

Vielfalt bereichert

Rund 130 Schlüsselarbeitskräfte aus Sozialen Unternehmen von Vorarlberg bis zum Burgenland waren bei der von arbeit plus und DSE-Wien organisierten Tagung „melange mit baklava – zweiter arbeitsmarkt stark und vielfältig“ dabei.

Wie man im beruflichen Alltag gelassen bleibt, welcher Trick einem 53-jährigen Pharmareferenten zu Bewerbungsgesprächen verhalf, und was ein Derwisch mit all dem zu tun hat, erfahren Sie hier.

„Sie alle sind Schlüssel für ein wichtiges Anliegen, nämlich Menschen, die der Arbeitsmarkt benachteiligt, dabei zu unterstützen, eine Arbeit zu finden, die ihnen Freude bringt und ihr Einkommen sichert“: Mit diesen Worten eröffnet arbeit plus-Vorstandsvorsitzende Manuela Vollmann in der Wiener Urania die Tagung der Schlüsselarbeitskräfte. Im Anschluss daran geht Christoph Parak, der Geschäftsführer des Wiener Dachverbandes für sozialökonomische Einrichtungen (DSE-Wien), kurz auf die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen in der Bundeshauptstadt ein, wo die Arbeitslosigkeit derzeit 15 Prozent beträgt. Den rund 130 TeilnehmerInnen aus Sozialen Unternehmen aller neun Bundesländer wünscht er „zwei interessante Tage“, und „dass Sie viele spannende Kontakte und Erfahrungen mit nachhause nehmen“.



Manuela Vollmann begrüßt die TeilnehmerInnen in der Wiener Urania

„Süße“ Begrüßung

Am nächsten Veranstaltungstag begrüßen die TagungsteilnehmerInnen ihre SitznachbarInnen auf Anregung von Ulrike Würzburger mit einem herzlichen „Melange mit Baklava“. Danach verrät die erfolgreiche Trainerin (Leitspruch „Humor ist ein erfrischender Kurzurlaub vom Ernst des Lebens“) den Anwesenden sieben Faktoren, die sie widerstandsfähiger gegen private und berufliche Widrigkeiten machen: Akzeptanz, Lösungsorientierung, Optimismus, Beziehungsorientierung, das Übernehmen von Verantwortung, Selbstregulierung und Zukunftsorientierung.

„Für jene, die eine akzeptierende Haltung haben, also die Umstände so nehmen, wie sie sind, wird das Leben deutlich leichter“, erklärt Würzburger. Dazu zähle auch die Gabe, unbeeinflussbare von beeinflussbaren Dingen zu unterscheiden. Lösungsorientierte Menschen fragen nicht „Wer ist schuld?“, sondern „Wie kann es gehen“. Sie denken kreativ und sind bereit, Neues dazulernen.



Ulrike Würzburger motiviert zum Mitmachen



„Der Derwisch“ Aret Aleksanyan erzählt ...

Rüstzeug zur Stressbewältigung

Unter dem Titel „melange mit baklava“ setzen sich die Anwesenden zwei Halbtage lang mit der bereichernden, aber auch fordernden Vielfalt ihres beruflichen Alltags auseinander. In Vorträgen und Workshops erhalten sie wertvolles Rüstzeug zur Stressbewältigung und mentalen Stärkung. Dass auch der Spaß nicht zu kurz kommt, dafür sorgt schon der erste „Vortragende“: Im Rahmen des Erzählkabarets erzählt „Derwisch“ Aret Aleksanyan heitere Geschichten interkultureller Begegnungen im multikulturellen Wien und nimmt dabei „InländerInnen“ wie „AusländerInnen“ gehörig aufs Korn. Im darauffolgenden „Erzählcafé“ teilen unterschiedliche Persönlichkeiten unter dem Motto „Arbeit & Leben“ ihre Erfahrungen.

Am Nachmittag zieht der Wiener Diversity-Experte Norbert Pauser das Publikum mit einem spannenden Vortrag zum Thema „Vielfalt und Kompetenz“ (siehe nachfolgenden Bericht) in seinen Bann.



„Erzählcafé“: Ein gemeinsamer Blick über den Tellerrand in andere Lebenswelten

Krisen als Chance

Auch eine positive Weltsicht helfe, Krisen besser zu überstehen: „Wer es schafft, neue Situationen als Chance wahrzunehmen und Rückschläge als Erfahrung zu sehen, kann Probleme besser verarbeiten“, so Würzburger. „Beziehungsorientierung“, oder mit anderen Worten - das Pflegen von Netzwerken sowie die Fähigkeit, Unterstützung geben und annehmen können - ist ein weiterer Baustein für mehr Widerstandsfähigkeit im Alltag. Dasselbe gilt für das Übernehmen von Verantwortung. „Wer die Opferrolle verlässt, Verantwortung übernimmt und auch bereit ist, den notwendigen Preis dafür zu zahlen, ist unterm Strich glücklicher“, so die Chefin der Beraterfirma „UCW Führen mit Herz und Hirn“. Ein weiterer wichtiger Faktor, um das Leben besser zu meistern, ist die Fähigkeit zur Selbstregulierung: „Jeder sollte dazu in der Lage sein, sich selbst zu motivieren und zu beruhigen“, sagt Würzburger. Dazu gehöre ein gewisses Maß an Selbstdisziplin.

Zudem solle man sich fragen, wie man zu ausreichenden Pausen kommt und diese gestaltet. „Zukunftsorientierung“ nennt die Vortragende als letztes jener sieben „Gewürze, die das Leben schmackhafter machen“. Denn: „Wer Realitäten und Trends früher wahrnimmt, ist besser vorbereitet und wird von unangenehmen Dingen nicht so „kalt erwischt“.



Moderatorin Hemma Hollergschwandtner, „Erzählcafé“-Erzählerin Uschi Lichtenegger, DSE-Geschäftsführer Christoph Parak mit dem Diversity-Experten Norbert Pauser

Tipps und Tricks

Eine breite Palette an Tipps und Tricks bieten die fünf Workshops am Nachmittag: Unter dem Motto „Body and Mind“ erfahren die Gäste von Trainerin und Mediatorin Christine Amon (The Green Field) in einem eindrücklichen Experiment, wie viel stärker ein ausgestreckter Arm wird, wenn man ihn sich als Eisenstange vorstellt. Stefan Klein (Brains&Games) hat für seine Workshop-Gäste eine Reihe von Entspannungsübungen parat: So empfiehlt er bei Stress beispielsweise die „ASR“-Methode: Ausatmen und Schulter runter.

Auf den Pinnwänden von Elisabeth Sperks Workshop zur psychischen Widerstandskraft stehen pessimistische Aussagen wie „Das wird nix“ und „Mich will keiner“. Die Trainerin fordert die TeilnehmerInnen auf, sich nun „abzuputzen“ und „abzurollen“. Danach schlüpfen alle in die Rolle von OptimistInnen und notieren positive Leitsätze: Man sieht förmlich, wie gut das tut.



Stefanie Mühlparzer und Christine Amon-Feldmann motivieren in den Workshops

Rituale zur Abgrenzung

Nach der Arbeit duschen oder ins Schlabbergewand schlüpfen: Im Workshop von Beraterin Stefanie Mühlparzer zum Thema „Mentale Stärkung im beruflichen Alltag“ lernen die Teilnehmenden unter anderem, dass bestimmte Rituale Abstand von der Arbeit oder einer schwierigen Situation schaffen können – ob das nun eine Dusche ist oder zuhause ins Schlabbergewand zu schlüpfen. Um Abgrenzung geht es auch im Workshop von Renate Strommer (ASO & WiLAK GmbH). Die Unternehmens- und Sozialberaterin bittet die Anwesenden, an einen Konflikt in ihrem Arbeitsumfeld zu denken und die Beteiligten als Punkte auf ein Blatt Papier zu bringen: Ist der Abstand zu weit? Zu nah? Welche Entfernung wäre mir lieber? Die Antworten darauf sind sehr individuell – und sie lassen schon erahnen, welcher Umgang mit der Situation hilfreich wäre.

Nach einem bunten und – im wahrsten Sinne des Wortes – vielfältigen – Programm klingt die Veranstaltung nach den Workshops bei einem Mittagsbuffet aus. Melange und Baklava natürlich inklusive. ■

„Es warat wegen da Deiwörsiti“

Wenn der Wiener Bildungswissenschaftler und Trainer Norbert Pauser über Diversity und Inklusion spricht, dann bekommt ein schweres Thema eine gewisse Leichtigkeit. Und man ahnt, dass Unterschiede auch Spaß machen können. Das liegt an Sätzen wie „Wir können bedauern, dass es Vielfalt gibt, oder wir können konstruktiv damit umgehen.“ Oder: „Quoten sind ein legitimes Mittel, um Gleichstellung durchzusetzen, aber es gibt viel mehr Möglichkeiten, das Ziel freudvoller zu erreichen.“

Derzeit sind wir von einem ungeteilten Recht auf Teilhabe entlang der „Kerndimensionen“ Geschlecht/Gender, Alter, kulturelle Vielfalt/Hautfarbe, Behinderungen, sexuelle Orientierung und Religion/Weltanschauung freilich weit entfernt: „Frauen bis 40 werden nicht genommen, weil sie schwanger werden können, und Frauen ab 45 werden nicht genommen, weil sie zu alt sind für den Arbeitsmarkt“, bringt Pauser es auf den Punkt. Eine Untersuchung habe zudem ergeben, dass Menschen mit türkischem Namen oder schwarzer Hautfarbe bei gleichen Qualifikationen sieben Mal weniger zu Bewerbungsgesprächen eingeladen werden als andere. Und nebenbei erfahren die TeilnehmerInnen der Schlüsselkräftetagung auch, dass Österreich und Schweden im Ländervergleich die Schlusslichter sind, wenn es darum geht, Menschen mit hörbarem Akzent anzustellen.

Chancengerechtigkeit für alle

Diversity und Inklusion – beides Ansätze zu einem konstruktiveren Umgang mit der Vielfalt – sind in etwas unterschiedlichen Kontexten entstanden und haben deshalb unterschiedliche Schwerpunkte. „Diversity Management“ meint das gezielte Verwenden der Vielfalt, um Organisationszwecke zu erreichen. Es ist vor allem in Wirtschaft, NGOs und Verwaltung verortet und dient dort vorrangig einem ökonomischen Nutzen. Die im Schul- und Bildungsbereich sowie in der Politik verankerte „Inklusion“ fußt weniger auf einem Nutzen als auf der normativen Forderung nach Chancengerechtigkeit für alle (Lernenden): Es ist einfach gerecht, wenn niemand schlechtere Karten hat.

„Im besten Fall“, sagt Pauser, „ergänzen sich die beiden An-



Norbert Pauser

sätze.“ Etwa, wenn die Stadt Wien sich dafür stark macht, dass auch schwule und lesbische Paare die Obsorge von Kindern bekommen. Es ist fair. Und: In Wien fehlen hunderte Pflegeplätze für benachteiligte Kinder, die die Stadt bei schwulen und lesbischen Paaren mit Kinderwunsch in guten Händen weiß.

Verantwortung teilen

Weil die Barrieren in Köpfen und Strukturen nach wie vor hoch sind, plädiert Pauser bei den anwesenden VertreterInnen der Sozialen Unternehmen dafür, den Diversity&Inklusions-Ansatz engagiert in den eigenen Reihen zu verwirklichen, um ihn auch glaubwürdig von anderen verlangen zu können. Wichtig sei hier, die geltenden Machtverhältnisse nicht außer Acht zu lassen, sondern (auf Organisationsebene) Verantwortung im Zuge echter Partizipation zu teilen.

Doch was tun, wenn im Beratungs- und Coaching-Alltag ein 53-jähriger Pharmareferent oder eine begabte Controllerin mit Kopftuch vor einem sitzt, deren Hoffnung auf einen Job längst verfliegen ist? „Manchmal“, sagt Pauser - und der Schalk ist ihm bei allem Ernst des Themas ins Gesicht geschrieben - „muss man es auch einfach mal auf die Spitze treiben“. Der Pharmareferent verfasste einen Bewerbungsbrief mit den Worten „Sehr geehrte Damen und Herren! Es macht überhaupt keinen Sinn, mich bei Ihnen zu bewerben, weil heutzutage niemand einen 53-Jährigen einstellt, aber...“ Er wurde zu zwei Bewerbungsgesprächen eingeladen. Letztlich entschied er sich aber für die Selbstständigkeit. Im Falle der muslimischen Controllerin griff Pauser zum Telefon und rief befreundete Unternehmen an: „Es warat wegen da Deiwörsiti...“



„Was stärkt mich in meinem Arbeitsumfeld?“ Antworten auf diese Frage konnten die TeilnehmerInnen auf einer Wäscheleine mit anderen teilen. Eines zeigte sich sehr schnell: Anerkennung und Wertschätzung durch KollegInnen und Vorgesetzte sind unglaublich wertvoll – auch konstruktives Feedback, Teamgeist und Humor wurden oft genannt. Und manchmal reicht schon „ein Lächeln eines/er MitarbeiterIn“, um einen guten Tag auszumachen...

„Mir taugt die Vielfältigkeit“

TagungsteilnehmerInnen über ihren Job



„Es ist schön zu sehen, welche Entwicklungen langzeiterwerbslose Menschen in unserem Sozialökonomischen Unternehmen machen, wenn das gegenseitige Vertrauen wächst und zu erleben, was in vielen Menschen steckt. Die Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt gestaltet sich besonders bei Menschen über 50 als sehr schwierig. Wir tun alles, was in unserer Macht steht, um das Selbstwertgefühl von arbeitssuchenden Frauen und Männern zu stärken und ihnen zu einem guten Leben zu verhelfen.“ **(Martina Jaresch, Schlüsselkraft bei SBK Soziale Betriebe Kärnten GmbH in Klagenfurt)**

Das Schönste ist immer, wenn eine Frau nach langer Arbeitslosigkeit wieder einen Job am ersten Arbeitsmarkt finden. 2016 ist uns das Gott sei Dank sehr oft gelungen – wir konnten 30 % der Frauen vermitteln. Ich finde es auch sehr bereichernd, Frauen aus verschiedenen Kulturen kennenzulernen. In anderen Kulturen haben alte Menschen oft einen viel höheren Stellenwert, da ist der alte Mensch eine Bereicherung für die Familie und wird sehr geschätzt. Für die Arbeit wünsche ich mir längere Förderperioden, damit man sich nicht jedes Jahr fragen muss, ob der eigene Job im nächsten Jahr noch existiert und eine länger Verweildauer der Frauen. Außerdem finde ich sollte die Öffentlichkeit mehr von den Erfolgen der Sozialökonomischen Betriebe erfahren.“

(Petra Witz, Schlüsselfachkraft bei Visitas in Wien)



„Ich bin seit fünf Jahren Arbeitsanleiter. Mir macht mein Job Spaß, denn als Förster ist man sonst alleine im Wald und ich habe gerne mit Menschen zu tun. Wichtig ist ein Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Augenhöhe. Seit vor zwei, drei Jahren das AMS NÖ eine 50plus Quote bei den Transitarbeitskräften eingeführt hat, gibt es bei uns eine bessere Balance zwischen Jung und Alt. Das tut dem Team gut. Die Jungen profitieren vielleicht von der Arbeitsmoral eines Älteren, dieser wiederum von den Computerkenntnissen eines Jüngeren.“ **(Thomas Heger, Arbeitsanleiter bei LOK IN in Mistelbach)**

„Mir taugt an der Arbeit die Vielfältigkeit und die langfristige Begleitung von bis zu einem Jahr. In der Sozialpädagogik haben wir das gesamte Leben im Blick, finden gemeinsam Bewältigungsstrategien. Eine wertschätzende Sicht von außen ist ja für jeden nützlich - und für jene in einer schwierigen Lage besonders. Arbeitsmarktpolitisch fehlen mir ganz niederschwellige Angebote: Auch eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt schaffen nicht alle, oder nicht sofort. Für viele Gruppen, etwa 50plus, wird der Arbeitsmarkt immer exkludierender. Ein Arbeitsmarkt der sich auch nach den Bedürfnissen der Menschen richtet und nicht nur an wirtschaftlichen Interessen orientiert wäre wünschenswert und notwendig um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.“ **(Martina Hirner, Sozialpädagogische Beraterin bei der Sammelstelle Innsbruck – Verein WAMS)**



Fotos: Andreas Urban, Magdalena Reinberg-Leibel, Silke Ruprechtsberger

Text: Silke Ruprechtsberger

Layout: Magdalena Reinberg-Leibel