

20

St:WUK JAHRESBERICHT

Steirische Wissenschafts-,
Umwelt- und Kulturprojekträger GmbH



GEGENSTAND DES BERICHTS

Geltungsbereich Im Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung und des Arbeitsmarktservice Steiermark setzt die St:WUK mit ihren PartnerInnen gemeinnützige Projekte in den Bereichen Wissenschaft, Natur, Umwelt, Kunst, Kultur und Archäologie um. Ziel ist es, Personen beim Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen und Projektinhalte umzusetzen.

Berichtszeitraum und Berichtszyklus 01.01.2020 – 31.12.2020
einmal jährlich

Anwendung des Social Reporting Standards Der Social Reporting Standard 2014 wird angewendet seit 2015.

AnsprechpartnerInnen Mag. Michael Teubl
Mag.^a Daniela Zeschko

Der vorliegende Jahresbericht beschreibt die in den Projekten stattfindenden Aktivitäten, die handelnden Personen und gibt einen Überblick über die Struktur der St:WUK sowie über die wichtigsten Zahlen und Fakten.



INHALT

VORWORTE 04

St:WUK	▪ DIE VISION	07
	▪ LEITBILD St:WUK	09
	▪ ORGANISATION	10
	DIE GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNG	11
	UNSER LÖSUNGSANSATZ	11
	DIREKTE ZIELGRUPPEN	12
	ZIELSETZUNGEN	12
	ERREICHTE ZIELE	13
	VERMITTLUNGSARBEIT	13
	QUALITÄTSSICHERUNG	13
	PLANUNG UND ZIELE	14
	CHANCEN UND RISIKEN	14
	ORGANISATIONSSTRUKTUR	14
	BUCHFÜHRUNG UND RECHNUNGSLEGUNG	15
	FINANZIELLE SITUATION UND PLANUNG	15
	▪ FINANZEN	16
	▪ GENDER UND DIVERSITY	18
	ERFOLGREICH INTEGRIEREN	18
	▪ DER BETRIEBSRAT	20
	▪ NIEBE – „NIEDERSCHWELIGE BESCHÄFTIGUNG IN DEN STEIRISCHEN REGIONEN“	21

NATUR UND UMWELT	• ARBEITSPLÄTZE FÜR STEIRISCHE NATURPARKREGIONEN	22
	• AU(S)BLICKE GOSDORF	26
	• HAUS DER ENERGIE	30
	• NATUR.WERK.STADT	34
	• TIERGARTEN LEIBNITZ	38

KUNST, KULTUR, ARCHÄOLOGIE	• ASIST – ARCHÄOLOGISCH SOZIALE INITIATIVE STEIERMARK	42
	• DIE MANUFAKTUR	46
	• HOLZMUSEUM MURAU	50
	• uniT DRAMA FORUM UND KUNSTLABOR GRAZ	54
	• KULTURPARK HENGIST	58
	• PROFESSIONALISIERUNG UND VERNETZUNG	66

St:WUK	• ZAHLEN UND FAKTEN	74
--------	---------------------	----



Mag.ª Doris Kampus
Landesrätin für Soziales,
Arbeit und Integration
© Peter Drechsler

Gerade das Jahr 2020 hat uns allen vor Augen geführt, wie wichtig zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik ist. Seit vielen Jahren widmet sich die St:WUK Menschen, die es am Arbeitsmarkt ohnedies schwer haben. Durch die Corona-Pandemie hat sich die Situation verschärft. Waren die vergangenen Jahre von einer guten Entwicklung geprägt, befinden wir uns seit Monaten in einer der größten Krisen des Arbeitsmarktes seit 1945. Die Folgen treffen insbesondere Menschen, die auf eine lange Phase von Arbeitslosigkeit zurückblicken. Aber auch Menschen mit Behinderung tun sich sehr schwer, einen Arbeitsplatz zu finden. Hier bietet die St:WUK die Chance zum Einstieg in die Arbeitswelt und zu eigenem Einkommen. Mein besonderer Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz. Ich bin sehr zuversichtlich, dass die St:WUK auch in Zukunft ein wichtiger Partner einer aktiven Arbeitsmarktpolitik sein wird.

Mag.ª Doris Kampus
Landesrätin für Soziales, Arbeit
und Integration



Mag.ª Christina Lind
stv. Landesgeschäftsführerin
AMS Steiermark
© AMS/Opernfoto

Wir blicken zurück auf ein außergewöhnliches Jahr 2020 voller Veränderungen. In dieser herausfordernden Situation haben es leider jene Personengruppen noch schwerer, die ohnedies am Arbeitsmarkt benachteiligt sind: Ältere oder Langzeitarbeitslose. Mit ihren thematisch vielfältigen Beschäftigungsprojekten – von Wissenschaft über Natur und Umwelt bis zu Kunst, Kultur und Archäologie – spannt die St:WUK ein zusätzliches Auffangnetz, bietet Menschen wieder eine Teilnahme am Arbeitsprozess und eröffnet neue berufliche Perspektiven. Damit schafft die St:WUK einen wertvollen gesellschaftlichen Mehrwert für die Steiermark. Seitens des Arbeitsmarktservice darf ich mich bei allen Mitwirkenden für das große Engagement im Jahr 2020 bedanken, und ich freue mich auf die weitere gute Zusammenarbeit!

Mag.ª Christina Lind
stv. Landesgeschäftsführerin
AMS Steiermark



MMag.ª Barbara Eibinger-Miedl
Landesrätin für Wirtschaft,
Tourismus, Regionen, Wissenschaft
und Forschung © Lunghammer

2020 wird uns allen in Erinnerung bleiben. Die Corona-Krise ist eine große Bewährungsprobe für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Heimische Betriebe und Arbeitsplätze konnten durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen des Landes Steiermark erhalten werden. Die Leistungen der St:WUK sind aktuell von enormer Bedeutung. Viele Menschen finden in den St:WUK-Projekten eine Beschäftigung und eine Zukunftsperspektive. Innovative Ansätze tragen zum Wissenstransfer bei, nutzen kulturelle Vielfalt und setzen Impulse in den Bereichen Wissenschaft und Nachhaltigkeit. Künftig wird die St:WUK noch stärker als Schnittstelle zwischen den Ressorts Wirtschaft, Wissenschaft und Arbeit fungieren. Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen davon profitieren. Ich danke dem Team der St:WUK für das große Engagement und wünsche für die Zukunft alles Gute!

MMag.ª Barbara Eibinger-Miedl
Landesrätin für Wirtschaft,
Tourismus, Regionen,
Wissenschaft und Forschung



**„Ich durfte die St:WUK
von der Adoleszenz bis
ins Erwachsenenalter
begleiten.“**

**Christian Schwarz, St:WUK-Geschäftsführer
von 2007 – 28.02.2021**

© K. Kucek

Beim 20-jährigen Firmenjubiläum im Jahr 2017 formulierte ich, dass die St:WUK die Phase der Adoleszenz verlässt und erwachsen werden wird: ein Prozess, der Veränderung bedeutet. Mit der Arbeit des vergangenen Jahrzehnts ist vieles gelungen:

Personalarbeit:

- o Fortbildungsbudget
- o Führungskräfteausbildung
- o Herbstklausur
- o Gender-Gruppe

Prozessarbeit:

- o Bereichsgliederung
- o Datenbank
- o Organisationshandbuch

Wirkungs- und Ergebnisarbeit:

- o Sozialgütesiegel der Quality Austria
- o Jahresbericht und Infobroschüre
- o Auszeichnungen und Preise
- o Stipendiumsystem
- o Vermittlungsquote

Die St:WUK-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf die Zukunft gut vorbereitet, und gerade ihre Resilienz, Kreativität und Effektivität in der Corona-Pandemie beweisen, dass sie Herausforderungen meistern können!

Auch wenn die Zahl der geimpften Personen wächst und sich eine Zeit mit einem gezähmten Corona-Virus anzubahnen scheint, wird der Ar-

beitsmarkt noch lange mit den Folgen zu kämpfen und die St:WUK viele Aufgaben zu erledigen haben.

Mit 28. Februar 2021 endete meine 14-jährige Tätigkeit als Geschäftsführer der St:WUK. Das Ruder darf ich an Mag.ª Regina Geiger, Fachabteilungsleiterin der Fachabteilung Arbeit und Soziales der Abteilung 11 des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung, übergeben. Als langjährige Begleiterin der St:WUK in ihrer Arbeit beim AMS, als unsere Partnerin in der Landesverwaltung und schließlich als Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats ist sie den Mitarbeiterinnen und den Mitarbeitern, insbesondere den ProjektpartnerInnen bekannt, war mit dem Kernteam in regelmäßigem Austausch. Bei beruflichen Begegnungen, wie beispielsweise bei LandessozialreferentInnenkonferenzen, konnte unser gemeinsamer Horizont wachsen.

Bleibt mir, mich bei allen zu bedanken. Allen voran Mag. Michael Teubl, Prokurist, der mit mir gemeinsam das Steuerrad der St:WUK führte und viele Kurssetzungen verantwortete, Mag.ª Dr.ª Monika Küttner als Navigatorin der jährlichen Finanzverträge für unsere Zielerreichung, Mag. Werner Langs, der gemeinsam

mit den Schlüsselkräften projektübergreifend Leben in die gedruckten Pläne brachte, Mag.ª Eva Wochesländer, deren Leitung von NIEBE das Tätigkeitsprofil der St:WUK abrundete, Mag.ª Daniela Zeschko, deren Öffentlichkeitsarbeit jene der Projekte unterstützte und unser Wirken jährlich präsentierte, Dr.ª Evelyn Hoffmann, deren Know-how und Engagement die Gender- und Diversity-Agenden sicherstellte, und schließlich Dr. Stephan Blaich, das jüngste Kernteammitglied, der Schritt für Schritt die Rolle von Mag. Georg Brünner ausfüllt, indem er mit dem Betriebsrat bereits an Telearbeitsbetriebsvereinbarungen arbeitet.

Für die bevorstehenden Herausforderungen darf ich Mag.ª Regina Geiger, dem Kernteam und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der St:WUK viel Erfolg wünschen!

Christian Schwarz
Geschäftsführer Steirische
Wissenschafts-, Umwelt- und
Kulturprojektträger GmbH



DIE VISION

St:WUK-Projekte schaffen einen Mehrwert für die Gesellschaft, reagieren auf aktuelle Entwicklungen, bieten Arbeitsplätze für Personen, denen eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt vorerst nicht direkt möglich ist, und unterstützen so die aktive Arbeitsmarktpolitik.

St:WUK-Projekte verhindern, dass sich Arbeitslosigkeit verfestigt, bringen arbeitsmarktferne Menschen in Arbeit und verknüpfen die Bereiche Wissenschaft, Umwelt, Natur(schutz), Kunst, Kultur und Archäologie mit der steirischen Bevölkerung und Wirtschaft.



LEITBILD

STEIRISCHE WISSENSCHAFTS-, UMWELT- UND KULTURPROJEKTTRÄGER GMBH

Wir fördern Wissenschaft, Umwelt, Natur, Kunst, Kultur und Archäologie im Auftrag des Landes Steiermark.

Wir wertschätzen und fördern unsere MitarbeiterInnen und respektieren sie in ihrer Vielfalt.

Wir fördern gemeinnützige, für die Gesellschaft wichtige Projekte.

Wir schaffen mit unseren KooperationspartnerInnen und FördergeberInnen Arbeitsplätze.

Wir geben Menschen eine Chance auf Arbeit.

Als gemeinnützige Organisation im Eigentum des Landes Steiermark fördert die St:WUK Projekte mit den Schwerpunkten Wissenschaft, Umwelt, Natur, Kunst, Kultur und Archäologie. In Zusammenarbeit mit dem AMS und dem Land Steiermark geschieht dies, um einerseits Menschen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, die Chance auf Arbeit zu geben und andererseits für die Gesellschaft wichtige Projekte umzusetzen.

Zu den Zielgruppen zählen dabei arbeitsmarktfremde Personen, Langzeitarbeitslose, WiedereinsteigerInnen, Personen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen sowie ältere Personen.

Gesellschafts- und arbeitsmarktpolitisch relevante Anliegen werden in enger Kooperation mit unseren ProjektpartnerInnen und FördergeberInnen verwirklicht.

Wir setzen auf unsere kompetenten und engagierten MitarbeiterInnen, die es ermöglichen, die formulierten Ziele zu erreichen und die die Grundsätze der Antidiskriminierung, der sozialen Integration, des Gender Mainstreamings und des Diversity Managements sowie der Gemeinnützigkeit leben.



ORGANISATION

STEIRISCHE WISSENSCHAFTS-, UMWELT- UND KULTURPROJEKTTRÄGER GMBH

Adresse

Friedrichgasse 9
8010 Graz
Tel: +43/316/877-2798
postfach@stwuk.at
www.stwuk.at

Leitungs- und Geschäfts-führungsorgan

Christian SCHWARZ (Geschäftsführer)
Mag. Michael TEUBL (Prokurist)

Eigentümerstruktur

100 % Land Steiermark
Beteiligungen werden nicht gehalten

Handelsgericht: Landesgericht für
Zivilrechtssachen Graz
Firmenbuchnummer: 159813w
Gründungsjahr: 1997
Weitere Niederlassungen: keine, die
Projekte finden steiermarkweit statt

Die Gesellschaft ist nicht auf Gewinn ausgerichtet, sondern fördert ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke nach Maßgabe der §§ 34 ff BAO.

Die St:WUK ist ein zertifiziertes, soziales Integrationsunternehmen und entspricht somit den Vorgaben der Quality Austria. 2014 wurde sie im Rahmen des Staatspreises zu einem exzellenten Unternehmen Österreichs gekürt.

Aufsichtsorgan

Die Generalversammlung wird von der Leiterin der Abteilung 8 Gesundheit, Pflege und Wissenschaft des Landes Steiermark, Mag.^a Dr.ⁱⁿ Birgit Strimitzer-Riedler, wahrgenommen.

Wissenschaftlicher Beirat

Der Beirat hat die Aufgabe, die Geschäftsführung hinsichtlich der inhaltlichen Umsetzung von Projekten zu beraten. Der Beirat setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen:

Mag. Patrick SCHNABL (BV)*
Ing.ⁱⁿ Mag.^a Regina GEIGER (stv. BV)*
Dr.ⁱⁿ Elisabeth FIEDLER
Klaus HATZL, MA
Mag.^a Nina PÖLZL
HR DI Johann WIEDNER
Mag. Patrick REIMELT

Vom Beirat gem. § 2 (4) Beiratsgeschäftsordnung beigezogene Expertin:
Mag.^a Christina LIND, stv. Geschäftsführerin Arbeitsmarktservice Steiermark

Betriebsrat

betriebsrat.stwuk@gmail.com

JAHRESVERGLEICH 2020 | 2019

STEIRISCHE WISSENSCHAFTS-, UMWELT- UND KULTURPROJEKTTRÄGER GMBH Angaben 2020 | 2019

VZÄ* SK*: **31,18** | **29,33**
VZÄ TAK*: **105,54** | **103,11**
Köpfe SK: **50** | **49**
Köpfe TAK: **336** | **327**
Neuzugänge: **299** | **286**
Projekt absolviert 2019: **262**
Vermittlungen 2019: **90 (34,35%)**
Weiterbildungen: **169** | **261**



Die gesellschaftliche Herausforderung

An das Land Steiermark treten zahlreiche Initiativen heran, die sich gesellschaftsrelevanter Themen in den Bereichen Wissenschaft, Umwelt, Natur(schutz), Kunst, Kultur und Archäologie annehmen und Projekte in diesen Bereichen umsetzen möchten. Oftmals reichen die finanziellen Förderungen allein jedoch nicht aus, da die Projektideen meist sehr personal- und kostenintensiv sind.

Gleichzeitig steht die Arbeitsmarktpolitik laufend vor Herausforderungen, bestimmte Personengruppen in Beschäftigung zu bringen. Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte unterstützen die Erreichung dieses Ziels. In den Projekten werden Produkte hergestellt oder Dienstleistungen angeboten, an denen ein öffentliches oder gemeinnütziges Interesse besteht.

Unser Lösungsansatz

Die Idee der St:WUK besteht darin, Projekte bzw. Projektideen und arbeitslose Personen im Rahmen eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts zusammenzuführen und in der Folge eine Vermittlung der TeilnehmerInnen auf den Arbeitsmarkt zu erzielen. Mit Unterstützung der öffentlichen Hand werden so mehrere Ziele gemeinsam und gleichzeitig verwirklicht.

Durch die gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte bekommen Menschen eine Chance auf Arbeit, werden zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen und gesellschaftlich wertvolle Projekte realisiert. Da die St:WUK eine gemeinnützige GmbH ist, steht sie nicht in Konkurrenz zu privat-gewerblichen Unternehmen.

Durch die zeitlich befristete Projektarbeit werden in der Regel die Vermittlungschancen der angestellten Personen in den ersten Arbeitsmarkt gesteigert und die Anpassung der Projekte auf aktuelle Herausforderungen ermöglicht. Zentraler Lösungsansatz der St:WUK ist es, das Heranführen und im Idealfall die Integration von Menschen ausgewählter Zielgruppen wie z. B. Langzeitbeschäftigungslosen an bzw. in den ersten Arbeitsmarkt durch gemeinnützige Beschäftigung zu erreichen.

Der Schwerpunkt der St:WUK liegt auf der Unterstützung von kleineren, regionalen Initiativen, die dadurch wesentlich gestärkt werden.



Leistungen:

Die St:WUK übernimmt im Auftrag des Landes Steiermark und des Arbeitsmarktservice Steiermark die Trägerschaft von Projekten in den Bereichen Wissenschaft, Natur, Umwelt, Kunst, Kultur und Archäologie. Dazu werden vom AMS förderbare Personen bei der St:WUK angestellt und im Rahmen von Kooperationen als Arbeitskräfte an Vereine vermittelt. Die Zielverfolgung erfolgt synergetisch: Es werden einerseits Personen beim Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt, andererseits wird ein besonderes Augenmerk auf die inhaltlichen Projektziele gelegt, die interessante Arbeitsfelder eröffnen. Die zur Verfügung gestellten öffentlichen Mittel (Arbeitsmarktservice Steiermark, Land Steiermark und Sozialfonds der Europäischen Union (ESF)) erzielen damit einen doppelten Nutzen. Zielgruppen sind arbeitsmarktferne Personen und Vereine, die in der inhaltlichen Projektarbeit unterstützt werden.

Strukturell gibt es Schwerpunktbereiche, in denen 12 praxisnahe Projekte, unter Berücksichtigung gesellschaftsrelevanter Anliegen und Themen, umgesetzt werden. Im Rahmen einzelner Projekte wird auch das Projekt „Niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen“ (NIEBE) abgewickelt, finanziert durch den ESF und das Land Steiermark.

Direkte Zielgruppen

Zu unserer direkten Zielgruppe gehören Personen, die von den regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice zugewiesen werden: Langzeitbeschäftigungslose, arbeitsmarktferne Personen, Personen mit Behinderung, WiedereinsteigerInnen, Jugendliche, Ältere (Frauen und Männer ab 45 Jahren), Zielgruppe 50+ und Personen mit sozialer Fehlanpassung.

Zielsetzungen

AMS Steiermark: Die Ziele des AMS Steiermark lassen sich mit der Schaffung von Arbeitsplätzen, der Stabilisierung, Vermittlung sowie der Integration der förderbaren Personen in den ersten Arbeitsmarkt beschreiben. Das AMS Steiermark erwartet sich von der St:WUK, dass eine bestimmte Anzahl von Arbeitsplätzen zur Verfügung gestellt und eine vorgesehene Anzahl von Personen (sogenannte TransitmitarbeiterInnen) zeitlich befristet beschäf-

tigt werden. In weiterer Folge sollen diese MitarbeiterInnen stabilisiert und in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Land Steiermark: Auf Basis des Arbeitspaktes zwischen AMS Steiermark und Land Steiermark überschneiden sich deren Ziele zu einem großen Teil. Das Land Steiermark erwartet sich darüber hinaus Unterstützung bei der inhaltlichen Umsetzung von Projekten.

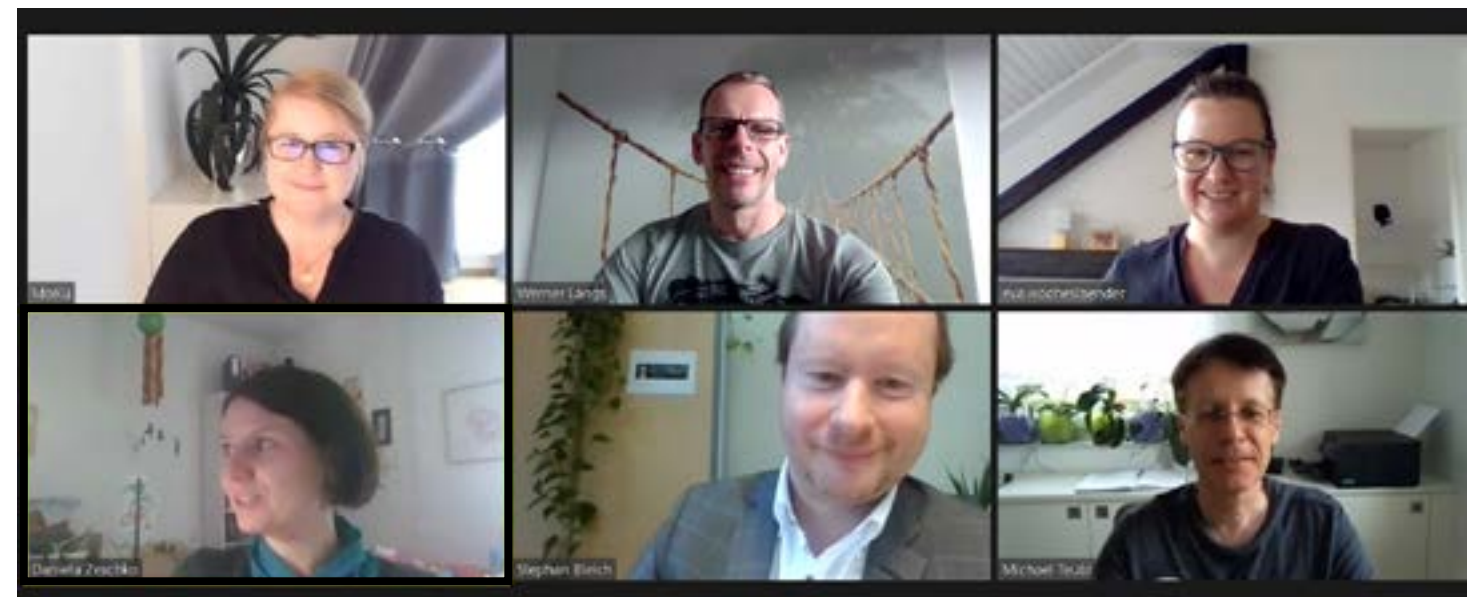
TransitmitarbeiterInnen: Diese erwarten sich bzw. haben das Bedürfnis nach Beschäftigung und Stabilisierung mit dem Ziel der Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt.

KooperationspartnerInnen: Umsetzung von Projektideen in den Bereichen Wissenschaft, Umwelt, Natur(schutz), Kunst und Kultur, Archäologie

Gesellschaft: Die Gruppe „Gesellschaft“ ist in diesem Kontext weit zu fassen und betrifft beispielsweise Unternehmen (insbesondere steirische Klein- und Mittelbetriebe) und Non-Profit-Organisationen. Diese erwarten sich von der St:WUK,

dass durch die Projekte ein Pool an potenziellen MitarbeiterInnen zur Verfügung steht, die gesellschaftlich relevante Themen aufgreifen und bearbeiten.

Durch diese Gesamtausrichtung ist die St:WUK im Sinne des Gemeinwohls tätig. Eine Gemeinwohl-orientierung ist in Gesellschaften notwendig, damit diese auf Dauer stabil, nachhaltig sicher, gesund und wachstumsfähig sind. Damit erfüllt die St:WUK zahlreiche gesellschaftspolitisch wertvolle Aufgaben, die sich an Kernaufgaben des Landes Steiermark orientieren. Der Nutzen für die Allgemeinheit kommt dabei sowohl durch die inhaltliche Umsetzung verschiedener Projektinhalte (Naturschutz, Nachhaltigkeit, Bewusstseinsbildung, Erhalt von Kulturerbe, Ermöglichung kultureller Vielfalt) als auch durch Reintegration der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen (Verminderung der negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Gesellschaft) zum Ausdruck.



Teile des Kernteams bei einer Videokonferenz

© J. J. Kucek

Erreichte Ziele

Im Jahr 2020 hat die St:WUK 336 langzeitbeschäftigungslosen Personen ein Arbeitsverhältnis am sogenannten zweiten Arbeitsmarkt geboten. Diese Menschen sind oft mit vielfältigen Arbeitsmarkthindernissen konfrontiert: lange Abwesenheit vom Berufsleben, Mangel an Qualifikationen, Praxismangel, gesundheitliche Einschränkungen, soziale Probleme, nicht nachgefragte oder nicht abgeschlossene Ausbildungen etc. Durch die praktische Arbeit in einem der 12 Projekte werden die Arbeitsfähigkeit entwickelt, zusätzliche Kompetenzen erworben, nach langer Abwesenheit vom Berufsleben wieder Praxis gesammelt sowie die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und Kontakte geknüpft. „Learning on the Job“ ist sowohl für die fachliche Qualifikation als auch für die Wiedereingewöhnung in Arbeitsstrukturen wichtig, die ohne konkreten Arbeitsbezug kaum erreichbar wäre. Das Unterstützungsangebot eines Transitarbeitsplatzes inkludiert ebenso die persönliche Stabilisierung wie den Abbau von Arbeitsmarkthindernissen. Darunter fallen beispielsweise Überschuldung,

drohender Wohnungsverlust, physische, psychische oder familiäre Probleme oder fehlende Kinderbetreuung. Dem Ziel der Reintegration dienen zusätzlich ergänzende Qualifizierungen und eine sozialpädagogische Betreuung sowie die Ausweitung bzw. der Aufbau beruflich relevanter Kontakte und/oder Netzwerke. Die befristeten Arbeitsplätze sind das zentrale Instrument, um die Personen wieder leichter in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Vermittlungsarbeit

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen und Leistungen sind der Kern von Beschäftigungsprojekten. Besonders die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, aber auch die Möglichkeit für Langzeitbeschäftigungslose, sich zumindest während einer befristeten Zeit in Beschäftigung zu stabilisieren, neu zu orientieren und/oder auch bewähren zu können, sind zentrale Ziele dieser Form der Arbeitsmarktpolitik. Das AMS verwendet derzeit zur Messung des Arbeitsmarkterfolges den Status am 92. Tag nach

dem individuellen Maßnahmenende. Als Erfolg wird dabei ein Dienstverhältnis, eine selbstständige Beschäftigung oder eine Ausbildung gewertet. Wir freuen uns, dass im Jahr 2019 90 Menschen (bei 299 Neuzugängen) erfolgreich vermittelt wurden. Für das Jahr 2020 liegen derzeit noch keine aussagekräftigen Zahlen vor.

Qualitätssicherung

Die St:WUK trägt seit 2010 das Gütesiegel für soziale Unternehmen und absolviert im Zuge dieser Zertifizierung alle drei Jahre ein Assessment, das von externen AuditorInnen durchgeführt wird. Zusätzlich zu dem Gütesiegel führen die einzelnen Projekte unterschiedliche Maßnahmen zur Qualitätssicherung und begleiten die Evaluation durch. Darüber hinaus wurden bisher vier externe Evaluierungen zur Darstellung der Leistungen und Wirkungen der St:WUK durchgeführt. 2014 bewarb sich die St:WUK um den Staatspreis für Unternehmensqualität und wurde als exzellentes Unternehmen Österreichs ausgezeichnet.



Wertschätzungsgarten in Graz

© J. Bonsels

Planung und Ziele

Durch das Angebot der St:WUK können aktuell 12 Projekte (inkl. NIEBE) umgesetzt werden. Trotz der höchsten Arbeitslosenzahl seit dem Zweiten Weltkrieg und der Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie ist es gelungen, die Ziele auch 2020 zu erreichen. Die St:WUK war gemeinsam mit ihren Projekten gefordert, sich flexibel auf die neuen Rahmenbedingungen einzustellen und hat dies mit Bravour gemeistert. Gleichzeitig gilt es Jahr für Jahr,

„Wir schaffen Arbeitsplätze, die den Möglichkeiten der TeilnehmerInnen angepasst sind.“

das unternehmensinterne Qualitätsmanagement auszubauen. 2017 wurden Mag.^a Daniela Zeschko und Dr. Mag. Andreas Kristl zu Gesundheitsvertrauenspersonen ernannt, die seit damals als AnsprechpartnerInnen für alle MitarbeiterInnen da sind. Ziel ist es, die berufliche Gesundheit der MitarbeiterInnen im kommenden Jahr zu evaluieren und bei Bedarf Maßnahmen zu ergreifen, um die Belegschaft positiv, fit und sicher in die Zukunft begleiten zu können.

Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

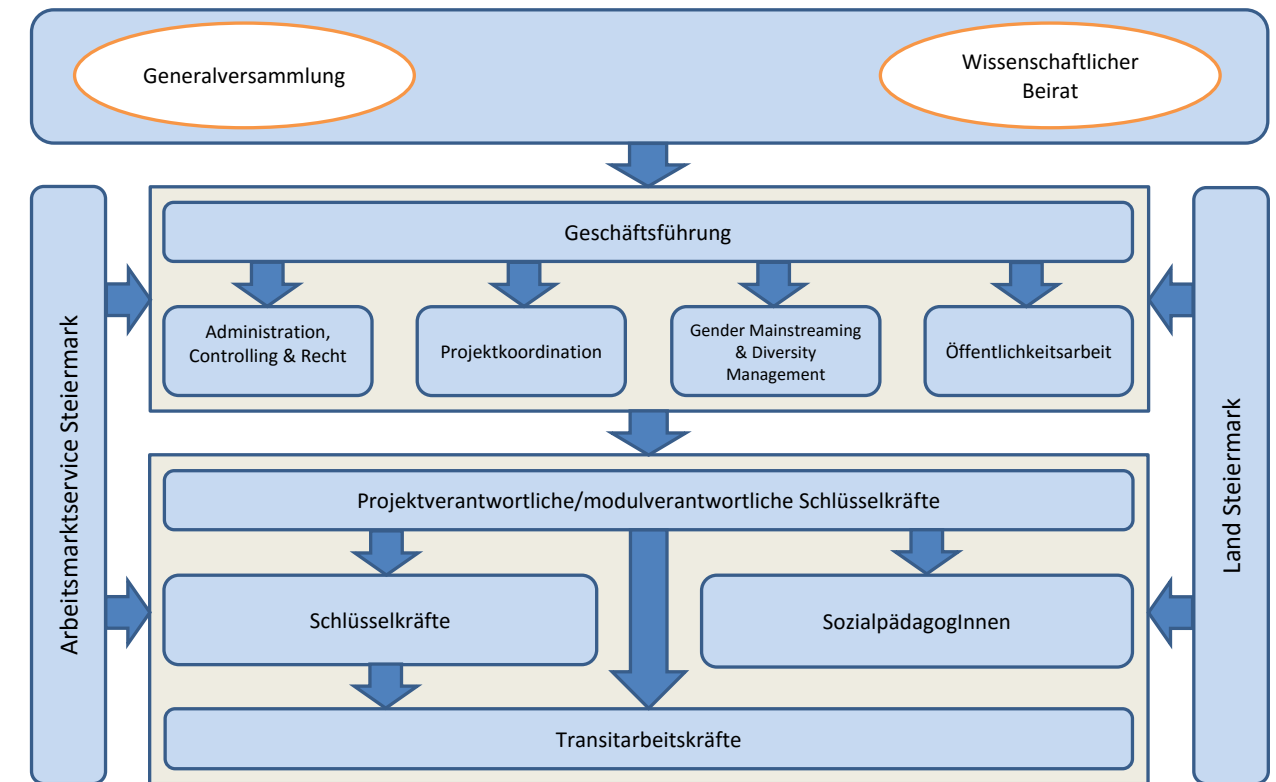
Die Möglichkeiten hängen stark mit den Förderungsrahmenbedingungen des AMS Steiermark sowie der wirtschaftlichen Lage in Österreich zusammen. Es wird zunehmend auf ein niederschwelliges und flexibles Angebot an Arbeitsplätzen gesetzt. Die Lage am Arbeitsmarkt sowie rechtliche Rahmenbedingungen können sich – wie 2020 sichtbar wurde – schlagartig ändern, wodurch Anpassungsleistungen in der täglichen Arbeit

nötig werden. Hier haben sich die Projekte der St:WUK ausgezeichnet und mussten ihre inhaltlichen Projektziele nicht einschränken. Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, mit vorhandenen Budgets zunehmend mehr Personen in Beschäftigung zu bringen, die multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen und einem instabilen Arbeitsmarkt gegenüberstehen, führt zu einer größeren Belastung der St:WUK-StammmitarbeiterInnen in Anbetracht der Erreichung der

Projektziele. Die stark steigenden Arbeitslosenzahlen sowie der steigende Prozentsatz an Personen mit vielfachen Vermittlungshemmnissen und gesundheitlichen Belastungen bieten auch Chancen für Beschäftigungsbetriebe, die in Gesprächen mit dem Fördergeber rechtzeitig erkannt und umgesetzt werden sollen. Das durch den Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte Projekt NIEBE wird weitergeführt. Es wurde die Chance ergriffen, hier weiter als Partner des Landes Steiermark und des ESF mitzuwirken. Die Resilienz und Kreativität der MitarbeiterInnen sowie die effiziente Struktur in der Organisation haben bewiesen, dass die St:WUK extrem krisensicher ist.

Organisationsstruktur

Geleitet wird die St:WUK von der – aus Geschäftsführer und Prokurist gebildeten – Geschäftsführung. Daneben sind zwei Stabsstellen („Gender Mainstreaming & Diversity Management“ und „Projektkoordination“) sowie zwei Abteilungen („Administration, Controlling & Recht“ und „Öffentlichkeitsarbeit“) eingerichtet. Diese Einheiten bilden den Kreis des



Das Organigramm zeigt die Organisation der St:WUK

St:WUK-Kernteam. Mit 1. Jänner 2019 wurden die 2011 ausgerufenen Projektbereiche („Natur und Umwelt“ sowie „Kunst, Kultur und Archäologie“) aufgelöst und alle Projekte organisatorisch zu einem St:WUK-Projekt zusammengefasst. Die einzelnen Projekte bleiben bestehen. Die Koordination und Abwicklung übernimmt nach wie vor die im Jahr 2011 eingeführte „Projektkoordination“ als Stabsstelle der Geschäftsführung. Demgegenüber stehen die St:WUK-Projekte, mit denen Arbeitsgemeinschaften gebildet werden. Jedes Projekt wird von einer projektverantwortlichen Schlüsselkraft geführt; diese übt die Vorgesetztenfunktion für die weiteren Schlüsselkräfte (fachlich und organisatorisch), die sozialpädagogische Betreuungskraft (in organisatorischen Fragen) und die TransitmitarbeiterInnen aus. Die weiteren Schlüsselkräfte sind jedenfalls fachliche Vorgesetzte der Transitarbeitskräfte, organisatorisch jedoch nur, wenn ihnen entsprechende

Befugnisse von der projektverantwortlichen Schlüsselkraft übertragen werden. 2012 wurde das Kooperationsprojekt (SNB) mit dem Verein bbs Netzwerk Beschäftigungsbetriebe Steiermark begonnen und in die bestehende Struktur von St:WUK-Projekten integriert. In Folge wurden „ENTRY“ (2014 – 2016) und „ENTRADA“ (2017 – 2019) umgesetzt. 2019 startete „NIEBE – Niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen“. Es wird von der St:WUK in Kooperation mit dem AMS umgesetzt und vom ESF sowie dem Land Steiermark kofinanziert.

Buchführung und Rechnungslegung

Es werden die Rechnungsvorschriften des Unternehmensgesetzbuches in der geltenden Fassung angewandt. Die Gewinn- und Verlustrechnung ist in Staffelform nach dem Gesamtkostenverfahren aufgestellt. Die Gesellschaft ist als „kleine Gesell-

schaft“ im Sinne des § 221 UGB einzustufen. Rechnungswesen und Lohnverrechnung werden von der BDO Wirtschaftsprüfungs und Steuerberatungs GmbH, 8010 Graz, Schubertstraße 62, abgewickelt. Zahlungen können nur vom Geschäftsführer gemeinsam mit dem Prokuristen durchgeführt werden.

Finanzielle Situation und Planung

Ziel ist ein ausgeglichenes Jahresergebnis. Der Finanzplan zielt darauf ab, die Zahlungsfähigkeit möglichst ohne Zwischenfinanzierung (Kredit) aufrechtzuerhalten. Für die Aufnahme von Fremdmitteln ist laut gültigem Gesellschaftsvertrag die Zustimmung der Generalversammlung einzuholen. Die Finanzierung setzt sich zu fast 100% aus Fördermitteln des AMS Steiermark und des Landes Steiermark zusammen. Ausgaben sind zum Großteil Personalkosten.

FINANZEN

Gewinn- und Verlustrechnung per 31.12.2019 (Währung: Euro)

	2019	2018
Sonstige betriebliche Erträge		
Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen	11.492,08	9.486,00
übrige	5.350.157,63	5.785.543,55
	5.361.649,71	5.785.543,55
Aufwendungen für Material	0,00	0,00
Personalaufwand		
Löhne und Gehälter	-3.925.512,70	-4.161.913,28
Aufwendungen für Abfertigungen	0,00	0,00
Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben sowie vom Entgelt abhängige Abgaben und Pflichtbeträge	0,00	0,00
sonstige Sozialaufwendungen	-1.128.906,93	-1.190.093,62
	-5.054.419,63	-5.352.006,90
Abschreibungen	-2.719,65	-4.564,64
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-267.013,95	-220.882,55
Betriebsergebnis	37.496,48	217.575,46
Finanzergebnis (sonstige Zinsen und ähnliche Erträge und Aufwendungen aus Finanzanlagen)	7,35	6,48
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	37.503,83	217.581,94
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	37.503,83	217.581,94
Auflösung von Kapitalrücklagen	0,00	0,00
Auflösung von Gewinnrücklagen	0,00	0,00
Zuweisung von Gewinnrücklagen	-37.503,83	-217.581,94
Jahresgewinn	0,00	0,00

Bilanzzahlen per 31.12.2019 (Währung: Euro)

	2019	2018
AKTIVA		
A. Anlagevermögen		
I. Sachanlagen	1.679,65	3.949,62
B. Umlaufvermögen		
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	350.788,18	154.961,07
II. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten	1.017.367,02	993.273,96
	1.368.155,20	1.148.235,03
C. Rechnungsabgrenzungsposten	7.961,45	7.228,17
Summe Aktiva	1.377.796,30	1.159.412,82

	2019	2018
PASSIVA		
A. Eigenkapital		
I. Stammkapital	36.336,42	36.336,42
II. Kapitalrücklagen (nicht gebunden)	193.634,04	193.634,04
III. Gewinnrücklagen (freie Rücklagen)	567.458,96	529.955,13
	797.429,42	759.925,59
B. Rückstellungen		
Rückstellungen für Abfertigungen	150.980,95	169.279,91
sonstige Rückstellungen	103.379,06	111.745,22
	254.360,01	281.025,13
C. Verbindlichkeiten		
sonstige Verbindlichkeiten	209.149,65	60.423,15
davon aus Steuern	31.688,25	5,18
davon im Rahmen der sozialen Sicherheit	100.426,70	0,00
D. Rechnungsabgrenzungsposten	116.857,22	58.038,95
Summe Passiva	1.377.796,30	1.159.412,82

GENDER UND DIVERSITY

ERFOLGREICH INTEGRIEREN

Die Auswirkungen von Krisen sind niemals geschlechterneutral, und COVID-19 ist keine Ausnahme. In dieser Krisensituation gab und gibt es zahlreiche Herausforderungen, denen wir als Gesellschaft gegenüberstehen. Dazu gehört auch unsere Fähigkeit, uns schnell an Veränderungen anzupassen. Während daran gearbeitet wird, flexible, durchdachte und belastbare Arbeitsplätze zu schaffen, wird ein dringendes Problem leicht übersehen: Diversität, Gleichstellung und Inklusion. Diese sind heute wichtiger denn je, da sie verschiedene Ideen, Erfahrungen und Stimmen zusammenbringen. Statistisch gesehen sind Soft Skills wie die Fähigkeit, kreativ zu sein, Verbindungen herzustellen, Probleme zu lösen, sich an Veränderungen anzupassen und sich auf die Umgebung einzustellen, unerlässlich, um die Herausforderungen von COVID-19 zu bewältigen.

Es werden zwei Berichte der ProjektpartnerInnen (kooperierende Vereine) der St:WUK aus ihrer gelebten Praxis im Jahr 2020 vorgestellt.

„Diversität sichtbar machen und nutzen!“

Projekt „Die Manufaktur“, verfasst von Ines Stuchly-Weissensteiner

Die Manufaktur kann in der Arbeit mit MigrantInnen, insbesondere mit Menschen aus anderen Kulturkreisen und mit Kriegsflüchtlingen, auf viel Erfahrung aus den vergangenen Jahren zurückgreifen.

Das wertschätzende und respektvolle Miteinander von Menschen aus verschiedensten Kulturkreisen wird im Projekt ganz selbstverständlich gelebt, und die unterschiedlichen Blickwinkel, die unsere MitarbeiterInnen einbringen, werden als Bereicherung wahrgenommen. Um Sprachbarrieren abzubauen, wird im Rahmen der Arbeitszeit ein internes Deutsch-Einzeltraining angeboten und auch gern angenommen.

Das Projektjahr 2020 war aufgrund der Covid-19-Pandemie ein sehr herausforderndes und verlangte allen MitarbeiterInnen ein hohes Maß an Flexibilität ab. Insbesondere Transitkräfte mit geringen Deutschkenntnissen waren mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert: Bereits im regulären Alltag haben MigrantInnen mit geringen Deutschkenntnissen Schwierigkeiten in der Abwicklung von Formalitäten mit Ämtern, Behörden, Institutionen, insbesondere telefonisch und schriftlich. Durch die Covid-19-be-

dingten Kontaktbeschränkungen waren nun häufig keine persönlichen Termine

mehr möglich, und die Transitkräfte waren oft auf Unterstützung durch die Sozialpädagogin und die Schlüsselkräfte angewiesen, wenn die Sprachbarrieren telefonisch oder schriftlich zu groß waren. Beispielsweise bei: Krankmeldungen, Arzt- und Therapieterminen, Bestätigungen, wichtigen Behördenkontakten (wenn das Versäumen von Fristen existenzielle Auswirkungen haben konnte) oder bei der Bedienung

des eams-Kontos. Unsicherheiten und Ängste, in der digitalen Kommunikation Fehler zu machen, welche negative Konsequenzen haben könnten, traten heuer bei MigrantInnen stärker in den Vordergrund.

Im Alltag kam es durch das Tragen von Masken häufiger zu Verständigungsschwierigkeiten, da die Mimik und das Lippenlesen fehlten. Auch das Verstehen von Medienberichten und das folgerichtige Interpretieren von Corona-Maßnahmen waren immer wieder eine Herausforderung und verursachten Verunsicherung und Ängste. Mit viel Engagement konnten Stammteam und Transitkräfte diese Situation gemeinsam erstaunlich gut meistern. Es zeigten sich ein außergewöhnlicher Gruppenzusammenhalt, eine hohe Motivation sowie Flexibilität und Bereitschaft, situationsbedingt Arbeitsbereiche zu wechseln, teilweise vorübergehende Heimarbeitslösungen zu finden, räumliche Herausforderungen und Arbeitszeitänderungen mitzutragen und auch die vorgegebenen Schutzmaßnahmen umzusetzen. Inmitten der Pandemie einen Arbeitsplatz zu bekommen, der Halt und Unterstützung bietet, war in diesem Jahr für viele unserer MitarbeiterInnen ganz besonders wertvoll.

Projekt „Kulturpark Hengist“, verfasst von Gudrun Diestler und Christoph Gutjahr

Den Grundsätzen von Gender & Diversity Management in der St:WUK Rechnung zu tragen, bedeutet in der Projektarbeit, Diskriminierungen zu



Regalbau im Depot Wildon
© KPH

verhindern, mit gewohnten Bewertungen zu brechen, mit nicht vertrauten Sichtweisen zu überraschen – Alternativen anzubieten. Es bedeutet, proaktiv zu handeln, auf Personen einzugehen und sie bestmöglich zu unterstützen. Unterschiedliche Zugehörigkeiten und Zuordnungen, Positionen und Chancen prägen Bewertungen, Erwartungen und das Handeln der MitarbeiterInnen. Sie zeigen sich in der praktischen Arbeit, in Bewältigungs- und Handlungsmöglichkeiten und im Umgang miteinander. Grundsätzliche Wertschätzung, Respekt sowie die Unantastbarkeit der persönlichen Integrität sind wesentlich für die Arbeitsbeziehungen im Projekt und gelten für alle. Es wird versucht, dies in der Arbeit auf der archäologischen Ausgrabung (Aufgaben, Tätigkeiten, Arbeitsmittel), im Anpassen der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Arbeitsorte) und in der sozialpädagogischen Arbeit (Unterstützung der Personen) zu berücksichtigen.

Heuer zeigten sich die Unterschiede auch in Bezug auf die Covid-19-Pandemie: Das Risiko und die Sorge zu erkranken, an Corona zu sterben, bei einem neuerlichen Lockdown, bei zusätzlich anfallenden familiären Aufgaben die Arbeit wieder aufgeben



Grabung bei Kainach
© KPH

zu müssen, waren unterschiedlich verteilt. Wie ist das Aufrechterhalten sozialer Kontakte und die Eingebundenheit in einer Zeit möglich, in der „physical distancing“ gefordert ist? Was gibt Halt? Was ist, wenn die Betreuungseinrichtung schließt? Was wird aus meiner Mitfahrgelegenheit? Im Projekt stellten wir fest, dass diese Krise die MitarbeiterInnen je nach Geschlecht, sozialem Status etc. unterschiedlich trifft und bestehende Ungleichheiten verschärft wurden. Auch die Möglichkeiten, ihr (der Krise) entgegenzutreten, sie persönlich, sozial und existenziell durchzustehen und zu überwinden, waren sehr unterschiedlich. Es war nötig, dafür günstige Bedingungen und einen verlässlichen Rahmen zu schaffen. Viele waren erschöpft. Sorge, ständig geforderte Anpassungsleistungen, belastende Betreuungsaufgaben oder auch einfach die Enge zu Hause waren Gründe dafür. Manche fühlten sich alleingelassen. Soziale Distanzierung bedeutete für einige soziale Isolation. Ängste und psychische Erkrankungen drängten sich in den Vordergrund, die Alltagsbewältigung war für viele sehr zehrend. Manche waren müde vom Einordnen und Sortieren immer wieder neuer, oft auch widersprüchlicher Medienberichte

und/oder der gesetzten politischen Maßnahmen. Der oft schon lang ersehnte „echte“ Urlaub löste sich im Nichts auf, der örtliche Fußballverein war bankrott und folgte dem Dorfwirt ins „Es war einmal ...“. Der Arztbesuch wurde wieder aufgeschoben. Ämter waren geschlossen und persönliche Unterstützungsangebote weniger leicht greifbar. Wer vorher von Armut betroffen war, war es jetzt vermutlich noch mehr. In diesem außergewöhnlichen Jahr wurden Selbstverständlichkeit und Sicherheit im Leben, Alltag und bei der Arbeit ständig infrage, bereits Erreichtes immer wieder auf die Probe gestellt. Aus Stabilisierung der Situation wurde die Stabilisierung von Anpassungs- und Veränderungsmöglichkeit. Was im Projekt getan werden konnte: Zuhören, anerkennen und Lösungen finden – vorhandene persönliche und soziale Ressourcen sowie gegenseitige Unterstützungsmöglichkeiten aktivieren, Rahmenbedingungen anpassen, konkret unterstützen oder auch Informationen aus unterschiedlichen Medien zugänglich machen. Alles mit dem Ziel, die Definitionsmacht über das eigene So-Sein wiederzuerlangen und die persönlichen Handlungsspielräume zu vergrößern. Die MitarbeiterInnen erlebten, dass sie zu etwas fähig sind und etwas bewältigen können. Sie hatten die Gelegenheit, sich einzubringen. Einige waren zwar mit Ängsten vor dem „Danach“ konfrontiert – die Wirksamkeit des eigenen Handelns zu erkennen, selbst wertvoll für andere und die Gesellschaft zu sein, endete jedoch nicht mit Ablauf des Dienstverhältnisses. Im Projekt wurde heuer deutlich, dass jede und jeder handlungs- und veränderungsfähig ist, und damit in der Lage, die Verantwortung wahrzunehmen, die eigene Perspektive und das soziale Miteinander zu gestalten.

DER BETRIEBSRAT

Aufgaben des Betriebsrates

- verhandelt Betriebsvereinbarungen (BV) und sorgt für die Einhaltung des Kollektivvertrags und der BVs
- macht Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Sicherheit
- hat Mitspracherecht bei der Arbeitsplatzgestaltung und bei Personal- und Wirtschaftsangelegenheiten
- hat das Recht, zu Kündigungen und Entlassungen Stellung zu nehmen, diese bei Gericht anzufechten, und kann sie unter bestimmten Voraussetzungen verhindern
- muss über ArbeitnehmerInnen betreffende Angelegenheiten informiert werden

Arbeitsschwerpunkte 2020

- Info und Beratung zum Arbeitsrecht
- Entwurf der Betriebsvereinbarung „Telearbeit“
- Mitarbeit an der St:WUK-Organisationsentwicklung
- Stellungnahmen zu inhaltlichen und organisatorischen Veränderungen und Anpassungen
- Vereinfachung der Inanspruchnahme von Supervision
- Beratung mit der GF über die Umsetzung von Covid19-Maßnahmen
- Beratung von MitarbeiterInnen
- „Kulturpass – Hunger auf Kunst und Kultur“ für TransitmitarbeiterInnen



V. l. n. r.: Marion Mogg, Daniela Zeschko, Christoph Gutjahr, Ines Stuchly-Weissensteiner, Gudrun Diestler, Andreas Kristl

Das aktuelle St:WUK-Betriebsratsteam gewählt bis 2024 (in alphabetischer Reihenfolge)

Gudrun Diestler (Vorsitzende), seit 2008 bei der St:WUK; Sozialpädagogin in den Projekten „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“ sowie „Kulturpark Hengist“ und Betriebsratsmitglied seit 2008

Christoph Gutjahr, seit 2007 bei der St:WUK; Projektleiter „Kulturpark Hengist“ und seit 2013 Betriebsratsmitglied

Andreas Kristl (stellvertretender Vorsitzender), seit 2000 bei der St:WUK; Projektleiter „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“ und seit 2008 Betriebsratsmitglied

Anita Lari, seit 1999 bei der St:WUK; Schlüsselperson im Projekt MUSIS und seit 2008 Betriebsratsmitglied

„Wir kümmern uns um die Anliegen der St:WUK-MitarbeiterInnen.“

Ines Stuchly-Weissensteiner, seit 2015 bei der St:WUK; Projektleiterin „Manufaktur“ und Betriebsratsmitglied seit 2020

Daniela Zeschko, seit 2006 bei der St:WUK; Projektleiterin „Natur.Werk.Stadt“ und Betriebsratsmitglied von 2008 bis 2012 und wieder im Betriebsrat seit 2019

Kontakt:
betriebsrat.stwuk@gmail.com
Gudrun Diestler: +43/650/8207253
Andreas Kristl: +43/676/7294626

PROJEKT: NIEBE

„NIEDERSCHWELIGE BESCHÄFTIGUNG IN DEN STEIRISCHEN REGIONEN“

Die St:WUK-Projekte „ASIST – Archäologisch Soziale Initiative Steiermark“, „Haus der Energie“, „Au(s)blicke Gosdorf“, „Die Manufaktur“ und „Natur.Werk.Stadt“ beteiligen sich an dem Projekt NIEBE – „Niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen“, dem Erfolgsmodell zur Arbeitsmarktintegration!

Das Projekt

Zusätzlich zu den Regelprojekten schafft die St:WUK mit dem Projekt NIEBE Transitarbeitsplätze für BewerberInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung und für arbeitsmarktfremde Personen. Dabei ist es möglich, der Beschäftigung auch stundenweise nachzugehen und die individuellen Strukturen jederzeit an persönliche Bedürfnisse anzupassen.

Sozial und erfolgreich!

Gerade das anfänglich stundenweise Beschäftigungsangebot nimmt Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse und Möglichkeiten der ArbeitnehmerInnen. Mit diesen strukturgebenden Vorbereitungen werden die ProjektteilnehmerInnen schrittweise und erfolgreich wieder in den Arbeitsmarkt geführt. Seit 2019 ist das Arbeitsmarktservice Steiermark ein direkter Partner.

Beteiligte St:WUK-Projekte

Seit 2012 sind „ASIST“, „Haus der Energie“ und „Au(s)blicke Gosdorf“, seit 2017 „Die Manufaktur“ und „Naturschutzbund Steiermark (seit 2019 Natur.Werk.Stadt)“ dabei. Die Umsetzung erfolgt steiermarkweit im Rahmen bestehender Projekte und wird vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Steiermark aus Mitteln der Sozialabteilung finanziert.



Projektmitarbeit bei Au(s)blicke Gosdorf
© Au(s)blicke Gosdorf

PROJEKT:

ARBEITSPLÄTZE FÜR STEIRISCHE NATURPARK-REGIONEN

Die Naturparke Eisenwurzen, Pöllauer Tal, Zirbitzkogel-Grebenzen, Sölk-täler, Südsteiermark, Mürzer Oberland und Almenland sind wichtige Regionen, welche die Steiermark repräsentieren. Ihre gesetzlichen Funktionen sind: Schutz, Erholung, Bildung und Regionalentwicklung. Die verschiedenen Tätigkeitsbereiche in unserem Projekt tragen zur Schaffung von neuen und zukunftsorientierten Arbeitsplätzen bei.

Adresse

Alberstraße 10
8010 Graz
Tel: +43/316/318848-99
Mobil: +43/676/7294626
andreas.kristl@stwu.at
www.naturparke.at

Schlüsselkräfte

Gudrun Diestler, Bakk.^a (SP*)
Mag. Dr. Andreas Kristl (PL*)
Paul I. Reinthaler (SP*)
Nina Riebesmeier

Arbeitsplätze in den Bereichen

Landschaftspflege und Management von Naturschutzflächen, Maßnahmen

zur Eindämmung von Neophyten, Naturparkbetreuung und -management, Museums- und Ausstellungsbetreuung, Betreuung von BesucherInnenzentren, Öffentlichkeitsarbeit, Büroorganisation, Natur- und Landschaftsführungen, Betreuung von wissenschaftlichen und Naturparkprojekten

Projektspezifische Indikatoren

- 2.000 Arbeitstage in der Landschaftspflege allgemein
- > 150 Arbeitstage in der Pflege von Naturschutzflächen
- > 100 Arbeitstage in der Neophytenbekämpfung
- Betreuung des 126 km langen

Erlebnisweges „Via natura“ im Naturpark Zirbitzkogel-Grebenzen
• > 700 Arbeitstage in der Betreuung von BesucherInnen

Erreichte Personen

Palfauer Wasserlochklamm: 28.000
GeoWerkstatt in Gams: 1.000
Nothklamm: 6.000

Trägerverein

Verband der Naturparke Österreichs
Kontakt: GF Franz Handler
office@naturparke.at
www.naturparke.at
Gründungsjahr: 1995

JAHRESVERGLEICH 2020 | 2019

PROJEKT NATURPARKREGIONEN Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: 13,26 | 10,79
VZÄ SK*: 3,24 | 2,74
Köpfe TAK: 37 | 29
Köpfe SK: 4 | 4

Neuzugänge: 31 | 28
Projekt absolviert: 31 | 21
Vermittlungen 2019: 8 (50 %)
Weiterbildungen: 12 | 38

TRÄGERVEREIN VERBAND DER NATURPARKE ÖSTERREICHS OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: 6 | 6
davon hauptamtlich: 3 | 3
davon Teilzeitkräfte: 2 | 2
davon Honorarkräfte: 0 | 0
davon ehrenamtlich: 1 | 1



Baldrian-Scheckenfalter (Melitaea diamina)
© A. Kristl

Die gesellschaftliche Herausforderung

Für die Zukunft von ländlichen Regionen sind zusätzliche, zukunftsorientierte Arbeitsplätze von existentieller Bedeutung, um die Abwanderung zu verhindern. Hier setzt das vom Verband der Naturparke Österreichs 1999 initiierte Projekt an. Ziele sind die Schaffung von neuen und die Sicherung von vorhandenen Arbeitsplätzen in den sieben steirischen Naturparkregionen und das in folgenden Bereichen: Landwirtschaft, sanfter Tourismus sowie Gewerbe. Ziel ist auch die Erhaltung und die nachhaltige Entwicklung von ökologisch intakten Kulturlandschaften. Naturparke sind „Mehrwert-Landschaften“ – sie sind Lebens-, Erholungs- und Bildungsraum für Menschen, mit einzigartigen Naturräumen, mit jahrhundertealten, traditionell genutzten landwirtschaftlichen Flächen, mit besonderen „Naturpark-Spezialitäten“ und einem hohen Maß an „Biodiversität“ in all ihren Facetten. Ein weiterer wichtiger



LERN-Gang mit Abstand
© A. Kristl

Aspekt in der Naturparkarbeit ist der Klimaschutz, denn die geänderten Bedingungen, die der Klimawandel mit sich bringt, wirkt sich auch auf die Kulturlandschaften aus. Hier werden aktuell neue Projekte entwickelt, die zum Schutz des Klimas auf regionaler Ebene beitragen.

Bisherige Lösungsansätze

Die ersten Naturparke in der Steiermark wurden 1983 gegründet, und die Arbeit war in den ersten Jahren stark von Ehrenamtlichkeit geprägt. Ende der 1990er-Jahre erfolgte eine Neuorientierung in der Naturparkarbeit, als Folge der Gründung des Verbandes der Naturparke Österreichs 1995 hin zu einem 4-Säulen-Modell, mit den Funktionen Schutz, Erholung, Bildung und Regionalentwicklung. Mit der Verpflichtung, diese Funktionen auf Naturparkebene auch umzusetzen, erfolgte eine gänzliche Neuausrichtung in der Naturparkarbeit. Dies machte auch ein professionelles Naturparkmanagement notwendig.

Gespräche mit den Verantwortlichen der steirischen Naturparke machten deutlich, dass der Personalbedarf in den steirischen Naturparken grundsätzlich sehr groß ist.

Unser Lösungsansatz

In der Folge zeigte sich aber auch, dass die einzelnen Naturparke nicht über die nötigen finanziellen Ressourcen verfügen, die es ihnen ermöglichen würden, ihre Personalvorstellungen in die Realität umzusetzen. Dieser Mangel an MitarbeiterInnen machte es aber auf der Ebene der Naturparke generell sehr schwierig bis unmöglich, Projekte und Initiativen umzusetzen, die für die regionale Entwicklung aber wesentlich wären. So war es also dringend notwendig, die steirischen Naturparke im Personalbereich zu unterstützen – und genau hier setzt das Projekt „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“ in Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Steiermark (AMS) an, das am 1. Mai 2000 in sein erstes Projektjahr startete.

* PL: ProjektleiterIn, SK: Schlüsselkraft, SP: SozialpädagogIn, TAK: Transitarbeitskraft, VZÄ: Vollzeitäquivalent

Leistungen:

- Pflege und Erhaltung von traditionellen Kulturlandschaften (z. B. Almen, Trockenwiesen, Streuobstwiesen ...) und traditionellen Landschaftselementen (z. B. Hecken, Trockensteinmauern ...)
- Allgemeine Kulturlandschaftspflege
- Pflege und Erhaltung von ökologisch wertvollen Flächen
- Management und Pflege von Naturschutzflächen (z. B. Natura-2000-Gebiete)
- Beitrag zur Erhaltung der Biodiversität in den steirischen Naturparks
- Bereitstellung von attraktiven Erholungsräumen
- Herstellung und Wartung von Infrastruktureinrichtungen (Themenwege, Infopoints ...)
- Betreuung von BesucherInnen, z. B. als Natur- und LandschaftsvermittlerInnen
- Betreuung von Schulgruppen im Rahmen spezieller Naturerlebnistage und -wochen
- Mitarbeit bei der Erstellung von naturparkbezogenen Erlebnisprogrammen
- Betreuung von Bildungseinrichtungen (Naturlabor im Naturpark Sölk-täler, GeoWerkstatt im Naturpark Eisenwurzen) und Ausstellungen zum Thema Natur („Natur in Menschenhand“, „Naturlese-Museum“)
- Betreuung von wissenschaftlichen Projekten
- Mitarbeit in den einzelnen Naturparkbüros und -zentren sowie im Naturparkmanagement
- Öffentlichkeitsarbeit: 25 Jahre Verband der Naturparke Österreichs

Direkte Zielgruppen

Kinder, Jugendliche, Erwachsene, Familien, Studierende, Forschungseinrichtungen, Natur- und Naturschutzinteressierte, Naturparkgemeinden, Erholungsuchende, Naturschutzbeauftragte, BewohnerInnen der Naturparke

Zielsetzungen

Unser Ziel ist es, die steirischen Naturparke bei der Umsetzung der vielfältigen Aufgaben im Rahmen des 4-Säulen-Modells (Schutz, Erholung, Bildung und Regionalentwicklung) maßgeblich zu unterstützen, wobei der Arbeitsschwerpunkt 2020 im Bereich der Erhaltung der Biodiversität gesetzt wurde. Diese Umsetzung eröffnet Menschen aus den Naturparks eine Reihe von neuen Arbeitsplätzen bzw. Beschäftigungsmöglich-

keiten und zeigt deutlich, dass Natur- und Landschaftsschutz in keinem Widerspruch zu Arbeit an sich stehen.

Erreichte Ziele

Trotz der Corona-Pandemie, den Lockdowns und den damit verbundenen teilweisen Schließungen von Ausstellungen, BesucherInnenzentren, Naturparkeinrichtungen etc. in den Naturparks war es dennoch möglich, sowohl die Anzahl an geforderten Neuzugängen als auch die

„Nutze jede Chance! Jede ungenutzte Chance ist ein Verlust für deine Zukunft! Danke an die St:WUK!!!!“

Stellen im Bereich der Landschaftspflege, einem Arbeitsbereich, der von den notwendigen Maßnahmen zur Bekämpfung der Ausbreitung des Corona-Virus nahezu unberührt blieb.

Dadurch konnten sämtliche Vorhaben im Bereich der Landschafts- und Biotoppflege umgesetzt werden. Eine weitere pandemiebedingte Maßnahme war das Ausweichen in neue Arbeitsgebiete, z. B. in den Bereich der Projektbetreuung oder in die Unterstützung im Bereich der Naturpark-Administration. Nach einer einjährigen Pause konnte das Naturparkhaus im Naturpark Sölk-täler wieder geöffnet werden und stand als zentrales Infozentrum den BesucherInnen zur Verfügung. Das neue Geozentrum im Naturpark Eisenwurzen hat sich trotz der erschwerten Bedingungen in seiner Gesamtkonzeption sehr bewährt.

Erreichte Wirkungen

Die steirischen Naturparke repräsentieren charakteristische Kulturlandschaften, deren Pflege auf die nachhaltige ökologische Entwicklung von wertvollen Landschaftstypen, Landschaftselementen und Sonderstandorten abzielt und somit einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung



Der Schwarzensee im Naturpark Sölk-täler
© P. Reinthaler



Türkenbundlilie im Naturpark Almenland
© A. Kristl

der Biodiversität in all ihren Facetten leistet. Die Pflege von Kulturlandschaften im Rahmen des Projekts umfasst eine Reihe von unterschiedlichen Arbeitsmaßnahmen, z. B. die aktive Eindämmung der Ausbreitung von Neophyten, gezielte Mäharbeiten von Sonderstandorten oder die Pflege von Heckenlandschaften. All diese Maßnahmen spiegeln sich in den attraktiven Landschaften der Naturparke und den steigenden BesucherInnenzahlen wider. Auch aktive Naturschutzarbeit wird permanent geleistet, tragen doch die Pflegearbeiten, z. B. in Streuobstwiesenbeständen oder auf Almen, zu einem besonders hohen Ausmaß an Biodiversität bei. Wie gut die Angebote in den Naturparks angenommen werden, zeigen auch neue BesucherInnenrekorde in der Wasserlochklamm im Naturpark Eisenwurzen.

Vermittlungsarbeit

Die Vermittlungsarbeit in den steirischen Naturparkregionen ist oft-

mals schwierig. Als ländlich geprägte, strukturschwache Regionen haben sie mit starken Abwanderungstendenzen zu kämpfen. Umso wichtiger ist die enge Zusammenarbeit mit allen PartnerInnen und regionalen Gewerbe- bzw. Tourismusbetrieben. Regelmäßig gelingen Vermittlungserfolge zu Betrieben und Naturparkgemeinden, aber auch von den Naturparks selbst werden immer wieder MitarbeiterInnen übernommen.

Beispiel: Herr N. Y. war schon lange auf Arbeitssuche und trotz Unterstützung durch eine Arbeitsassistentin am ersten Arbeitsmarkt faktisch perspektivenlos: So wohnt er in einer sehr strukturschwachen Region, hat keine abgeschlossene Berufsausbildung und verfügt über ein eingeschränktes Spektrum an möglichen Tätigkeiten (Tempo, Konzentration), die er verrichten kann. Er hat die ihm aufgetragenen Arbeiten mit Sorgfalt ausgeführt, wurde sich seiner Kompetenzen bewusst und konnte sich als zuverlässiger und einsatzbereiter

Mitarbeiter einen Namen machen. Als er von einer bei einer Gemeinde frei werdenden Stelle erfuhr, bewarb er sich für die vakante Stelle als Außendienstmitarbeiter und wurde prompt in ein ungefordertes Dienstverhältnis übernommen.

Erkenntnisse

Unsere projektinterne Weiterbildungsreihe, der LERN-Gang, ist eine sehr wichtige Basis der Vermittlungsarbeit. 2020 ist er fast zur Gänze ein Opfer der Corona-Pandemie geworden. Hier war es notwendig, entsprechend gegenzusteuern und noch mehr Gewicht auf die individuelle Vermittlungsarbeit zu legen. Die Erfahrungen im Bereich des Neophytenmanagements im Naturpark Mürzer Oberland der letzten Jahre sind so gut, dass diese Möglichkeit der Reduktion von negativen Einflüssen auf die Biodiversität 2020 auch in den Naturparks Almenland und Zirbitzkogel-Grebenzen wieder verstärkt umgesetzt wurden.

PROJEKT:
**AU(S)BLICHE
GOSDORF**

Ein Garten, der nicht nur Arbeit macht, sondern gleichzeitig Arbeit schafft – der Klimaschutzgarten Gosdorf. Ziel ist die ökologische und ressourcenschonende Gestaltung und Pflege einer besonderen Gartenlandschaft auf über 18.000 m² unter dem Aspekt des Gärtnerns in Zeiten des Klimawandels. Individuelle Gartenführungen, Schulprojektwochen, Neophytenmanagement und KlimaschutzbotschafterInnen sensibilisieren für das Thema Natur- und Klimaschutz. Dazu zählen Angebote für sanften Tourismus („Perlen am Grünen Band Europas“), Bewusstseinsbildung in der Klima- und Energiemodellregion „Grünes Band Südsteiermark“ und die Erzeugung ökologischer Produkte.

Adresse

Misselsdorf 154
8482 Gosdorf
Tel.: +43/664/1544373
i.pribas@energie-agentur.at
www.energie-agentur.at

Schlüsselkräfte

Josef Giesauf
Mag. Peter Hofman (SP*)
Dipl.-Soz.päd.ⁱⁿ (FH) Antje Keimel-Lessing
Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas (PL*)
Friederike Trummer

**Arbeitsplätze
in den Bereichen**

Gartenbau, Kräuteraanbau und -verarbeitung, Produktherstellung, kleine Gärtnerei, Holzbau, ökologische Dienstleistungen, Neophytenmanagement, Angebote für Schulen

Projektspezifische Indikatoren

- Anlage und Pflege des Klimaschutzgartens (Stauden-, Rosen-, Kräuter- und Schattengarten, Lehmfeuchtbio-top etc.)
- kleine Gärtnerei (Pflanzenvermehrung und Verkauf)
- Dienstleistungen (Grünraumpflege, Reinigung, div. Hilfstätigkeiten)

Erreichte Personen

3.500 BesucherInnen des Gartens

Trägerverein

Energieagentur Weststeiermark
Kontakt: Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas
i.pribas@energie-agentur.at
www.energie-agentur.at
Gründungsjahr: 1996

Weitere Niederlassungen

Haus der Energie (siehe S. 30)
Tiergarten Leibnitz (siehe S. 38)

**JAHRESVERGLEICH
2020 | 2019**

Die Zahlen des Projekts AU(S)BLICHE GOSDORF verstehen sich 2019 und 2020 inkl. ENTRADA/NIEBE und einem Eigenanteil von 0,1 VZÄ SK

**PROJEKT AU(S)BLICHE GOSDORF
Angaben 2020 | 2019**

VZÄ* TAK*: **13,57 | 12,31**
VZÄ SK*: **3,48 | 3**
Köpfe TAK: **40 | 33**
Köpfe SK: **5 | 4**

Neuzugänge: **32 | 29**
Projekt absolviert: **21 | 26**
Vermittlungen 2019: **4 (15,38%)**
Weiterbildungen: **12 | 18**

**TRÄGERVEREIN
ENERGIEAGENTUR WESTSTEIERMARK
OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN
Angaben 2020 | 2019**

MitarbeiterInnen: **27 | 27**
davon hauptamtlich: **3 | 3**
davon Teilzeitkräfte: **0 | 0**
davon Honorarkräfte: **9 | 9**
davon ehrenamtlich: **15 | 15**



Der Garten in voller Pracht
© eaw



Bild oben: Arbeiten im Garten
Bild unten: Eigene Produkte
© eaw

**Die gesellschaftliche
Herausforderung**

International besteht seit geraumer Zeit wissenschaftlicher Konsens darüber, dass der durch den Menschen verursachte Klimawandel nicht mehr verhindert, sondern nur die Auswirkungen abgemildert werden können (Klimawandelanpassungsstrategie Steiermark 2050). Dies erfordert ein hohes Maß an gesellschaftlichem Umdenken und betrifft alle Bereiche des täglichen Lebens. Der Begriff der Energiearmut (fuel poverty) ist ein eigenständiges, soziales Problem. Betroffen sind sozial schwache sowie armutsgefährdete Menschen. Im Bereich Klimaschutz wurden Grundsteine gelegt (Klimaschutzplan Land Steiermark). Nun ist es wichtig, in Hinblick auf die Anpassungsmaßnahmen die bereits bestehenden Erkenntnisse zu nutzen, Bewusstsein zu schaffen und die Eigenvorsorge der Menschen zu erhöhen.

Bisherige Lösungsansätze

Die Aktivitäten der Steiermark zum Klimaschutz und im Bereich der Energieeffizienz sowie des Energiesparens sollen noch stärker verankert werden. Im Rahmen der „Ich tu's“ –Initiative des Landes Steiermark werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Energie- und Stromkostenberatungen für einkommensschwache Haushalte werden seit vielen Jahren im Projekt „Au(s)bliche“ durchgeführt. Schon Hippokrates beschrieb die wichtige Bedeutung der Natur für die Gesundheit. Im Bereich Klimaschutz wurden Grundsteine gelegt (Klimaschutzplan Land Steiermark), und es ist notwendig, die bereits bestehenden Erkenntnisse zu nutzen. Besonders die Bewusstseinsbildung und die Eigenvorsorge der Menschen zu erhöhen, erfährt aktuell sehr große Zustimmung in der breiten Bevölkerung.

Unser Lösungsansatz

Das Projekt „Au(s)bliche Gosdorf“ vereint ökologische und soziale Aspekte. Zusätzlich ist das Projekt für den Bezirk Südoststeiermark und weit über dessen Grenzen hinaus eine touristische Bereicherung. Es ist ein Naturschutz- und Biodiversitätsprojekt am „Grünen Band Europas“ und trägt zur Bewusstseinsbildung für Ökologie, Natur- und Klimaschutz bei. Die MitarbeiterInnen werden im Projekt unter fachlicher Anleitung, je nach den gegebenen individuellen Fähigkeiten, in gärtnerischen sowie ökologischen Grundkenntnissen praktisch und theoretisch geschult. Der Garten ist ein Ort der Begegnung und fördert die Sensibilisierung und Reflexion zum Thema Klimaschutz. Zudem setzt der Klimaschutzgarten darauf, „Grünes im Grünen“ zu vermitteln, und bietet die Natur als Veranstaltungsort an. Pflanzen und Tiere haben viel zu erzählen!

* PL: ProjektleiterIn, SK: Schlüsselkraft, ENTRY: Eintritt durch niederschwellige Beschäftigung, SP: SozialpädagogIn, TAK: Transitarbeitskraft, VZÄ: Vollzeitäquivalent

Leistungen:

- Gartenführungen im Klimaschutzgarten auf 18.000 m² – individuell an Zielgruppen angepasst, mehrsprachig
- Invasives Neophytenmanagement im Auftrag des Landes Steiermark sowie des Verbunds
- Herstellung und Verkauf von Vogelfutterhäusern, Nistkästen, Insektenhotels etc. sowie von Produkten aus dem Garten
- Stromkosten- und Energieberatungen für einkommensschwache Haushalte
- Dienstleistungen – Hilfstätigkeiten verschiedenster Art
- Schulprojekte und Kindergartenführungen
- Theoretische und praktische Unterrichtseinheiten für die Transitarbeitskräfte
- Veranstaltungen, Vorträge, Seminare im Bereich ökologischer und nachhaltiger Gartenbau, erneuerbare Energie und Klimaschutz etc.
- Vernetzungstätigkeiten in der Region
- Bewusstseinsbildung, Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit

Direkte Zielgruppen

Die breite Bevölkerung, Natur- und Garteninteressierte, Kinder ab dem Kindergartenalter, Umweltschutzbeauftragte von Gemeinden, Klima- und Energiemodellregionen, Schulen und ihre PädagogInnen, Tourismusverbände, soziale und öffentliche Einrichtungen

Zielsetzungen

Der Klimaschutzgarten Gosdorf leistet einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz sowie zur Bewusstseinsbildung und ist eine zertifizierte Erwachsenenbildungseinrichtung. Das weite Gelände und das vielfältige Angebot an Dienstleistungen sind auf die TransitmitarbeiterInnen vor Ort und auf alle Zielgruppen abgestimmt, welche die Angebote im Klimaschutzgarten und im Au(s)blickehaus direkt nutzen. Auch im Bereich des Neophytenmanagements übernimmt der Klimaschutzgarten eine Verantwortung.

Erreichte Ziele

Spezifische Themen sowie Information und Bewusstseinsbildung konnten durch Veranstaltungen im Au(s)blickehaus und im Klimaschutzgarten umgesetzt werden. Die Bereiche Klima- und Naturschutz wurden organisatorisch und inhaltlich so zusammengefasst, zielgruppenspezifisch aufbereitet und in Ausrichtung auf einen sanften Tourismus hin angeboten, dass die Vermittlung von Information sowie eine Beispielwirkung in den genannten Bereichen möglich wurden. Die Biodiversität wurde durch den Erhalt der Pflanzenvielfalt im Klimaschutzgarten sowie durch gezieltes Neophytenmanagement bzw. Eindämmungsmaßnahmen von invasiven Pflanzen gesichert. Die Bewusstseinsbildung für ein-

kommensschwache Haushalte wurde vorangetrieben, um eine gemeinsame Grundlage zu täglichen Energiefragen zu erarbeiten. Unterstützung zur Selbsthilfe durch einfache, eigene Aktivitäten wurde erreicht, eine Ermächtigung zur Verantwortungsübernahme wurde so ermöglicht.

Erreichte Wirkungen

Die kontinuierliche Gestaltung und Pflege des Klimaschutzgartens ist bedeutend für die ganze Region. Gartenführungen sind ein aktiver Beitrag zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung der Bevölkerung und wurden von z. B. Natur im Garten ausgezeichnet. Es wurden Projekte im Bereich Klimaschutz, Klimawandelanpassung, invasive Neophyten und Biodiversität umgesetzt: internationale Baum-

„Gemeinsam etwas schaffen und dabei Kraft und Energie tanken im Klimaschutzgarten.“



Arbeiten in der Gärtnerei
© eaw



Jäten im Klimaschutzgarten
© eaw

gespräche, Zusammenarbeit und Wissensaustausch sowie -transfer mit Vereinen und Verbänden aus Slowenien, Diskussion von Energiefragen und Entwicklung von Maßnahmen unter Berücksichtigung des genderspezifisch unterschiedlichen Zugangs. Das Management von invasiven Neophyten bei Kraftwerken des Verbunds wurde vorangetrieben und mit Öffentlichkeitsarbeit für gemeinnützige Beschäftigungsprojekte verbunden. Das Osterluzeischutzprojekt konnte erfolgreich weitergeführt werden, und Klimaschulen besuchten den Klimaschutzgarten und legten einen eigenen Schulgarten an.

Vermittlungsarbeit

Durch das Reaktivieren und Stärken von Kompetenzen wurden die MitarbeiterInnen motiviert, sich beruflich zu orientieren, eine realistische Zukunftsperspektive zu erarbeiten, Ziele zu formulieren und umzusetzen. Es wurden Vermittlungshemmnisse abgebaut und für soziale und

wirtschaftliche Probleme Lösungswege erarbeitet, um TeilnehmerInnen zu stabilisieren bzw. in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

Beispiel: Frau L., Alleinerzieherin, gelernte Köchin, konnte aufgrund der Pflege ihres körperlich beeinträchtigten Sohnes über viele Jahre nicht erwerbstätig sein. Durch gezielte Förderung und eine passende Tagesstätte hat sich der Betreuungsaufwand inzwischen reduziert. Unterstützt wurde Frau L. im Projekt „Au(s)blicke“ bei der Beantragung von Förderangeboten, wie einer behindertengerechten Adaptierung der Wohnung sowie ihres Fahrzeuges. Beides mit dem Ziel, sie körperlich zu entlasten. In Kombination mit den Ergebnissen einer Abklärung bei fit2work konnte zusammen mit der Teilnehmerin eine berufliche Perspektive entwickelt werden. Ein geeigneter Ausbildungsplatz sowie eine voraussichtliche Einstellungszusage konnten so erreicht und sichergestellt werden.

Erkenntnisse

Es gilt, den Klimaschutzgarten und weitere Attraktionen (Murauen, Murturm ...), die symbolhaft für Klimaschutz und die notwendige Klimawandelanpassung stehen und einen sinnvollen Umgang mit Energie propagieren, in einen touristischen Fokus zu setzen. Als „Perlen am Grünen Band“ kann ihnen eine besondere Bedeutung im Bezug auf die Verbreitung der Inhalte zukommen. Im Bereich des Managements von invasiven Neophyten wirken sich ein ständiges Monitoring, kontinuierliche Arbeitseinsätze und die Öffentlichkeitsarbeit positiv auf die heimische Vegetation und Gewässerökologie aus. Dies ist ein zusätzlicher Beitrag zum Klimaschutz. Durch die praktische Arbeit im Projekt und den theoretischen Unterricht entwickeln die TransitmitarbeiterInnen ein Gespür für Natur- und Umweltschutz sowie ein Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt und ihren persönlichen Handlungsspielraum.

PROJEKT:

HAUS DER ENERGIE

Als zertifizierter Klimabündnisbetrieb und amtlich anerkannte Energieberatungsstelle ist das Haus der Energie ein Ort für unabhängige und neutrale Information zum Thema erneuerbare Energien für die breite Bevölkerung. Schwerpunkte sind zum Beispiel Energie- und Stromkostenberatungen für einkommensschwache Haushalte, das Thema der Energiearmut und das „Kleine 1x1 der Energie“. Auf 5.000 m² ist der ökologisch geführte Stadtgarten Deutschlandsberg im Stadtzentrum zum einen Klimabotschafter für die Region und zum anderen Ort der Begegnung, der Kommunikation und der Bewusstseinsbildung für gemeinnützige Beschäftigungsprojekte und ihre Arbeit.

Adresse

Grazer Straße 39
8530 Deutschlandsberg
Tel.: +43/3462/23289
office@energie-agentur.at
www.energie-agentur.at

Schlüsselkräfte

Georgeta Baumgartner (SP*)
Gerald Brandstätter (SK*)
Wolfgang Ganser (NIEBE*)
Hans Lesar (SK*)
Mag.^a Isabella Wernig (SK*)
Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas (PL*)

**Arbeitsplätze
in den Bereichen**

Handwerkliche Hilfstätigkeiten,
Fertigung von Holzprodukten und
Solarspielzeug, Pflanzkisterl, Reini-
gungstätigkeiten, Garten- und
Grünraumpflege, Paletten-Hoch-
beete, Nähen, Sticken, Samen- und
Saatgutgewinnung, Kräuternernte
und -verarbeitung

Projektspezifische Indikatoren

- Gestaltung und Pflege des Gartens Deutschlandsberg (ca. 1.000 Pflanzungen, ca. 60 kg Ernte von Gemüse, Obst und Kräutern)
- Herstellung eigener Produkte (300 Stück SUNNY© Holzspielzeug)

- 3.000 Samenpackungen

Erreichte Personen

BesucherInnen: 800
Veranstaltungen: 3
Medienauftritte: 5

Trägerverein

Energieagentur Weststeiermark
Kontakt: Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas
i.pribas@energie-agentur.at
www.energie-agentur.at
Gründungsjahr: 1996

Weitere Niederlassungen

Au(s)blicke Gosdorf (siehe S. 26)
Tiergarten Leibnitz (siehe S. 38)

**JAHRESVERGLEICH
2020 | 2019**

Die Zahlen des Projekts HAUS DER ENERGIE verstehen sich 2019 und 2020 inkl. ENTRADA/NIEBE und einem Eigenanteil von 0,09 VZÄ SK

**PROJEKT HAUS DER ENERGIE
Angaben 2020 | 2019**

VZÄ* TAK*: **13,04 | 12,2**
VZÄ SK*: **3,9 | 3,3**
Köpfe TAK: **33 | 31**
Köpfe SK: **8 | 7**

Neuzugänge: **27 | 27**
Projekt absolviert: **24 | 22**
Vermittlungen 2019: **1 (4,55%)**
Weiterbildungen: **24 | 18**

**TRÄGERVEREIN
ENERGIEAGENTUR WESTSTEIERMARK
OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN
Angaben 2020 | 2019**

MitarbeiterInnen: **27 | 27**
davon hauptamtlich: **3 | 3**
davon Teilzeitkräfte: **0 | 0**
davon Honorarkräfte: **9 | 9**
davon ehrenamtlich: **15 | 15**



Gemüsebeete mit Rezepttafeln
© eaw



Arbeiten im Stadtgarten
© eaw

**Die gesellschaftliche
Herausforderung**

Der Klimawandel und seine Folgen stellen uns aufgrund ihrer Komplexität vor viele Herausforderungen. Verschiedene Maßnahmen zum Klimaschutz in allen Lebensbereichen müssen kommuniziert und intensiviert werden. Eine breit angelegte Bewusstseinsbildung ist im Klimaschutzplan und in der Klimawandelanpassungsstrategie des Landes Steiermark vorgesehen. Für jene Personen, die kaum oder keinen Zugang zu Information haben, die nicht wissen, wie mit dem Begriff Klimawandel umzugehen ist, bietet das Haus der Energie optimale Bedingungen. Einerseits in der Praxis und andererseits in der Theorie. Generationen umspannendes, lebenslanges Lernen steht dabei im Zentrum der Arbeit.

Bisherige Lösungsansätze

Der Einsatz von neuen Technologien bzw. die Weiterentwicklung ebendieser sind nicht immer zielführend und ausreichend. Der anthropogen verursachte Klimawandel wird erst seit wenigen Jahren als wissenschaftlich anerkannt. Aktive Handlungen und die Umsetzung von notwendigen klimaschonenden Maßnahmen im Kleinen wie im Großen wurden lange Zeit belächelt und nicht ernst genug genommen: „Wie erreiche ich die breite Bevölkerung und schaffe Akzeptanz“ war die zentrale Herausforderung und ist bis dato nicht genau gelöst.

Unser Lösungsansatz

Es geht nicht nur darum, dass wir neue Technologien einsetzen, sondern auch darum, wie wir damit und mit unseren Ressourcen umgehen. Es geht um die Haltung der Menschen und deren Umgang mit Veränderungen, letztendlich geht es um unseren Lebensstil (Klimaschutzplan Land Steiermark). Unser Motto lautet: „Wissen, Verstehen und Schützen!“ Dazu braucht es Bewusstseinsbildung, leicht verständliche Aufbereitung von Information, praktische Beispiele zum theoretischen Verständnis und ergebnisorientierte Lösungen.

* PL: ProjektleiterIn, SK: Schlüsselkraft, ENTRADA: Eintritt durch niederschwellige Beschäftigung, SP: SozialpädagogIn, TAK: Transitarbeitskraft, VZÄ: Vollzeitäquivalent

Leistungen:

- Gestaltung, Pflege und Anbau des mittlerweile 5.000 m² großen Stadtgartens Deutschlandsberg
- Energie- und Stromkostenberatungen für einkommensschwache Haushalte
- Kommunikation „Kleines 1x1 der Energie“
- Herstellung und Verkauf von im Projekt erzeugter Produktvielfalt
- Ökologische Bewirtschaftung eines 1,2 ha großen Mischwaldes zur Bewusstseinsbildung
- Niederschwellige Dienstleistungsangebote
- Theoretische und praktische Unterrichtseinheiten: Grundlagen Klimaschutz, Klimawandel, Biodiversität
- Veranstaltungen, Vorträge, Gartenführungen mit Schwerpunkten wie z. B.: ökologischer Gemüseanbau daheim, erneuerbare Energie, Strom, Lebensmittel wertschätzen
- Interaktive Projekte für Kinder mit Unterrichtsmaterialien aus dem Haus der Energie
- Für die Kleinsten: Bewusstseinsbildung im Kindergarten (Kasperle Bühne, KinderGARTEN-Beete, gesunde Jause ...)

Direkte Zielgruppen

Unsere Zielgruppe setzt sich aus Erwachsenen, politischen EntscheidungsträgerInnen (Gemeinden), Kindern (Kindergärten und Schulen), sozialen und öffentlichen Einrichtungen sowie NGOs, KMUs und Unternehmen zusammen.

Zielsetzungen

Das Haus der Energie ist eine zertifizierte Erwachsenenbildungseinrichtung. Schwerpunkte sind die Vermittlung von theoretischem und praktischem Wissen im Bereich Klimaschutz und -anpassung, erneuerbarer Energie und ökologischer Bewirtschaftung (auch im Garten und am Balkon). Das vielfältige Angebot an Dienstleistungen und Veranstaltungen soll für die TransitmitarbeiterInnen und Interessierte von langfristigem Nutzen sein. Im Waldgarten Schwanberg stehen die ökologische Bewirtschaftung von Wald und Wissenstransfer im Fokus.

Erreichte Ziele

Die ökologische Gestaltung und Pflege des Gartens, der Anbau von Gemüseraritäten sowie die Pflanzung von Beerensträuchern, das Anlegen von weiteren Hochbeeten (Klimaschutz mit Genuss) mit den „Kräuterzutaten für Rezepte“ zum Nachkochen, der Ausbau unserer kleinen Gärtnerei, die Ernte und Verarbeitung wurden 2020 ebenso erfolgreich

betrieben wie die Umsetzung von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen auch in Hinblick auf die Corona-Pandemie: Initiativen z. B.: „Kauf daheim“ „regionale Lebensmittel“. Das kleine Schatzhaus im Stadtgarten, bestückt mit unseren Produkten und Infobroschüren, wurde trotz bzw. aufgrund der Corona-Krise sehr gerne besucht und das Gästebuch mit vielen Anregungen, Tipps und Wünschen befüllt. Die Anzucht im

Hausgarten, die Fertigung von Sunny-Holzspielzeug sowie die Nachfrage nach den Dienstleistungen wurden 2020 planmäßig erfüllt.

Erreichte Wirkungen

- Stromkosten- und Energieberatungen für MitarbeiterInnen, das komplexe Thema sichtbar und verständlich machen
- Theoretische und praktische Unterrichtseinheiten: Vorbereitung didaktischer Lernmaterialien, interaktives Arbeiten
- Grundlagen zu Gender & Diversity
- Unterstützung der MitarbeiterInnen in persönlichen, sozialen Notlagen
- Herstellung von Produkten aus Holz (Hochbeete, Tische, Pflanzkisten, Ostereier, Figuren ...)
- Waldpflege und Holzarbeiten
- Durchführung verschiedener Hilfstätigkeiten unter fachlicher Anleitung in unterschiedlichen Bereichen
- Weitere Sanierungsarbeiten am Haus

„Unser Tun im Haus und Garten ist gut fürs Klima.“



Besuch von Landesrätin Ursula Lackner im Klimaschutzgarten

© eaw



Solargrillen

© eaw

- Kräuter und Gemüseraritäten auf selbst entworfenen und gebauten Hoch- und Hügelbeeten
- Angebot zur Selbsternte von Gemüse für die breite Bevölkerung
- Ökologische Waldbewirtschaftung
- Eigener KinderGARTEN-Bereich für außerschulische Projekte
- Bewusstseinsbildung: Sensibilisierung für Klimaschutz, Energiesparen als Prämisse, Stärkung des klimabewussten Einkaufens und Kochens, ressourcenschonender Lebensstil

Vermittlungsarbeit

Vermehrte Unterstützung und Beratung in Krisensituationen aufgrund der Covid-19-Situation. Die Ungewissheit wegen Corona führte teilweise zu großer Unsicherheit, auch zu Existenzängsten und psychischen Belastungen. Die sozialpädagogische Begleitung umfasste Interventionsgespräche, Beratung bei individuellen Problemstellungen (z. B. Optimierung des Familienmanagements), Perspektivenentwicklung, Optimierung

von Bewerbungsunterlagen, Organisation und Begleitung bei Praktika, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Kontakt mit externen Beratungsstellen und Institutionen, z. B. bei finanziellen Belangen (Schulden, Mietrückstände etc.), bei Lernschwäche, Analphabetismus bzw. Sprachbarrieren, Burnout sowie Beratung betreffend berufliches Erscheinungsbild (körperliche Hygienemaßnahmen).

Beispiel: Frau XX, 48 Jahre alt, geschieden, Bürokauffrau, war viele Jahre lang mit den Folgen eines schweren Burnouts konfrontiert. Im Projektzeitraum konnte Frau XX Schritt für Schritt ihr Selbstwertgefühl stärken, ihre bereits vorhandenen Stärken durch positive Erlebnisse ausbauen, die Motivation konnte erhöht werden, und weitere Perspektiven für ihren beruflichen Weg wurden definiert. Hohes Engagement bei der Arbeitssuche mit erfolgreicher Arbeitsaufnahme als Bürokauffrau in Zeiten von Corona.

Erkenntnisse

Dienstleistungsbereiche: Die Nachfrage nach dem breiten Angebot an unterschiedlichen Hilfstätigkeiten ist groß. Die KundInnen wählen bewusst das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt. Der Stadtgarten Deutschlandsberg ist Klimabotschafter und Aushängeschild für das Projekt per se: ein Ort der Begegnung, der Kommunikation und der Bildung. Große Nachfrage nach dem Gemüse (zur Selbsternte), nach Gartenführungen und den Produkten. Die Corona-Pandemie verstärkt bei den BesucherInnen den Wunsch nach mehr Grün(raum) in der Stadt und nach weiteren Stadtgärten. Somit sind für 2021 drei weitere Stadtgärten zur Umsetzung geplant. Motto: Hände in die Erde. Gartenarbeit, individuell auf die jeweiligen Bedürfnisse und Fähigkeiten abgestimmt, tut gut. Unsere Erfahrung ist, dass Gartenarbeit zu einem körperlichen und seelischen Gleichklang führt. Gärtnern als Form der Therapie.

PROJEKT: NATUR.WERK. STADT

hosted by | naturschutzbund | Steiermark

Wir bringen mehr Natur in die Stadt und unterstützen den | naturschutzbund | Steiermark in der Organisation, Administration sowie bei der Pflege seiner Naturflächen. Seit 2020 sind wir auch in der Stadt Voitsberg aktiv. In Kooperation mit zahlreichen PartnerInnen setzen wir Projekte in den Bereichen: Anlage und Pflege von Blühwiesen, Bewusstseinsbildung, Naturvermittlung, Artenschutz, Konzeption und Umsetzung von Ausstellungen, Workshops und Vorträgen, Produktherstellung, u. v. m. um. Natur-, Arten- und Lebensraumschutz in Kombination mit Bewusstseinsbildung zählen zu unseren wichtigsten Schwerpunkten.

WISSENSCHAFT

Dieses Projekt behandelt im Speziellen auch wissenschaftliche Aspekte.

Adresse

Herdergasse 3
8010 Graz
Tel.: +43/316/322377
team@naturwerkstadt.at
www.naturwerkstadt.at

Schlüsselkräfte

Elke Kerschbaumer, BA
Mag.^a Simone Kocsar (SP*)
Milijana Kozarevic
Mag.^a Marion Mogg (SP*)
Mag. Florian Simon
Mag.^a Klaudia Töschler-Santiago-Nino
Mag.^a Daniela Zeschko (PL*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Landschaftspflege, Biotopmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Grafik, wissenschaftliche Projektarbeit, Projektbetreuung, Büroorganisation, Dateneingabe, Infrastrukturpflege, Lernbetreuung, Nähen, Produktherstellung, Gartenarbeit, Reinigung

Projektspezifische Indikatoren

- Landschaftspflege: 70
- Flächenankäufe: 8
- Kooperationen: 25
- Pressemeldungen: 27

Erreichte Personen

Beratungen: 800
Veranstaltungen: 20
Vorträge und Publikationen: 5
Druckwerke: 10

Trägerverein

NATURSCHUTZBUND Steiermark
Kontakt: GF DI Markus Ehrenpaar
office@naturschutzbundsteiermark.at
www.naturschutzbundsteiermark.at
Gründungsjahr: 1913

JAHRESVERGLEICH 2020 | 2019

Die Zahlen des Projekts NATUR.WERK.STADT verstehen sich 2019 und 2020 inkl. ENTRADA/NIEBE und einem Eigenanteil von 0,08 VZÄ SK

PROJEKT NATURSCHUTZBUND Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: 18,9 | 10,3
VZÄ SK*: 4,5 | 2,4
Köpfe TAK: 51 | 26
Köpfe SK: 7 | 6

Neuzugänge: 42 | 19
Projekt absolviert: 23 | 16
Vermittlungen 2019: 8 (50 %)
Weiterbildungen: 27 | 19

TRÄGERVEREIN NATURSCHUTZBUND STEIERMARK OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: 19 | 20
davon hauptamtlich: 4 | 3
davon Teilzeitkräfte: 6 | 7
davon Honorarkräfte: 0 | 0
davon ehrenamtlich: 9 | 10



Brücken bauen bei der Eröffnung des Wertschätzungszentrums in Graz

© Johanna Bonsels



Pflege der Blühbeete in der Grazer

Schmiedgasse © Daniela Zeschko

Die gesellschaftliche Herausforderung

Die Klimakrise schreitet rasant voran, etablierte wirtschaftliche Praktiken sowie ein sehr selektiver Arbeitsmarkt erweisen sich weder als nachhaltig noch als krisensicher. Die Verschärfung von sozialen Ungerechtigkeiten sowie die Vergrößerung der Lohnschiere und von Armut sind die Folge. Das Artensterben sowie der Verlust natürlicher Lebensräume für Wildtiere öffnen Tür und Tor für Viren und Krankheiten, die auf den Menschen übertragen werden können. Der Rückgang der Biodiversität bedeutet zudem auch eine Verminderung an Wildpflanzen, die eine bedeutende Rolle in der Arzneimittelherzeugung spielen.

Die Arbeitslosenzahlen im Jahr 2020 zeigen, wie rasch sich vieles durch ein einzelnes Ereignis wie eine Pandemie ändern kann. Es gilt, sich in vielen Bereichen auf sich rasch ändernde Rahmenbedingungen einzustellen.

Bisherige Lösungsansätze

Herausforderungen in Kombination mit der Klimakrise wurde bislang mit Maßnahmen begegnet, die aus dem etablierten kommerziell gedachten Wirtschaftssystem kommen. Problematisch dabei ist, dass diese Lösungen den Kern der Problemlage nicht bearbeiten. Co₂-Zertifikate und kommerziell gedachte Green-Solution-Lösungen im technischen Bereich werden forciert. Dem Artensterben wird in Form von Maßnahmen weitgehend nicht begegnet, gerade in Österreich ist die Versiegelungsrate enorm. Es gibt einen Trend, natürliche Rohstoffe durch synthetische zu ersetzen, anstatt die Artenvielfalt zu erhalten.

Der Arbeitsmarkt steht vor großen neuen Aufgaben. Die Menschen sind aufgrund der Corona-Pandemie vielfach belastet. Der Arbeitslosigkeit wird aktuell mit Kurzarbeit, Projektplätzen und Schulungen begegnet.

Unser Lösungsansatz

Das Projekt Natur.Werk.Stadt hosted by | naturschutzbund | Steiermark setzt verschiedenste Maßnahmen, um das Interesse an Natur und -schutz in der Bevölkerung zu erhöhen. Es werden Naturschutzflächen gepflegt und erklärt, Blühwiesen in die Stadt gebracht und nachhaltig betreut, Projekte an der Schnittstelle Kultur/Natur entwickelt, Probleme mit Ausstellungen sichtbar gemacht und auch Regionen in der Steiermark eingebunden. Die Bewusstseinsbildung im Allgemeinen hinsichtlich eines sorgfältigeren und nachhaltigeren Umgangs mit unserer Natur und unseren Ressourcen steht dabei im Vordergrund.

Den MitarbeiterInnen werden vielfältige Arbeiten angeboten, ihre Talente werden gefördert. Auf ihre Möglichkeiten wird Rücksicht genommen. Strategien und das Outplacement werden im Team ständig erweitert.

Leistungen:

- Umsetzung von Projekten zum Thema Natur und Naturschutz
- Unterschutzstellung, Pflege und Erhaltung von Biotopen zum Erhalt der Artenvielfalt
- Pflege und Erhaltung von ökologisch wertvollen Flächen
- Konzeption und Umsetzung von Ausstellungen im Kontext Natur und Naturschutz
- Beitrag zur Erhaltung der Biodiversität im urbanen und ruralen Raum in der Steiermark
- Produktherstellung (Re-use und mit Naturmaterialien) sowie Bewusstseinsbildung in der Bevölkerung
- Publikationen und Herstellung von Informationsmaterial (Naturschutzbrief, Infotafeln ...)
- Öffentlichkeitswirksame Informationsveranstaltungen (Vorträge, Webinare)
- Bewusstseinsbildung im Bereich des aktiven Naturschutzes und der Erhaltung der Biodiversität
- Unterstützung von wissenschaftlichen Artenschutzprojekten
- Internationale Projektarbeit im Rahmen von „Die Stadt und das gute Leben“
- Austausch, Vernetzung und Entwicklung neuer Formate

Direkte Zielgruppen

Kinder, SchülerInnen, BürgerInnen, Naturschutzinteressierte, StudentInnen, WissenschaftlerInnen, arbeitslose Personen, Naturschutzabteilung des Landes Steiermark, EU

Zielsetzungen

Natur.Werk.Stadt unterstützt den | naturschutzbund | Steiermark dabei, Naturflächen zu pflegen, um die Artenvielfalt in Flora und Fauna zu erhalten, leistet Bewusstseinsbildung im Bereich Naturschutz, initiiert, unterstützt und setzt innovative sowie wissenschaftliche Projekte um. Im Sinne der Nachhaltigkeit und des Wissenstransfers werden verstärkt im Arbeitskontext Informationen weitergegeben. Bestehende Strukturen werden genutzt: einerseits, um Bewusstseinsbildung zu leisten und arbeitslosen Personen ein vielseitiges Betätigungsfeld zu bieten, und andererseits, um durch gezielte Vernetzung und Unterstützung neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die breite Projektarbeit und das vielfältige Tätigkeitsfeld der Natur.Werk.Stadt unterstützen die MitarbeiterInnen und bieten Abwechslung.

Erreichte Ziele und Wirkungen

Es wurden verschiedene Projekte umgesetzt, die darauf abzielten, Bewusstseinsarbeit, Forschung sowie aktiven Naturschutz zu betreiben. Schwerpunkte im Bereich der Nachhaltigkeit wurden gesetzt. Im Rahmen der Produktion von nachhaltigen Mund-Nasen-Schutzmasken wurden über 3.000 Masken an die Bevölkerung vergeben, verwendet wurden dafür Altstoffe und Stoffe aus heimischer Produktion. Die Bevölkerung wurde direkt erreicht. Versorgungsengpässen konnte so begegnet werden, Arbeitsplätze wurden erhalten. Mit verschiedenen Projekten wurden verschiedene Zielgruppen angesprochen, eine hohe Sichtbarkeit wurde erzielt. Der wertschätzende Umgang mit der Natur wurde nachhaltig im Wertschätzungszentrum verankert. Zentrale Fragen wie: „Was kann ich für unsere Erde tun? Wie kann ich im Kleinen einen Beitrag leisten und warum sollte ich das tun?“ wurden im Team und mit MitarbeiterInnen diskutiert. Das Projekt zeigt einem breiten Publikum, was wir alle zum Schutz der Natur und Artenvielfalt ganz konkret beitragen können. Es wurden auch gezielt in den Städten Graz und Voitsberg Bewusstseinsar-

beit und Naturschutz betrieben. Ein Baumrundgang ist ebenso entstanden wie Ausstellungen und Aktionen gestaltet wurden. Thematisch standen Bäume im Zentrum der Arbeit. Zudem konnten Kooperationen ausgebaut und Impulse auch in der internationalen Zusammenarbeit erzielt werden. Online-Tools haben dies ermöglicht. CAMERA AUSTRIA, das Echo Jugendzentrum, JUKUS, Cambium, die Stadt Voitsberg und viele mehr konnten als neue PartnerInnen gewonnen werden. Ein Beispiel: Das Projekt „Die Stadt und das gute Leben“. Möglichst vielfältig wurde im Rahmen dieses Projekts mit vielen Aktionen auf naturrelevante Themen, Nachhaltigkeit und das Tun in der Natur.Werk.Stadt aufmerksam gemacht. Dazu wurden interaktive Ausstellungen wie „SMART City Trees“, „Wertschätzung und Natur“ oder „Herbarium“ konzipiert und umgesetzt und viele weitere Aktionen verwirklicht. Die ProjektmitarbeiterInnen wurden immer vollständig miteinbezogen, konnten sich beteiligen und im Rahmen von Kooperationen viel Neues kennenlernen. Das 2017 begonnene Projekt „Blühwiesen“ wurde in Kooperation mit der Stadt Graz, der Abteilung Grünraum und Gewässer fortgesetzt und weiter evaluiert.



Neophytenschulung in Voitsberg
© NWS



„Parklets“ im Rahmen des Projekts „Die Stadt und das gute Leben“ in Graz © NWS



Sensenworkshop am Hauenstein
© NWS

Straßenränder konnten so erfolgreich blühen, ein aktiver Beitrag zu mehr Grün in der Stadt wurde geleistet. Die Übergabe der Flächen in die Pflege der Stadt Graz wird ehestmöglich stattfinden. Die direkte Kooperation mit der Stadt Graz und den ExpertInnen ermöglicht einen laufenden Wissenstransfer, gestaltet sich lebendig und entwickelt sich sehr positiv. Weitere Aktivitäten waren: Entwicklung und Eröffnung des Wertschätzungszentrums inkl. -gartens, Workshops, Betreuung des Gartens beim green.LAB, Produktherstellung, Ausstellungen, Baumrundgänge, Dokumentationen, Biotop-Pflegemaßnahmen, Konzepte. Besonders erfreulich ist die positive Entwicklung aufgrund der starken Vernetzung des Projekts.

Vermittlungsarbeit

Trotz der Corona-Pandemie konn-

ten MitarbeiterInnen auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Diese individuellen Erfolge sind der guten Zusammenarbeit im Team zu verdanken, das stets kompetenzorien-

tiert handelt. Durch die gute Zusammenarbeit mit dem AMS Steiermark gelingt eine optimale

Unterstützung der MitarbeiterInnen, sie werden gefördert und durch die berufliche Herausforderung gestärkt. Dies führt zu einer optimistischeren und motivierten Haltung.

Beispiel: Herr K. ist 41 Jahre alt und kam mit großen gesundheitlichen Einschränkungen ins Projekt. Aufgrund negativer Arbeitserfahrungen und Herausforderungen im privaten Umfeld hatte er keine beruflichen Perspektiven. Im Rahmen des Projekts konnten Talente sichtbar gemacht und mit sinnstiftenden Arbeitsaufträgen eine Stabilisierung herbeigeführt

werden. Durch eine gut begleitete Outplacementarbeit gelang schließlich eine Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Erkenntnisse

Durch die individuelle und offene Ausgestaltung der Angebote erreicht das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt einen Wissenstransfer und eine individuelle Stärkung der MitarbeiterInnen. Das besondere Augenmerk liegt auf Diversität und Nachhaltigkeit. Es wurden aufgrund der Corona-Pandemie neue Arbeitsbereiche geschaffen. Auffällig ist, dass die seit Jahren im Projekt etablierte, flexible Arbeitsweise hier besonders hilfreich war. Die proaktive und positive Einstellung im Team ermöglichte einen konstruktiven Umgang mit den coronabedingt schwierigen Rahmenbedingungen. Große Erfolge, Auszeichnungen wie der Bank-Austria-Sozialpreis, die anonyme TeilnehmerInnenbefragung sowie persönliche Feedbacks bringen uns positive Ergebnisse und bestärken uns in unserer Arbeit.

PROJEKT:
**TIERGARTEN
LEIBNITZ**

Das stark renovierungsbedürftige und unter Denkmalschutz stehende Jägerhaus des Schlosses Seggau wird nach ökologischen Richtlinien und unter fachlicher Anleitung gemeinsam mit den TransitmitarbeiterInnen saniert. Auf der unmittelbar angrenzenden, rund 1,2 ha großen Wiesenfläche wird der Tiergarten geschaffen, gestaltet und gepflegt. Die im Garten lebenden Tiere – Schafe, Ziegen und Hühner – fungieren als Klimabotschafter zur Bewusstseinsbildung. Die Schwerpunkte sind artgerechte Tierhaltung von alten Nutztierassen, die Bodenbearbeitung, Bepflanzung und Pflege des Geländes, der Anbau der Futtermittel sowie die Verarbeitung und der Vertrieb von Erzeugnissen.

Adresse

Seggau 2
8430 Leibnitz
Tel.: +43/664/1544373
i.pribas@energie-agentur.at
www.energie-agentur.at

Schlüsselkräfte

Georgeta Baumgartner (SP*)
Helmut Kristjan (SK*)
Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas (PL*)
Friederike Trummer (SK*)

**Arbeitsplätze
in den Bereichen**

Handwerkliche Hilfstätigkeiten,
Restaurierung und Sanierung, Holzbau,
Reinigungstätigkeiten, Grünraumpflege,
Transporte

Projektspezifische Indikatoren

Sanierung des denkmalgeschützten
Jägerhauses, Herstellung eigener
Produkte, Dienstleistungen (Grünraumpflege,
Reinigung, div. Hilfstätigkeiten)

Erreichte Personen

BesucherInnen: 300
Veranstaltungen: 2
Medienauftritte: 3

Trägerverein

Energieagentur Weststeiermark
Kontakt: Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas
i.pribas@energie-agentur.at
www.energie-agentur.at
Gründungsjahr: 1996

Weitere Niederlassungen

Au(s)blicke Gosdorf (siehe S. 26)
Haus der Energie (siehe S. 30)

**JAHRESVERGLEICH
2020 | 2019**

**PROJEKT TIERGARTEN LEIBNITZ
Angaben 2020 | 2019**

VZÄ* TAK*: **6,7 | 6,9**
VZÄ SK*: **2,5 | 2,7**
Köpfe TAK: **19 | 18**
Köpfe SK: **5 | 4**

Neuzugänge: **16 | 18**
Projekt absolviert: **14 | 14**
Vermittlungen 2019: **2 (14,3 %)**
Weiterbildungen: **4 | 6**

**TRÄGERVEREIN
ENERGIEAGENTUR WESTSTEIERMARK
OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN
Angaben 2020 | 2019**

MitarbeiterInnen: **27 | 27**
davon hauptamtlich: **3 | 3**
davon Teilzeitkräfte: **0 | 0**
davon Honorarkräfte: **9 | 9**
davon ehrenamtlich: **15 | 15**



Unterkonstruktion Eingangstür
© eaw



Bau der Fensterflügel
© eaw

**Die gesellschaftliche
Herausforderung**

„Die Einsparung fossiler Energien und CO₂-Emissionen ist eine der dringendsten Aufgaben [...] Oft kommt es dabei zu zerstörenden Eingriffen in das bauliche Erbe eines Landes. Das gemeinsame Ziel der Denkmalpflege und des Umweltschutzes muss jedoch in einer tatsächlichen nachhaltigen Entwicklung liegen. Die Schonung der natürlichen, materiellen und kulturellen Ressourcen schließt demnach einen sorgsamsten Umgang mit den nicht ‚erneuerbaren‘ Baudenkmalen ein.“ (Richtlinie, Energieeffizienz am Baudenkmal, März 2011) Ca. zwei Prozent der zwei Millionen Bestandsbauten in Österreich stehen unter Denkmalschutz. Die Richtlinie „Energieeffizienz am Baudenkmal“ umfasst die Grundsätze des Bundesdenkmalamtes im Hinblick auf die energetische Sanierung. Sie bildet einen Leitfaden zur Einschätzung der Maßnahmen, die im Rahmen der energetischen Sanierung vertretbar sind.

Bisherige Lösungsansätze

Das Einsparen von Energie und damit die Reduktion von Emissionen sind ein zentraler Bestandteil der österreichischen Klima- und Energiestrategie #mission2030. Zentral dabei ist die Erhöhung der Energieeffizienz von Gebäuden. Der Gesetzgeber hat dazu Regelwerke mit Bauvorschriften erlassen, respektive Normen einschlägiger Gremien und Ausschüsse in Gesetzen mit bindender Wirkung versehen. Im Zentrum steht die Richtlinie 6 des Instituts für Bautechnik für Energieeinsparung und Wärmeschutz. Oft stehen die Überlegungen zur energieeffizienten Gestaltung von Gebäuden im Widerstreit zu anderen Interessen und kollidieren dabei nicht selten mit weiteren Rechtsvorschriften wie dem Denkmalschutz. Damit keine unlösbaren und damit nicht zuletzt Maßnahmen verhindernden Situationen entstehen, hat der Gesetzgeber abzuwägen, welchem Interesse ein Vorrang eingeräumt werden soll.

Unser Lösungsansatz

Das Jägerhaus wird in enger Zusammenarbeit mit dem Bundesdenkmalamt und dem Revitalisierungsfonds des Landes Steiermark saniert. Verwendung finden ausschließlich ökologische Baumaterialien. In Rücksprache mit dem BDA wurden verschiedene Möglichkeiten der Gestaltung des barocken Hauses diskutiert: Alle Fenster und Türen werden mit weißer Leinölfarbe gestrichen. Die Holzstiege, die im Inneren des Hauses zu einem kleinen Archiv und zum Dachboden führt, wird restauriert. Aufwendige Schleif- und Ausmalarbeiten werden begonnen. Die Atmosphäre im Haus ist eine ganz besondere. Manche sprechen von einer Energie, die guttut. Andere wiederum sehen dies als logisches Ergebnis, wenn ein altes Haus wachgeküsst wird. Was es auch sein mag. Eines stimmt: Schritt für Schritt nimmt das Haus seine ursprüngliche Form und Gestalt an.

Leistungen:

- Ausmalen mit Kalkfarbe, insgesamt wird dreimal geweißelt
- Anfertigen mehrerer Küchenmöbel aus zum Teil vorhandenem Holzmaterial (ein Küchenbord, Kasterl und ein großer Schrank für die Speisekammer)
- eine neue Eingangstür für das Jägerhaus
- Anfertigung des Türstocks aus Lärchenholz
- Erstellung einer Purenit-Schwelle, um den Wärmeübergang von innen nach außen zu blockieren
- Herstellung von Fensterflügeln
- Im Stiegenhaus und im Archiv wurden die alten Farbschichten abgeschliffen, die alten Stromleitungen entfernt und die Decken von Mörtel und Schilfmatten befreit
- Im Archiv wurden Stromleitungen verlegt sowie die Leitungen und Verteiler verputzt
- Die Wände wurden grundiert und mit einem Dichtband geklebt sowie gespachtelt
- Die Decke wurde mit mineralisch gebundenen Holzwolle-Dämmplatten ausgekleidet
- Holzprodukte: Hochbeete für Paradeiser und Kräuter, Holztafeln
- Der Aufgang zum Jägerhaus wird erneuert
- Anhand von alten Fotos werden der gesamte Stiegenaufgang neu aufgemauert und die nicht mehr vorhandene Holzveranda original nachgebaut

Direkte Zielgruppen

Unsere Zielgruppen sind die breite Bevölkerung, EnergieberaterInnen, BaumeisterInnen, ArchitektInnen, GemeindevertreterInnen, Medien, Firmen, soziale und öffentliche Einrichtungen.

Zielsetzungen

Neben niederschweligen Dienstleistungsangeboten lag der Arbeitsschwerpunkt 2020 bei der weiteren Sanierung des Jägerhauses. Alle Arbeiten wurden unter der fachlichen Anleitung von Schlüsselkräften gemeinsam mit den TransitmitarbeiterInnen durchgeführt. Wo nötig, wurden Planungen und Details mit Firmen besprochen, anschließend wurden die Arbeiten von uns durchgeführt. Die Endabnahme (Gutachten) erfolgte dann wieder durch die Firmen. Die Installationen für die Nassräume wurden fertiggestellt, die elektrischen Leitungen und Wasserrohre verlegt, der Boden im

Eingangsbereich herausgeschremmt, Rundbögen wurden gemauert, Türen und Türstöcke gebaut, Fenster gestrichen, Wände verputzt, geglättet und geschliffen, und anschließend wurde mit den Ausmalarbeiten begonnen.

Erreichte Ziele

Die Restaurierungsarbeiten im Jägerhaus waren für Männer und Frauen gleichermaßen arbeitstechnisch möglich: z. B. Schleifen und Streichen sowie Lackentfernung von Fenster- und Türrahmen, Entfernen von Farb- und Putzschichten von Wand und Decke, Verputzen von Wänden. Auch Reinigungsarbeiten, Aufräumarbeiten auf der Baustelle und Grünraumpflege standen ebenso Frauen und Männern offen. Dadurch hatten alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit, die genannten Tätigkeiten zu erlernen,

auszuüben und neue Kompetenzen zu erwerben. Das Thema Chancengleichheit am Arbeitsplatz wurde im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung konsequent umgesetzt. Für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten wurden flexible Lösungen erarbeitet.

Erreichte Wirkungen

- Entwicklung eigener kreativer Techniken bei bautechnischen Maßnahmen
- Hoher Bekanntheitsgrad des Projektvorhabens in der Region
- Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit sozialen und öffentlichen Institutionen im Bezirk
- Anerkennung und Interesse von Firmen und Unternehmen – Unterstützung durch praktische Hilfestellungen und Sponsoring

„Wir setzen klimafreundliche Denkmalsanierung auf hohem Niveau um.“



Der Boden wird festgeschraubt
© eaw



Klimabündnisbetrieb
© eaw

- Umsetzung theoretischer und praktischer Unterrichtseinheiten im Bereich ökologische Sanierung, Bautechnik und Maßnahmen zur Energieeffizienz (Klimawandelanpassungsstrategie Land Steiermark)
- Die Umsetzung erfordert ein ständiges Dazulernen von allen MitarbeiterInnen
- Umsetzung praktischer und theoretischer Unterrichtseinheiten im Bereich Obstbaumschnitt laut unserem Motto: Laudato Tree (Lobe den Baum)

Vermittlungsarbeit

Vermehrt wurden Unterstützung und Beratung in Krisensituationen auch aufgrund der Covid-19-Situation angeboten. Schwerpunkte der sozialpädagogischen Begleitung waren die Stabilisierung, die berufliche Orientierung sowie die Perspektivenentwicklung. Unterstützung im Arbeitsalltag, Erkennung und Stärkung von Kompetenzen, lösungs-

orientierte Beratungen, Optimierung von Bewerbungsunterlagen, Organisation und Begleitung bei Praktika, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Kontakt mit externen Beratungsstellen und Institutionen wie z. B. bei finanziellen Belangen (Schulden, Mietrückstände etc.), bei Lernschwäche bzw. Sprachbarrieren, Burnout sowie Beratung betreffend berufliches Erscheinungsbild.

Beispiel: Frau V. ist Mutter von zwei Kindern, hat Migrationshintergrund, ist geschieden. Ihre familiäre Situation ist prekär, und sie hat gesundheitliche Einschränkungen. Trotz hoher sprachlicher Barrieren, langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und Betreuungspflichten ist Frau V. gut integriert. Durch gezielte Begleitung, Beratungen, Reflexion und Case Management konnten die familiäre Situation geordnet und die Deutschkenntnisse verbessert werden. Im Rahmen der sozialpädagogischen Betreuung konnten eine Stabilisierung und der Aufbau des Selbst-

wertes durch lösungsorientierte Unterstützung bei ihrer multiplen Problematik erreicht werden.

Erkenntnisse

Die Sanierung des Jägerhauses zeigt, dass es möglich ist, im Rahmen eines gemeinnützigen Beschäftigungsprojekts die vielen bautechnischen Herausforderungen umzusetzen. Die Renovierung von einem baufälligen Haus birgt Überraschungen, die ein hohes Maß an Organisation, Koordination, Kreativität und Flexibilität erfordern. Planung und Zeithorizont der durchzuführenden Arbeiten sind kontinuierlich zu prüfen, zu adaptieren und zu berechnen. Theoretische Lehrmeinungen sind nicht immer umzusetzen. Leerstehende, nicht genutzte Gebäude sind es wert, saniert zu werden. Denkmalgeschützte Gebäude unter ökologischen Gesichtspunkten zu sanieren und damit zu erhalten, trägt zum Klimaschutz bei und ist unserer Meinung nach ein Best-Practice-Beispiel für Nachhaltigkeit.

PROJEKT: ASIST

ARCHÄOLOGISCH
SOZIALE INITIATIVE
STEIERMARK

Die Durchführung archäologischer Ausgrabungen sowie die touristische Erschließung historisch bedeutender Denkmäler in der Süd- und Südweststeiermark gehören zu den Hauptaufgaben des Projekts. Gemeinsam mit anderen Institutionen arbeiten wir an der Erforschung und dem Schutz des archäologischen Erbes. Auch Öffentlichkeitsarbeit ist für die Denkmalpflege und den oft schwer zu bewerkstellenden Schutz relevanter Objekte bedeutsam und gehört neben der Forschung zu den Kernpunkten unserer Arbeit.

WISSENSCHAFT

Dieses Projekt behandelt im Speziellen auch wissenschaftliche Aspekte.

Adresse

8461 Retznei 26
Ehrenhausen an der Weinstraße
Tel: +43/699/12760724
office@asist.at
www.asist.at

Schlüsselkräfte

Mag.^a Gabriele Arnberger (NIEBE*)
Mag. Florian Mauthner (SK*)
Tatjana Moscher (SP*)
Mag. Dr. Bernhard Schrettle (PL*)
Mag.^a Stella Tsironi (NIEBE*)
Helmut Vrabec, BA, MAS (SK*)

Arbeitsplätze
in den Bereichen

Wissenschaft, Grabungstechnik,
Grünraumpflege, Mauersanierung,
Fundbearbeitung, Fundverwaltung,
Revitalisierung

Projektspezifische Indikatoren

- Archäologische Maßnahmen laut Definition Bundesdenkmalamt: 8
- Archäologische Veranstaltungen: 3
- Publikationen: 4

Erreichte Personen

Bei mehreren Veranstaltungen an verschiedenen Örtlichkeiten sowie mit mehreren Veröffentlichungen konnte eine breite Öffentlichkeit erreicht werden.

Trägerverein

ASIST – Archäologisch Soziale Initiative Steiermark
Kontakt: Dr. Bernhard Schrettle
office@asist.at
www.asist.at
Gründungsjahr: 2006

JAHRESVERGLEICH
2020 | 2019

Die Zahlen des Projekts ASIST verstehen sich 2019 inkl. NIEBE und einem Eigenanteil von 0,09 VZÄ SK und 2020 inkl. NIEBE und einem Eigenanteil von 0,09 VZÄ SK

Das Projekt ist saisonal.

PROJEKT ASIST
Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: 8,59 | 7,7
VZÄ SK*: 2,8 | 2,3
Köpfe TAK: 41 | 35
Köpfe SK: 6 | 5

Neuzugänge: 25 | 28
Projekt absolviert: 23 | 23
Vermittlungen 2019: 3 (13 %)
Weiterbildungen: 9 | 65

TRÄGERVEREIN
ASIST – ARCHÄOLOGISCH SOZIALE
INITIATIVE STEIERMARK
OHNE PROJEKTMITARBEITER*INNEN
Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: 6 | 6
davon hauptamtlich: 0 | 0
davon Teilzeitkräfte: 1 | 1
davon Honorarkräfte: 0 | 0
davon ehrenamtlich: 5 | 5



Gruppenfoto ASIST
© ASIST/Bernhard Schrettle



Schlämmen von Fundmaterial
© ASIST/Bernhard Schrettle

Die gesellschaftliche
Herausforderung

Die größte Herausforderung besteht darin, das öffentliche Interesse am Schutz des archäologischen Erbes in Einklang mit dem Interesse der DenkmaleigentümerInnen, der GrundbesitzerInnen und/oder BauherrInnen zu bringen. Wird eine Präsentation der Denkmäler angestrebt, birgt dies allerdings immer auch eine gewisse Gefahr, da auch Sanierungsmaßnahmen und Restaurierungen eine Veränderung eines Denkmals darstellen, die nicht immer mit dem Schutz des jeweiligen Objekts in Einklang steht. Archäologische Ausgrabungen hingegen haben den Zweck, die historische Einordnung und die Analyse der Rahmenbedingungen, unter denen das Denkmal entstand, zu ermöglichen. Diese führen jedoch auch zu Zerstörungen am Denkmal, weshalb sie nur in besonderen Fällen, in denen die wissenschaftliche Erforschung besondere Priorität hat, durchgeführt werden.

Bisherige Lösungsansätze

Keltisches Flachgräberfeld Kleinklein

Im Jahr 2020 wurden die seit 2018 laufenden Grabungen abgeschlossen. Das entdeckte keltische Gräberfeld zählt mit insgesamt 13 Gräbern zu den größten erforschten keltischen Gräberfeldern der Steiermark. Die Gräber weisen ausnahmslos Brandbestattungen mit Leichenbrand auf und besitzen zum Teil reiche Beigaben (Schwerter, Lanzenspitzen, Fibeln). Alle Gräber wurde mit dem umliegenden Erdmaterial geborgen, um eine bestmögliche Dokumentation und Restaurierung zu gewährleisten. Anhand der bisherigen Erkenntnisse dürfte dieses Gräberfeld im 4. und 3. Jahrhundert v. Chr. angelegt worden sein. Eine aus Steinen errichtete Drainagierung sowie eine zum hallstattzeitlichen Grabhügel gehörende Grabenanlage wurden gefunden. Die noch im Boden befindlichen Gräber stehen nun unter Denkmalschutz, um sie für unsere Nachfahren zu bewahren.

Unser Lösungsansatz

Maßnahmen im Jahr 2020

Das Jahr 2020 war maßgeblich durch die Corona-Pandemie geprägt. Dennoch konnten viele Projekte umgesetzt und neu begonnen werden. Neben den mehrjährigen Projekten wie der Grabung beim Tempelvorplatz im römischen Heiligtum auf dem Frauenberg bei Leibnitz fanden Maßnahmen im Bereich der Bodendenkmalpflege statt. Ziel ist die Gestaltung und Präsentation von bekannten Fundstellen, um demmittlungsauftrag nachkommen zu können. Ein in Mitleidenenschaft gezogenes Hügelgräberfeld in Ratschendorf (Gemeinde Deutsch Goritz) wurde von ProjektmitarbeiterInnen von Bewuchs befreit. Eine „Lesbarkeit“ des Denkmals wurde so ermöglicht. Die Maßnahme soll in Zukunft wiederholt werden, und die stattgefundenen Beschädigungen der Hügelgräber sollen durch Anschüttungen zumindestens optisch ausgeglichen werden.

Leistungen:

- Durchführung des Fortbildungsprogramms/der Vortragsreihe: „Aufgedeckt – Abgedeckt. Archäologisches Erbe in der ArchaeoRegion Südweststeiermark“
- Herausgaben von Publikationen für Kinder, Archäologie-Interessierte und Besucher der Region (Goldrausch am Frauenberg, Das Erbe des Königs, Archäologie der Südweststeiermark. Eine Einführung)
- Durchführung von Präsentationen und Führungen für den Archäologischen Verein Flavia Solva und den Verein Viana Styria: Flachgräberfeld Pommerkogel, römisches Heiligtum Frauenberg
- Vorbereiten einer Publikation für Kinder über die Flora und Fauna des Schwanberger Josefiweges
- Pflegearbeiten (Reinigung, Mäharbeiten etc.) im Areal von Flavia Solva in Wagna, im Hügelgräberfeld Hügelstaudach in Ratschendorf, im Freigelände des Tempelmuseums Frauenberg
- Errichtung von Steinschlichtungen und Trockenmauern im Areal der mittelalterlichen Burganlage von Schwanberg und Vorbereitung eines erlebnisorientierten Wanderweges
- Dachbodenausbau im Museum Retznei
- Forschungsgrabung im römischen Heiligtum Frauenberg und im keltischen Flachgräberfeld Kleinklein
- Rettungsgrabung im Areal einer neu entdeckten kaiserzeitlichen Villa auf einem landwirtschaftlich genutzten Grundstück auf dem Frauenberg

Direkte Zielgruppen

Wir wenden uns an Gemeinden und Privatpersonen, DenkmaleigentümerInnen und interessierte Laien.

Zielsetzungen

ASIST versucht in Kooperation mit anderen Institutionen, wissenschaftliche Feldforschung durchzuführen.

Erreichte Ziele

Der im Jahr 2019 begonnene Dachbodenausbau des Museums Retznei wurde fortgesetzt. Eine Fertigstellung ist für Frühjahr 2021 geplant. Nach archäologischen Ausgrabungen mit aufsehenerregenden Ergebnissen und mehreren wissenschaftlichen Publikationen mussten die Grabungsbefunde aus konservatorischen Gründen wieder zugeschüttet werden. Nun entsteht auf dem Grundstück eine Wildblumenwiese. Das nicht sehr ansehnliche Gelände

erfährt so eine Attraktivierung. Die Errichtung der Wildblumenwiese garantiert eine nachhaltige und ökologische Nutzung des denkmalgeschützten Areals.

Erreichte Wirkungen

Die archäologische Grabung beim Tempelvorplatz des großen Podiumstempels wurde abgeschlossen. Die Corona-Pandemie verkomplizierte die Arbeiten, die Ausgrabung konnte aber – ohne Infektionen – zu einem guten Abschluss gebracht werden. Es wurden zahlreiche spätkeltische Funde geborgen und Reste der zugehörigen Baulichkeiten freigelegt. Das Ausgrabungsareal mit einer Fläche von 83 m² befindet sich unmittelbar vor dem Podiumstempel bzw. dessen Altar. Auf dem Tempelvorplatz haben in der Kaiserzeit die wichtigsten kultischen Feierlichkeiten stattgefunden. Die Grabung zeigte, dass sich vor der Errichtung des römischen Tempels mehrere Gebäude aus Holz an dieser Stelle befanden.

Standspuren von Holzpfeilen sowie Gräben, in denen Schwellbalken verlegt waren, konnten festgestellt werden. Die Funktion der Gebäude ist unklar. Die Analyse der Funde wird hier Antworten bringen, es ist zu erwarten, dass spannende Ergebnisse ans Tageslicht kommen werden.

Vermittlungsarbeit

Die Arbeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt ist immer eine Herausforderung. Abgesehen von der inhaltlichen Arbeit gilt es, die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung zu erreichen. Zu diesem Zweck finden regelmäßig Seminare, Workshops, Einzelcoachings, Betriebsbesuche oder Exkursionen statt. Aufgrund der Pandemie begann die Beschäftigung der Transitarbeitskräfte im Jahr 2020 einen Monat später. Aufgrund der Social- (bzw. Physical-) Distancing-Richtlinien konnten zunächst keinerlei Fortbildungsveranstaltungen organisiert werden, und auch ein beträchtlicher Teil der geplanten



Flachgräberfeld Kleinklein Drohnenaufnahme

© ASIST/Bernhard Schrettle



Schwanberg: Mitarbeiter auf einer

rekonstruierten Mauer © ASIST/Bernhard Schrettle

Personalentwicklungsmaßnahmen (Gruppenveranstaltungen) konnten nicht wie geplant stattfinden. Die Personalauswahl gestaltete sich angesichts der Unmöglichkeit, Jobbörsen zu veranstalten, als schwierig,

„Wir machen Archäologie erlebbar und verbinden sie mit arbeitsmarktpolitischen Zielen.“

es konnten aber alle Stellen planmäßig mit geeigneten MitarbeiterInnen besetzt werden. Je nach Möglichkeiten können MitarbeiterInnen am Transitarbeitsplatz individuelle Fortbildungen besuchen. Diese finden in externen Institutionen statt. Die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren, soll zusätzlich dabei helfen, Kontakte zu Firmen zu knüpfen und auszuloten, welche Tätigkeiten sich für den/ die MitarbeiterIn eignen oder Erfolg versprechend sein können. Im Jahr 2020 wurden 12 Mitarbeiter und 13 Mitarbeiterinnen beschäftigt, die an unterschiedlichen Arbeitsorten zum Einsatz kamen. Die Dauer der Dienst-

verhältnisse variierte zwischen drei und acht Monaten und war somit individuell sehr unterschiedlich.

Genauso divers gestaltete sich auch die Strategie, die im Rahmen der Stellensuche und Orientierung auf den Arbeitsmarkt bei den MitarbeiterInnen

angewandt wurde. Die Altersstruktur lag zwischen 20 und 60 Jahren, was sich sehr positiv auf das Arbeitsklima und das Team im Ganzen auswirkte.

Erkenntnisse

Die Möglichkeit, im Rahmen gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte Ausgrabungen und Feldforschung durchzuführen, stellt eine Chance für die Archäologie dar. Dass jedoch die Verbindung der unterschiedlichen Ansprüche eine Herausforderung darstellt, wurde im Laufe der vergangenen Jahre deutlicher. So besteht einerseits das wissen-

schaftliche Interesse an der Erforschung, andererseits aber auch das Interesse am Schutz des Bodendenkmals, da auch die Ausgrabung eine gewisse Zerstörung darstellt.

Auch lässt sich das regionale Interesse, an den Fundstellen und in den Museen attraktive Denkmäler zu präsentieren und spannende Vermittlungsaktivitäten durchzuführen, nicht immer in Einklang mit dem Schutz der physischen Überreste – der originalen Substanz im Boden – bringen. Um die unterschiedlichen Ansprüche zu verbinden, sollte in Zukunft vor archäologischen Maßnahmen immer eine Überprüfung der Eingriffserheblichkeit durchgeführt werden, also versucht werden, neben den kurzfristigen Zielen auch die mittel- und langfristigen Ziele zu definieren und im Hinblick auf die Eingriffe in die originale Substanz zu beurteilen.

PROJEKT: DIE MANUFAKTUR

Der Schwerpunkt unserer Arbeit liegt in der Unterstützung und Förderung der beschäftigten MitarbeiterInnen. Unter dem Dach der Manufaktur wird dies mit dem Engagement für die Themen Bewahren von (Alt)Bestand, Restaurierung, Reparaturen, Kreislaufwirtschaft, Weiterverwenden von Materialien und Ressourcen, Umweltschutz und Bewusstseinsbildung für Nachhaltigkeit – sozial, kulturell, ökologisch und ökonomisch – verbunden. Dabei ist uns der interkulturelle Dialog wichtig.

Adresse

Entenplatz 9
8020 Graz
Tel.: +43/316/714934
office@diemanufaktur.org
www.diemanufaktur.org

Schlüsselkräfte

Geraldine Maja Hrad, Bakk.^a phil.
Mag.^a Marion Mogg (SP*)
Dominik Stora-Ihle
Peter Rauch
Mag.^a (FH) Ines Stuchly-Weissensteiner (PL*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Restaurierung, Reparaturen, Kreislaufwirtschaft, Nährarbeiten, Upcycling, Bewusstseinsbildung, Müllvermeidung, Reinigung, Lernbetreuung.

Projektspezifische Indikatoren

- Anzahl von MNS-Masken, welche aus Reuse-Materialien angefertigt wurden: 5500

Erreichte Personen

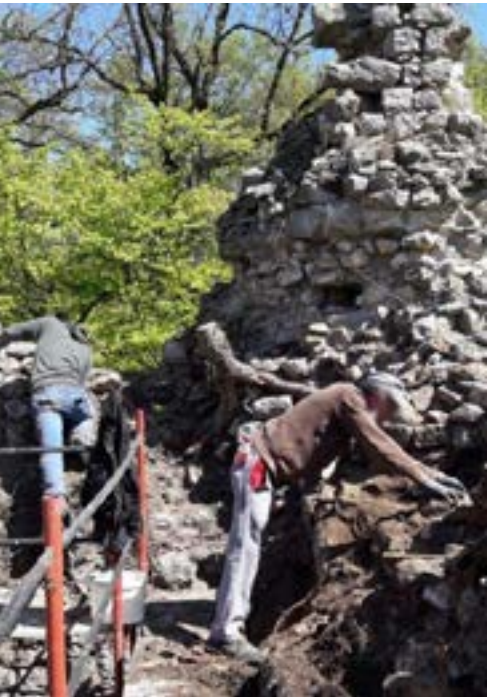
Websitezugriffe: 6.828

Trägerverein

Die Manufaktur – Verein zur Förderung der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit besonders erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt
Kontakt: Mag.^a (FH) Ines Stuchly-Weissensteiner
office@diemanufaktur.org
www.diemanufaktur.org
Gründungsjahr: 2014



Burgturm Altwildon
© Manufaktur



Sichern von Mauerkronen Altwildon
© Manufaktur

Die gesellschaftliche Herausforderung

Je länger Menschen arbeitslos sind, umso schwieriger wird es, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Insbesondere Alter, Migrationshintergrund, sprachliche Barrieren, körperliche und psychische Erkrankungen erschweren eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt oder einen erstmaligen Einstieg. Alte Bausubstanz und Handwerksprodukte sollen fachgerecht restauriert bzw. repariert werden, um sie zu erhalten.

Das Konsumverhalten in unserer Wegwerfgesellschaft führt zu Belastungen der Umwelt. Dem kann mit Bewusstseinsbildung und nachhaltigen Konzepten entgegengewirkt werden. Ein wertschätzendes soziales Miteinander, das interkulturelle Hürden überwindet, wäre dafür wichtig.

Bisherige Lösungsansätze

Für arbeitslose Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen gibt es vielfältige Unterstützungsmaßnahmen. Trotzdem ist es für diese Zielgruppe nach wie vor schwierig, Arbeitsplätze zu finden. Diese Herausforderung wird durch die aktuelle Covid-19-Situation noch verstärkt. Zur Integration dieser Menschen gilt es, gezielt durch Bildung und Vernetzung Wege in den Arbeitsmarkt zu suchen.

Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft, Reparatur und Weiterverwenden sowie das Restaurieren von Altbestand ist in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen – dies wurde durch Bildung und die Auseinandersetzung der Gesellschaft mit ökologischen Aspekten möglich. Dennoch gibt es in der alltäglichen, praktischen Umsetzung weiterhin großen Handlungsbedarf.

Unser Lösungsansatz

Gut vernetzt, an einem zentralen Standort erreicht die Manufaktur mit ihrem Restaurierungs-, Reparatur- und Unterstützungsangebot verschiedenste Zielgruppen aus den Feldern Nachhaltigkeit, Kreislaufwirtschaft, Denkmalpflege, Wirtschaft, Gesellschaft und Soziales und verbindet sie bewusstseinsbildend miteinander. Das Projekt sensibilisiert für die inhaltlichen Anliegen sowohl die MitarbeiterInnen als auch alle KooperationspartnerInnen. Durch die enge Zusammenarbeit des Projekts mit Wirtschaftsbetrieben gelingt es langzeitarbeitslosen Menschen häufig, nach längerer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit Anschlussperspektiven zu finden oder erstmals am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

JAHRESRÜCKBLICK 2020 | 2019

Die Zahlen des Projekts DIE MANUFAKTUR verstehen sich 2019 und 2020 inkl. NIEBE.

PROJEKT DIE MANUFAKTUR Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: 13,9 | 11
VZÄ SK*: 3,4 | 2,7
Köpfe TAK: 52 | 47
Köpfe SK: 5 | 7

Neuzugänge: 36 | 31
Projekt absolviert: 29 | 26
Vermittlungen 2019: 8 (30,8%)
Weiterbildungen: 8 | 30

TRÄGERVEREIN DIE MANUFAKTUR OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: 10 | 14
davon hauptamtlich: 4 | 4
davon Teilzeitkräfte: 4 | 4
davon Honorarkräfte: 0 | 0
davon ehrenamtlich: 4 | 4

* PL: ProjektleiterIn, SK: Schlüsselkraft, NIEBE: Niederschwellige Beschäftigung in den steirischen Regionen, SP: SozialpädagogIn, TAK: Transitarbeitskraft, VZÄ: Vollzeitäquivalent

Leistungen:

- Unterstützen der TransitmitarbeiterInnen bei der Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt
- Organisieren und Durchführen von individuellen Fortbildungen für Transitarbeitskräfte
- Sensibilisieren von Unternehmen und Institutionen hinsichtlich der Ressourcen unserer TransitmitarbeiterInnen
- Interkultureller Dialog – Bewusstseinsbildung für ein gelingendes Miteinander der Kulturen im Arbeitskontext sowie im Stadtteil Gries
- Restaurierung und Renovierung, Bewahren von Altbestand und einfache denkmalpflegerische Tätigkeiten (Textil-)Reparaturen, Upcycling und Näharbeiten
- Entwickeln von Konzepten im Bereich Müllvermeidung und Kreislaufwirtschaft
- Bewusstseinsbildung bei Bevölkerung, MitarbeiterInnen und Netzwerk für Nachhaltigkeit durch Tauschen und Teilen sowie Weiterverwendung nach Reparatur oder Upcycling
- Aufbau eines Tausch- und Verschenk-Zentrums im Bezirk Gries
- Unterstützung und Zusammenarbeit mit dem Verein „Nachhaltig in Graz“
- Rasches Reagieren auf Herausforderungen und Versorgungsengpässe im Zuge der Corona-Krise: Herstellen von großen Mengen MNS-Masken und Desinfektionsmittelständern
- Stabilisieren der TransitmitarbeiterInnen während der verunsichernden Covid-19-Situation

Direkte Zielgruppen

Erwachsene, KonsumentInnen, ältere ArbeitnehmerInnen, Menschen mit gesundheitlichen Belastungen, MigrantInnen, politische EntscheidungsträgerInnen, Unternehmen, soziale und öffentliche Einrichtungen, NGOs

Zielsetzungen

Mit einem multiprofessionellen Team aus den Bereichen Handwerk, Denkmalpflege, Sozialarbeit, Psychologie, Sozialpädagogik und einem umfangreichen Netzwerk aus verschiedensten Handwerksbetrieben, gemeinnützigen Organisationen und Institutionen im psychosozialen Feld ist es unser Ziel, zu vernetzen und nachhaltig bewusstseinsbildend tätig zu sein. Die Schwerpunkte unseres Engagements liegen in der Integration langzeitarbeitsloser Menschen, im nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und Umweltschutz, im Bewahren und Reparieren alter Bausubstanz sowie in der interkulturellen Arbeit.

Erreichte Ziele

Es wurden zahlreiche Restaurierungsarbeiten abgewickelt, eine Vielzahl von Reparaturen durchgeführt und zahlreiche Materialien vor der Entsorgung bewahrt, in den Weiterverwendungskreislauf gebracht oder nachhaltig wiederverarbeitet. TransitmitarbeiterInnen erhielten Einblicke in ein breites Tätigkeitsfeld. Auf die speziellen Herausforderungen in der Covid-19-Krise konnte reagiert werden und so der Projektbetrieb aufrechterhalten bleiben. MitarbeiterInnen mit multiplen Vermittlungshemmnissen konnten weitgehend stabilisiert und MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund beim Spracherwerb unterstützt werden. Das Netzwerk an Betrieben und Institutionen wurde erweitert und gepflegt, wodurch für Transitarbeitskräfte die Integration gelang.

„Wir schätzen die Vielfalt an Kulturen, die besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten.“

Erreichte Wirkungen

- Etablieren des Projekts vor Ort und im Organisationsumfeld, Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, verschiedene Zielgruppensensibilisierungen
- Umsetzung zahlreicher Außenaufträge im Bereich Restaurierung, Denkmalpflege und Reparaturen
- Vielfältigste Reparaturen, Instandsetzungsaufträge, Textilupcyclingarbeiten sowie Beratungen
- Produktion von MNS-Masken – Beitrag zu Versorgungsengpässen
- Sensibilisierung verschiedener Zielgruppen für Nachhaltigkeit und Müllvermeidung
- Vermittlung handwerklicher Grundlagen an die MitarbeiterInnen sowie mit ihnen gemeinsam Erreichung vieler beruflicher sowie persönlicher Erfolge



Näharbeiten
© Manufaktur



Tag der offenen Tür
© Manufaktur

- Unterstützung der MitarbeiterInnen in sozialen und persönlichen Notlagen und Bewusstseinsbildung sowie Sensibilisierung
- Organisation von Fortbildungen
- Branchenspezifisches Deutschtraining
- Vermittlung von Grundlagen des Gender Mainstreamings
- Vermittlungen von TransitmitarbeiterInnen in Betriebe
- Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit für die Anliegen dieser Zielgruppe

Vermittlungsarbeit

Zur Stabilisierung der MitarbeiterInnen wurde sozialpädagogische Unterstützung bei vielfältigen Themen geleistet: z. B. zahlreiche Gespräche zur Entlastung bei Verunsicherung durch die aktuelle Covid-19-Situation, Unterstützung bei Ämtern und Behörden, finanzielle Notlagen, gesundheitlich belastende Situationen, Beratung bei schwierigen Lebensumständen.

Zudem wurde für MitarbeiterInnen mit mangelhaften Deutschkenntnissen ein internes Sprachtraining angeboten. Durch aktive Outplacementarbeit gelangen Vermittlungen auf den ersten Arbeitsmarkt.

Beispiel: Herr H., 25 Jahre, kam als jugendlicher Flüchtling aus Afghanistan nach Österreich. Aufgrund traumatischer Erfahrungen gelang es ihm bisher nicht, beruflich Fuß zu fassen. Über die Projektstelle wird er intensiv durch Kriseninterventionen unterstützt, und es wird therapeutische Hilfe organisiert. Seine handwerklichen Vorkenntnisse kann er gut einbringen, erweitern und so ein berufliches Selbstbewusstsein und Ziele entwickeln. Durch aktive Outplacementarbeit gelingt es, einen Betrieb zu finden, in dem er ein Praktikum absolvieren kann. Herr H. kann im Anschluss über eine Stiftung eine Lehrausbildung in diesem Betrieb beginnen.

Erkenntnisse

Das Angebot in den Bereichen Restaurierung und Reparatur wird gut angenommen. 2020 ist das Interesse sowohl im Projektumfeld als auch bei KonsumentInnen an Nachhaltigkeit, Wiederverwendung und Müllvermeidung stetig gestiegen, daher wurden die Aktivitäten in diesen Bereichen deutlich ausgebaut. Trotz der 2020 besonders herausfordernden Situation konnten TransitmitarbeiterInnen auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Bei einem Teil der MitarbeiterInnen ist auch bereits eine weitgehende Stabilisierung als Erfolg zu verzeichnen.

PROJEKT: HOLZMUSEUM MURAU

Wir koordinieren sämtliche Initiativen und Institutionen rund um das zentrale Thema Holz in der Region Murau. Wir setzen Akzente im Bereich der Organisationsverbesserung und der Attraktivierung der Partnereinrichtungen, kümmern uns um eine Stärkung und Verbreitung des Holzbewusstseins und erzielen durch großes persönliches Engagement das Schaffen von Arbeitsplätzen. Dies passiert bei den ProjektpartnerInnen in der Region und indirekt auch im Tourismus. Wir bemühen uns um breite Kooperationen und um die Darstellung sowohl der kulturellen Holzvergangenheit als auch der gegenwärtigen Technologien von Holz sowie der Holzverarbeitung.

Adresse

Hans-Edler-Platz 1
8862 St. Ruprecht ob Murau
Tel.: +43/3534/2202
office@holzmuseum.at
www.holzmuseum.at

Schlüsselkraft

Mag. Paul Isidor Reinthaler (SP*)
Roswitha Sunk

Arbeitsplätze in den Bereichen

Museums- und Ausstellungsbe-
treuung, Mitarbeit bei der Umset-
zung von Ausstellungen, Kunst- und
Kulturvermittlung, Öffentlichkeitsar-
beit, Büroorganisation und Mitarbeit
in der Administration, handwerkliche
Hilfsarbeiten, Shopbetreuung

Projektspezifische Indikatoren und erreichte Personen

- BesucherInnen Holzmuseum:
8.000
- BesucherInnen Benediktinerstift
St. Lambrecht: 2.525

Projektpartner

Benediktinerstift St. Lambrecht
Verein ländliches Kunsthandwerk

Trägerverein

Holzmuseum Murau
Kontakt: Michaela Seifter
office@holzmuseum.at
www.holzmuseum.at
Gründungsjahr: 1984

JAHRESVERGLEICH 2020 | 2019

PROJEKT HOLZMUSEUM MURAU Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: **1,0 | 1,2**
VZÄ SK*: **0,3 | 0,3**
Köpfe TAK: **4 | 4**
Köpfe SK: **2 | 2**

Neuzugänge: **4 | 4**
Projekt absolviert: **4 | 4**
Vermittlungen 2019: **0**
Weiterbildungen: **4 | 3**

TRÄGERVEREIN HOLZMUSEUM MURAU OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: **20 | 20**
davon hauptamtlich: **4 | 4**
davon Teilzeitkräfte: **10 | 10**
davon Honorarkräfte: **0 | 0**
davon ehrenamtlich: **10 | 13**



Sonderausstellung „Hölzernes, Papier & Namen“

© Daniela Zeschko

Wertvolle Impulse in der Region Murau

Das Projekt lief aufgrund der corona-
bedingt späteren Öffnung von 1. Juli
bis 15. Dezember 2020 und diente
der Qualitätsverbesserung und
Angebotsausweitung in den
beteiligten Institutionen. Die Part-
nerInnen dieses Projektmoduls sind
das Holzmuseum Murau, der Verein
ländliches Kunsthandwerk und das
Benediktinerstift St. Lambrecht.

Durchführungsort: Region Murau

Das Holzmuseum präsentiert den
Bau- und Rohstoff Holz in all sei-
nen Facetten. Zusätzlich bietet es
wechselnde Sonderausstellungen
und ist wesentlicher Faktor für den
Tourismus in der Region.

Wichtige Aufgaben des Museums

- Es bietet Zimmerleuten, Tisch-
lerInnen und HolzkünstlerInnen
die Möglichkeit, ihre Produkte
bzw. Kunstwerke einer breiten
Öffentlichkeit vorzustellen.
- Es informiert über die gesamt-
wirtschaftliche und ökologische
Bedeutung einer verstärkten
Holzverwendung in den verschie-
densten Bereichen.
- Kooperationsaufbau mit anderen
Institutionen (z. B. Stift St.
Lambrecht, Verein ländliches
Kunsthandwerk)
- Instandhaltung und Bespielung
der verschiedenen Bereiche:
Haupthaus, HolzBauHaus, Forstturm,
HolzWasserSpielplatz, Bastel-
raum, Arboretum-Baumgarten

Themen

- „Hölzernes, Papier & Namen“:
Wissenswertes und vielleicht noch
nicht Bekanntes rund um die Pa-
pierherstellung und -verwendung.
Weiters ist im gesamten Haus eine
Sammlung von Holznamen zu
finden.
- „DENK mal WALD – WILD – JAGD“:
Die zweite Ausstellung im Holz-
BauHaus ist dem Thema Jagd
gewidmet. Unter dem Titel „DENK
mal WALD – WILD – JAGD“ werden
in Zusammenarbeit mit der stei-
rischen Jägerschaft und dem Jagd-
bezirk Murau die Bedeutungen
und die Auswirkungen der Jagd in
Verbindung mit Land- und Forst-
wirtschaft und dem Tourismus
anschaulich und lehrreich darge-
stellt. Schwerpunkt 2020: Gams-,
Stein- und Muffelwild.

Leistungen:

- Information zum Thema Holz
- Wertvolle Impulse in der Region Murau sowie im Bereich der Natur-, Kunst- und Kulturvermittlung
- Aktivprogramm und spannendes Ausflugsziel für die ganze Familie
- Arbeitsplätze für MuseumsmitarbeiterInnen im Museum
- Waldpädagogische Exkursionen im Arboretum
- Renovierungs- und Restaurierungsarbeiten
- Pflege der Außenanlage



Sonderausstellung 2020

© D. Zeschko



HolzWasserSpielplatz

© D. Zeschko



Bewegliche Modelle aus Holz

© D. Zeschko

Direkte Zielgruppen

Erwachsene, SeniorInnen, Familien, Kinder (Kindergärten und Schulen), höhere Schulen und berufsbildende Schulen, Vereine

Zielsetzungen

Im Holzmuseum hat man sich seit vielen Jahren dem Thema Holz verschrieben und setzt in der Region Murau wertvolle Impulse im Bereich der Natur-, Kunst- und Kulturvermittlung. Um ein Museum der besonderen Art – ein spannendes Ausflugsziel für die ganze Familie – zu bleiben, werden immer wieder neue Impulse gesetzt. Ziel war es, die lange Tradition mit den MuseumsmitarbeiterInnen, die hauptsächlich für den Tagesbetrieb im Museum zuständig sind, aufrechtzuerhalten.

Erreichte Ziele

Das Jahr 2020 war für unser Projekt, wie für alle, eine große Herausforderung. Nicht nur, dass wir das Holzmuseum erst mit 1. Juli öffnen konnten, es war auch eine Umstellung im Sommerprogramm notwendig. Durch den weniger werdenden Zustrom an

Gästen im Herbst und die Schließung Ende Oktober wurden

„Wir zeigen, was Holz kann, und fördern unsere MitarbeiterInnen.“

Archivierungsarbeiten im Museum in Angriff genommen. Die Beteiligten konnten dabei wertvolle Erfahrungen sammeln. Im Mittelpunkt der Tätigkeiten für das Benediktinerstift St. Lambrecht standen Gartenarbeiten, Beet- und Rosenpflege sowie Produktverarbeitung. Beim Holzkistl (Verein ländliches Kunsthandwerk) wurde die Shopbetreuung mit Arbeiten wie Abrechnungen, Bestellungen, Lagerlogistik, Reinigungsarbeiten etc. durchgeführt.

Vermittlungsarbeit

Der Kontakt mit Menschen ist eine Bereicherung und erleichtert den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt.



„DENK mal WALD – WILD – JAGD“

© Holzmuseum



Ein Blick in den Ausstellungsraum

© D. Zeschko



Ein Blick in den Ausstellungsraum

© Holzmuseum

PROJEKT: uniT

DRAMA FORUM UND KUNSTLABOR GRAZ

Wir sind eine Initiative zur Förderung von junger Kunst und jungen KünstlerInnen sowie innovativen Positionen und Programmen mit zwei besonderen Arbeitsschwerpunkten: Das DRAMA FORUM – fördert die Produktion von relevanten performativen Texten und macht sie hörbar, sichtbar, erfahrbar. Das KUNSTLABOR Graz – verbindet Kunst, Gesellschaft und Bildung. Es bringt sich im Alltag ein, stellt sich in soziale und in Bildungszusammenhänge, interveniert und schafft Beteiligung.

Adresse

Jakominiplatz 15/1. Stock
8010 Graz
Tel.: +43/316/380-7480
office@uni-t.org
www.uni-t.org

Schlüsselkräfte

Iris-Miriam Gruber M.Sc (SP*)
Mag. Georg Jandl
Maryam Mohammadi, Ph. D.
Mag.^a Mirella Stefàni
Mag.^a Birgit Waltenberger
Mag.^a Edith Zeier-Draxl (PL*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Office-Management, Mitarbeit in der
Buchhaltung, im Bildungsbereich, in

der Grafik, in der Projektbetreuung,
Administration, Veranstaltungsorga-
nisation sowie -betreuung, Reinigung,
Hilfstätigkeiten, Veranstaltungs- und
Bühnenaufbau sowie Instandhaltung

Projektspezifische Indikatoren und erreichte Personen

- 23 Veranstaltungen mit 730 BesucherInnen
- 65 Workshoptage mit jungen AutorInnen und KünstlerInnen und 58 TeilnehmerInnen
- 970 Workshoptage mit Studierenden, hochbetagten Menschen, jungen Frauen, MigrantInnen und KünstlerInnen und 420 TeilnehmerInnen
- 40 beteiligte KünstlerInnen

- Pressemeldungen: 102
- Medienauftritte: 3

Trägersgesellschaft

uniT GmbH
Kontakt: Mag.^a Edith Zeier-Draxl
office@uni-t.org
www.uni-t.org, www.dramaforum.at
www.kunstlabor-graz.at
Gründungsjahr: 2001/2017

Weitere Niederlassungen

LernKwa.tier:
Strauchergasse 12a, 8020 Graz
Wienerstraße 58a, 8020 Graz
Zinzendorfsgasse 22, 8010 Graz

JAHRESVERGLEICH 2020 | 2019

PROJEKT uniT DRAMAFORUM UND KUNSTLABOR GRAZ Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: **13,85 | 8,9**
VZÄ SK*: **3,0 | 1,7**
Köpfe TAK: **56 | 31**
Köpfe SK: **6 | 4**

Neuzugänge: **51 | 25**
Projekt absolviert: **23 | 26**
Vermittlungen 2019: **7 (26,9 %)**
Weiterbildungen: **10 | 11**

TRÄGERGESELLSCHAFT uniT GmbH OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: **164 | 180**
davon hauptamtlich: **23 | 25**
davon Teilzeitkräfte: **22 | 20**
davon Honorarkräfte: **63 | 155**
davon ehrenamtlich: **3 | 5**



Festival Reloaded

© uniT



Plakatwettbewerb

© uniT

Die gesellschaftliche Herausforderung

Jede Zeit braucht ihre Kunst, denn sie spiegelt gesellschaftliche Prozesse wider, sowohl im Inhalt als auch in der Form. Sie ermöglicht Erleben und Reflexion zur gleichen Zeit. Kunst und Kultur sind zudem Mittel zur Kommunikation, führen zu Sichtbarkeit, sie setzen Denkprozesse in Gang, stoßen Veränderungen an. Sie ermutigen Menschen, aus dem Rahmen zu denken. uniT verfolgt Projekte, die zeitgenössische und relevante Kunst fördern und sich als Antwort auf die Zeit verstehen und die notwendigen Fragen stellen.

Bisherige Lösungsansätze

Für die Steiermark, die sich als Kulturland versteht und ihre Identität in einem nicht geringen Ausmaß über Leistungen auf dem Gebiet von Kunst und Kultur definiert, ist es

wichtig, sich nicht auf vergangenen Leistungen auszuruhen, sondern zukunftsorientiert zu denken. Kunst und Kultur können sich nur weiterentwickeln, wenn es ein breites Feld an Experimenten als Unterbau und Basis gibt. Diesen Beitrag leistet uniT. uniT arbeitet vernetzt mit zahlreichen nationalen und internationalen renommierten PartnerInnen und nützt diese Verbindungen, um steirischen KünstlerInnen Arbeitsmöglichkeiten auf höchstem Niveau zu bieten.

Unser Lösungsansatz

Alle Aktivitäten und Programme von uniT zielen auf die Ermöglichung von künstlerischer Innovation und auf das Experiment ab. Es gilt, Spielräume für die künstlerische Auseinandersetzung von KünstlerInnen zu schaffen und sie zu risikoreichen Arbeitsprozessen zu ermutigen.

Im DRAMA FORUM werden neue Formen des Schreibens gesucht, neue Aufführungsstrategien verfolgt, die sowohl den veränderten Textsorten als auch den aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen gerecht werden. Theater wird durch das Schreiben weiterentwickelt. Es wird über Sprache als konstituierendes Mittel einer Konstruktion von Wirklichkeit nachgedacht.

Das KUNSTLABOR Graz arbeitet mit den Menschen und nicht über sie. Betroffene werden zu Beteiligten, das KUNSTLABOR bringt sich im Alltag ein, stellt sich in soziale und Bildungszusammenhänge. So entstehen Räume, in denen Menschen ihre Einmaligkeit zeigen, lustvolle Begegnungen stattfinden und gemeinsam künstlerisch gearbeitet, gelebt und gehandelt wird.

* PL: ProjektleiterIn, SK: Schlüsselkraft, SP: SozialpädagogIn, TAK: Transitarbeitskraft, VZÄ: Vollzeitäquivalent

Leistungen: DRAMA FORUM

- FORUM Text – 2-jähriges Förderprogramm für dramatische AutorInnen
- Retzhofer Dramapreis – ein renommierter Nachwuchspreis, der Stückentwicklung und Wettbewerb miteinander verbindet
- Dramatiker|innenfestival Graz – jährlich stattfindende Präsentation von jungen AutorInnen, neuen Texten und innovativen Theaterformen (in Kooperation mit dem Schauspielhaus Graz)
- Arbeitsateliers – AutorInnen arbeiten mit KünstlerInnen unterschiedlicher Sparten an der Entwicklung neuer Formate; Arbeitsprozesse werden für das Publikum geöffnet
- Literarische Nahversorgung – AutorInnen zu Gast
- Kritikfabrik – Orientierung und Urteilskraft im Kunstkontext: Renommierete KünstlerInnen und ExpertInnen tauschen sich aus und öffnen ihr Gespräch für das Publikum
- Workshops zur Nachwuchsarbeit im Bereich szenisches Schreiben

Leistungen: KUNSTLABOR GRAZ

- **ARTLAB** – Workshops und Projekte für und mit Studierenden
- Klosterneuburg – ein Ort sucht sein Gedächtnis – künstlerische Arbeit mit „Hochbetagten“
- ARTWORK: internationales Qualifizierungsprojekt für KünstlerInnen in partizipativen Kunstprozessen
- Schreibend die Welt durchdringen – Workshops zur Weiterentwicklung des KUNSTLABOR und des DRAMA FORUM
- Art of Inclusion – Kunst als Türöffner zur Aufnahmegesellschaft
- School of Participation – künstlerische Beteiligungsstrategien
- **LERNKUNST** richtet sich an Menschen, die zunächst nur eines wollen, nämlich lernen. Es ermöglicht ganzheitliche, ungewöhnliche Lernprozesse, überrascht und begeistert. Das KUNSTLABOR GRAZ hat die Lernkunst entwickelt, wendet sie in verschiedenen Zusammenhängen an, macht Tiefenbohrungen, durchlöchert eingefrorene Bildungsformen
- Campus – modular, flexibel, wirksam. Ein innovatives Programm für die Basisbildung
- ZEP – Zugang zur Höheren Bildung und Entwicklung von Perspektiven
- LernKwa.tier – Lehrgänge zur Basisbildung und Vorbereitungslehrgang zum erwachsenengerechten Pflichtschulabschluss
- Supeer – internationales Projekt zur Förderung von Integration durch Peerarbeit bei Jugendlichen
- Kunst bildet den Rahmen
- Building Bridges – ein internationales Projekt zum Thema Rolemodels unter Zugewanderten
- Silent University – öffnet einen alternativen Wissensraum, in dem Menschen unterschiedlichster Herkunft einander begegnen, Wissen teilen und in dem „neues Wissen“ entstehen kann

uniT als Partner der St:WUK

Die TransitmitarbeiterInnen der St:WUK unterstützen die Arbeit von uniT organisatorisch und administrativ.

Je nach vorhandenen Fähigkeiten, Talenten und Kompetenzen werden für die MitarbeiterInnen innerhalb der Organisationsstruktur von uniT Arbeitsbereiche und Lernfelder geschaffen.

Besonderes Augenmerk wird auch auf die inhaltliche Projektarbeit gelegt, die interessante Arbeitsfelder eröffnet und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt wesentlich unterstützt.

Direkte Zielgruppen

Je nach Arbeitsbereich: Erwachsene und junge Erwachsene, arbeitslose Personen, Studierende, Frauen, Flüchtlinge, MigrantInnen, (Theater-)AutorInnen, KünstlerInnen unterschiedlicher Sparten, ExpertInnen aus den Bereichen Kunst, Bildung und Sozialpolitik, Theater und Kultureinrichtungen, NGOs

Zielsetzungen

In allen ihren Bereichen zielt die Arbeit von uniT auf die Förderung und Entwicklung von Kompetenzen und Ausdrucksformen und auf das Schaffen von künstlerischen und sozialen (Handlungsspiel-)Räumen. Offenheit ist ein wesentliches Element in der Entwicklung der künstlerischen Positionen, die laufend kritisch reflektiert werden.

In diesem besonderen (Arbeits-)Umfeld können die TransitmitarbeiterInnen neue Einblicke in Arbeitsmöglichkeiten (strukturell wie auch inhaltlich) gewinnen, die geprägt sind von Inhalten und Kontakten, die sich aus der täglichen Arbeit ergeben.

Erreichte Ziele

Durch die kontinuierliche inhaltliche Arbeit prägt das DRAMA FORUM von uniT die österreichische DramatikerInnenszene maßgeblich. Die Wichtigkeit der Arbeit zeigen zum einen die Erfolge der an den Programmen teilnehmenden AutorInnen, zum anderen das hohe Interesse von renommierten KooperationspartnerInnen. Das KUNSTLABOR Graz ist international angesehen für seine Community.Art.Projekte und für die Entwicklung der LERNKUNST. Überregional ist die damit verbundene Expertise angefragt.

Erreichte Wirkungen

Das DRAMA FORUM von uniT prägt maßgeblich die österreichische DramatikerInnenszene. Davon zeugt zum einen der Werdegang der an unseren Programmen teilnehmenden AutorInnen, zum anderen aber auch das Interesse renommierter KooperationspartnerInnen. Für das KUNSTLABOR Graz ist zu sagen, dass seine Community.Art. Projekte und auch der Ansatz der LERNKUNST überregional wahrgenommen werden. Die beteiligten KünstlerInnen werden immer wieder als ExpertInnen angefragt. Das KUNSTLABOR ist ein geschätzter Partner in internationalen Projekten.

Vermittlungsarbeit

Aus den positiven Erfahrungen, die uniT im Rahmen der St:WUK mit dem Frauenprojekt „uniT-INTENSIV-KREATIV#“ 2019 machte, ergaben sich trotz der Corona-Krise 2020 zusätzliche, neue Schwerpunkte in der Vermittlungsarbeit und eine adaptierte Neuauflage des Kreativprojekts. Besonders niederschwellig, interkulturell und ausschließlich mit Frauen besetzt, bot „uniT-INTENSIV-KREATIV#“ den TransitmitarbeiterInnen neben kreativer handwerklicher Arbeit wieder besonders intensive, sozialpädagogische Individual- und Gruppenbetreuung sowie begleitendes Sprachtraining und Lernmöglichkeiten im Bereich der Basisbildung. Zusätzlich konnten die MitarbeiterInnen dieses Projekts wieder Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsbereichen und unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern von uniT sammeln, sich Strukturen schaffen, neue Assets erwerben, die die Arbeitsfähigkeit oft erst ermöglichten und/oder das Selbstwertgefühl wieder steigerten.

Neben dem Kompetenzerwerb stand vor allem das langsame Heranführen an regelmäßige Arbeitsstrukturen im Fokus. Durch die offenen persönlichkeits- und prozessorientierten Strukturen bei uniT sowie durch intensive Betreuung und Begleitung konnten gerade hier bemerkenswerte Erfolge erzielt werden. Gezieltes Case Management als Push-Faktor für Vermittlung: Intensive Kontakte mit potenziellen DienstgeberInnen und die Zusammenarbeit mit dem AMS sowie externen Beratungsstellen unterstützten die TransitmitarbeiterInnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt. Best Practice ist die Nominierung für den Frauenpreis der Stadt Graz und die Kooperation mit dem Umweltamt der Stadt Graz zur Produktion von Papiertragtaschen.

Erkenntnisse

Die immer individuell an die MitarbeiterInnen adaptierten Arbeitsprozesse im Rahmen des Beschäftigungsprojekts und die für die meisten neuen Kulturarbeitsinhalte bei uniT sind motivierend, sinnstiftend und schaffen neue Perspektiven! Best Practice: Rasche Anpassungen der Arbeitsbedingungen ab dem ersten Corona-Lockdown, immer unter dem Gesichtspunkt, Hygiene-, Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften bestmöglichst zu erfüllen. Sozialpädagogische Prozesse und neue Formen der Arbeitsbegleitung in Kombination mit positiver Gruppendynamik, einem vielseitigen Lern- und Bildungsangebot sowie intensivem Training hinsichtlich möglicher Arbeitsstrukturen eröffnen den TeilnehmerInnen oftmals realistische Chancen am ersten Arbeitsmarkt. Der Erfolg unseres interkulturellen Frauen-Kreativprojekts ist Garant für eine Fortsetzung 2021!

PROJEKT: ARCHÄOLOGISCHE GRABUNGEN IM KULTURPARK HENGIST

Im Zentrum unserer Arbeit stehen die Erforschung, Bearbeitung und Präsentation des historischen Erbes in der Region Hengist rund um den Wildoner Buchkogel. In öffentlichkeitswirksamen und volksbildnerischen Veranstaltungen, Ausstellungen und Publikationen präsentieren wir die geologischen, archäologischen, historischen, kunsthistorischen, volkskundlichen und naturwissenschaftlichen Schätze der Mittelsteiermark.

WISSENSCHAFT

Dieses Projekt behandelt im Speziellen auch wissenschaftliche Aspekte.

Adresse

Hauptplatz 61
8410 Wildon
Tel.: +43/676/5521812
christoph.gutjahr@hengist.at
www.hengist-archaeologie.at

Schlüsselkräfte

Gudrun Diestler, Bakk.^a (SP*)
Mag. Dr. Christoph Gutjahr (PL*)
Mag.^a Maria Katharina Mandl
Martina Trausner

Arbeitsplätze in den Bereichen

Wissenschaft, archäologische
Ausgrabung, Fundbearbeitung,
Fundverwaltung, Bauaufnahme,

Denkmalpflege, Öffentlichkeitsarbeit

Projektspezifische Indikatoren

- Archäologische Forschungs-, Feststellungs- und Rettungsgrabungen (jährlich divergierend)
- Herausgeberschaft von Fachpublikationen; Fachartikel, Veröffentlichung populärwissenschaftlicher Beiträge (5)

Erreichte Personen

ca. 750 BesucherInnen
727 Mitglieder
Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen: 33

Die Gemeinden Hengsberg, Lang, Lebring-St. Margarethen und Wildon bilden als Anrainer des im Mittelalter als Hengist bezeichneten Höhenzuges von Buchkogel, Bockberg und Wildoner Schlossberg den im Jahr 2004 gegründeten „Kulturpark Hengist“.

Trägerverein

Kulturpark Hengist
Kontakt: Mag. Dr. Christoph Gutjahr
info@hengist.at
www.hengist.at
Gründungsjahr: 2004

JAHRESVERGLEICH 2020 | 2019

Die Zahlen des Projekts KULTURPARK HENGIST verstehen sich

2019 inkl. einem Eigenanteil von 0,27 VZÄ SK
2020 inkl. einem Eigenanteil von 0,42 VZÄ SK
Das Projekt ist saisonal.

PROJEKT KULTURPARK HENGIST Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: **5,2 | 4,7**
VZÄ SK*: **1,7 | 1,8**
Köpfe TAK: **22 | 17**
Köpfe SK: **4 | 4**

Neuzugänge: **22 | 17**
Projekt absolviert: **22 | 17**
Vermittlungen 2019: **4 (23,5 %)**
Weiterbildungen: **23 | 24**

TRÄGERVEREIN KULTURPARK HENGIST OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: **3 | 2**
davon hauptamtlich: **1 | 1**
davon Teilzeitkräfte: **1 | 0**
davon Honorarkräfte: **0 | 0**
davon ehrenamtlich: **1 | 1**



Hügel an der Nordostspitze (Arbeitsfoto) © KPH



Bronzesichel in Fundlage
© KPH

Die gesellschaftliche Herausforderung

Die Region Hengist liegt in einem Kerngebiet steirischer Geschichte, dessen früheste Besiedlung mehr als 6.500 Jahre zurückreicht. Seither ist fast jede Kulturepoche vertreten, sei es durch archäologische Befunde oder historische Kulturdenkmäler. Die Region erweist sich auch im europäischen Rahmen als außergewöhnlich reiche und vielschichtige archäologische Fundlandschaft. Insbesondere auch der als „steirisches Geschichtsbuch“ bezeichnete Wildoner Schlossberg stellt einen einzigartigen Fundplatz im gesamten Südostalpenraum dar! Im 10./11. Jahrhundert fungierte die am Schlossberg gelegene Hengistburg als Mittelpunkt der Karantanischen Mark, welche die Keimzelle der heutigen Steiermark bildete. Die Erforschung, Bearbeitung und Präsentation des reichen historischen Erbes der Region sind daher Ziele der Kulturparktätigkeiten.

Bisherige Lösungsansätze

Von 1985 bis 1994 fanden auf dem Wildoner Schlossberg durch das ehemalige Landesmuseum Joanneum fast jährlich archäologische Grabungskampagnen statt, die dessen nur von wenigen zeitlichen Lücken gekennzeichnete, mehr als 6.500-jährige Besiedlung und damit verbunden seine überregionale Bedeutung nachwiesen. Die anhand der archäologischen Forschungsergebnisse zu belegende außerordentliche historische und archäologische Geltung, die der Region Hengist als „Wiege der Steiermark“ hinsichtlich der Genese unseres Bundeslandes zukommt, wurde damals aber weder in ihrer kulturtouristischen noch in ihrer volksbildnerischen Dimension angemessen verwertet. Damit wurde zunächst auch die Chance nicht ergriffen, das Bewusstsein für die Archäologie und das kulturelle Erbe einer steirischen Kernregion zu fördern.

Unser Lösungsansatz

Seit seiner Gründung 2004 trägt der Kulturpark Hengist mit einem umfangreichen Kulturprogramm nachhaltig zur Popularisierung, Visualisierung und Aufwertung des kulturellen Erbes in der Region bei, wobei ihm auch über seine Grenzen hinaus kultur- und bildungstouristische Strahlkraft zukommt. Das AMS-Beschäftigungsprojekt wiederum verbindet gemeinnützige Tätigkeiten aus dem breiten Feld archäologischer Forschung mit arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen und generiert somit in vieler Hinsicht einen Mehrwert für die Region Südsteiermark. Die archäologischen Hilfskräfte haben dank ihres großen Engagements in den letzten Jahren auf vielerlei Art und Weise (Forschungs- und Notgrabung, Fundsichtung, Fundaufbereitung, Tagungsmitarbeit etc.) tatkräftig zur archäologischen Erforschung der Region Hengist beigetragen.

Leistungen:

- Archäologische Forschungs-, Feststellungs- und Rettungsgrabungen
- Archäologische Fach- sowie populärwissenschaftliche Publikationen
- Herausgeberschaft archäologischer Fachbücher
- Organisation und Durchführung archäologischer Fachtagungen
- Archäologisch-topografische Vermessungen (z. B. Burganlagen, Hügelgräberfelder)
- Aufnahme von Kulturgütern der Region Hengist (z. B. Kapellen, Ruinen)
- Dokumentation und Analyse historischer Bausubstanz nach archäologischen und (kunst-)historischen Gesichtspunkten (Bestandsdokumentation, Datierung, Bauentwicklung)
- Denkmalpflegerische Betreuung der Hengist-Kulturlandschaft (teils territorial auch darüber hinausgreifend)
- Einrichtung und Betreuung des archäologischen Schauraums im Schloss Wildon („hengist-museum“)
- Organisation und Durchführung archäologischer Ausstellungen
- Organisation und Durchführung archäologischer Workshops, Vorträge, Wanderungen, Exkursionen sowie archäotechnischer Versuche etc.
- Allgemeine Kulturlandschaftspflege

Direkte Zielgruppen

Wissenschaftsgemeinde, politische EntscheidungsträgerInnen (Land Steiermark, Gemeinden, gemeindeübergreifende Initiativen), Erwachsene, PensionistInnen, StudentInnen, Kinder (ab Schuleintritt), Tages- und NächtigungstouristInnen, soziale und öffentliche Einrichtungen, an Kultur und Archäologie Interessierte

Zielsetzungen

Vermittlung von theoretischen und praktischen Grundlagen im Bereich Archäologie (archäologische Hilfskräfte im Rahmen des GBP); Förderung der Regionalarchäologie, Schaffung und Stärkung eines Bewusstseins für das kulturelle Erbe und die Archäologie in der Region, Förderung des Kultur- und Bildungstourismus und damit verbunden die Stärkung des Tourismusstandortes Südsteiermark, Förderung der Regionalentwicklung, Erhöhung der regionalen Wertschöpfung

Erreichte Ziele

Die seit 2004 jährlich durchgeführten Forschungs-, Feststellungs- und Notgrabungen des Kulturparks Hengist erbrachten für die jüngere Bronze- und die ältere Eisenzeit sowie für das Frühmittelalter einen großen Wissenszuwachs. In vielen Fällen wurden zudem ein nachhaltiger Schutz, ein Erhalt und/oder eine Sicherung des reichhaltigen archäologischen Kulturerbes in einer der bedeutendsten Kulturlandschaften des Südostalpenraumes erreicht. Das Projekt schuf eine Wertesicherung der archäologischen und kulturellen Stätten für den Tourismus in der Region. Die Attraktivierung und Aufwertung der vorhandenen Kulturdenkmäler indizierte respektive stärkte das Bewusstsein für das kulturelle Erbe dieser steirischen Region.

Erreichte Wirkungen

Der Kulturpark Hengist startete 2020 bedingt durch die COVID-19-Pandemie etwas verspätet in ein sehr

erfolgreiches Jahr intensiver Ausgrabungstätigkeit. Den Anfang bildete die Ausgrabung im hallstattzeitlichen Gräberfeld von Kainach bei Wildon südlich des Galgenkogel genannten Großgrabhügels (ca. 800 bis 600 v. Chr.). Eine sanfte Erhebung im Gelände sowie geophysikalische Untersuchungen ließen hier ein weiteres abgekommenes Hügelgrab vermuten. Die Auffindung einiger Kalksteine, die hier üblicherweise für den Bau der Grabkammern verwendet wurden, sowie einiger zu dieser Zeitstufe passender Keramikfragmente lieferte allerdings nur mehr einen indirekten Hinweis auf einen ehemals hier vorhanden gewesenen Grabbau. Am Faltikögerl (Gem. Hengsberg) wurden die archäologischen Untersuchungen in der spätbronzezeitlichen Siedlung (ca. 950 bis 800 v. Chr.) fortgesetzt. Der Schwerpunkt der Ausgrabungen lag an der Nordostspitze des Plateaus, wo sich ein Hügel von geringer Höhe befindet. Diese künstliche Aufschüttung konnte wie schon



Enzelsdorf: Blick über die Grabungsfläche (Arbeitsfoto)
© KPH



Enzelsdorf: Frühmittelalterliche Topffragmente
aus Keramik © KPH/Johanna Kraschitzer

der wesentlich höhere Hügel an der Südostspitze als Teil einer Befestigung für die Siedlung interpretiert werden. Als kleine Sensation darf das Auffinden einer bronzenen Sichel in einer Pfohengrube gewertet werden. Diese wurde sehr wahrscheinlich ganz bewusst an dieser Stelle deponiert. Die neuerliche Ausgrabungskampagne im frühmittelalterlichen Siedlungsplatz am Enzelsdorfer Hochfeld (Gem. Fernitz-Mellach) erbrachte eine Fülle an keramischem Fundmaterial, das eine Einordnung der Siedlung in die zweite Hälfte des 7./erste Hälfte des 8. Jahrhunderts ermöglichte. Neben zwei Siedlungsgruben, deren Funktion noch nicht eindeutig geklärt werden konnte, wurden mehrere regelmäßig angeordnete Pfohengruben freigelegt, die wohl mit einem Speicherbau zu verbinden sind.

„Wir sichern unser kulturelles und geschichtliches Erbe in der Steiermark.“

Im Rahmen des EU-LEADER-Projektes „ArchaeoWild“ wurde eine kleine Wanderausstellung konzipiert, die inhaltlich auf das überregional bedeutende urgeschichtliche Gräberfeld in Kainach bei Wildon Bezug nimmt. Im Jahr 2021 wird sie u. a. am Bundesdenkmalamt sowie am Institut für Archäologie (KFU Graz) zu besichtigen sein.

Vermittlungsarbeit

Das Schaffen einer stabilen und gleichzeitig anpassungsfähigen Lebenssituation stand im Zentrum der Vermittlungsarbeit. Auf die Identifizierung, Erweiterung und Festigung beruflicher Kompetenzen wurde 2020 besonderes Augenmerk gelegt. Beides sind wichtige Grundlagen für einen langfristig wirksamen Vermittlungserfolg. Zur Reduktion von Vermitt-

lungshindernissen wurden rechtliche Informationen, Informationen über Angebote zur Erhöhung der Mobilität und Wissen über den regionalen Arbeitsmarkt bereitgestellt. Hilfestellungen bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, der Stellensuche und bei der Kommunikation online sowie in deutscher Sprache wurden angeboten.

Erkenntnisse

Nach Maßgabe der finanziell und personell zur Verfügung stehenden Mittel wurden 2020 sowohl die archäologischen als auch die sozialpädagogischen Ziele mehr als erreicht!

PROJEKT: PROFESSIONALISIERUNG UND VERNETZUNG

Alles außer gewöhnlich – das ist der Leitspruch, mit dem der Steirische Museumsverband MUSIS für die steirischen Museen und Sammlungen wirbt. Im Corona-Jahr 2020 hat dieses Motto eine ganz neue Bedeutung bekommen: Auch die Museumswelt stand national und international Kopf, musste sich innerhalb kürzester Zeit neu orientieren, sich von liebgewonnenen Traditionen verabschieden und außergewöhnliche Aktionen erfinden. Mit MitarbeiterInnen unseres Beschäftigungsprojekts konnten wir die Museen bei ihren Vorhaben personell unterstützen und damit gleichzeitig Menschen eine sinnstiftende Arbeit geben.

Adresse

Strauchergasse 16
8020 Graz
Tel.: +43/316/738605
office@musis.at
www.musis.at

Schlüsselkräfte

Daniela Graf
Zdenka Graze, BA, MA
Mag.^a Ingrid Havlovec (SP*)
Mag.^a Margit Horvath-Süntinger (PL*)
Anita Lari
Paul Isidor Reinthaler (SP*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Museum, Bibliothek, Archiv, Bildung,
Kultur, Wissenschaft, Tourismus,

Ausstellungsbetreuung, Museumsdienst, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsmanagement, Büroorganisation, Projektassistenz, Archivierung, Digitalisierung, Museumsaufbau, Inventarisierung, wissenschaftliche Mitarbeit, handwerkliche Tätigkeiten, Gartenarbeiten, Reinigung

Projektspezifische Indikatoren

- Arbeitsgemeinschaft mit 12 Partnerinstitutionen, davon 8 Museen, 4 Kultur- bzw. Bildungseinrichtungen
- 46 Bildungsangebote
- 156 Kooperationen und Vernetzungen
- Planung und Durchführung der Workshopreihe für Kulturarbeit „Bildungsperspektiven“

Erreichte Personen

8.000 BesucherInnen und Teilnehmende an Bildungsveranstaltungen der ARGE (nicht berücksichtigt ist die Steiermärkische Landesbibliothek, da hier der Anteil der erreichten Personen durch das Beschäftigungsprojekt schwer messbar ist)

Trägerverein

MUSIS – Steirischer Museumsverband
Kontakt: Mag.^a Anja Weisi Micheli (Obfrau)
www.musis.at
office@musis.at
Gründungsjahr: 1995

JAHRESVERGLEICH 2020 | 2019

Die Zahlen des Projekts PROFESSIONALISIERUNG UND VERNETZUNG verstehen sich

2018 inkl. einem Eigenanteil von 0,67 VZÄ SK
2019 inkl. einem Eigenanteil von 0,67 VZÄ SK

PROJEKT PROFESSIONALISIERUNG UND VERNETZUNG Angaben 2020 | 2019

VZÄ* TAK*: **6,4 | 8,3**
VZÄ SK*: **2,9 | 2,7**
Köpfe TAK: **19 | 31**
Köpfe SK: **6 | 4**

Neuzugänge: **13 | 27**
Projekt absolviert: **14 | 22**
Vermittlungen 2019: **11 (50 %)**
Weiterbildungen: **36 | 35**

TRÄGERVEREIN MUSIS – STEIRISCHER MUSEUMSVERBAND OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2020 | 2019

MitarbeiterInnen: **11 | 11**
davon hauptamtlich: **2 | 2**
davon Teilzeitkräfte: **2 | 2**
davon Honorarkräfte: **0 | 0**
davon ehrenamtlich: **9 | 9**



„Dankeschön“ eines Projektmitarbeiters im Gerbereimuseum Eisenerz
an unseren Sozialpädagogen
© MUSIS



Museen als sichere Kultur- und Arbeitsorte, z. B.
hier im Feuerwehrmuseum Groß St. Florian
© Steirisches Feuerwehrmuseum

Die gesellschaftliche Herausforderung

Der Bereich des kulturellen Erbes – Museen, Bibliotheken, Archive – ist stark von ehrenamtlichen Strukturen bzw. prekären Arbeitsverhältnissen geprägt. Angestelltes Personal ist oft nicht oder nur in unzureichendem Ausmaß leistbar. Die Lage wird durch die Entwicklung rückläufiger öffentlicher Subventionen verschärft.

Darunter kann das Angebot im Bereich Bewahrung, Forschung, Präsentation und Vermittlung leiden. Verkürzte Öffnungszeiten, weniger Ausstellungen oder Veranstaltungen sowie ein konservatorisch fragwürdiger Zustand der Sammlungen sind Beispiele möglicher negativer Folgen.

Ehrenamtliches bzw. freiwilliges Engagement kann professionelle Strukturen mit angestelltem Personal jedoch nur bedingt ersetzen.

Bisherige Lösungsansätze

Viele Institutionen kooperieren untereinander, vernetzen sich und nutzen Ressourcen (personell und materiell) gemeinsam. Auch öffentliche Stellen wie Gemeinden, Tourismusverbände oder Schulen unterstützen die Arbeit mit Know-how, Sachsponsorship oder anderen Förderungsmaßnahmen.

„Über fehlende Gäste zu jammern, hilft nicht, Museumsarbeit geht nie aus.“

Sponsoring durch Wirtschaftsbetriebe wird zu einer immer wichtigeren Einnahmequelle – bindet aber wiederum viele personelle Ressourcen und ist in wirtschaftlich schlechten Zeiten schwerer zu lukrieren.

Unser Lösungsansatz

Unser Beschäftigungsprojekt schafft Arbeitsplätze in den Bereichen Museum, Archiv, Bibliothek und Bildung. Wir bieten Training on the Job sowie Aus- und Weiterbildung für die Transitarbeitskräfte, und die teilnehmenden Institutionen erhalten eine kontinuierliche Unterstützung in der Alltagsarbeit oder bei neuen Projekten. Das entspricht dem Ziel des Steirischen Museumsverbandes MUSIS, die heimische Museums- und Kulturlandschaft noch besucherInnenfreundlicher und abwechslungsreicher zu gestalten. Einige Transitarbeitskräfte machen sich während des geförderten Projektzeitraums in der Partnerinstitution so unverzichtbar, dass sie im Anschluss übernommen werden – ein wichtiger Schritt zur Professionalisierung der Museums- und Kulturarbeit.

Leistungen

- Stabilisierung, Betreuung und Reintegration von ehemals arbeitslosen Menschen in den zweiten und ersten Arbeitsmarkt
- Schaffung von Projektstellen in der gesamten Steiermark in den Bereichen Museum, Bibliothek, Archiv, Tourismus, Wissenschaft und Bildung
- Training on the Job, kombiniert mit Aus- und Weiterbildungsangeboten für die Arbeit im Kulturbereich
- Koordination und Projektadministration für das Projektmodul Holzmuseum
- Qualitative Angebotsverbesserung in den teilnehmenden Institutionen, Verbesserung der Personalstruktur, Vernetzung
- Organisation von Bildungsangeboten für den Kultur- und Museumsbereich: z. B. erster Steirischer Lehrgang für Regional- und Heimatforschung in Kooperation mit dem Steiermärkischen Landesarchiv und dem Universalmuseum Joanneum
- Ermöglichung von Bildungsmobilitäten ins europäische Ausland mit dem Projekt Erasmus+
- Marketing für steirische Museen: z. B. Herausgabe des Museumsführers „Steirische Museumsschätze“, Steirisches Museumsportal www.steirischemuseen.at, Wiedereröffnungskampagne „#frühlingserwachen“, Vernetzungsprojekt zur UN-Kampagne „Orange the World“ – gegen Gewalt an Frauen und Mädchen

Direkte Zielgruppen

Personen aus den AMS-Zielgruppen 2020: langzeitarbeitslose Personen, Frauen und Männer 50+, Menschen mit Behinderung, Regelprogramm, Institutionen aus den Bereichen Museum, Bibliothek, Kultur, Bildung, Gemeinden, Tourismusverbände, Land Steiermark, AMS sowie Menschen, die das steirische Museums- und Kulturangebot nutzen

Arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen

Die Transitarbeitskräfte werden gemäß ihren Kompetenzen und ihren physischen und psychischen Möglichkeiten sowie ihren persönlichen Rahmenbedingungen auf entsprechenden Projektstellen eingesetzt. Wir bieten Stellen in der gesamten Steiermark. Intendierte Wirkung ist die persönliche und berufliche Stabilisierung der Personen.

Erreichte Ziele

ProjektteilnehmerInnen im MUSIS-Büro in Graz und steiermarkweit bei unseren Partnereinrichtungen tragen mit ihrer wertvollen Arbeit zur Erreichung unserer inhaltlichen Projektziele bei. Die Arbeit von MUSIS war in diesem herausfordernden Jahr durch eine verstärkte Kommunikation mit den Museumsverantwortlichen geprägt: Wir hielten die Museen über die ständig neuen Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten am Laufenden und erweiterten die digitalen Kompetenzen des Verbandes und auch unserer Mitglieder und PartnerInnen. Wir stellten z. B. unser Beratungs- und Bildungsangebot auf Online-Veranstaltungen um. Viele Museen boten im Lockdown und auch noch danach Online- oder gar Live-Führungen an und entwickelten kreative Social-Media-Kampagnen. Die Zeit der Lockdowns wurde auch genutzt, um hinter den Kulissen fleißig zu inventarisieren. Die Digitalisierungsinitiative für die Regionalmuseen des Landes Steiermark kam da

gerade zur rechten Zeit. Trotz des Anstiegs digitaler Aktivitäten zeigte sich 2020 ganz klar, dass der „echte“ soziale Kontakt und das Erleben „vor Ort“ durch nichts zu ersetzen sind. Dementsprechend groß war die Freude, als die Museen öffnen durften. Wir sind froh, dass wir unseren ProjektmitarbeiterInnen – unter strikter Einhaltung von Hygienemaßnahmen – sehr bald wieder ein „normales“ Arbeitsumfeld bieten konnten.

Erreichte Wirkungen

Die steirischen Museen werden durch die Unterstützung unseres Projekts attraktiver, das steirische Kultur- und Tourismusangebot abwechslungsreicher. Denn neue MitarbeiterInnen bringen frische Ideen mit. Die durch das befristete Arbeitsverhältnis gewonnene Motivation, das gestiegene Selbstvertrauen sowie neu erworbene Kompetenzen haben im heurigen Projektjahr wieder zu einigen Übernahmen und Vermittlungen geführt.



Das MUSIS-Team im Februar 2020
© MUSIS

Der Besuch unserer Bildungsveranstaltungen bot den ProjektmitarbeiterInnen eine zusätzliche und vor allem kostenlose Qualifikationsmöglichkeit. Und wir haben viel positives Feedback dafür bekommen, einen Arbeitsplatz gerade in einer Kultur- und Bildungseinrichtung anzubieten, einer Umgebung also, die für Menschen im sozialen, psychologischen und emotionalen Sinn wichtig – also „systemrelevant“ – ist.

Vermittlungsarbeit

Bedingt durch die Covid-19-Krise war das Projektjahr 2020 eine besondere Herausforderung für das gesamte Team. Gerade für unsere Zielgruppe waren in Zeiten der höchsten Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und Homeoffice die Chancen auf Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt eher gering. Trotzdem gelang es dem Projekt, die arbeitsmarktpolitischen Vorgaben in Bezug auf Vermittlungen zu erreichen. Schwerpunkte der Vermittlungsarbeit waren dabei unter



2020 gab es viel Zeit für Archivierungs- und Inventarisierungsarbeit
© MUSIS

anderem die Stabilisierung sowie das Eruiieren, Wiederherstellen und Stärken von arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen der Transitarbeitskräfte.

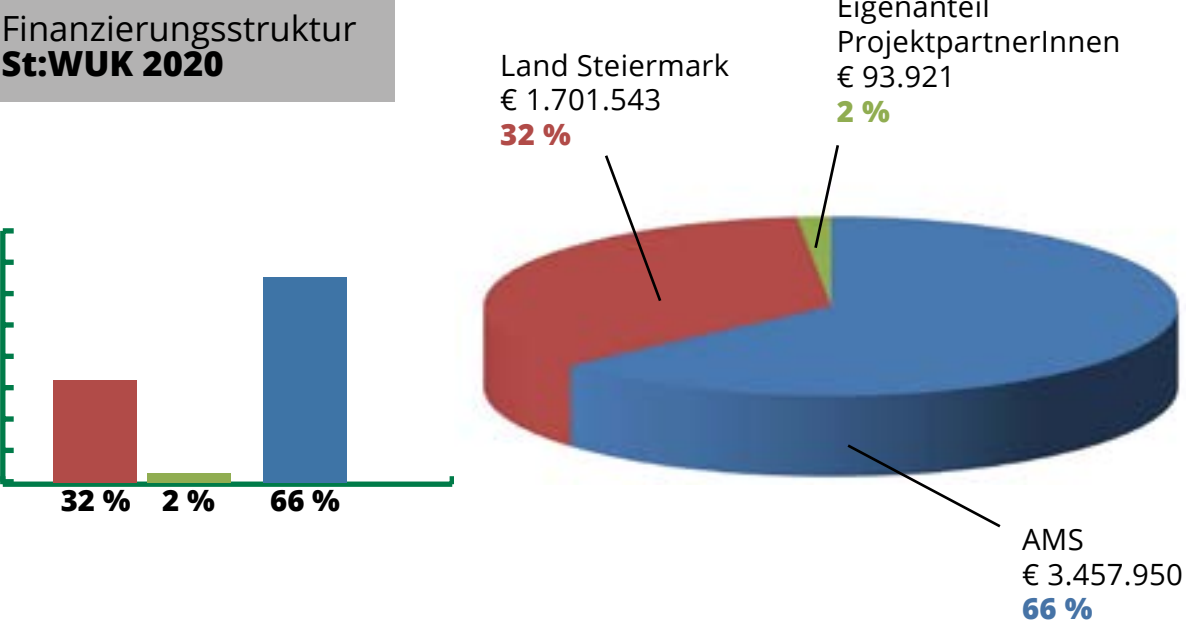
Beispiel: Frau X. ist über 50 Jahre alt und tat sich anfänglich im Projekt sehr schwer. Aufgrund ihrer Langzeitarbeitslosigkeit und gesundheitlicher Einschränkungen war sie sehr unsicher und traute sich wenig zu. Durch die Unterstützung des gesamten MUSIS-Teams sowie durch zahlreiche sozialpädagogische Einzelgespräche wurden ihre Verunsicherungen weniger und das Vertrauen in sich selbst gestärkt. Mit den an sie gestellten immer verantwortungsvolleren Aufgaben gewann sie mehr Sicherheit und Kompetenz und wurde schließlich eine große Unterstützung für das Projekt. Letztendlich ergab sich aus ihren Bewerbungsaktivitäten eine vorzeitige Stellenzusage.

Erkenntnisse

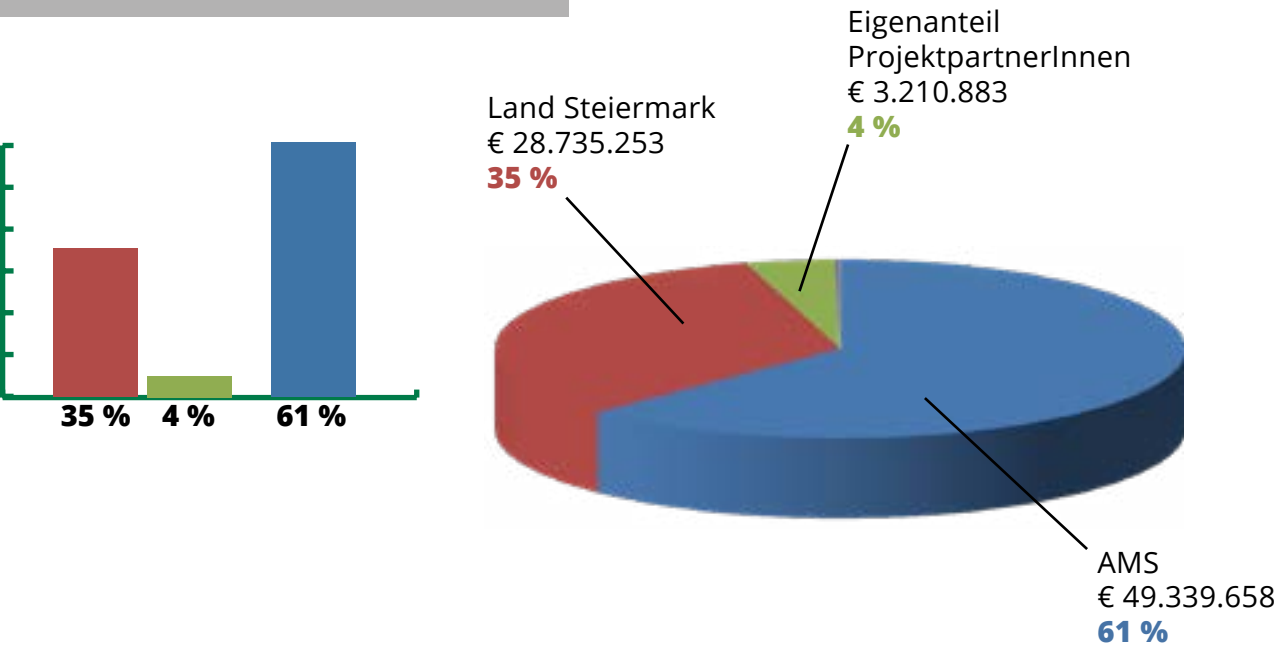
Die Corona-Krise hat deutlich gezeigt, wie wichtig es für die Lebensqualität und Gesundheit der Menschen ist, eine sinnstiftende Arbeit zu haben und sich damit den Lebensunterhalt zu verdienen. Mit Unterstützung des Projekts und neu gewonnener Motivation konnten wir wieder schöne inhaltliche Erfolge feiern: z. B. die Erweiterung der digitalen Kompetenzen, die Verleihung des Österreichischen Museumsgütesiegels an den Projektpartner Postmuseum Eisenerz und die Eröffnung eines neuen Museums, der Gerberei Salzer, ebenfalls in Eisenerz.

ZAHLEN UND FAKTEN

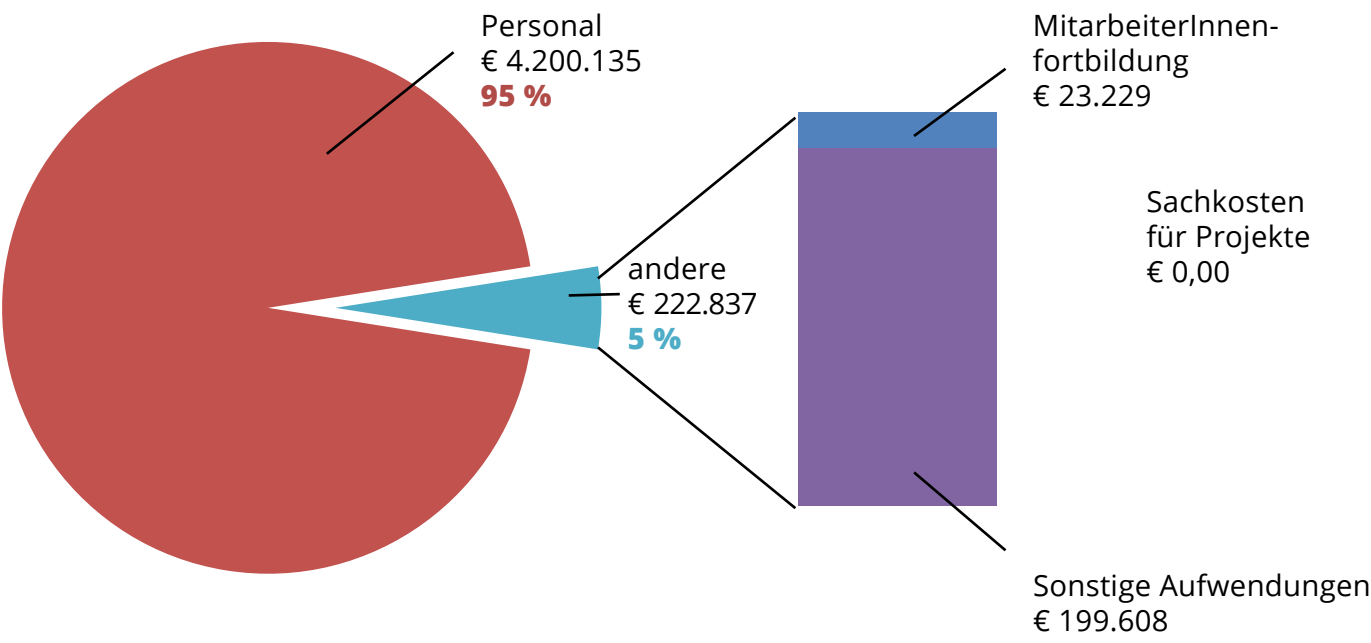
Finanzierungsstruktur
St:WUK 2020



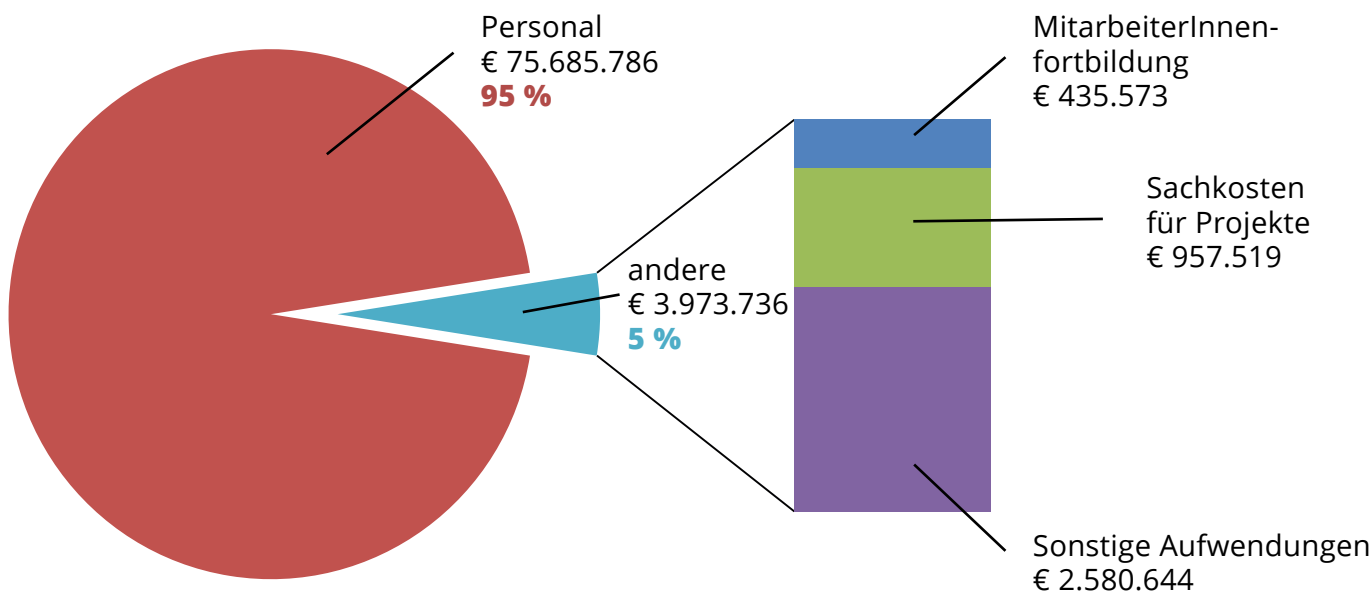
Finanzierungsstruktur St:WUK
Gesamtvolumen 1997 bis 2020



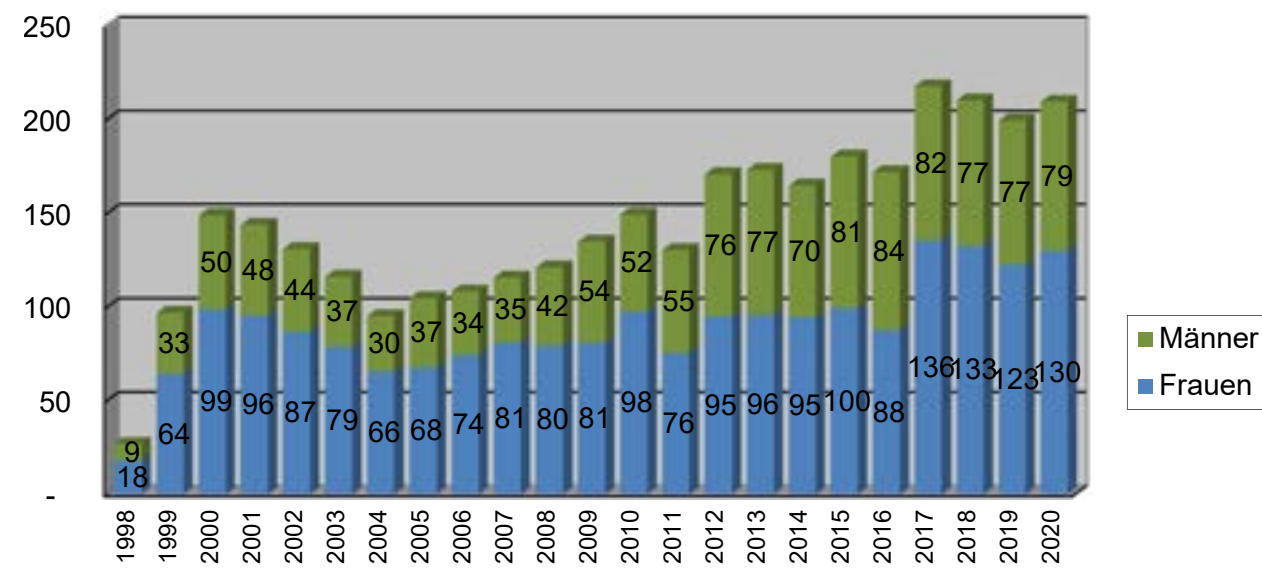
Mittelverwendung
St:WUK 2020



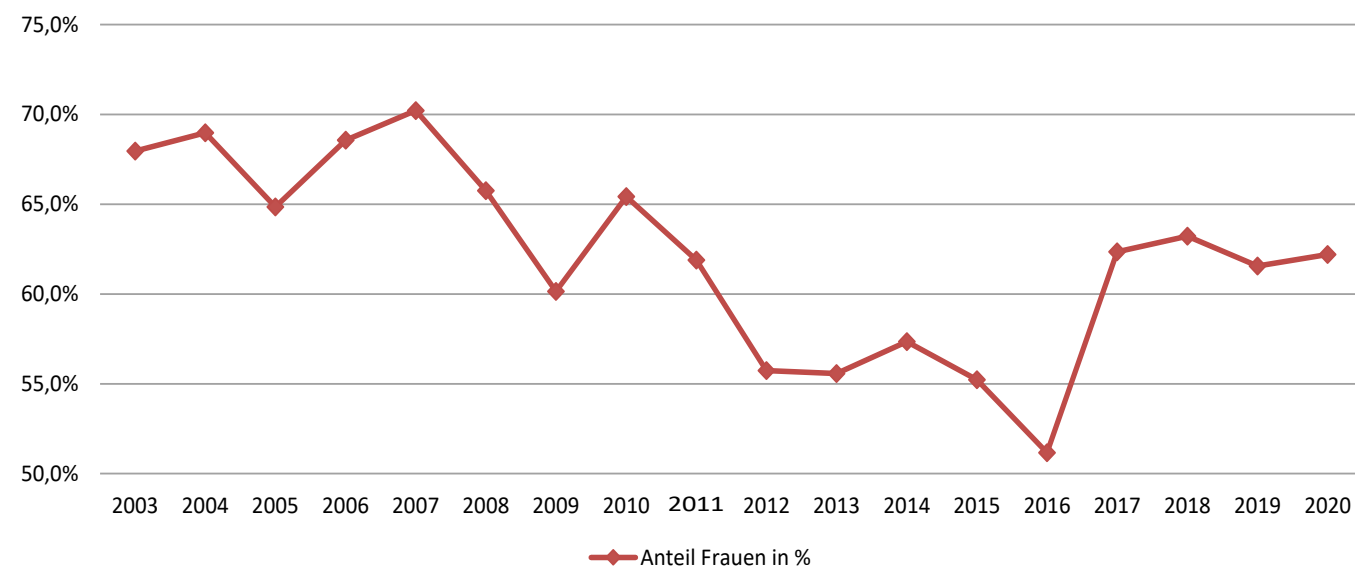
Mittelverwendung
St:WUK 1997 bis 2020



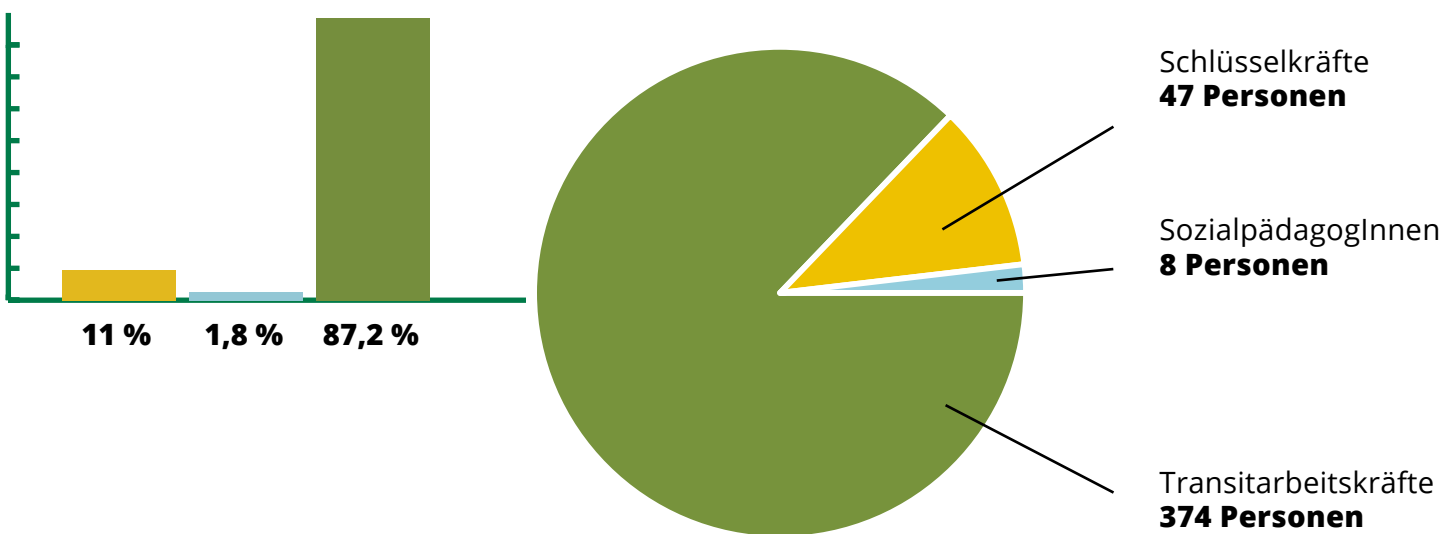
Beschäftigungsentwicklung (aktive DienstnehmerInnen)
1997 bis 2020



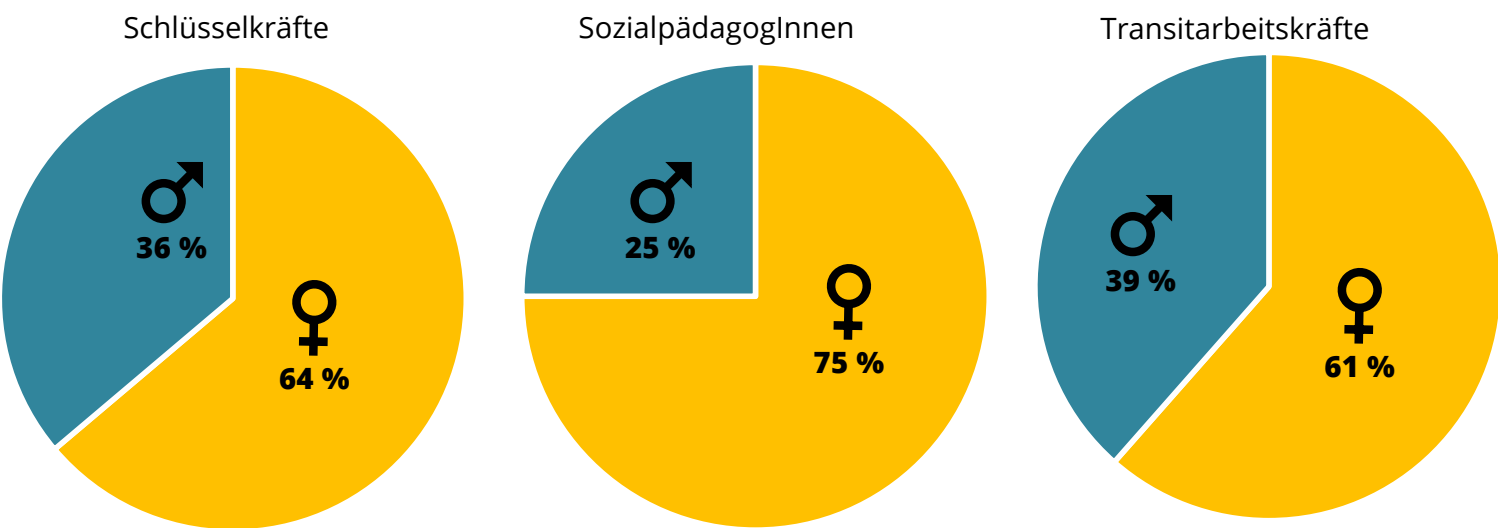
Beschäftigungsentwicklung Frauen (aktive Dienstnehmerinnen)
2003 bis 2020



MitarbeiterInnen 2020
gesamt 429 Personen



Beschäftigte in Köpfen
2020



MitarbeiterInnen gesamt (Köpfe)		Gesamt	weiblich	%	männlich	%
		429	266	62 %	163	38 %
davon	Schlüsselkräfte	47	30	64 %	17	36 %
	SozialpädagogInnen	8	6	75 %	2	25 %
	Transitarbeitskräfte	374	230	61 %	144	39 %



Steirische Wissenschafts-, Umwelt-
und Kulturprojektträger GmbH

Mit finanzieller Unterstützung des

