgl. Natuurinvest 2021).

Die Ausbildung wurde in praxisorientiertes Training und Unterrichtseinheiten aufgeteilt.

Teil der Ausbildung war der Umgang mit Maschinen

- Motorsägengebrauch
- Freischneider
- Wartung von Geräten

Theoretisches Wissen über den Wald

- Ökologie
- Vegetation
- Waldinventar und Bewirtschaftungsplanung

Unterricht zum Thema soziale Kompetenzen

- Kommunikation
- Frauen in männlichen Berufen
- Durchsetzungsvermögen

6 Interviews mit Anbietern von Dienstleistungen

Für dieses Handbuch wurden Interviews mit Stakeholdern und Projektpartnern durchgeführt, um Feedback bezüglich des Projektes Soziale Waldarbeit einzuholen und mögliche Umsetzungen besser darstellen zu können.

Die Interviews wurde auf zwei Zielgruppen aufgeteilt:

- Unternehmen, die Arbeit/Trainingsplätze zur Verfügung stellen
- Unternehmen/Projekte, die Arbeitskräfte/Projektteilnehmer*innen zur Verfügung stellen

In dieser Auswertung wurden potentielle Anbieter von Arbeiten für Projekte im Bereich Sozialer Waldarbeit interviewt.

Sie kommen aus den Bereichen:

- Geschäftsführung Naturpark
- Geschäftsführung NGO
- Leitung Land- und Forstwirtschaftliche Betriebe
- Hausverwaltung
- Verwaltung von Liegenschaften

Die Stakeholder wurden befragt, ob sie bereits Erfahrungen mit der Zielgruppe haben und inwieweit eine zukünftige Zusammenarbeit im Bereich Soziale Waldarbeit möglich ist. Ziel der Interviews war es, herauszufinden wie und unter welchen Bedingungen sich die Stakeholder Soziale Waldarbeit vorstellen.

Auswertung der Interviews

Im folgenden Kapitel werden die Interviews ausgewertet und die Ergebnisse zusammengefasst.

Die Unternehmen bieten verschiedene Arbeiten in der Grünraumbetreuung in unterschiedlichem Ausmaß an. Es sind hier Arbeiten in kleineren land- und forstwirtschaftlichen Betrieben sowie Arbeiten in Naturparks und Genossenschaftsbauten möglich. Hierbei ist ein gutes Zeit- und Ressourcenmanagement kombiniert mit Expertise in den Arbeitsbereichen gefragt, um den Arbeitsaufwand mit den Fähigkeiten der Teilnehmer*innen zu kombinieren. Die Stakeholder haben bereits gute Erfahrungen in der Arbeit mit Personen mit besonderen Bedürfnissen gemacht.

„Gut geht es beim Scheiter schlichten. Man kann die Leute im Wald gut einsetzen zum Setzen von Bäumen, Pflege von Bäumen und der Gleichen.“ (vgl. P4-388)

Die Gestaltung des Sozialraumes sowie der Einbezug aller daran Beteiligten wird als essentiell wichtig für das Gelingen der Arbeit gesehen. Ein Hausverwalter, der für die Grünflächenbetreuung seiner Liegenschaften mit Zielgruppe langzeitarbeitsloser Menschen zusammenarbeiten beschreibt:

„Wir, die gemeinsam mit den Bewohnern das Projekt durchführen, haben von diesen eine sehr gute Rückmeldung bekommen, weil unsere Teilnehmer des Projektes, die Leute, die das Projekt bei uns durchführen, sehr gut ankommen. Sie unterhalten sich auch etwas mit den Menschen und das ist eine Win-Win-Situation, weil von beiden Seiten also das positive Feedback kommt. Mit den Leuten kann man reden, man versteht ihre Sprache, man versteht aber auch ihr gemeinsames Ziel offensichtlich.“

Um eine gute Arbeitsatmosphäre zu schaffen und Berührungängste abzubauen, ist eine Einstimmung der Beteiligten notwendig. Ebenfalls notwendig ist die Aufklärungsarbeit über die Wichtigkeit der Tätigkeiten im Bereich Naturschutz.

„Also die Menschen, die hier wohnen, sind größtenteils sehr naturverbunden und die Menschen, die hier die Arbeit machen, freuen sich, dass sie naturverbundene Arbeit machen können. Das gemeinsam mit den Bewohnern durchzuführen, gibt natürlich ein schönes Glücksgefühl. Sowohl von den Pflanzen her, wenn diese blühen, wenn diese wachsen, aber auch von den Menschen her, wenn sie sich darum kümmern.“

„Hier versuchen wir sensibel vorzufühlen und begreiflich zu machen, dass es auch andere Wahrnehmung gibt. Um vor allen Dingen den ökologischen Zweck dahinter, dass wir im Sinne von Klimaschutz hier aktiv sein wollen.“

Den Stakeholdern ist der gemeinnützige Aspekt wichtig. Der soziale Gedanke soll gegenüber den wirtschaftlichen im Vordergrund stehen. Ein Verwalter von Liegenschaften, der Arbeiten von sozialökonomischen Projekten durchführen lässt, beschreibt:

„Für mich ist das die Win-Win-Situation der Gemeinnützigen. Sie sind nicht an eine Gewinnerwirtschaftung angewiesen, das heißt wir können uns die Zeit nehmen, indem wir eine Veränderung herbeiführen

wollen, das heißt, wir tun was Gutes, wenn wir eben nicht vom Geld-Faktor getrieben sind. Wir haben da wirklich die Möglichkeit zu sagen, so probieren wir das. Schau ma mal, wie das funktioniert, das System, diese besagte Win-Win-Situation dieser Unternehmung.“ (vgl. P1-50)

Um nachhaltige Arbeitsverhältnisse umsetzen zu können, ist wiederum Wissen über Fördermöglichkeiten notwendig. Die befragten Stakeholder kennen größtenteils Fördermöglichkeiten oder haben je nach Größe des Unternehmens Zugang zu Expert*innen, die dies managen.

Bei der Umsetzung des Trainings sind die Arbeiten unterschiedlich zu betrachten. Im Bereich der niederschweligen Tätigkeiten hatten die Stakeholder zahlreiche Arbeitsmöglichkeiten gesehen. Dabei spielte eher ein therapeutischer Effekt (z. B. psychische Stabilisierung durch leichte körperliche Arbeiten) eine Rolle.

„Grünraumbetreuung. Reinigung zum Beispiel. Arbeiten im Sinne eines Verschönerungsvereins, zum Beispiel die Regenrinnen frei machen.“

„Generell Gärtnern als Programm anbieten, einzelne Fachgebiete herausnehmen, um sozusagen die Leute nicht zu überfordern.“

Bei höherschweligen Tätigkeiten, bei denen vermehrt Fachwissen benötigt wird und die Verletzungsgefahr dementsprechend höher ist, wird der Wunsch nach einer fachspezifischen Begleitung genannt, die eine beratende Funktion einnimmt.

„Um die Umfänge dieser Arbeit verstehen zu können, braucht es tatsächlich die Praktiker vor Ort, die sich mit den Menschen und mit den Arbeiten befassen.“

„Es gibt viele verschiedene, unterschiedliche Arbeitsbereiche und in jedem Arbeitsbereich muss die jeweilige Expertise zusagen, ob das umsetzbar ist oder eben nicht.“

„Ich denke da braucht es schon jemanden erfahrenen. Eine erfahrene Person, die die Situation auch beurteilen kann, sagen kann, okay das kann man jetzt ja abtragen und dann ist das auch sicher und dann geht es. Dann sehe ich definitiv Aufgabengebiete, die auch erfüllt werden können.“

Um die Teilnehmer*innen optimal auf die Arbeiten vorbereiten zu können, sollte es laut Stakeholdern Ausbildungsmöglichkeiten und Workshops für diese Arbeitsbereiche, abgestimmt auf die Zielgruppe, geben.

„Ich würde unbedingt eine Ausbildung empfehlen, weil es einfach eine Kontrollmöglichkeit für den Auszubildenden ist, um zu testen, wie weit seine Ausbildung gewirkt hat und andererseits auch eine Animation ist für den, der ausgebildet wird. Eine Ehre ist eine Auszeichnung, wenn man bestimmte Prüfungen besteht, aber auch sicherlich für den Arbeitsmarkt nützlich, wenn gewisse Zertifikate oder Nachweise vorgewiesen werden können.“

„Kann mir Workshops oder Schulungen mit einem Schwerpunkt gut vorstellen. Wir haben schon ein Team von Waldpädagogen, die das machen könnten. Eine pädagogische Führung zum Beispiel oder einen anderen Schwerpunkt, den wir anbieten können.“

Den Stakeholdern ist weiter der Mehrwert der Arbeit mit der Zielgruppe wichtig, der Impact, der durch das Arbeiten in der Natur entsteht, und der Wert für Umwelt und Klimaschutz. Durch das Arbeiten in der Natur entstehen Werte für die Umwelt und den Klimaschutz.

„Unsere Motivation, dass wir hier diese naturnahen Gärten machen, ist der Klimaschutz. Die Möglichkeit also zu probieren, dass wir diesen Klimawandel stoppen und einen positiven Beitrag zur Verbesserung der Qualität und der Nachhaltigkeit liefern. Mit dieser Ausbildung den Erkenntnissen und Beobachtungen, die die Leute bei uns machen, werden die Leute sicherlich sensibilisiert und können auch die Erkenntnisse in ihr privates Umfeld tragen.“

„Ich würde mich freuen, wenn dieses Projekt, dieses Vorhaben, dass ich so sehe, dass man den Wald auch in die Stadt bringen soll, etwas wird. Zumindest ist das auch meine Idee, ich will hier Bedingungen wie in einem Wald schaffen, weil es einfach das Beste ist für die Natur.“

7 Arbeitstraining – Methoden in der beruflichen Rehabilitation

Durch soziale Waldarbeitsprojekte sollen nachhaltige Arbeitsplätze im Bereich Wald- und Forstarbeit für die Zielgruppe langzeitarbeitslose Personen geschaffen werden. Um die Anforderungen eines solchen Arbeitsplatzes zu erfüllen, wird durch gezielte integrative Arbeitstrainingsprozesse die Kompetenzsteigerung der Teilnehmer*innen erzielt. Um auf die Gesamtheit der Fähigkeiten der Teilnehmer*innen einzugehen, müssen verschiedene Kompetenzarten berücksichtigt werden.

Welche Kompetenzen es braucht

Soziale Waldarbeit beschäftigt sich mit den Bedürfnissen und Wohlbefinden der Teilnehmer*innen. Für die Arbeiten im Wald ist es wichtig, gewisse Kompetenzen und Ressourcen der Teilnehmer*innen zu erkennen und zu fördern. Um auf die Kompetenzen eingehen zu können, ist ein Grundwissen über diese vorteilhaft.

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über Kompetenzarten und schließlich wie sie erfasst werden können.

»Ein Talent können wir nach einer einzigen Manifestation anerkennen. Für die Anerkennung eines Charakters bedürfen wir eines langen Zeitraumes.«

Heinrich Heine Schriftsteller

Generelle Kompetenzen

Nach dem Modell von Greenspan und Gransfield setzt sich generelle Kompetenz aus instrumenteller und sozialer Kompetenz zusammen.

Instrumentelle Kompetenzen

Die instrumentelle Intelligenz gibt Aufschluss über die körperliche und geistige Beschaffenheit der Person und wird folgend in zwei Aspekte aufgeteilt.

Nicht intellektueller Aspekt

Unter nicht intellektuellen Aspekten der instrumentellen Kompetenz verstehen wir:

Motorische Grundeigenschaften und körperlicher Zustand.

Die motorischen Grundeigenschaften Kraft, Schnelligkeit, Ausdauer und Beweglichkeit stehen in wechselseitiger Beziehung zueinander und treten oft in Kombination auf. Koordinative Fähigkeiten wie Reaktion, Orientierung und Gleichgewicht müssen gezielt zusammenspielen, um bewusste Aktionen zu setzen (vgl. Meinel & Schnabel 2004, S. 206).

Intellektueller Aspekt

Der intellektuelle Aspekt setzt sich aus Informationsverarbeitung und der konzeptuellen Intelligenz zusammen. Konzeptuelle Intelligenz beschreibt eine gleichgerichtete, analytische und logische Denkweise (vgl. Seel & Hanke 2015, S. 625).

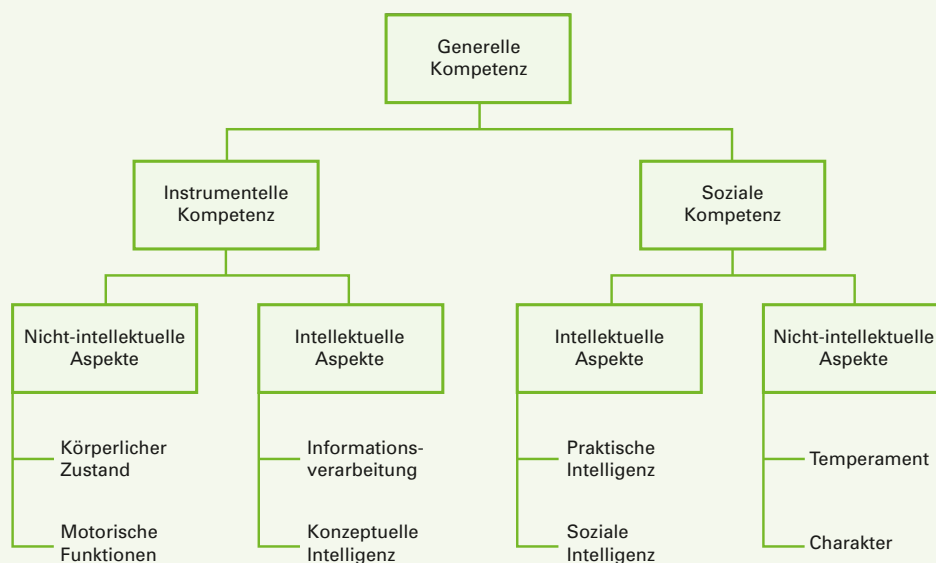


Abbildung 7
Modell der generellen
Kompetenzen

Soziale Kompetenz

Soziale Intelligenz beschreibt die Fähigkeit, das Verhalten anderer Menschen einzuschätzen und sich selbst so zu verhalten, dass es von anderen als angenehm und verträglich aufgefasst wird. Auf Grund des eigenen sozialen Handelns, welches sich durch Akzeptanz beteiligter Personen kennzeichnet, werden Ziele erreicht. Soziale Kompetenzen werden ebenso in intellektuelle und nicht intellektuelle Aspekte unterteilt (vgl. Seel & Hanke 2015, S. 625).

Intellektueller Aspekt

Zu den intellektuellen Aspekten der sozialen Kompetenzen gehört die praktische Intelligenz, welche das erfolgreiche bzw. nicht erfolgreiche Handeln in natürlichen Situationen beschreibt. Normale Aktivitäten aus dem täglichen Leben sind hier unterzuordnen. Erfolg wird erreicht, wenn Personen kurz- oder langfristige Ziele berücksichtigen und dabei Emotionen und Bedürfnisse in die Problemlösung mit einbeziehen (vgl. Lang 2009, S. 19).

Nicht intellektueller Aspekt

Unter den nicht intellektuellen Aspekten der sozialen Kompetenz kann zum Beispiel das Temperament verstanden werden. Temperament sind biologisch dispositionierte Reaktionsmuster auf bestimmte Reize. Der Charakter bezieht sich auf die individuelle Organisation von Verhaltensmuster (vgl. Dulz, Herpertz, Kernberg, Sachsse 2011, S. 287).

Befähigungen sozialer Kompetenz nach aufsteigenden Befähigungsgrad

- Ausdruck: Befähigung, sich verständlich zu machen.
- Empfang: Befähigung zur Wahrnehmung von Ereignissen und Prozessen
- Offenheit: Befähigung zur Auseinandersetzung mit der eigenen Person
- Kooperation: Wahrnehmungsfähigkeit eigener Handlungsfähigkeit und Verantwortung
- Gestaltung: Gestaltungsfähigkeit von Beziehungen und Kooperationen
- Kritikfähigkeit: Aufnahmefähigkeit von Kritik an der eigenen Person
- Identifikation: Einfühlsamkeit auf andere Personen und Bewusstsein der individuellen Grenzen und Möglichkeiten

(vgl. Schreiner-Hecheltjen 2015, S. 28)

7 Dimensionen sozialer Kompetenz

- Respekthaltung: Fähigkeit, jemandem wertschätzend zu begegnen.
- Interaktionshaltung: Fähigkeit, in nicht bewertender Weise zu antworten.
- Realistische Selbsteinschätzung des Wissens: Fähigkeit, Wissen als Abhandlung von persönlichen Erfahrungen zu sehen.
- Empathie: Einfühlsamkeit, Dinge aus dem anderen Blickwinkel zu sehen.
- Rollenflexibilität: Fähigkeit, problemlösende und beziehungsbildende Rollen zu übernehmen.
- Interaktionsmanagement: Fähigkeit, die Bedürfnisse anderer zu erfassen und realitätsgetreu zu diskutieren.
- Ambiguitätstoleranz: Fähigkeit, sich schnell an neue instabile Situationen anzupassen.

(vgl. Schreiner-Hecheltjen 2015, S. 29)

Emotionale Intelligenz

Die Emotionale Intelligenz beschreibt die Fähigkeit, eigene Emotionen sowie die Emotionen anderer (korrekt) einzuschätzen und zu beeinflussen (vgl. Lang 2009, S. 20).

Kompetenzklassen

Personale Kompetenzen

Beschreibt die Fähigkeit einer Person selbstorganisiert zu handeln, eine Handlungen zu reflektieren, Aktionen selbst einzuschätzen sowie die Motivation, produktive Einstellungen und Werthaltungen zu entwickeln und sich kreativ durch Lernprozesse zu entfalten.

Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen

Beschreibt die Fähigkeiten einer Person, ganzheitlich selbstorganisiert zu handeln und diese Handlungen auch umzusetzen. Emotionen und Fähigkeiten sowie alle anderen Kompetenzen werden in den eigenen Willensantrieb integriert und zielgerichtet bis zur Realisierung gesteuert.

Fachlich methodische Kompetenz

Beschreibt die Fähigkeit, durch Einsatz, Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten selbstorganisiert und sinnorientiert Probleme zu lösen. Lösungen werden methodisch gestaltet, sowie die eingesetzten Methoden kreativ weiterentwickelt (vgl. Erpenbeck & Rosenstiel 2003, S. 16).

Wie man Kompetenzen erfasst

Nach der Formulierung, welche Arten von Kompetenzen zu unterscheiden sind, wird in den nächsten Kapiteln beschrieben, wie man Ressourcen greifbar machen kann, um mit diesen arbeiten zu können und zu fördern. Soziale Kompetenzen können auf drei Arten erfasst werden:

Direkte Erfassung von sozialen Kompetenzen

Nach Lang können soziale Kompetenzen über

- Leistungstests
- Verhaltensmerkmale von Personen in sozialen Situationen
 - Verhaltensbeobachtung
 - Verhaltensbeschreibung
- Messung komplexer Kompetenzindikatoren erfasst werden.
(vgl. Lang 2009, S. 25)

Leistungstests

Bei kognitiven Leistungstests werden grundlegende kognitive Fähigkeiten des Sozialverhaltens getestet. Die Fähigkeiten werden getestet, indem die Teilnehmer*innen mit direkten Aufgaben konfrontiert werden. Hierbei bestehen die Antwortmöglichkeiten aus *richtig* oder *falsch*. Es wird angenommen, je mehr richtige Antworten der*die Proband*in hat, desto kompetenter ist sein*ihr soziales Verhalten in der Umwelt. Unterschieden wird zwischen Verfahren, die Gedächtnisleistungen messen und Verfahren, die soziale Normen beschreiben (vgl. Kanning 2009, S. 31).

Verhaltensmerkmale von Personen in sozialen Situationen

Verhaltensbeobachtung

Mit Hilfe der Verhaltensbeobachtung können Rückschlüsse auf soziale Kompetenzen gezogen werden. Man beobachtet dabei das Verhalten eines Probanden in verschiedenen Situationen und versucht durch Kontextualisierung der Situation, Einflüsse, die sich auf das Verhalten der Person beziehen, zu erfassen. Das zusammengefasste Gesamtbild des Verhaltens über alle Situationen betrachtet ist repräsentativ für die Kompetenzen der Person (vgl. Kanning 2009, S. 41). In sozial integrativen Betrieben ist die Verhaltensbeobachtung präsent, sobald ein Kontakt mit Klient*innen besteht. Essentiell ist die Beobachtung beim Erstkontakt und in der Kennenlernphase, da hier durch die Verhaltensdiagnose die weitere Vorgehensweise definiert wird.

Verhaltensbeschreibung

Bei der Verhaltensbeschreibung wird eine erlebte Situation sprachlich zusammengefasst. Verhaltensbeschreibungen können selbständig oder durch eine andere Person erfolgen (Fremdbeschreibung). Die Auswertung kann entweder im Kollektiv oder auch durch Einzelpersonen erfolgen. Es ist möglich, einzelne Situationen oder zusammenhängende Geschichten zu erfassen.

Verhaltensbeschreibungen können durch Interviews oder Fragebögen zusammengefasst werden. Weiters werden je nach Anwendungsgebiet Skalen und Einschätzungsbögen verwendet, um unterschiedliche Verhalten zu dokumentieren (vgl. Lang 2009, S. 28). Im Kontext sozialer Arbeit, ausführend in sozial integrativen Betrieben, werden diagnostische Werkzeuge zur Verhaltensbeschreibung verwendet (vgl. Pantucek 2012). Es wird die Verhaltensbeschreibung mit anderen Komponenten, wie beispielsweise das familiäre Umfeld oder der berufliche Werdegang, verknüpft, um bestimmte Informationen zu bekommen. Netzwerkkarten oder Zeitbalken sind Beispiele hierfür.

Messung komplexer Kompetenzindikatoren

Bei der Messung komplexer Kompetenzindikatoren wird kein Verhalten beschrieben, sondern Fakten oder Informationen gesammelt, die Rückschlüsse auf die sozialen Kompetenzen einer Person ermöglichen (vgl. Kanning 2010, S. 86).

Informationen können die Verhaltensreaktionen innerhalb einer Gruppe oder die Anzahl von Geschwistern sein, wodurch Rückschlüsse über soziale Integration oder die Qualität einer sozialen Beziehung möglich sind. Die Erhebung komplexer Kompetenzindikatoren dient zur Hypothesenbildung über Kompetenzveränderungen. Auf Grund der Hypothese können Rückschlüsse auf die Verhaltensbeschreibung und Verhaltensbeobachtung folgen (vgl. Jurkowski 2010, S. 30).





Arbeitszugänge – Wie man Arbeit definieren kann

Durch gezielte Methoden aus dem Bereich Arbeitstraining kann festgestellt werden, ob die Teilnehmer*innen fachlich oder persönlich für die Arbeit im Wald geeignet sind. Im strukturierten Tagesablauf wird durch praktische Erfahrungen eine Berufspraxis vermittelt. Neben dem fachlichen Zugang, bei dem es hauptsächlich um die praktische körperliche Umsetzung der Arbeitsschritte geht, ist essentiell, wie mit dem Teilnehmer*innen gearbeitet wird, wie die Begegnung erfolgt und durch welche Interventionen Kompetenzen erfasst und gefördert werden. Nachfolgend werden förderliche Methoden und Ansätze beschrieben, die im Arbeitstraining integriert werden können.

Personenzentrierter, humanistischer Ansatz nach Rogers

In der humanistischen Weltanschauung stehen die Interessen, Werte und die Würde des einzelnen Menschen im Vordergrund. In der Zusammenarbeit gelten Prinzipien wie Toleranz, Gewaltfreiheit und Gewissensfreiheit. Die Basis für den personenzentrierten Ansatz bildet die positive Betrachtungsweise des Menschenbildes und somit die Beziehung auf den verschiedenen Arbeitsebenen (z. B.: Trainer*in und Projektteilnehmer*in beim Arbeitstraining).

Nach Rogers hat jeder Mensch die Fähigkeit, sein Potential zu erweitern, indem eine Beziehung (auf Arbeitsebene) zu einer anderen Person aufgebaut wird. Durch Intervention auf dieser Beziehungsebene werden förderliche Prozesse freigesetzt, wobei man den Fokus

nicht auf Probleme oder Beeinträchtigungen legt, sondern den*der Arbeitspartner*in die Möglichkeit gibt, frei Entscheidungen zu treffen und so zu wachsen (vgl. Rogers 2010, S. 17).

Positive Wertschätzung

Damit meint man die vollkommene Anerkennung des*der Arbeitspartner*in ohne Vorbehalte und Bedingungen.

Einführendes Verstehen (Empathie)

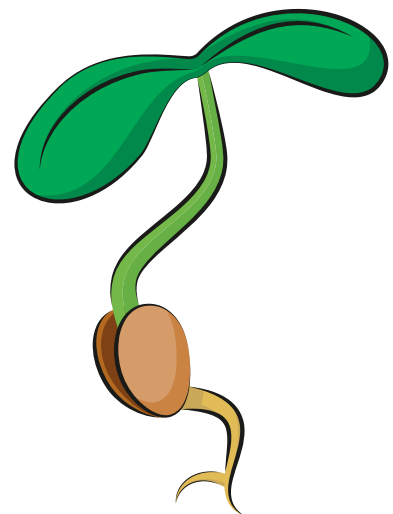
Dabei handelt es sich um die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Situation des*der Kolleg*in zu versetzen.

Echtheit (Kongruenz)

Es geht darum, ein Bewusstsein über Erlebtes und Gefühltes zu haben und dieses auch zielorientiert zu leben.

Ressourcenorientiertes Arbeiten

Der ressourcenorientierte Zugang beschreibt, wie Rahmenbedingungen geschaffen werden, um Fähigkeiten bzw. Ressourcen einer Person zu finden und bestmöglich einzusetzen. Im Kontext der Sozialen Waldarbeit können der Arbeitsplatz oder die Bedingungen auf bestimmte Ressourcen der Teilnehmer*innen angepasst oder verändert werden. Dies setzt eine gute Arbeitsbeziehung voraus, indem der*die Teilnehmer*in bereits auf der Beziehungsebene Vertrauen aufgebaut hat. Ähnlich wie beim personenzentrierten Ansatz geht man von einer positiven Betrachtungsweise aus und orientiert sich an den vorhandenen Kompetenzen. Diese (mit Unterstützung) gut eingesetzt, können zu Erfolgserlebnissen führen, was sich auf das weitere Lernen positiv auswirkt.



Die Bedeutung der Arbeit bezugnehmend auf die individuelle psychische Gesundheit

Der Arbeitsplatz ist für das geistige Wohlbefinden und die Gesundheit einer der wichtigsten Umgebungen. Er spielt eine wesentliche Rolle für die Förderung oder Verschlechterung der Gesundheit, insbesondere bei Menschen mit Beeinträchtigungen. Die naturbezogenen Einflüsse am Arbeitsplatz haben einen erheblichen Einfluss auf das individuelle, psychische Befinden (vgl. Harnois & Gabriel 2000, S. 5).

Folgende Rahmenbedingungen können bei einer regelmäßigen Arbeit Auswirkungen haben:

- Zeitstruktur (ein Fehlen von Zeitstruktur kann eine große psychische Belastung sein)
- Sozialer Kontakt
- Kollektive Anstrengung und Zweck (Beschäftigung bietet einen sozialen Kontext außerhalb der Familie)
- Soziale Identität (Beschäftigung ist ein wichtiges Element für die Selbstdefinition); oder regelmäßige Tätigkeit (sie stellt eine Hilfe beim Organisieren des täglichen Lebens dar) (vgl. Warr 1987)

Viele Unternehmen erkennen bereits den direkten Zusammenhang zwischen der Produktivität ihrer Mitarbeiter*innen und deren Gesundheit, und dem Einfluss auf ihr Wohlbefinden. Im Arbeitsalltag wird der körperlichen Gesundheit ein höherer Stellenwert als die psychische eingeräumt.

In den nächsten Kapiteln wird auf den Arbeits- und Erholungsraum Natur sowie auf Theorien und Konzepte bezogen auf die möglichen Gesundheitswirkungen eingegangen.

Erholungsraum Natur

Verbundenheit zur Natur ist eine Eigenschaft, die eine bedeutende Rolle für das Wohlbefinden, die Persönlichkeitsentwicklung und die Entwicklung von Fertigkeiten spielt (vgl. Cervinka, Röderer, & Hefler, 2012). Wahrnehmungen wie Geruchssinn und Tastsinn werden durch dieses Verbundenheitsgefühl gefördert.

Der Zugang zu einer natürlichen Umwelt hat einen positiven Effekt auf die physische und psychische Gesundheit sowie auf das soziale Wohlbefinden.

Diese Merkmale sind als Besonderheiten des Erholungsraumes Natur hervorzuheben:

- Erholungseffekt bei Stress und psychischen Erschöpfungserscheinungen
- Anregung körperlich aktiver zu werden
- Der Aufenthalt in der Natur erleichtert das Knüpfen von sozialen Kontakten.
- Förderung von Heilungsprozessen

Der Aufenthalt in der Natur fördert die Aufmerksamkeit und verringert Ermüdungserscheinungen. Die körperliche Aktivität wird angeregt und steigert ebenfalls das physische Wohlbefinden. Durch gemeinschaftliche Erlebnisse in der Natur wächst das Zusammengehörigkeitsgefühl und somit die soziale Integration (vgl. Abraham, Sommerhalder und Abel 2010).



Theorien und Konzepte über die Gesundheitswirkung von Natur

Nachfolgend werden zwei psychoevolutionäre Theorien beschrieben, auf welche gesundheitliche förderliche Arbeiten in der Natur aufbauen: die Aufmerksamkeitserholungstheorie nach Kaplan und die Stressreduktionstherapie nach Ulrich (vgl. Cervinka und Haubenhofer 2016, S. 12).

Bei der *Stressreduktionstheorie* wird vordergründig die positive Reaktion des Menschen auf die Natur betrachtet. Erholbare Elemente der Natur wie sichtbare Horizonte, weite Landschaften, die Erscheinungsformen von Wasser und die Abwesenheit von Gefahren begünstigen positive Reaktionen auf Geist und Körper (vgl. Kaplan und Kaplan 1989).

Die *Aufmerksamkeitserholungstheorie* bezieht sich auf die mentalen Ressourcen des Menschen und analysiert erholsame Prozesse. Der Aufenthalt in erholsamen Landschaften wirkt beispielsweise regenerierend. Zentrale Themen sind:

- Abgrenzung vom Alltag (*being away*)
- Ausgelöste Faszination durch den Aufenthalt in der Natur (*fascination*)
- Einstellung von Freiheit und Verbundenheit (*sense of extent and connectedness*)
- Reflektion der eigenen Bedürfnisse (*compatibility*) (vgl. Ulrich 1983, S. 85-125)

Mayer und Franz bezeichnen die Verbundenheit zur Natur als menschliche Grundeigenschaft, welche die wohltuenden Angebote der Natur annimmt und deren Begünstigungen erfährt. Naturverbundene Menschen fühlen sich demnach in der Natur wohl, suchen diese auch bewusst auf und verhalten sich gesundheits- und umweltbewusster als nicht naturverbundene Menschen (vgl. Mayer & Franz 2004, S. 503-515). Weiters steht in diesem Zusammenhang das biopsychosoziale Modell dem pathogenetischen Modell gegenüber. Das Konzept der *Biophilie* nach Wilson beschreibt eine Eigenschaft des Menschen, tendenziell den Kontakt zur Natur zu suchen und sich darin wohl zu fühlen (vgl. Wilson 1984). Landschaften, welche heilende Effekte auf Körper und Geist ausüben können, beschreibt das *Konzept der therapeutischen Landschaften* nach Gesler (vgl. Gesler 2003, S. 1). Theoretischen naturbezogenen Theorien und Konzepten stehen maßnahmenbezogene praktische Konzepte hilfreich beiseite. Diese Konzepte beschreiben wirksame Maßnahmen durch pädagogische, sozialarbeiterische oder therapeutische Interventionen (vgl. Cervinka, Haubenhofer 2016, S. 12). Um diese Maßnahmen treffen zu können, ist es essentiell, sowohl die Wirkmechanismen der Landschaften (Gärten, Wälder) zu kennen, als auch die der gesetzten Aktivitäten.

Soziale Diagnostik

Um im Kontext Sozialer Waldarbeit Kompetenzen zu erfassen, werden diagnostische Werkzeuge als Hilfsmittel verwendet. Diagnostik hat das Ziel, festzustellen, wie sich Personen in bestimmten Situationen mit deren Handeln voneinander unterscheiden. Dabei wird eine Antizipation über das Verhalten einer Person ermöglicht und dazu passende Entscheidungshilfen oder Behandlungsmöglichkeiten geliefert. Neben den bereits erwähnten Möglichkeiten, Kompetenzen zu erfassen, werden in diesem Kapitel Werkzeuge beschrieben, um gezielt Informationen in dem gewünschten Bereich abzuholen.

Diagnostik kann *didaktisch* oder *gesellschaftlich* orientiert sein (vgl. Sächsisches Staatsinstitut 2005).

Didaktisch

Unter diesem Begriff versteht man die Optimierung des individuellen oder kollektiven Lernens, zum Beispiel die Zuteilung in Lerngruppen oder individuelle Fördermaßnahmen (vgl. w.kron, S.14).

Gesellschaftlich orientiert

Bei der gesellschaftlich orientierten Diagnostik werden Qualifikationen erteilt und der Bildungsnachwuchs gesteuert.

Anwendungsfelder

- Beratungstätigkeiten
- Personalauswahl oder Eigendiagnostik

Ziel ist die optimale Passung zwischen den Anforderungen der Umwelt und den Eigenschaften der Person. Hier wird meist eine Selektionsstrategie verfolgt. Dabei diagnostiziert man z.B. allgemeine Leistungsmerkmale wie Intelligenz und Kreativität sowie berufsspezifische Merkmale. Methoden sind Assessment Center Tests und Interviews.

- Lehre oder Forschung

Ein Ziel ist die Selektion, das heißt die Förderung der Stärkeren und Intervention der Schwächeren. Als Beispiele für ein diagnostiziertes Merkmal kann die Studierfähigkeit oder die Zulassung zu einem Studiengang gesehen werden. Als Überprüfungsmethode werden Prüfungen und Interviews verwendet.

Ein weiteres Ziel ist die Identifikation von Einflussfaktoren, meist auch Lernprozesse. Dort werden Merkmale wie die Lernmotivation, das Studieninteresse oder Lernstrategien diagnostiziert. Methoden sind allgemeine forschungsmethodische Verfahren und Messinstrumente, z. B. Tests und Fragebögen.

Entwicklungsbereiche

Die Entwicklungsbereiche sind voneinander abhängig und nur Teil eines Gesamtbildes. Sie müssen stets im Zusammenhang betrachtet und in Abhängigkeit mit dem sozialen Umfeld gesehen werden.

- **Kognitive Entwicklung**
Wahrnehmung, Kurz- und Langzeitgedächtnis, logisches Denken, Problem lösen, Aufgabenverständnis
- **Sprachliche Entwicklung**
Sprachfähigkeit, Sprachgedächtnis, Sprachverständnis, Kommunikationsfähigkeit
- **Emotionale und soziale Entwicklung**
Emotionswahrnehmung und Regulation, Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung, Fähigkeit zum Selbstmanagement, Kooperation
- **Körperliche Entwicklung**
Fein- und Grobmotorik, Koordination – Handlungsplanung und Steuerung

Ausführungskreislauf

Bei der Anwendung diagnostischer Methoden geht man nach einer bestimmten Reihenfolge vor und wiederholt die Prozesse so lange, bis die erwünschte Qualität erreicht wurde.

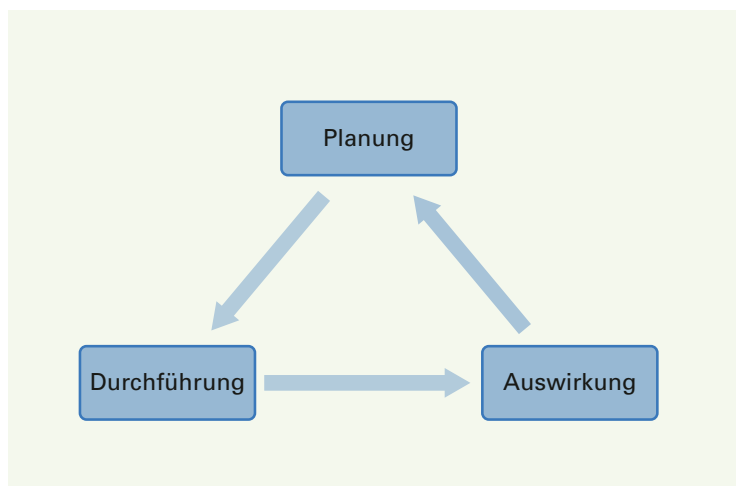


Abbildung 8
Ausführungskreislauf

Planung: Die Methoden und Instrumente werden ausgewählt.

Durchführung: Die Methoden werden angewandt und dokumentiert.

Auswirkung: Die Ergebnisse der Diagnostik werden ausgewertet und interpretiert, um weitere Ziele und Maßnahmen abzuleiten.

Möglichkeiten diagnostischer Methoden

Neben den vorhergehenden theoretischen Zugängen werden nun diagnostische Werkzeuge beschrieben. Diagnostische Werkzeuge sind eigens entwickelte Methoden, um gewünschte Informationen abzurufen.

Inklusionschart

Ist eine auf Fakten basierte Einschätzung, in welcher Lebenslage sich die Person befindet und welche Interventionen dazu passend und sinnvoll sind.

Ausgangspunkt

- Welche Daten werden erfasst?
- Wie lassen sich diese kategorisieren?
- Welchen Einfluss hat das auf die Planung?

Ziel

- Kartografieren der Lebenslage
- Ausweitung des Themenspektrums
- Basis für Diskussion der Lebenslage
- Interventionsplanung

Anwendung

Im folgenden Abschnitt wird eine mögliche Form eines Inklusionscharts dargestellt. Der Inklusionschart kann sehr gut auf die Bedürfnisse der Teilnehmer*innen in sozialen Waldarbeitsprojekten angepasst werden. Beispielsweise kann beim Auswahlverfahren der Teilnehmer*innen der Chart verwendet werden, um Informationen im sozialen Umfeld einzuholen. Bereiche wie familiäre und berufliche Situation, private Interessen und Freizeitverhalten liefern neben der Kategorie der Funktionsfähigkeit einen Einblick über die Person als Gesamtheit. Neben der Möglichkeit, Daten und Fakten einzutragen, können auch relevante Interventionen beschrieben werden.

Der Inklusionschart wird in drei Hauptkategorien unterteilt:

- Inklusion der Funktionstypen
 - Niveau der Existenzsicherung
 - Funktionsfähigkeit
- (vgl. Fürst 2016)

Die Daten werden klassifiziert, indem z. B. *sehr gut* oder *voll mangelhaft* ausgewählt wird, Zusätzlich kann eine mögliche Tendenz ergänzt werden. Anschließend wird beschrieben, wie man auf die Eintragung kommt bzw. welche Information dahinter steht. Als letzter Punkt wird eingetragen, welche Intervention zu welchem Zeitpunkt geplant ist.

Inklusions-Chart (IC2)									
KlientIn: Name, Alter					erstellt von:				
Presenting Problem									
1. Funktionssysteme	Inkludierungsgrad					Tendenz	Kennzeichen	Intervention	
	voll	weighd.	teilweise	exkludiert	dauerh. e.				
A. Arbeitsmarkt									
B. Sozialversicherg.									
C. Geldverkehr									
D. Mobilität									
E. Bildungswesen									
F. Informationszugang									
G. Gesundheitswesen									
H. Kommunikation									
I. lebensweltl. Support									

Abbildung 9
Inklusionschart 1

2. Existenzsicherung	adäquat	mangelh./gefährdet	prekär	nicht gewährl.	Substitution in %	Tendenz	Kennzeichen	Intervention	
A. Wohnen									
B. Lebensmittel									
C. Sicherheit									
3. Funktionsfähigkeit	sehr gut	mangelhaft	prekär	gefährdend	Tendenz		Kennzeichen	Intervention	
A. Gesundheit									
B. Bildung/Wissen									
C. Sorgepflichten									
D. Funktionsniveau	Einschätzung nach GAF-Scale						Maximum Jahr		aktuell

Formular © peter pantucek 2005-2009. Verwendung unter Beibehaltung des Copyright-Hinweises frei.

Abbildung 10
Inklusionschart 2

Biografischer Zeitbalken

Der biografische Zeitbalken visualisiert die Individualgeschichte der jeweiligen Person. Die waagrechte Achse ist die Zeitachse. Hier werden die lebensgeschichtlichen Daten eingetragen. Für die senkrechte Achse können die Kategorien (Dimensionen) gewählt werden, auf denen der Fokus liegen soll (vgl. Fürst 2016).

Dimensionen

Die Wahl der Dimensionen kanalisiert die Informationen, die von der Person erfasst werden sollen.

Mögliche Dimensionen sind:

- Familie
- Wohnen
- Bildung
- Arbeit
- Gesundheit
- Behandlung & Hilfe
- ev. weitere, z. B. Delinquenz, Suchtverlauf, Sport, gesellschaftliche Tätigkeiten (politisch, Selbsthilfegruppen, ehrenamtliche Tätigkeiten)

Die Dimensionen können je nach gewünschten Ergebnissen erweitert oder gekürzt werden.

Beispiel für einen fiktiv ausgefüllter Zeitbalken:
(vgl. Pantucek 2013)

Bei der Auswertung des Zeitbalkens können Schlüsse zwischen zeitlichen Ereignissen gezogen werden, wodurch Zusammenhänge leichter erkennbar sind. Aufmerksamkeit ist auch auf die Leerräume zu richten, da sich hier ebenfalls prägende Erfahrungen zeigen können. Der Zeitbalken kann auch Aufschluss über die aktuelle Situation bieten, da so eine Situation schon einmal erlebt wurde oder es Ähnlichkeiten in der Vergangenheit gibt.

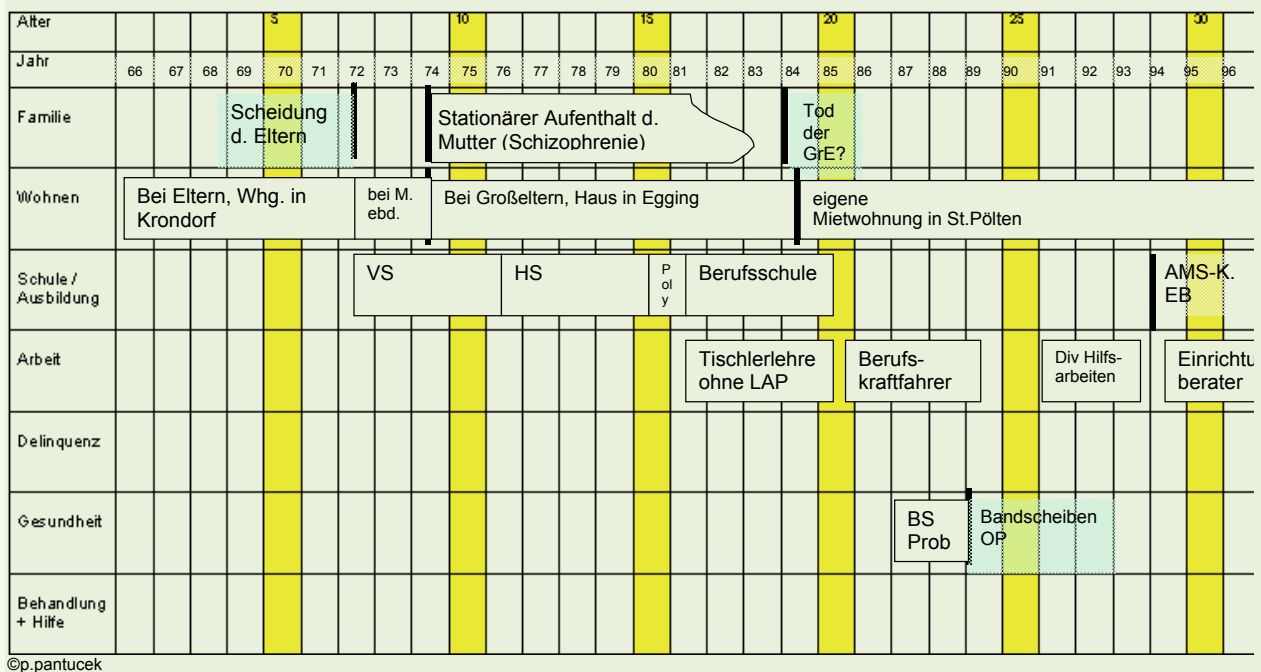
Netzwerkkarte

Netzwerke beinhalten wichtige Verbindungen. Die Netzwerkkarte ist ein Instrument, in der Umfang und Qualität von personenbezogenen Netzwerken erhoben werden können. Hier werden die Vorteile eines bildgebenden Verfahrens gut sichtbar, da Beziehungen in den einzelnen Ebenen visuell gut dargestellt werden können (vgl. Fürst 2016).

Vier gezeichnete Abteilungen enthalten folgende Bereiche der Person:

- Familie
- Freund*innen/Bekannte
- Schule/Beruf
- Professionelle Beziehungen

Biografischer Zeitbalken für Hr. Hannes Spitz



©p.pantucek

Abbildung 11
Ausgefüllter Inklusionschart (fiktiv)

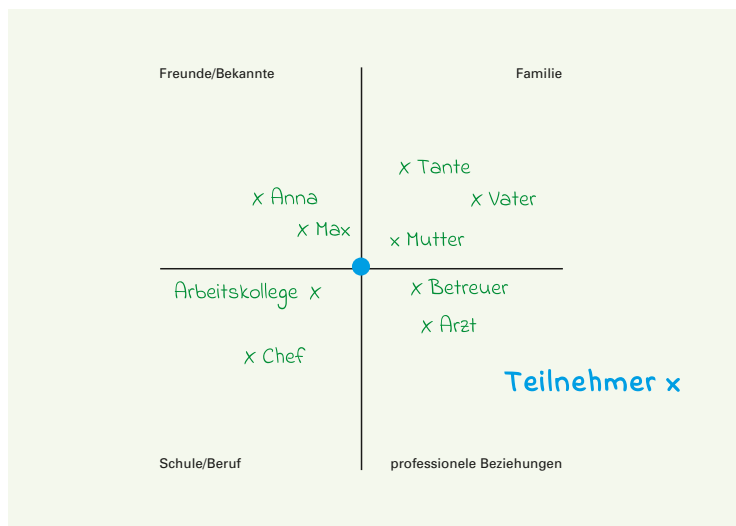


Abbildung 12
Netzwerkarte

Im Mittelpunkt wird eine Ankerperson gewählt, die analysiert werden soll. In der Regel handelt es sich um die Person selbst.

Im nächsten Schritt werden Personen aus dem sozialen Umfeld eingetragen, die frei gewählt werden können. Je enger die Beziehung zur Person ist, desto näher wird die Person zum Mittelpunkt eingetragen. Besteht zwischen den einzelnen Personen Kontakt, so werden die Punkte mit einer Linie verbunden.

Im letzten Schritt wird das Netzwerk gemeinsam analysiert. Es werden Hypothesen besprochen und Indikatoren identifiziert.

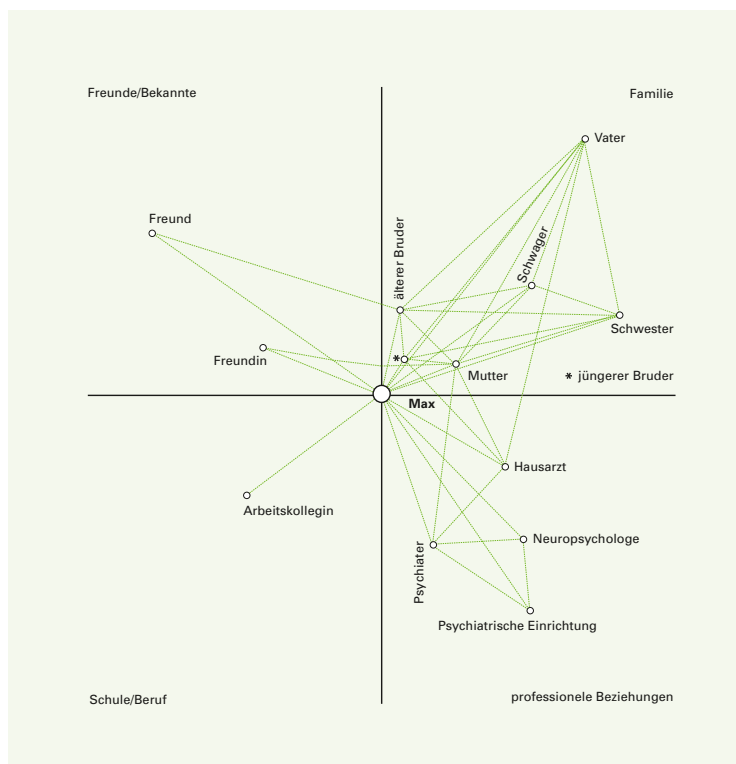


Abbildung 13
Netzwerkarte ausgefüllt

Profilvergleichsverfahren IMBA (Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in der Arbeit)

Das IMBA Verfahren ist branchen- und behinderungsunabhängig und berücksichtigt alle Menschen. Neben der Arbeit mit der Person selbst ist es wichtig, sich auch direkt mit dem Arbeitsplatz zu befassen. Jeder Arbeitsplatz hat bestimmte Anforderungen, die erfüllt werden müssen, um die Arbeit zufriedenstellend zu leisten. Jeder Mensch verfügt über gewisse individuelle Fähigkeiten, die unterschiedlicher Natur sein können. Passen die Fähigkeiten zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes, so kann mit großer Wahrscheinlichkeit die Arbeit gut erfüllt werden. Mit diesem Verfahren können diese Profile (Person - Arbeitsplatz) miteinander verglichen und ausgewertet werden. Dieses Verfahren ist somit gut für Soziale Waldarbeitsprojekte geeignet (vgl. Entwicklungsgemeinschaft IMBA 2019).

IMBA-Verfahren

„Mit IMBA lassen sich Arbeitsplatzanforderungen und menschliche Fähigkeiten durch einheitliche, definierte Merkmale beschreiben und direkt miteinander vergleichen. Aus einem gegebenenfalls daraus resultierenden Handlungsbedarf lassen sich gezielt Maßnahmen zur (betrieblichen) Prävention und Rehabilitation ableiten.“ (Entwicklungsgemeinschaft IMBA 2019) Durch die Ausarbeitung von Profildbögen werden aussagekräftige Anforderungs- und Fähigkeitsprofile erstellt.

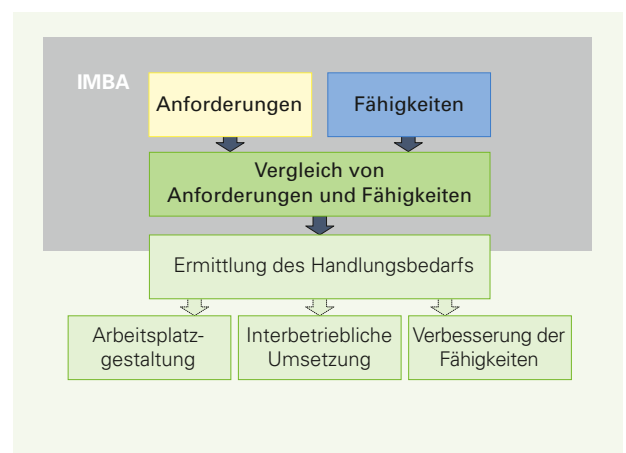


Abbildung 14
IMBA Prozesse

Das IMBA- Verfahren verarbeitet Informationen. Durch diese Dokumentation der Daten können Rückschlüsse gezogen werden, welche Anforderungen an einen Arbeitsplatz bestehen, wie ein Arbeitsplatz gestaltet werden soll, bzw. welche Fähigkeiten eine Person besitzt. IMBA arbeitet mit folgenden Profilen:

Anforderungsprofil

Das Anforderungsprofil kann verwendet werden, um verschiedene Arbeitsplätze miteinander zu vergleichen. Im Kontext Arbeitstraining ist es notwendig, bestimmte Anforderungen an die Arbeitsplätze zu stellen, damit ein gewünschter Trainingseffekt erreicht wird und auch festgelegte Sicherheitsbedingungen erfüllt werden. Werden durch die Auswertung die festgelegten Ziele erreicht, kann der Arbeitsplatz umgestaltet werden (vgl. Entwicklungsgemeinschaft IMBA 2019).

Fähigkeitsprofil

Das Fähigkeitsprofil gibt Auskunft darüber, welche Fähigkeiten eine Person zu einem bestimmten Zeitpunkt aufweist. Im Kontext des Arbeitstrainings kann so festgestellt werden, ob durch das Training eine Kompetenzsteigerung bzw. das angestrebte Ziel erreicht worden ist.

Profilvergleich

Bei diesem Verfahren wird das Fähigkeitsprofil mit dem Anforderungsprofil verglichen. Es kann festgestellt werden, ob das Ergebnis im Rahmen der Zielvorgabe liegt, oder ob an den Indikatoren Arbeitsplatz oder Fähigkeiten der Person Veränderungen vorgenommen werden sollen.

Vorgehensweise

Sowohl das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes, als auch das Fähigkeitsprofil einer Person beinhalten dieselben tätigkeitsrelevanten Merkmale und werden folgenden Kategorien zugeordnet:

- Körperhaltung
- Körperbewegung
- Körperteilbewegung
- Information
- Komplexe Merkmale
- Umgebungseinflüsse
- Arbeitssicherheit
- Arbeitsorganisation
- Schlüsselqualifikation

Die beschriebenen Kategorien lassen sich wiederum in Unterkategorien gliedern, um eine Person detailliert erfassen zu können.

Die Körperhaltung beispielsweise wird aufgesplittet in:

- Sitzen
- Stehen
- Knien/Hocken
- Liegen
- Geneigt/Gebückt
- Arme in Zwangshaltung (= Arbeit erfordert eine bestimmte Haltung)

Wie unten dargestellt, weist das IMBA Verfahren eine klare und bis ins Detail reichende Beschreibung der einzelnen Merkmale auf.

Die Unterkategorien sind mit einer Bewertungsskala gekennzeichnet, wobei der Wert 0 keine Fähigkeit/keine Anforderung und der Wert 5 sehr hohe Fähigkeiten/sehr hohe Anforderungen aufweist.

Die Erfassung der Daten erfolgt durch Erhebungs- bzw. Erfassungsmethoden (siehe Skizze) und wird mit der Bewertungsskala beurteilt. Die tätigkeitsrelevanten Merkmale sind genau definiert und können im IMBA-Handbuch nachgelesen werden. Weiters sind Einflussfaktoren, Rahmenbedingungen und Freiheitsgrade zu berücksichtigen.

FCE Verfahren

(Functional Capacity Evaluation)

FCE Verfahren werden hauptsächlich in der beruflichen Rehabilitation eingesetzt und geben Auskunft über die körperliche Leistungsfähigkeit der Person. Diese Verfahren können in arbeitsintegrativen Prozessen Verwendung finden, wo Teilnehmer*innen nach Langzeitarbeitslosigkeit wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden (vgl. Wind et al 2006 und Cibis/Schian 2005).

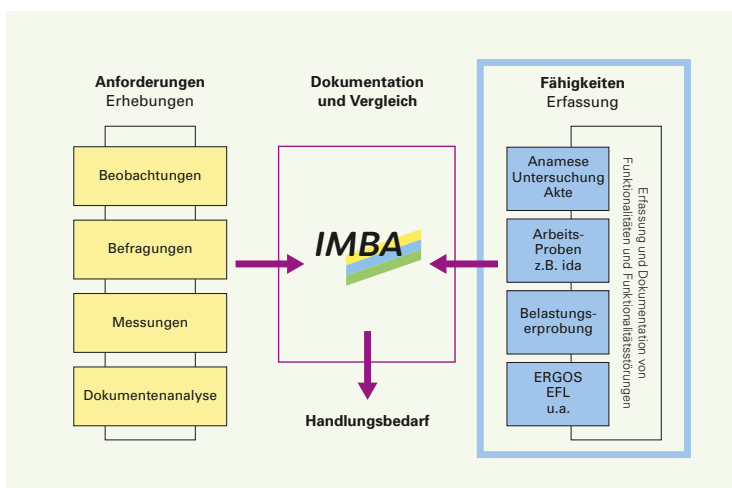
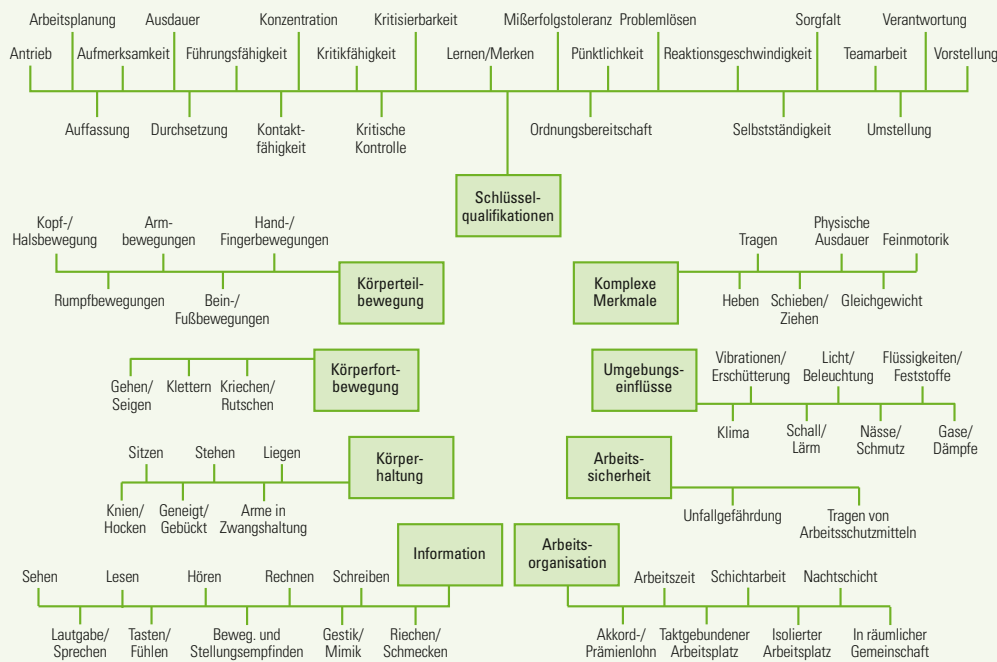


Abbildung 15
IMBA Prozesse inkl. Erhebung und Erfassung

Abbildung 16
IMBA Merkmalkomplexe



Ergos Verfahren

Das Ergos Verfahren gehört in den Bereich FCE Verfahren und wird ebenfalls hauptsächlich für die Testung der körperlichen Leistungsfähigkeiten eingesetzt. Wie der Name schon sagt, wird das Ergos Verfahren in vielen Bereichen der Ergotherapie eingesetzt.

Durch die Benutzung eines Gerätes werden Tätigkeiten aus dem Berufsalltag simuliert und in folgende Stufen (Panels) eingeteilt:

(vgl. Work Recovery 1997)

Panel 1 Simulationen zum statischen und dynamischen Heben sowie statischen Schieben und Ziehen

Heben auf verschiedenen industriellen Höhen
Schieben und Ziehen auf Bank- und Schulterhöhe

Panel 2 Anforderungen an die Gesamtkörperbeweglichkeit

Arbeiten nach Vorne und über Kopf
Arbeiten in gebückter, kniender und hockender Körperposition

Panel 3 Anforderung an das Tragen und an die Arbeitsausdauer in Verbindung mit wiederholtem Bücken, dynamischen Heben, Gehen und Stufensteigen

Panel 4 Anforderung an das Stehen und Gehen bei wiederholter Rumpfbeuge

Panel 5 Sitzende Aktivitäten in Verbindung mit

Finger-, Handgeschicklichkeit
Finger- Hand und Unterarmkraft
Tasten und Fühlen

Abbildung 39
Ergos Verfahren

ELA Verfahren – Einschätzung der körperlichen Leistungsfähigkeit bei arbeitsbezogenen Aktivitäten

ELA ist ein Assessmentinstrument, in dem durch Aktivitätstests die physischen Anforderungen in der Arbeitswelt realitätsnah simuliert werden. ELA besteht aus 24 Aktivitätstests aus den Bereichen Körperhaltung, Körperfortbewegung, Körperteilbewegung sowie komplexen Merkmalen (Ziehen, Feinmotorik) (vgl. Alles, Glatz 2009).

Fazit – Methoden in der beruflichen Rehabilitation

Die in diesem Handbuch beschriebenen Methoden können gut in Arbeitsprozesse im Kontext Sozialer Waldarbeit integriert werden. Ziel ist eine Art Werkzeugkoffer mit verschiedenen Tools, die das Erfassen von Kompetenzen und Leistungen erleichtern. Schon bei der Auswahl der teilnehmenden Personen können diagnostische Instrumente verwendet werden, um besser auf die individuellen Bedürfnisse eingehen zu können. Weiter können während des Arbeitstrainings verschiedene, je nach Fähigkeit der Person und Beschaffenheit des Arbeitsplatzes, Methoden zur Steigerung der individuellen Fähigkeiten eingesetzt werden. Die Methoden können angepasst oder erweitert werden, je nach Einschätzung des*der Anwender*in. Bei diesen Tätigkeiten steht die Person im Vordergrund und wird durch ressourcenorientiert humanistische Arbeitszugänge ganzheitlich in die förderliche Waldarbeit integriert. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Arbeiten werden reflektiert und erneut in die Arbeitsprozesse eingebunden.



8 Interviews mit potentiellen Arbeitsgeber*innen

Nach der Beschreibung der Arbeitstrainingsmethoden wurde in diesem Kapitel des Handbuches Stakeholder aus sozialen Organisationen interviewt. Diese wurden befragt, wie sie die Arbeit mit den Teilnehmer*innen gestalten, auf welche Art sie Kompetenzen erfassen und ob sie diagnostische Werkzeuge verwenden: Die Frage lautete: „Was halten Sie von Sozialer Waldarbeit und in welchem Ausmaß können sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen?“

Die Stakeholder sind potentielle Anbieter von Arbeitskräften im Bereich arbeitsmarktfremde Personen.

Sie kommen aus den Bereichen:

- Projektleitung Jugendcoaching
- Geschäftsführung Verband für Menschen mit Beeinträchtigung
- Integrationsfachkraft Arbeitsintegrationsprojekt
- Studiengangleitung einer Hochschule
- Sozialbetreuer*in in einem integrativen Betrieb
- Sozialtrainer*in beruflicher Rehabilitationseinrichtung

Interviewauswertung

Im Folgenden wird bei der Stakeholdergruppe *Anbieter*innen von Arbeitskräften/Ausbildungen* unterschieden zwischen der Kategorie *Arbeitsmethoden zur Kompetenzerfassung* und siehe weiter unten *Eignung für die Zielgruppe für Arbeiten in Wald und Naturgebieten*.

Kategorie – Arbeitsmethoden zur Kompetenzerfassung

Bei der Frage, welche Kompetenzen in sozialintegrativen Betrieben gemessen werden, ist die Zielführung des jeweiligen Prozesses zu berücksichtigen. Wenn beispielsweise die Integration in den Arbeitsmarkt als Ziel zu sehen ist, werden folgende Kompetenzen erwähnt:

- Grundkompetenzen
- Softskills
- Pünktlich sein
- Kommunikativ sein
- Gute Erscheinungsformen haben
- Gute Deutschkenntnisse
- Gute Schreibkenntnisse
- Umgangsformen
- Präsentationsformen

Wenn das Ziel die Stabilisierung der Qualifizierung ist, werden auch folgende Kompetenzen genannt:

- Beherrschung körperlicher Funktionen (Werkzeug greifen, Bücken, Stiegen steigen, Pinsel halten u.a.)
- Einfühlsamkeit
- Sich in jemand anderen hineinversetzen können
- Mut
- Motivation

In Verbindung mit einer Arbeitserprobung werden jene Kompetenzen erwähnt:

- Körperliche Belastbarkeit: Tragen, Knien, langes Stehen
- Fachkenntnisse wie Massieren, Malen, Umgang mit Maschinen

Zusammenfassend werden in den befragten sozialintegrativen Betrieben alle Formen von Kompetenzen, sowohl instrumentelle als auch soziale, erfasst.

Die befragten sozialintegrativen Betriebe erwähnten, dass die Teilnehmer*innen größtenteils bei der Kompetenzmessung beobachtet wurden. Anhand der Beobachtung wie sich die Teilnehmer*innen in sozialen Situationen verhalten haben, ließen sich Rückschlüsse auf Kompetenzsteigerungen ziehen. Verhaltensbeobachtungen werden von Professionist*innen in jedem Arbeitsprozess angewandt. Beobachtungen finden in ausgewählten Situationen, die in Zusammenhang mit der Beobachtungsabsicht stehen, statt.

Bei der Beurteilung der beruflich fachlichen Kompetenzen, werden Teilnehmer*innen bei der Ausübung dieser Tätigkeit beobachtet. Beispiele hierfür werden hauptsächlich im Arbeitstraining genannt. Für Rückschlüsse auf soziale Kompetenzen erfolgt die Beobachtung in sozialen Situationen: Umgang in der Gruppe, Erklären von Tätigkeiten. Diese Beobachtungen werden anschließend mit den Kolleg*innen besprochen. Hier wurden Arbeitsgruppenbesprechungen, regelmäßige Jours Fixes, regelmäßige Teamsitzungen oder zufällige ungeplante Gespräche erwähnt.

Verhaltensbeschreibungen können auch als Dokumentationen angesehen werden und werden im nächsten Punkt beschrieben.

Wichtig ist, dass diese Beobachtungen in Form von Teambesprechungen weiterverarbeitet werden. Einerseits, um die Information zu sichern, und andererseits sollen sie einem Kollektiv zugänglich gemacht werden, das die Daten weiterverarbeitet. Abschließend werden, abhängig von der Organisation, gewisse Methoden vorgeschrieben. Diese Methoden dienen aber nicht nur zu Messung von Kompetenzen, sondern haben auch Gründe wie Qualitätssicherung und Controlling. Hier kann es sein, dass die Erfassung der Kompetenzen nicht im Vordergrund steht. Die Daten könnten verwendet werden, um Betriebe miteinander zu vergleichen und um eine zum Beispiel bessere Wirtschaftlichkeit festzustellen.

Bei der Fragestellung, welche Dokumentationsmethoden für die Kompetenzerfassung verwendet werden, ist zu unterscheiden, ob die Methode vom Fördergeber vorgeschrieben wird oder intern eigene Methoden angewendet werden. Vorgeschriebene Methoden sind eigens vom Fördergeber entwickelt und speziell auf den Betrieb abgestimmt. Bei Betrieben mit ähnlicher Zielsetzung und gleichem Fördergeber werden auch gleiche Methoden verwendet.

Interne Methoden

Das sind eigens entwickelte Tools wie Fragenkataloge oder Pläne, mit deren Hilfe innerhalb eines bestimmten Zeitraums Kompetenzen beschrieben werden. Es können auch eigene Berichte wie Clearingberichte oder Berichte über bestimmte Besprechungen sein, die regelmäßig dokumentiert werden. Es handelt sich auch um Verlaufsdokumentationen, in denen Kompetenzen regelmäßig vermerkt werden, oder Gesprächsprotokolle, um eine Unterhaltung festzuhalten. Einfache Verhaltensbeschreibungen wie das Gesprächsprotokoll werden intern erstellt und dem Fördergeber zur möglichen Kontrolle bereitgestellt, um die Qualität im Betrieb sicherzustellen.

Methoden durch fördermittelgebende Stelle

Oft werden Tools von Förderorganisationen bereitgestellt, in denen Beurteilungen über einen gewissen Zeitraum dokumentiert werden sollen, Monitoring-Tools beispielsweise. Hier werden *Incoming* und *Outcoming-Faktoren*, also Zustände beim Eintritt in die Firma und beim Verlassen, beschrieben.

Zusammenhängend sind Dokumentationen wichtig, da Zustände nach bestimmten Kriterien beschrieben werden und so bewertet werden können. Beobachtungen ohne Protokollierung beispielsweise sind schwierig weiter zu verwerten. Kritisch zu betrachten ist, dass Dokumentationsarbeit sehr zeitaufwendig ist. Zeit, die möglicherweise bei der Betreuung des*der Teilnehmer*in benötigt wird. Wird hingegen nicht dokumentiert, kann beispielsweise eine Kompetenzsteigerung schwer ermittelt und auch nicht bewertet werden. In diesem Spannungsfeld wird versucht, einen Ausgleich zu finden.

Kategorie – Eignung der Zielgruppe für Arbeiten in Wald und Naturgebieten

In der Kategorie Eignung der Zielgruppe können sich alle Beteiligten vorstellen, dass in ihrem Pool Interessent*innen für den Bereich Forstarbeit und Grünflächenbetreuung zu finden sind. Viele sind an Ausbildungen interessiert.

„Es gibt viele Möglichkeiten, aber vor allem im Ausbildungsbereich, da wir viel mit Jugendlichen arbeiten. Ein Fünftel der Teilnehmerinnen hat von sich aus Interesse für eine Ausbildung im Bereich Grünflächen bekundet. Viele wissen noch nicht ganz genau, was sie sich darunter vorstellen können. Wenn sie Schnuppern oder vielleicht sogar auch ein Praktikum machen könnten, würden es sogar wahrscheinlich sein, dass sie in diesem Bereich arbeiten wollen.“ (vgl. P3-233)

„Also ich kann mir sehr gut vorstellen, dass unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer durchaus auch in diesen Branchen arbeiten werden, vereinzelt, also nicht sehr viele, aber es ist sicher ein Bereich, wo sie tätig sein könnten.“ (vgl. P7-504)

„Ein großer Anteil von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist interessiert Ausbildungen in der Grünflächenbetreuung zu absolvieren. Ca. 150 Jugendliche warten derzeit auf eine Ausbildung und würden gerne in diesem Bereich arbeiten.“ (vgl. P3-239)

„Es kommt natürlich immer drauf an, wie weit die Kompetenzen bei den Teilnehmerinnen ausgebildet sind. Lehre ist natürlich auch das, was man anstrebt. Vielfach auch verlängerte Lehre oder Teilqualifikationen sind natürlich auch immer ein Thema, vor allem, wenn die Schüler schwach sind und vielleicht im sozialen Bereich ein Gruppensetting auch nicht aushalten würden.“ (vgl. P3-249)

Die Stakeholder schätzen die Jobchancen in diesem Bereich gut ein. Jedoch gibt es nur sehr beschränkte Ausbildungen in der Grünraumbetreuung/Waldarbeit und ohne Ausbildung wird der Zielgruppe wenig Chancen zugeschrieben. Diese Branche wird auch als sehr zukunftsorientiert gesehen. Es entstehen neue Arbeitsrichtungen im Bereich Green Care oder Green Jobs, die vielversprechend beurteilt werden (vgl. P3-259).

„Also ich denk, diese Branche hat steigende Tendenz an Beschäftigungszahlen. Da werden neue Berufe entstehen und auch sehr viel mehr Jobs in diesem Bereich angeboten werden. Ich glaube, der Bedarf, dass es da Menschen gibt, die in der Natur verbunden mit sozialen Leistungen arbeiten wollen ist hoch und ich glaube, dass es sehr zunehmen wird.“ (vgl. P7-514)

„Allerdings fehlen den Jugendlichen Role Models, an denen sie sich orientieren können. Sie brauchen greifbare Vorbilder in ihrem unmittelbaren Umfeld.“ (vgl. P3-259)

Ein befragter Stakeholder ist gut im Bereich Fördermöglichkeiten informiert. Instrumente, wie berufliche Assistenz sind bekannt und werden genutzt (vgl. P6-481).

Über Stiftungen können Facharbeiterausbildungen und verkürzte Lehren gefördert werden. Auch Betriebe können Ausbildungen übernehmen (vgl. P3-295). Um ein Arbeitstraining zu bekommen, würden die Jugendlichen auch weitere Wegstrecken zurücklegen (vgl. P2-276).

Bei den Ausbildungen ist oft das Alter der Jugendlichen und die Dauer der Ausbildung Thema. In den meisten Fällen ist auch eine eigene Finanzierung nicht möglich (vgl. P3-309).

Bei den Ausbildungen oder Arbeitstrainings sollten unbedingt die Betreuungspersonen der jeweiligen Einrichtung miteinbezogen werden, da sie die Personen genau kennen und dementsprechend agieren können. Beim Beginn des Arbeitstrainings ist es wichtig, dass die Person nicht überfordert wird. Die Arbeiten sollten ähnlich wie am ersten Arbeitsmarkt gestaltet sein (vgl. P7-489).

Ein hohes Potential steckt in Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus dem Justizbereich. Diese würden sich gerne im Naturbereich engagieren, haben aber aufgrund der Vorstrafen wenig Möglichkeiten. Teilweise haben sie auch schon Ausbildungen im Gefängnis im Grünraumbereich begonnen und würden diese gerne außerhalb abschließen (vgl. P3-370).

Die Zielgruppe für mögliche Ausbildungen definieren die Stakeholder vielfältig.

„Ich denke an Personen, die direkt im Forstbetrieb arbeiten und eben mit diesen Menschen zu tun haben, also mit dieser Zielgruppe auch arbeiten werden beziehungsweise auch jene Personen, die diese beiden Zielgruppen zusammenbringen. Innerhalb dieser Weiterbildung kann dieser Austausch dann auch sehr gut stattfinden und dann findet ein gemeinsames Lernen statt.“ (vgl. P7-632)

„Zum Beispiel könnte es eine Ausbildung für Leute geben, die andere Leute dann anleiten können, sozusagen eine Ausbildnertätigkeit. Es könnte auch so sein, dass Menschen mit Beeinträchtigung durch Kenntnisse, welche sie über diese Ausbildung

erlernen, eine mögliche Befähigung erhalten könnten, um auch besser im Wald arbeiten zu können. Ja, also ich denke, da braucht es von beiden Seiten wahrscheinlich eine Ausbildung.“ (vgl. P7-632)

Tätigkeiten im Wald- und Forstbereich definieren die Stakeholder auch vielseitig. Es gibt viele Tätigkeiten, bei denen Bewusstseinsbildung stattfinden kann. Beispielsweise können Lehrpfade dazu beitragen, dass Menschen besser das Ökosystem verstehen. Es können Führungen mit einzeln definierten Stationen stattfinden (vgl. P7-568).

Weiters besteht Bedarf an Hochschulen für Student*innen, die sich gerne im sozialökologischen Bereich weiterbilden oder wissenschaftlich tätig sein wollen. Auch Praktika wären interessant, um sich zu orientieren oder neue Erkenntnisse zu erlangen (vgl. P7-544).

Im Bereich Arbeitstraining im Forstbereich definieren die Stakeholder viele Möglichkeiten.

„Zum Beispiel Grenzen abgehen, schauen ob der Zaun noch steht. Vielleicht bei Versuchsflächen schauen, Pflanzen zählen wie oft findet man diese Art von Pflanze in diesem einen vordefinierten Bereich. Die Personen können auch Wege abgehen beziehungsweise neben den Wegen schauen ob Müll abgelagert wurde und dann einsammeln. Falls Neophyten in der Region ein Problem sind kann man mit den Personen auch die Neophyten entsorgen oder Maßnahmen treffen, damit man da die Pflege forcieren kann. Oder einfach Waldpflege im klassischen Sinne, aber auch beim Putzen der Maschinen im Winter kann geholfen werden. Tiere füttern, tägliche Wege...“ (vgl. P7-568)

Zusammengefasst gibt es eine Vielzahl von Tätigkeiten, die die Stakeholder als geeignet für die Zielgruppe einschätzen.

Die Transkriptionen der interviewten Personen im Wortlaut können beim Autor bzw. bei der BFW-Bibliothek als PDF angefragt werden: manfred.ohrfandl@bfg.gv.at und bibliothek@bfg.gv.at

9 Zusammenfassung, Resümee und Ausblick

Dieses Handbuch bietet einen Überblick über Themengebiete im Bereich Soziale Waldarbeit. Zu Beginn werden die Tätigkeits- und Arbeitsfelder im Bereich Sozialer Waldarbeit beschrieben. Neben den Arbeitsfeldern, wo erklärt wird, welche mögliche Arbeiten durchgeführt werden können, ist die Art und Weise, wie mit der Zielgruppe gearbeitet wird, entscheidend, um eine Kompetenzsteigerung zu erlangen. Durch Methoden in der beruflichen Rehabilitation werden Zugänge und diagnostische Tools präsentiert, die bei integrativen Arbeitstrainingsmaßnahmen in Wald- und Naturgebieten eingesetzt werden können. Zu diesen diagnostischen Methoden werden unter anderem Leistungstests und Beobachtungen erläutert.

Eine Analyse bereits bestehender sozialer Projekte zeigt, welche Dienstleistungen im Bereich Wald- und Forstarbeit möglich sind. Welche Firmenform, in welcher Art die Teilnehmer*innen beschäftigt werden können, wie beispielsweise Arbeitsvertrag, Transitarbeitskraft und Ähnliches aussehen, sind Teil dieses Kapitels.

Vorliegende Publikation nützt die Möglichkeit, die Stützpunkt gGmbH vorzustellen. Stützpunkt hat die Aufgabe, soziale Waldarbeitsprojekte in einer ersten Pilotphase österreichweit umzusetzen. Die Organisation gibt somit innovative Impulse im Bereich der Sozialen Waldarbeit. Um die Vorgehensweise zu veranschaulichen, werden Organisationsmodelle (Lehrgang zur beruflichen Erprobung, Arbeitstraining u.a.) aufgezeigt. Es werden verschiedene Szenarien dargestellt, durch die Maßnahmen, Arbeitstrainingsmöglichkeiten und Dienstverträge für die Teilnehmer*innen entstehen können. Kriterien für eine nachhaltige, integrative Arbeitsweise, sowie förderliche Prozesse, die durch das Arbeiten in der Natur entstehen, werden dabei hervorgehoben.

Im empirischen Teil des Handbuches erfolgt die Analyse der Stakeholder-Interviews. Diese Stakeholder spielen eine wichtige Rolle in der Implementierung Sozialer Waldarbeit. Daher ist es umso wichtiger, Ihre Wünsche, Bedürfnisse und Möglichkeiten zu kennen. Die Stakeholder werden in dieser Erhebung zwei Gruppen unterteilt:

Stakeholdergruppe:

Anbieter*innen von Arbeitstraining

Der Tätigkeitsbereich der Befragten bietet ein breites Beschäftigungsfeld und setzt sich aus Verantwortlichen aus den Bereichen Verwaltung von Liegenschaften, Hausbetreuung, Land- und Forstwirtschaft, NPOs und Naturparkmanagement zusammen. In diesem Beschäftigungsfeld beschreiben die Befragten mehrere Arbeitsmöglichkeiten für arbeitsmarktfremde Personen. Sie haben bereits Erfahrung mit der Zusammenarbeit der Zielgruppe und beschreiben Beispiele dafür. Es werden über durchgeführte Waldarbeiten berichtet und Erlebnisse beschrieben. Fördermöglichkeiten sind teilweise bekannt und werden eingesetzt. Die Stakeholder beschreiben wie eine mögliche Zusammenarbeit gestaltet werden kann und erörtern die Wichtigkeit einer Ausbildung und den Wert der Arbeit für die Umwelt.

Stakeholdergruppe:

Angebot von Arbeits-/Ausbildungskräften

Die Befragten haben Zugriff auf einen Pool von langzeitarbeitslosen Menschen mit Beeinträchtigungen, auszubildenden Jugendlichen und Student*innen. Sie beschreiben mit welchen Methoden sie mit der Zielgruppe arbeiten und geben Erfahrungen wieder. Die Erfassung und Förderung von Kompetenzen wird thematisiert. Sie beschreiben, dass dieser Pool Interesse an Arbeiten und Ausbildungen im Bereich Grünflächenbetreuung sowie Garten- und Forstarbeit hat und dass sie sich bereits konkrete Teilnehmer*innen vorstellen können. Größtenteils sind Förderungsmöglichkeiten für ihren Arbeitsbereich bekannt. Es werden Möglichkeiten für die Gestaltung eines Arbeitstrainings beschrieben, sowie spezifische Themenbereiche wie Justiz, Green Jobs, Waldarbeit und wissenschaftliche Arbeiten diskutiert.

Wie sieht die Zukunft aus, bzw. was werden die nächsten notwendigen Schritte sein?

Aufbauend auf die Ergebnisse dieser Erhebung wird ein Pilotprojekt gestartet, in dem das Bundesforschungszentrum für Wald (BFW) in enger Zusammenarbeit mit der Stützpunkt GmbH Soziale Waldarbeitsprojekte umsetzt und vorantreibt. Die Projekte sollen durch die in diesem Handbuch beschriebenen Arbeitsweisen durchgeführt werden. Die Arbeiten werden analysiert und dokumentiert, um Qualitätssteigerungen zu erreichen. Nach der Projektphase soll eine Evaluierung stattfinden, um weitere Umsetzungen zu planen.

Soziale Waldarbeit verbindet und eröffnet neue Chancen und Nutzen für viele Beteiligte!



Literaturverzeichnis

Alles, T., Glatz, A., Schian, H.-M. (2009). FCE -Systeme, In: A. Hillert / W. Müller-Fahrnow / F.M. Radoschewski (Hrsg.) Medizinisch-beruflich orientierte Rehabilitation.

AMS Österreich (2020). Was ist eine Arbeitserprobung bzw. ein Arbeitstraining? www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/beihilfe-fuer-arbeitserprobung-oder-arbeitstraining#was-ist-eine-arbeitserprobung-bzw-ein-arbeitstraining (abgerufen am 17.01.2021).

Arvay C. G. (2015). Der Biophilia Effekt. Heilung aus dem Wald. edition a, Wien.

Arbeit Plus (2021). Datenbank Sozialer Unternehmen. www.arbeitplus.at/datenbank (abgerufen am 10.08.2021).

Birsan A. (2018). Social Firm Europe. CEFECE, www.socialfirmseurope.org (Stand 12.02.2013) - (abgerufen am 20.08.2021).

Bundeskost (2016). Leitfaden zur Umsetzung von Lehrgängen zur Berufserprobung im Rahmen von Angeboten des SMS.

Cibis W, Schian H. (2005). Sozialmedizinische Begutachtung einschließlich Assessment-Verfahren. In: Rehabilitation und Teilhabe. Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (Hrsg.). Deutscher Ärzte Verlag Köln, 75-89.

Cervinka R. und Haubenhofer D. (2016). Gesundheitsfördernde Wirkung von Gärten. Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Janetschek GmbH, Wien.

Cervinka R. und Hölte J. und Pirgie L. und Schwab M. und Sudkam J. und Haluza D. und Medizinische Universität Wien und Zentrum für Public Health (2014). Arnberger A. und Eder R. und Ebenberger M. und Universität für Bodenkultur, Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur, Institut für Landschaftsentwicklung, Erholung und Naturschutzplanung, Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft. BFW-Berichte 147. Wien.

Dulz, B., Herpertz, S., Kernberg, O. & Sachsse U. (2011). Handbuch der Borderline- Störung. Schattauer GmbH, Stuttgart.

Friebertshäuser B., Langer A. und Pregel A. (2013). Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Juventa Verlag, Weinheim.

Hill Holt Wood. (2021). What we do. www.hillholtwood.co.uk/what-we-do (abgerufen am 20.08.2021).

Entwicklungsgemeinschaft IMBA (2019). Das Instrument für den fähigkeitsgerechten Personaleinsatz – IMBA Handbuch. 4. Auflage, IQPR GmbH, Köln.

Erpenbeck, J. & Rosenstiel, K. (2003). Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schäffer-Poescherl Verlag, Stuttgart.

Froschauer U. & Lueger M. (2003). Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, WUV UTB, Wien.

Gesler W. (2003). Healing Places. Rowman and Littlefield Publishers Inc., Oxford. [ht15 – Holzbau Team Tirol](http://ht15-holzbau-team.tirol.at) (2021) www.holzhauskonfigurator.at/holz/lebensraum-holz.html.

Hinz A. (2002). Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? Berliner Landesinstitut für Schule und Medien, Berlin.

Harnois G. & Gabriel P. (2000). Mental health and work: Impact, issues and good practices. WHO/MSD/MPS/00.2, Geneva.

IQPR (2004). Prävention und Rehabilitation zur Verhinderung von Erwerbsminderung – Abschlussbericht. Digitale Ressource, IQPR, Köln. Integrative Betriebe Tirol GmbH (2021). Integrative Betriebe. Unter www.integrative-betriebe.at/index.php/iboe/was-ist-ein-ib (abgerufen am 20.08.2021).

Kaiser R. (2010). Qualitative Experteninterviews. Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung, Wiesbaden.

Kaplan R. und Kaplan S. (1989). The experience of nature. A psychological perspective. Cambridge University Press, New York.

Krondorfer, Gasperl & Zöschner. (2018). Zeitgemäße Waldwirtschaft. Leopold Stocker Verlag, Graz. Kron W. und Jürgens E. und Standop. (2014). Grundwissen Didaktik. Ernst Reinhardt Verlag, München.

Lang, Daniela. (2009). Soziale Kompetenz und Persönlichkeit – Zusammenhänge zwischen sozialer Kompetenz und den Big Five der Persönlichkeit junger Erwachsenen. Psychologie, Band 61, Landau. Verlag empirische Pädagogik.

Mayer F. & Frantz C. (2004). The connectedness to nature scale: A measure of individuals feeling in community with nature. Journal of Environmental Psychology. Department of Psychologie, Elsevin Ltd. Oberlin College, USA.

Mayer H. (2004). Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung. 2. Auflage, Oldenburg.

Mayring P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.

Meinel, Kurt & Schnabel, Günther. (2004). Bewegungslehre – Sportmotorik: Abriss einer Theorie der sportlichen Motorik unter pädagogischem Aspekt. Südwest-Verlag, München.

Merchel. (2015). Management in Organisationen der Sozialen Arbeit. Beltz Juventa.

Mudra – Alternative Jugend- und Drogenhilfe. (2019). Arbeitsbereiche. Unter www.mudra-shop.de/arbeitsbereiche (abgerufen am 20.01.2021).

Natuurinvest (2021). Über Uns. www.natuurinvest.be/over-natuurinvest (abgerufen am 20.01.2021).

NEBA (2021). Home. www.neba.at (abgerufen am 20.01.2021).

Pantucek. (2013). Inklusionschart. www.pantucek.com/index.php/component/search/?searchword=in-klusionschart&searchphrase=all&Itemid=139 (abgerufen am 20.01.2021).

Rogers, C. (2010). Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. Fischer-Taschenbuch-Verlag, Frankfurt am Main.

Schreiner-Hechteljen, J. (2015). Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung in der Medizin. Berlin, Lit Verlag.

Schmid T., Erkinger J. & Richter V. (2016). Aufbruch/Umbruch. Baustellen der Gleichstellung. Lit Verlag GmbH, Wien.

Seel, N. & Hanke, U. (2015). Erziehungswissenschaften. Springer Verlag, Berlin-Heidelberg.

Umweltbundesamt (2021). Nachhaltige Waldbewirtschaftung. www.umweltbundesamt.de/daten/land-forstwirtschaft/nachhaltige-waldwirtschaft#-die-vielfaltigen-funktionen-des-waldes (abgerufen am 20.01.2021).

Ulrich R. (1983). Aesthetic and affective response to natural environment. In I. Altman & J.F. Wohlwill (Hrsg.), Behavior and the Natural Environment, Plenum Press, New York.

Warr P. (1987). Work, unemployment and mental health. Oxford University Press, Oxford.

World Health Organisation -WHO (2021): Gesundheitsthemen: Unsere Werte, unsere DANN. (17.01.2021) www.who.int/about/who-we-are/our-values (abgerufen am 20.01.2021).

Wilson E. (1984). Biophilia. Harvard University Press, Cambridge.

Wind H. Goutteborge, V. Kuijer, P. Sluiter, K. Frings-Dresen M. (2006). The utility of Functional Capacity Evaluation: the option of physicians and other experts in the field of return to work and disability claims. In: Int Arch Occup Environ Health 79 (6), 528-534.

Work Recovery (1997). ERGOS™ Work Simulator Users' Training Manual, Work Recovery, Inc.

Transkriptionen der interviewten Personen im Wortlaut können beim Autor bzw. bei der BFW-Bibliothek als PDF angefragt werden: manfred.ohrfandl@bfw.gv.at und bibliothek@bfw.gv.at

Firmenname	Art der Firma	Zielgruppe	Beschäftigung	Dienstleistung
Emmaus Innsbruck Stadlweg 17 6020 Innsbruck +43 512 261 767 emmaus-innsbruck@gmx.at www.emmaus-innsbruck.at	Kirchliche Einrichtung, Rehabilitationsmaßnahme	Suchtkranke	Transitarbeitskraft	• Grünraumpflege • Baumschnitt und Fällung • Holz aufarbeiten, Bäume fällen, aufsägen, hacken, stapeln
J.O.B Grünhofstraße 9 3340 Waidhofen/Ybbs +43 7442 528 95 gbpjob@waidhofen.at www.vereinjob.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Arbeitserprobung	• Grünraumpflege • Mithilfe bei Aufforstungen, • Arbeiten mit Holz
Donauwerkstätte Fallnerweg 3 4222 Langenstein +43 7237 54 48 office@saum.at www.saum.at	SÖB	Arbeitssuchende Personen	Arbeitskräfteüberlassung Integrationsleasing Transitarbeitskräfte	• Grünanlagenpflege • Herstellung von Holzprodukten (Gartenzäune u.a.)
erfa Exerzierplatzstraße 33 8051 Graz +43 316 710 990 office@erfa-graz.at www.erfa-graz.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte, Projektteilnehmer*innen	• Holzwerkstatt
AQUA Mühle Vorarlberg Sonnenbergerstraße 17 6820 Frastanz +43 5522 515 960 info@aqua-soziales.com www.aqua-soziales.com	SÖB	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte, Projektteilnehmer*innen	• Baumfällarbeiten • Aufforstungen • Waldpflege mit Forstkran • Neophytenbekämpfung • Schwendarbe
St:WUK – Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojekttträger GmbH Friedrichgasse 9 8010 Graz +43 316 877-4475 postfach@stwu.at www.stwu.at oder www.verwaltung.steiermark.at/cms/beitrag/11665695/74836541	Gemeinnützige Projekträgergesellschaft	Arbeitsmarkterferne Personen	Transitarbeitskräfte, Projektteilnehmer*innen	• Biomasse Waldarbeiten, Erzeugung von Holzspielzeug mit Photovoltaik-Zellen, einfache Tischler- und Holzarbeiten, Gartenbänke • Garten- und Landschaftspflege, Kräuter- und Teerzeugung, Vogelhäuser, Nistkästen, Insektenherbergen, Fledermauskästen
Landschaftspflege Neustift 12 3714 Sitzendorf an der Schmida +43 676 880 443 40 +43 2959 7016-0 office@landschaftspflege.or.at www.landschaftspflege.or.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte, Projektteilnehmer*innen	• Auspflanzung • Schlägerung Pflegemaßnahmen (Reisig schneiden, Wildzaun auf-/ -abbau u.a.) • Brennholzverarbeitung
Eibetex Bahnhofstraße 34 und Böhmstraße 32 (Shop) 3830 Waidhofen/Thaya +43 2842 530 65 office@eibetex.at www.eibetex.at	SÖB	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte, Projektteilnehmer*innen	• Strauch- und Heckenschnitt • Baumschnitt, Betreuung von Grünflächen, Spielplätzen und Kleingärten, Forstarbeiten
Your Company Kärntner Straße 25 8020 Graz +43 50 7900 2210 +43 664 800 062 200 your-company@jaw.or.at www.jaw.or.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte, Projektteilnehmer*innen	• Landschaftspflege, Sanierung von Rad- und Wanderwegen

Firmenname	Art der Firma	Zielgruppe	Beschäftigung	Dienstleistung
Primavera Webereistr. 300 4802 Ebensee +43 699 177 750 21 primavera@bildungszentrum-skg.at www.bildungszentrum-skg.at	Qualifizierungsmaßnahme	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte, Projektteilnehmer*innen	• Pflanzungen • Rodungen • Gehölzschnitt
handwerk Liezen Wirtschaftspark B3, Selzthalerstraße 13 8940 Liezen +43 664 800 065 432 handwerk@jaw.or.at www.jaw.or.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Arbeitskräfteüberlassung	• Errichten von Zäunen • Individuelle Anfertigung von Möbeln oder Hochbeeten
LOK IN Mistelbach Volkshilfe Niederösterreich Landesbahnstraße 1a 2130 Mistelbach +43 2572 321 44 wolfgang.berger@noe-volkshilfe.at www.noe-volkshilfe.at/lokin	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Kulturpflege • Durchforstungen, Astungen, Einzelstamm-nutzung
Vamos Gemeindestraße 35 7411 Markt Allhau +43 3356 7772-0 office@vereinvamos.at www.vereinvamos.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende, Personen mit Behinderungen	Projektteilnehmer*innen	• Holzarbeiten • Baumschnitt
Sozial Aktiv Hans-Czettel Straße 11 3950 Gmünd +43 2852 526 78 office@sozialaktiv.at www.sozialaktiv.at	SÖB	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Grünraumbetreuung • Baumschnitt
Schindel & Holz Mobilservice Bürgeraustraße 31 9900 Lienz +43 4852 698 80 office@schindel-holz.at www.schindel-holz.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Baumschnitt
BEST gemeinnützige Beschäftigungs GMBH Ludwig-Stampfer-Gasse 2 8580 Köflach +43 3144 709 31 s.wittmann@best-gesmbh.at www.best-gesmbh.co.at	Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Baumschnitt
SöDieBGmbH Kolonieweg 228 8273 Ebersdorf bei Hartberg +43 3333 41 13 verwaltung@soedieb.at www.soedieb.at	Beschäftigungsgesellschaft	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Baumpflege, Baumschnitt
Chance B – Dienstleistungs- und Produktionsbetrieb Franz-Josef-Straße 3 8200 Gleisdorf +43 3112 4911 office@chanceb.at www.chanceb.at	SÖB	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Baumschnitt und Holzproduktion

Firmenname	Art der Firma	Zielgruppe	Beschäftigung	Dienstleistung
WUK bio.pflanzen Novofermstraße 11 2230 Gänserndorf +43 699 140 121 95 biopflanzen@wuk.at www.biopflanzen.wuk.at	SÖB	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Waldpflege • Jungbestandspflege • Aufforstungen • Jungbestandspflege • Ausmähen von Pflanzenreihen • Errichtung von Wildschutzanlagen • Schlägerung und Erzeugung von Brennholz
Realto Rosenberg 25 7540 Güssing +43 3322 434 33 office@realto.at www.realto.at	SÖB	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Durch- und Aufforstungen • Schlägerungen • Kulturpflege • Schadholzaufarbeitung • Brennholzverkauf
LEO GmbH Großsteinbach 89 8265 Großsteinbach +43 3386 233 88 office@leo-gmbh.com www.leo-gmbh.com	Beschäftigungs- gesellschaft	Arbeitssuchende Personen	Transitarbeitskräfte	• Aufforstung • Borkenkäferbekämpfung • Produktion von Scheitholz

Alle Angaben in dieser Broschüre erfolgen trotz größter Sorgfalt ohne Gewähr. Eine Haftung des Herausgebers und der Autorinnen und Autoren ist nicht möglich.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung, Einspeicherung und Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts sind ohne schriftliche Zustimmung des Herausgebers unzulässig und strafbar.

Herausgeber

DI Dr. Peter Mayer
Bundforschungszentrum für Wald
Seckendorff-Gudent-Weg 8
1131 Wien
T +43 (0)1 87838 0
F +43 (0)1 87838 1250
www.bfw.gv.at

in Kooperation mit

Green Care Österreich
Gumpendorfer Straße 15/1/1
1060 Wien
office@greencare-oe.at

Autor und für den Inhalt verantwortlich

Manfred Ohrfandl, MSc

Redaktion

Mag. Dominik Mühlberger, Mag.^a Marianne Schreck

Visuelle Gestaltung

Gerhard Wolf

Bildnachweis

Fotos, Illustrationen: Bundesforschungszentrum für Wald (BFW), gemeinfrei
Abbildungen: Johanna Kohl/Bundesforschungszentrum für Wald (BFW), Peter Pantucek

ISBN- 978-3-903258-48-8

Die Transkriptionen der interviewten Personen im Wortlaut
können beim Autor bzw. bei der BFW-Bibliothek als
PDF angefragt werden: manfred.ohrfandl@bfw.gv.at
und bibliothek@bfw.gv.at



Bundesforschungszentrum für Wald

Seckendorff-Gudent-Weg 8

1131 Wien

T +43 (0)1 87838 0

F +43 (0)1 87838 1250

www.bfw.gv.at

Manfred Ohrfandl

T +43 664 886 364 69

manfred.ohrfandl@bfw.gv.at

Weitere Informationen finden Sie unter

www.greencarewald.at

www.greencare-oe.at