

St:WUK JAHRESBERICHT

Steirische Wissenschafts-,
Umwelt- und **K**ulturprojektträger 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 Projekteinhalte umzusetzen.

Berichtszeitraum und Berichtszyklus

01.01.2019 – 31.12.2019
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.

19

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 – „NIEDERSCHWELLIGE 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
	▪ KULTUR SCHAFFT ARBEIT	62
	▪ PROFESSIONALISIERUNG UND VERNETZUNG	66
	▪ stART – styrian ART	70
St:WUK	▪ ZAHLEN UND FAKTEN	74



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

Seit vielen Jahren widmet sich die St:WUK Zielgruppen, die es am Arbeitsmarkt trotz guter Entwicklung schwer haben. Gemeinsam mit dem AMS konnte das Land Steiermark somit wichtige Beschäftigungsprojekte im Bereich der Gemeinnützigkeit umsetzen. In den vergangenen Jahren konnten wir uns über eine gute Wirtschaftsentwicklung freuen. Darüber dürfen wir aber nicht jene Personen vergessen, die davon nicht profitieren konnten. Das trifft insbesondere auf Menschen zu, die auf eine lange Phase von Arbeitslosigkeit zurückblicken. Aber auch Menschen mit Behinderung tun sich schwer, einen Arbeitsplatz zu finden. Hier bietet die St:WUK die Chance zum Einstieg in die Arbeitswelt hin zu eigenem Einkommen, sinnvoller Arbeit im Dienste der Allgemeinheit und individueller Anerkennung und Wertschätzung. Mein besonderer Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihren Einsatz.

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



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

Von Wissenschaft über Natur und Umwelt bis zu Kunst, Kultur und Archäologie spannt sich thematisch der breite Bogen der Tätigkeitsfelder der St:WUK. Gemein ist allen die grundsätzliche Zielsetzung: Mit ihren gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen, etwa Älteren oder Langzeitarbeitslosen, wieder eine Teilnahme am Arbeitsprozess zu bieten und so neue Perspektiven zu eröffnen. Damit ermöglicht die St:WUK nicht nur seit vielen Jahren unzählige persönliche Erfolgsgeschichten, sondern schafft darüber hinaus auch einen wertvollen gesellschaftlichen Mehrwert für die Steiermark. Danke für Ihr großes Engagement im Jahr 2019 – weiterhin setzen wir auf eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit!

Mag.ª Christina Lind
stv. Landesgeschäftsführerin
AMS Steiermark



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

Seit vielen Jahren leistet die St:WUK auf mehreren Ebenen einen wichtigen Beitrag zu einem konstruktiven Miteinander. Die innovativen Ansätze der einzelnen Projekte tragen zum Wissenstransfer bei, nutzen kulturelle Vielfalt proaktiv und setzen Impulse im Bereich der Wissenschaft und Nachhaltigkeit. Zudem werden arbeitsmarktpolitische Ziele erreicht, was nicht nur dem Einzelnen nützt, sondern auch der steirischen Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt, werden doch Jahr für Jahr zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch „Training on the Job“ auf den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben vorbereitet. Der Pool an motivierten und praxiserprobten Arbeitskräften nimmt dadurch zu und kann von der Wirtschaft positiv genutzt werden. Dafür bedanke ich mich sehr herzlich und wünsche der St:WUK viel Erfolg für die Zukunft!

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



V. l. n. r.:

Mag. Michael Teubl, Prokurist,
Dr.ⁱⁿ Evelyn Hoffmann, Gender- und
Diversitybeauftragte,
Christian Schwarz, Geschäftsführer,
Dr.ⁱⁿ Mag.^a Monika Küttner, Controllerin,
Mag.^a (FH) Eva Wochesländer, Assistentin
der Geschäftsführung,
Mag.^a Daniela Zeschko, Medien- und
Marketingverantwortliche,
Mag. Werner Langs, Projektkoordinator

© S. Kocsar

Die St:WUK leistet mit ihren Projekten und mit ihren PartnerInnen einen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander, reagiert auf Veränderungen und sichert die Lebensqualität in der Steiermark. Dem fortwährenden Engagement der kooperierenden gemeinnützigen Vereine und Organisationen sowie dem St:WUK-Kernteam und den St:WUK-

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind zahlreiche Erfolge geschuldet. Dafür spreche ich allen einen herzlichen Dank aus!

Nach Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs kündigt sich in Österreich eine Trendumkehr an. Aktuell sind viele ÖsterreicherInnen in Arbeit, ein leichter Abwärtstrend am Arbeitsmarkt war seit Mitte des Jahres jedoch spürbar. 2019 veränderten sich die Zielgruppen: Im Vergleich zu den Vorjahren kamen deutlich mehr Personen mit vielfachen Vermittlungshemmnissen in die Projekte. Dies waren z. B. Personen mit großen

gesundheitlichen, privaten oder anders gelagerten Herausforderungen und/oder fehlenden Qualifikationen. In Kooperation mit den ProjektpartnerInnen bietet die St:WUK für diese Personen individuell abgestimmte,

befristete Arbeitsplätze als Sprungbrett in den Arbeitsmarkt an. Seit vielen Jahren zeichnet sich die St:WUK-Projekt-

landschaft durch ihre Vielfalt sowie gute Vernetzung aus, sie verfügt über viele Betätigungsfelder und über exzellente Kontakte zu Playern in den Bereichen Wissenschaft, Umwelt, Natur, Kunst, Kultur und Archäologie. Die Kontakte sowie die vielfältigen Betätigungsfelder werden den TransitmitarbeiterInnen zugänglich gemacht, wodurch eine Verbesserung ihrer beruflichen Chancen erreicht wird. Zahlreiche persönliche Erfolgsgeschichten sind so in den letzten Jahren entstanden. Wie schon im Vorjahr ist jedoch erkennbar, dass die Anforderungen an unsere KooperationspartnerInnen

und Schlüsselkräfte steigen, auch der Vermittlungsdruck nimmt bei Zielgruppen mit komplexen Herausforderungen zu. Hinsichtlich der Organisation der Beschäftigungsprojekte in diesem dynamischen Umfeld ist nicht nur viel Know-how, sondern auch Flexibilität nötig. Rahmenbedingungen, die auch 2019 Veränderungen in der Projektlandschaft nach sich ziehen.

Die ausgezeichnete Zusammenarbeit mit dem AMS, dem Land Steiermark, den ProjektpartnerInnen, dem St:WUK-Kernteam und dem St:WUK-Stammpersonal ermöglicht allerdings seit Jahren die Umsetzung der Projekte inklusive ihrer Erfolge. In diesem Sinne bedanke ich mich bei allen Beteiligten!

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

„Wir unterstützen innovative, gemeinnützige Projekte und geben Menschen Chance auf Arbeit.“





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 arbeitsmarktferne Personen, Langzeitbeschäftigungslose, 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. Gerhard RUPP

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

Betriebsrat

betriebsrat.stwuk@gmail.com

JAHRESVERGLEICH 2019 | 2018

STEIRISCHE WISSENSCHAFTS-, UMWELT- UND KULTURPROJEKTTRÄGER GMBH Angaben 2019 | 2018

VZÄ* SK*: 29,33 | 32,02
VZÄ TAK*: 103,11 | 115,81
Köpfe SK: 49 | 52
Köpfe TAK: 327 | 371

Neuzugänge: 286 | 318
Projekt absolviert 2018: 304
Vermittlungen 2018: 112 (36,84 %)
Weiterbildungen: 238 | 529

* BV: Beiratsvorsitzende/r, SK: Schlüsselkraft (inkl. ProjektleiterInnen und SozialpädagogInnen), TAK: Transitarbeitskraft, VZÄ: Vollzeitäquivalent



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.

„Wir verbinden Wissenschaft, Kunst, Kultur, Umwelt, Natur(schutz) und Archäologie mit der steirischen Bevölkerung und der Wirtschaft.“

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 Beschäftigungs-

projekte 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 Vermittlungschance 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 14 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 beschäftigt 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, 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 Gemeinwohlorientierung 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.

Erreichte Ziele

Im Jahr 2019 hat die St:WUK 371 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 Ausbildungen etc. Durch die praktische Arbeit in einem der 14 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.



20-Jahr-Feier gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt MUSIS

© MUSIS

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 2018 95 Menschen (gemessen an 304 erfolgsrelevanten TeilnehmerInnen) erfolgreich vermittelt wurden. Für das Jahr 2019 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 begleitenden 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.



Weihnachtsfeier 2019 im NOVA Air in Graz

© M. Horvath-Süntinger

Planung und Ziele

Durch das Angebot der St:WUK können aktuell 14 Projekte (inkl. NIEBE) umgesetzt werden. Trotz sinkender öffentlicher Budgets und der guten Konjunktur gilt es, die aktuell erreichte Größe zu halten, vorhandene Stammarbeitsplätze abzusichern und darüber hinaus durch flexible Angebote einen Zuwachs anzustreben. Eine große Herausforderung stellt die Anpassung an sich laufend ändernde Rahmenbedingungen durch das AMS Steiermark dar. Gleichzeitig gilt es, das unternehmensinterne Qualitätsmanagement weiter auszubauen. 2017 wurden Dr. Mag. Andreas Kristl sowie Mag.^a Daniela Zeschko zu Gesundheitsvertrauenspersonen ernannt, die nun als AnsprechpartnerInnen für alle MitarbeiterInnen da sind. Ziel ist es, die 2017 erhobene gute berufliche Gesundheit der MitarbeiterInnen in den kommenden Jahren zu erhalten und in Zukunft stetig zu steigern.

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

Einflussfaktoren: Chancen und Risiken

Die Möglichkeiten hängen stark mit den Förderungsrahmenbedingungen des AMS Steiermark zusammen. Hier wird zunehmend auf ein niederschwelliges Angebot an Arbeitsplätzen mit sich verkürzender Verweildauer gesetzt, wodurch einige Projekte der St:WUK in der Erreichung ihrer inhaltlichen Projektziele stark eingeschränkt werden.

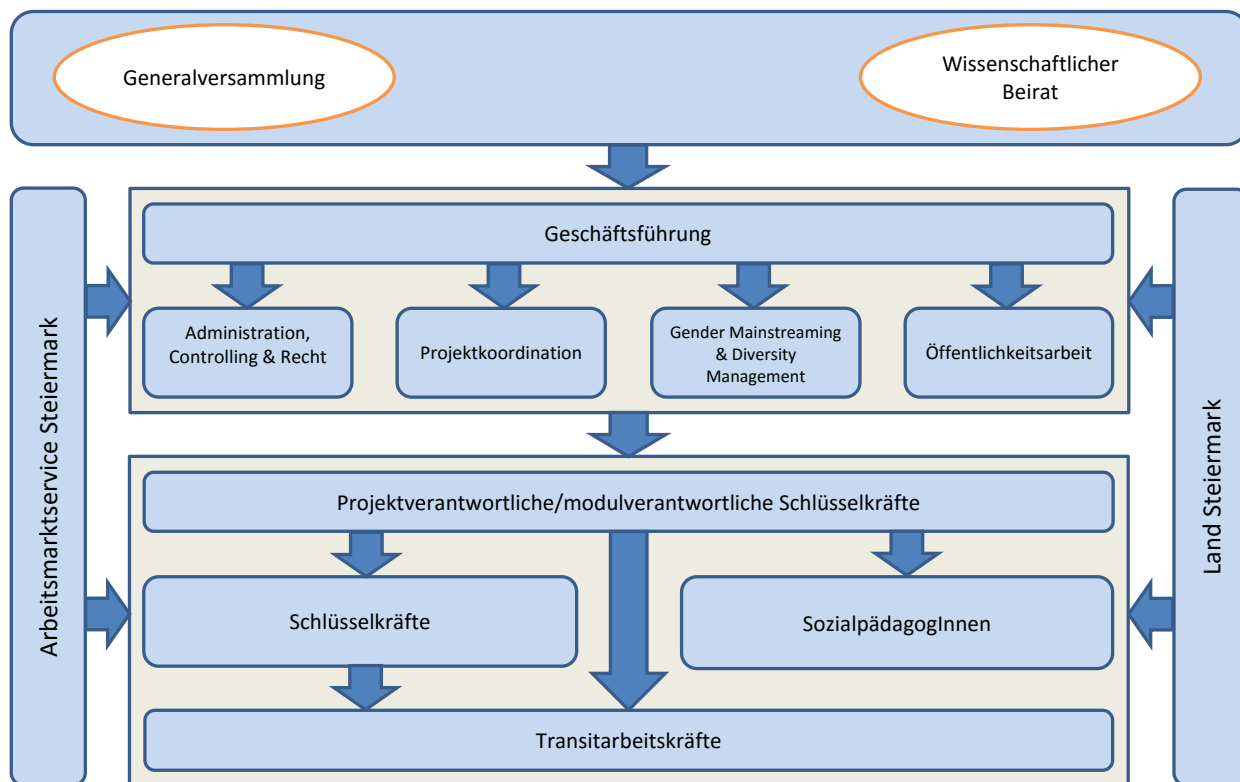
Gleichzeitig wurden in der Vergangenheit kollektivvertragliche Anpassungen bei den Gehältern

vom AMS nicht finanziert. Die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, mit vorhandenen Budgets zunehmend mehr Personen in Beschäftigung zu bringen, die multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen, führt zu einem größer werdenden Zielkonflikt mit der inhaltlichen Umsetzung bei einzelnen Projekten sowie zu einer größeren Belastung der St:WUK-StammitarbeiterInnen. Die stagnierenden Arbeitslosenzahlen bei Langzeitarbeitslosen und Älteren trotz

guter Konjunktur und global betrachtet sinkender Arbeitslosenzahlen sowie der steigende Prozentsatz an Personen mit vielfachen Vermittlungshemmnissen, die auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen sollen, bieten auch Chancen für Beschäftigungsbetriebe, die in Gesprächen mit dem Fördergeber rechtzeitig erkannt und umgesetzt werden sollen. Das durch den Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte Projekt ENTRY wurde unter dem Namen ENTRADA weitergeführt. Seit Mai 2019 wird das Folgeprojekt NIEBE umgesetzt. Es wurde die Chance ergriffen, hier weiter als Partner des Landes Steiermark und des ESF mitzuwirken.

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 St:WUK-Kernteam. Mit 1. Jänner 2019 wurden die 2011 ausgerufenen



Das Organigramm zeigt die Organisation der St:WUK

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 (allgemeinen) Schlüsselkräfte sind jedenfalls fachliche Vorgesetzte der Transitarbeitskräfte, organisatorisch jedoch nur, wenn ihnen entsprechende Befugnisse von der projektverantwortlichen Schlüssel-

kraft 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 Rechnungslegungsvorschriften des Unternehmensgesetzbuches in der geltenden Fassung angewandt. Die Gewinn- und Verlustrechnung ist in Staffelform nach dem Gesamtkostenverfahren aufgestellt. Die Gesellschaft ist als „kleine Gesellschaft“ 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 durch einen 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 neben Administrationskosten zum Großteil Personalkosten.

FINANZEN

Gewinn- und Verlustrechnung per 31.12.2019 (Währung: Euro)

	2017	2018
Sonstige betriebliche Erträge		
Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen	852,00	9.486,00
übrige	5.802.261,89	5.785.543,55
	5.803.113,89	5.785.543,55
Aufwendungen für Material	0,00	0,00
Personalaufwand		
Löhne und Gehälter	-3.405.824,27	-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	-1.193.587,57	-1.190.093,62
	-5.403.507,16	-5.352.006,90
Abschreibungen	-5.163,86	-4.564,64
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-204.521,11	-220.882,55
Betriebsergebnis	189.921,76	217.575,46
Finanzergebnis (sonstige Zinsen und ähnliche Erträge und Aufwendungen aus Finanzanlagen)	6,95	6,48
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	189.928,71	217.581,94
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	189.928,71	217.581,94
Auflösung von Kapitalrücklagen	0,00	0,00
Auflösung von Gewinnrücklagen	0,00	0,00
Zuweisung von Gewinnrücklagen	-189.928,71	-217.581,94
Jahresgewinn	0,00	0,00

vorliegende Bilanzzahlen per 31.12.2019 (Währung: Euro)

	2017	2018
AKTIVA		
A. Anlagevermögen		
I. Sachanlagen	5.105,44	3.949,62
B. Umlaufvermögen		
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	39.255,40	154.961,07
II. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten	815.694,36	993.273,96
	854.949,76	1.148.235,03
C. Rechnungsabgrenzungsposten	6.859,78	7.228,17
Summe Aktiva	866.914,98	1.159.412,82

PASSIVA	2017	2018
A. Eigenkapital		
I. Stammkapital	36.336,42	36.336,42
II. Kapitalrücklagen (nicht gebunden)	193.634,04	193.634,04
III. Gewinnrücklagen (freie Rücklagen)	312.373,19	529.955,13
	542.343,65	759.925,59
B. Rückstellungen		
Rückstellungen für Abfertigungen	153.801,31	169.279,91
sonstige Rückstellungen	104.719,02	111.745,22
	258.520,33	281.025,13
C. Verbindlichkeiten		
sonstige Verbindlichkeiten	63.099,42	60.423,15
davon aus Steuern	0,00	5,18
davon im Rahmen der sozialen Sicherheit	0,00	0,00
D. Rechnungsabgrenzungsposten	2.951,58	58.038,95
Summe Passiva	866.914,98	1.159.412,82

GENDER UND DIVERSITY

ERFOLGREICH INTEGRIEREN

Die Zeiten haben sich geändert. Das Streben nach Gleichheit und Homogenität hat eine imaginäre Norm hervorgebracht, die heute hinterfragt werden muss. Unternehmen wollen es grundsätzlich „allen“ recht machen. Aber: Wer sind heute „alle“? Diversität selbst ist ein Prinzip des Lebens. Dort, wo ein Gesamtes nachhaltig gedeihen und sich entwickeln soll, herrscht Vielfalt. Die Einbeziehung von Vielfalt bringt in einem Unternehmen klare Vorteile wie z. B. gesteigerte Verteilungsgerechtigkeit durch die Einbeziehung von Personen, die bislang nicht oder nur eingeschränkt wahrgenommen wurden. Die Gleichstellung der Geschlechter hat sich in den letzten 15 bis 20 Jahren zum Besseren verändert. Frauen sind so gut ausgebildet und berufstätig wie nie zuvor, dennoch kann von faktischer Gleichstellung z. B. in Bezug auf Verdienst noch immer nicht gesprochen werden. Die St:WUK hat eine G&D-Strategie festgelegt, die im Wesentlichen auf zwei Säulen aufbaut: Einerseits mögliche Benachteiligungen, Ungleichheiten sowie Diskriminierungen vorbeugend verhindern bzw. abzubauen und andererseits die Entwicklungsmöglichkeiten aller MitarbeiterInnen in ihrer Vielfalt für die persönliche Kompetenzentwicklung, das Arbeitsumfeld und die Teilhabe und Kommunikationsfähigkeit innerhalb der St:WUK und in den einzelnen Projekten zu optimieren. In den kooperierenden Vereinen der St:WUK ist die Beschäftigung von Menschen aus verschiedenen Alters-

bzw. Gesellschaftsgruppen und Kulturen Realität; die Integration in den Arbeitsmarkt eine der Schlüsselfragen für das Gelingen unserer gesellschaftlichen Zukunft.

Es werden zwei ausgewählte Berichte der Projektpartner (kooperierende Vereine) der St:WUK aus ihrer gelebten Praxis vorgestellt. Die Themen sind „G&D-Umsetzung im Bereich der niederschweligen Beschäftigung in den steirischen Regionen (NIEBE)“ und „Lernen in der Natur unter dem G&D-Aspekt“.

Projekt NIEBE Gender und Diversity verfasst vom Projekt „ASIST – Archäologisch soziale Initiative“

MitarbeiterInnen des Projekts NIEBE wurden bei archäologischen Maßnahmen von ASIST an unterschiedlichen Orten eingesetzt. In Retznei standen Arbeiten beim Dachboden ausbau des Museums oder die Fundreinigung im Fokus. Alle Arbeiten wurden von Fachkräften begleitet, die in einem regelmäßigen Austausch mit den ProjektteilnehmerInnen standen. Die praktische Umsetzung von G&D-Management-Maßnahmen im betrieblichen Umfeld ist mit mehrfachen Hindernissen behaftet. Eine Herausforderung ist der geringe Frauenanteil bei den KandidatInnen (speziell im Bezirk Leibnitz). Der Anteil von TeilnehmerInnen mit

körperlichen Einschränkungen/Behinderungen ist im Jahr 2019 deutlich gestiegen. Ein Grund dafür könnte in der Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen wie MeinRat gesehen werden, die Personen mit multidimensionalen Problemen betreuen. Ein Problem bei mehreren TeilnehmerInnen war schon bei einer geringfügigen Beschäftigung die Streichung bzw. Kürzung von Sozialleistungen, wie der Rezeptgebührenbefreiung (für TeilnehmerInnen mit Dauermedikation ist das ein Grund, die Stelle abzulehnen) oder der Wohnbeihilfe. Dadurch

werden die Motivation zu arbeiten und die Chance für einen Wiedereinstieg definitiv gehemmt. Innerhalb der Arbeiten von ASIST werden den ProjektteilnehmerInnen die Aufgaben – soweit möglich – den persönlichen Interessen entsprechend zugeteilt, sodass die Motivation und die Freude an der Arbeit gefördert werden. Die Personen können nach persönlichen Gesprächen in den meisten Fällen im Projekt eine Arbeit finden, die nah an ihren Vorstellungen liegt. Eine Durchmischung der Arbeitsgruppen (geschlechts-, herkunfts- und altersbezogen) ist eine erfolgreiche Strategie, die einen kompetenten Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt auf verschiedenen Ebenen fördert. Die Stärkung der persönlichen Kompetenzen wird durch die Teilnahme an von ASIST organisierten Fortbildungsmaßnahmen, Workshops und Seminaren erzielt. Im Jahr 2019 nah-

„Diversität ist ein Prinzip des Lebens!“



LERN-Gang

© Steirische Naturparkregionen



Workshop mit MitarbeiterInnen

© ASIST

men die TeilnehmerInnen zusammen mit MitarbeiterInnen des Beschäftigungsprojekts an Veranstaltungen zu Themen wie Energieberatung, einem Lehrgang mit Besichtigung in Graz oder einem Orientierungsworkshop in der Südsteiermark teil. Persönliche Gespräche mit Schwerpunkt der Orientierung am Arbeitsmarkt, Interessen- und Stellensuche waren ebenso ein Bestandteil der Arbeit, durch die die ProjektteilnehmerInnen gefördert werden und bei der sie generell auch Kompetenzen für ihre zukünftigen Tätigkeiten erhalten.

Lernen in der Natur unter dem G&D-Aspekt

Projekt „Steirische Naturparkregionen“

Aufgrund unserer Verschiedenartigkeit betrachtet jede und jeder von uns die Dinge aus ihrem/seinem persönlichen Blickwinkel. Persönliche Erfahrungen und die eigene (Lebens-) Geschichte führen uns zu unserer individuellen Sichtweise, welche ja unsere Einzigartigkeit ausmacht. Manchmal passiert es, dass wir unsere Orientierung verlieren; dann ist es hilfreich, Unterstützung zu bekommen. Wo sollte man mehr Raum dafür bekommen als in der Natur? Aus diesem Grund gibt es für unsere MitarbeiterInnen jährlich einen LERN-Gang, bei dem Uwe Grinzinger

als Natur- und Landschaftsvermittler sowie Outdoorexperte dabei hilft, die Orientierung nicht zu verlieren. Das gemeinsame Ziel zu erreichen, ist eine wahre Herausforderung für die Gruppe: Geht es nach rechts oder links, oder doch besser nach Westen oder Osten? Wie halte ich die Karte richtig? Und was sind die vielen Striche auf der Karte, noch dazu verschiedenfarbig? Auf einer abwechslungsreichen und spannenden Schnitzeljagd finden wir während einer Wanderung sieben „Schätze“ in Form von Leckereien. Hilfsmittel sind: Karten und blumige Wegbeschreibungen. So erleben wir auf unterhaltsame und gruppendynamische Weise das Thema Orientierung. Um die Schätze auch wirklich zu finden, sind Teamwork, genaues Lesen und Interpretieren des Textes gefragt. Ein Beispiel: „... nun geht es längere Zeit bergauf. Woran kannst du das auf der Landkarte entdecken? Wir treten aus dem kleinen Waldstück heraus. Von oben beobachten uns wollige Vierbeiner dabei, wie wir eine Straßenverzweigung nach links (Nordwesten) einfach ignorieren. Bevor der Fahrweg mit Rechtsdrall die weiße Landkartenfläche verlässt, lohnt es sich, die paar liegenden Festmeter Holz näher zu untersuchen. Dort findet sich nämlich Hinweis Nr.3 ... Die grüne Linie bedeutet, wir stehen im Wald, die braunen Linien

stellen Höhenmeter dar, die Punkte sind die Häuser ... jetzt die Karte drehen! Wo ist Osten? Bekanntlich da, wo die Sonne aufgeht ... also wohl hier; nun stehen wir an einem Bach, aha, das ist auf der Karte natürlich blau eingezeichnet, wir befinden uns jetzt also ... hier ... oder doch da?? Nachdem wir uns nach der Schnitzeljagd auf der als mehr als 300 Jahre alten Wachlingerhütte auf der Alm mit den für die Region berühmten Steirerkrapfen gestärkt haben um dann bergab Gelerntes und Gegessenes zu verdauen, können wir schlussendlich auch noch einmal ein Resümee ziehen, mit der Erkenntnis, dass das Erlebte auf der Wanderung für die eigene Umsetzung im Berufsleben sehr hilfreich ist: Nach einer guten Vorbereitung sollten wir wissen, wo wir stehen, wohin wir überhaupt wollen und wie wir dorthin kommen.

Dann machen wir einmal den ersten Schritt, der ja erfahrungsgemäß der wichtigste ist – nur stehen bleiben dürfen wir nach diesem nicht. In der ständigen Überprüfung bleiben wir in Kommunikation, wir müssen es ja nicht alleine schaffen ...“

Ein herzliches Dankeschön an Uwe Grinzinger, der uns immer wieder sensibilisiert, den einen oder anderen Weg aus der Orientierungslosigkeit zu finden.

DER BETRIEBSRAT

Aufgaben des Betriebsrates

- verhandelt Betriebsvereinbarungen (BV) und sorgt für die Einhaltung der Kollektivverträge 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 2019

- Info und Beratung zum Arbeitsrecht
- Betriebsratswahl und Betriebsversammlungen
- Mitarbeit an der St:WUK- Organisationsentwicklung
- Stellungnahmen zu inhaltlichen und organisatorischen Veränderungen und Anpassungen
- regelmäßige Quartalsbesprechungen mit der Geschäftsführung
- Beratung von MitarbeiterInnen
- „Kulturpass – Hunger auf Kunst und Kultur“ für TransitmitarbeiterInnen

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

Das St:WUK-Betriebsratsteam 2014 – 2019

(in alphabetischer Reihenfolge)

Gudrun Diestler, seit 2008 bei der St:WUK; Schlüsselkraft bei KiG! im Projekt „Kultur schafft Arbeit“ sowie Sozialpädagogin im Projekt „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“ und Betriebsratsmitglied seit 2008 (mit Unterbrechung wegen Karenz)

Andreas Kristl (stellvertretender Vorsitzender) leitet seit Mai 2000 das St:WUK-Projekt „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“; er ist Biologe sowie Natur- und Landschaftsführer und seit 2008 Betriebsratsmitglied

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

Bettina Mitter (Betriebsratsvorsitzende), seit 2008 bei der St:WUK; Schlüsselkraft bei uniT und seit 2012 Betriebs-

ratsmitglied

Bernhard Schrettle, seit 2007 bei der St:WUK; Projekt-/Vereinsleitung ASIST – Archäologisch Soziale Initiative Steiermark und geschäftsführender Vereinsobmann

Für Fragen und Anliegen unserer KollegInnen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung!

Das St:WUK-Betriebsratsteam 2019 – 2024

(in alphabetischer Reihenfolge)

Gudrun Diestler, seit 2008 bei der St:WUK; Sozialpädagogin im Projekt „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“ und „Kulturpark Hengist“ und Betriebsratsmitglied seit 2008 (mit Unterbrechung wegen Karenz)

Andreas Kristl (stellvertretender Vorsitzender) leitet seit Mai 2000 das St:WUK-Projekt „Arbeitsplätze für steirische Naturparkregionen“; er ist Biologe sowie Natur- und Landschaftsführer und seit 2008 Betriebsratsmitglied

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

Bettina Mitter (Betriebsratsvorsitzende), seit 2008 bei der St:WUK; Schlüsselkraft bei uniT, seit 2012 Betriebsratsmitglied

Christoph Gutjahr, seit 2007 bei der St:WUK; Projektleitung Kulturpark Hengist, seit 2019 Betriebsratsmitglied

Daniela Zeschko, seit 2006 bei der St:WUK; Projektleitung Natur.Werk. Stadt, Betriebsratsmitglied 2008 - 2012 und wieder im Betriebsrat seit 2019

Kontakt:

betriebsrat.stwuk@gmail.com
Andreas Kristl: 0676/7294626

PROJEKT: NIEBE

„NIEDERSCHWELIGE BESCHÄFTIGUNG IN DEN STEIRISCHEN REGIONEN“

Die St:WUK-Projekte „stART – styrian ART“, „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 „stART – styrian ART“, „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, Neophyten-

bekämpfung, Naturparkbetreuung und -management, Museums- und Ausstellungsbetreuung, Betreuung von Projekten und BesucherInnenzentren, Öffentlichkeitsarbeit, Büroorganisation, Natur- und Landschaftsführungen, Betreuung von wissenschaftlichen und Naturpark-Projekten

Projektspezifische Indikatoren

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

Erlebnisweges „Via natura“ im Naturpark Zirbitzkogel-Grebenzen
• > 500 Arbeitstage in der Betreuung von BesucherInnen

Erreichte Personen

Palfauer Wasserlochklamm: 29.800
Naturparkhaus Schloss Großsölk: 3.050
GeoWerkstatt in Gams: 1.100
Nothklamm: 2.600

Trägerverein

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

JAHRESVERGLEICH 2019 | 2018

PROJEKT NATURPARKREGIONEN Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 10,79 | 11
VZÄ SK*: 2,74 | 2,9
Köpfe TAK: 29 | 30
Köpfe SK: 4 | 4

Neuzugänge: 28 | 27
Projekt absolviert: 21 | 29
Vermittlungen 2018: 17 (58,6 %)
Weiterbildungen: 38 | 62

TRÄGERVEREIN VERBAND DER NATURPARKE ÖSTERREICHS OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

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

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

Dukatenfalter (*Lycaena virgaureae*)

© A. Kristl



Teamarbeit ist gefragt

© A. Kristl

Die gesellschaftliche Herausforderung

Für die Zukunft von ländlichen Regionen sind die Schaffung von zukunftsorientierten, zusätzlichen Arbeitsplätzen und die damit verbundene Verhinderung der Abwanderung von existenzieller Bedeutung. Hier setzt das vom Verband der Naturparke Österreichs 1999 initiierte Projekt an. Ziele sind: die Schaffung neuer und die Sicherung vorhandener Arbeitsplätze in den Bereichen Landwirtschaft, sanfter Tourismus und Gewerbe in den sieben steirischen Naturparkregionen sowie die Erhaltung und die nachhaltige Entwicklung von ökologisch intakten Kulturlandschaften. Naturparke sind „Mehrwert-Landschaften“ – sie sind Lebens-, Erholungs- und Bildungsraum für Menschen und bieten einzigartige Naturräume mit jahrhundertealten, traditionell genutzten landwirtschaftlichen Flächen, mit besonderen „Naturpark-Spezialitäten“ und einem hohen Maß an Biodiversität.

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 Naturparks grundsätzlich sehr groß ist.

Unser Lösungsansatz

Es zeigte sich, dass die einzelnen Naturparke nicht über die nötigen finanziellen Ressourcen verfügen, die es ihnen ermöglichen würden, ihre Personalvorstellungen in die Realität umzusetzen. Gerade dieser Mangel an MitarbeiterInnen machte es auf der Ebene der Naturparke generell sehr schwierig bis unmöglich, Projekte und Initiativen zu realisieren, die für die regionale Entwicklung wesentlich wären.

Infolgedessen erschien es 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 an, das am 1. Mai 2000 in sein erstes Projektjahr startete.

Leistungen:

- Allgemeine Kulturlandschaftspflege, Pflege und Erhaltung von traditionellen Kulturlandschaften (z. B. Almen, Trockenwiesen, Streuobstwiesen etc.) und Landschaftselementen
- 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 Naturparken
- Bereitstellung von attraktiven Erholungsräumen
- Herstellung und Wartung von Infrastruktureinrichtungen
- 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, NaturLeseMuseum im Naturpark Zirbitzkogel-Grebenzen)
- Betreuung von Ausstellungen zum Thema Natur („Georama“, „Natura mirabilis“, „NaturLeseMuseum“)
- Betreuung von wissenschaftlichen Projekten
- Mitarbeit in den einzelnen Naturparkbüros und -zentren
- Mitarbeit im Naturparkmanagement und Öffentlichkeitsarbeit

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 2019 im Bereich der

Erhaltung der Biodiversität gesetzt wurde. Diese Umsetzung eröffnet Menschen aus den Naturparken 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

Sämtliche Vorhaben in der Landschaftspflege konnten umgesetzt werden: Zehn NaturparkpflegerInnen waren insgesamt 1.000 Arbeitstage für die Pflege der Kulturlandschaften im Einsatz.

Dank eines neuen Begehungskonzeptes entlang der Nothklamm und unter Einbindung des neuen GeoZentrums, mit der Krauss-Höhle

konnten 2019 zahlreiche BesucherInnen angelockt werden, obwohl die Nothklamm, aufgrund massiver Schäden durch die Schneemassen des letzten Winters erst im Juli be-

gebar war.

Die Palfauer Wasserlochklamm konnte 2019 mit 29.800 BesucherInnen einen neuen Rekord verzeichnen.

Die Ausstellung „NaturLeseMuseum“ im Naturpark Zirbitzkogel-Grebenzen war 2019 erstmals durchgängig besuchbar und begeisterte zahlreiche Kinder und Familien.

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 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

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

Dukatenfalter (*Lycaena virgaureae*)

© P. Reinthaler

Kuckucks-Lichtnelke (*Lychnis flos-cuculi*)

© A. Kristl

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

Unsere projektinterne Weiterbildungsreihe, der LERN-Gang, hat sich einmal mehr als wichtige Basis der Vermittlungsarbeit erwiesen, wo wichtige Weichenstellungen erfolgen, wenn es um die berufliche Zukunft der MitarbeiterInnen geht. Aus diesem Grund wird diese Seminarreihe auch weitergeführt und laufend den aktuellen Bedürfnissen unserer Mit-

arbeiterInnen angepasst.

Beispiel: Frau Y. ist Alleinerzieherin, hat vier Kindern und möchte sehr gern arbeiten. Aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten in ihrer Region kann sie nur vormittags arbeiten. Daraus ergibt sich, dass nicht mehr alle eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Mit Hilfe des über viele Jahre hinweg aufgebauten Netzwerks ist es dem Projekt gelungen, einen Teilzeitjob in der Nachbargemeinde zu finden. Die fixen Arbeitszeiten am Vormittag ermöglichen es nun, dass Frau Y. einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt nachgeht.

Erkenntnisse

Es hat sich gezeigt, dass eine Vermittlung der MitarbeiterInnen nicht immer einfach bewerkstelligt werden kann. Vermittlungshemmnisse wie das Alter, persönliche Probleme, fehlende Berufsausbildung, gesundheitliche Einschränkungen kommen zuneh-

mend in Kombination bei den MitarbeiterInnen vor. So ist gerade die Vermittlung von älteren Personen in den ersten Arbeitsmarkt enorm schwierig. Eine geplante Begleitung bis zum Ruhestand („Pensionstransitarbeitskräfte“) wäre aus Sicht des Projekts in Einzelfällen zu überlegen. Heuer waren 19 von insgesamt 27 MitarbeiterInnen (70,4 %) älter als 50 Jahre. Um WiedereinsteigerInnen für die Mitarbeit im Projekt anzusprechen, werden auch in Zukunft gezielt Teilzeitjobs (mit hoher Flexibilität) angeboten. Personen mit Kinderbetreuungsverpflichtungen wird so ermöglicht, ins Berufsleben zurückzukehren. Schwierig ist nach wie vor die Weitervermittlung von gut qualifizierten Personen mit Kinderbetreuungsverpflichtungen (besonders im Bürobereich), da in einzelnen Regionen für diese Personengruppe keine entsprechenden Teilzeitjobs vorhanden bzw. entsprechende Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht gegeben sind.

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*)
Trummer Friederike

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 2019 | 2018

Die Zahlen des Projekts AU(S)BLICHE GOSDORF verstehen sich 2018 und 2019 inkl. ENTRADA/NIEBE und einem Eigenanteil von 0,1 VZÄ SK

PROJEKT AU(S)BLICHE GOSDORF Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: **12,31 | 16,7**
VZÄ SK*: **3 | 4,2**
Köpfe TAK: **33 | 39**
Köpfe SK: **4 | 7**

Neuzugänge: **29 | 34**
Projekt absolviert: **29 | 34**
Vermittlungen 2018: **11 (32,4%)**
Weiterbildungen: **18 | 3**

TRÄGERVEREIN ENERGIEAGENTUR WESTSTEIERMARK OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

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



Gartenführung

© eaw



Bild oben: Herstellung von Produkten



Bild unten: Besuch von einer Klimaschule

© 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. Daher ist es notwendig, dass die Klima- und Energiestrategie Steiermark 2030 mittels eines breit angelegten Beteiligungsprozesses über die Abteilungsgrenzen hinweg gemeinsam erarbeitet wird (Quelle: Land Steiermark A15 Energie, Wohnbau, Technik – KESS2030). Im Rahmen der „Ich tu's“ – Initiative des Landes Steiermark werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt. Energie- und Stromkostenberatungen für einkommensschwache Haushalte werden seit mehreren Jahren im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt „Au(s)blicke“ umgesetzt, das zudem Projektpartner der Klima- und Energiemodellregion „Grünes Band Südsteiermark“ ist.

Unser Lösungsansatz

Das Projekt „Au(s)blicke 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!

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. Das weite Gelände und das vielfältige Angebot an Dienstleistungen sind auf die TransitarbeiterInnen vor Ort und auf alle Zielgruppen abgestimmt, welche die Angebote im Klimaschutzgarten und im Au(s)blickehaus direkt nutzen.

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 einkommensschwache 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 wurde mit der Silbernadel im Rahmen der Flora19 honoriert. „Natur im Garten“ zeichnete die individuellen

Gartenführungen, die von Mai bis Oktober stattfanden, aus. Sie sind ein aktiver Beitrag zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung.

Es wurden Projekte im Bereich Klimaschutz, Klimawandelanpassung, invasive Neophyten und Biodiversität umgesetzt: bspw. internationale Baumgespräche, Zusammenarbeit und Wissensaustausch sowie -transfer mit Vereinen und Verbän-

„Heute handeln und alle Kräfte bündeln im Sinne des Klimaschutzes.“



Neophytenmanagement in Mureck

© eaw

den 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. Einerseits wurde durch die Verteilung von 800 Gewürz- und Heilkräutern im Klimaschutzgarten an die Murecker Bevölkerung ein aktiver Beitrag zum Schutz der Artenvielfalt in Form von Bewusstseinsbildung gesetzt, andererseits besuchten Klimaschutzschulen den Klimaschutzgarten und informierten sich über die Gestaltung von eigenen Schulgärten.

Vermittlungsarbeit

Durch das Reaktivieren und Stärken von Kompetenzen wurden die MitarbeiterInnen motiviert, sich beruflich zu orientieren, eine realistische Zukunftsperspektive zu erarbeiten,



Baumschnittarbeiten

© eaw

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 M. ist 52 Jahre alt, verwitwet und hat einen im Ausland lebenden Sohn. Im Arbeitsprozess wurde sie durch laufende sozialpädagogische Begleitung stabilisiert und durch gezielte Förderung zu einer selbstständigeren Arbeitsweise motiviert. Das Besprechen der gesundheitlichen Situation sowie die Analyse und Entwicklung von Perspektiven und entsprechenden Maßnahmen halfen dabei, eine umfassende Unterstützung sicherzustellen. Zudem wurde eine Abklärung des Pensionsstatus sowie der finanziellen Situation durchgeführt. Frau M. wurde auch bei der Anerkennung einer Behinderung begleitet.

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

Das Haus der Energie, der Stadtgarten Deutschlandsberg und der Waldgarten Schwanberg thematisieren die Erhaltung der Biodiversität durch Bewusstseinsbildung und zeigen die Herausforderungen des Klimawandels und der Klimaanpassung auf. Sie verstehen sich als Orte der Begegnung, der Kommunikation und der Bewusstseinsbildung für das komplexe Thema Strom und Energie. Schwerpunkte sind Energie- und Stromkostenberatungen für einkommensschwache Haushalte, die Klimawandelanpassungsstrategie des Landes Steiermark, die Haltbarmachung und Verwertung von Lebensmitteln sowie Wissenserhalt und -vermittlung sowie die Zurverfügungstellung von neutraler Information im Bereich Energie.

Adresse

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

Schlüsselkräfte

Gerald Brandstätter
Wolfgang Ganser (NIEBE*)
Angela Kremser (SP*)
Hans Lesar (SK*)
Mag.^a Sandra Pichler
Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas (PL*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Handwerkliche Hilfstätigkeiten,
Fertigung von Holzprodukten und
Solarspielzeug, Holz- und Forstar-
beit, Reinigungstätigkeiten, Grün-
raumpflege, Transporte

Projektspezifische Indikatoren

- Anlage und Pflege des Stadtgartens Deutschlandsberg (ca. 1.000 Pflanzungen, ca. 40 kg Ernte von Gemüse, Obst und Kräutern)
- Herstellung eigener Produkte (200 Stück SUNNY© Holzspielzeug)
- 308 Dienstleistungen (Grünraumpflege, Reinigung, div. Hilfstätigkeiten)

Erreichte Personen

BesucherInnen: 1.500
Veranstaltungen: 5
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 2019 | 2018

Die Zahlen des Projekts HAUS DER ENERGIE verstehen sich 2018 und 2019 inkl. ENTRADA/NIEBE und einem Eigenanteil von 0,09 VZÄ SK

PROJEKT HAUS DER ENERGIE Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 12,2 | 13,8
VZÄ SK*: 3,3 | 3,8
Köpfe TAK: 31 | 37
Köpfe SK: 7 | 7

Neuzugänge: 27 | 32
Projekt absolviert: 22 | 27
Vermittlungen 2018: 5 (18,5%)
Weiterbildungen: 18 | 17

TRÄGERVEREIN ENERGIEAGENTUR WESTSTEIERMARK OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

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

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



Hochbeetbau

© eaw



Kinder besuchen den Stadtgarten

© eaw

Die gesellschaftliche Herausforderung

Es gilt die Klimawandelanpassungsstrategie Steiermark 2050 umzusetzen. Der komplexe Begriff Energie muss für die Menschen erlebbar gemacht werden. Es braucht dazu einen Treffpunkt, um die verschiedensten Anliegen zum Thema Energie, Strom, Biodiversität, Klimaschutz etc. zu diskutieren und Informationen diesbezüglich weiterzugeben. Bewusstseinsbildung muss dabei niederschwellig angeboten werden, da die Folgen des Klimawandels alle gleich betreffen werden. Ganz wichtig sind dabei praktische Hilfestellungen und für alle lesbare Lösungsansätze. Der Umgang mit dem Klimawandel und den nötigen Anpassungen erfordern ein Umdenken in der ganzen Gesellschaft. Es bedarf eines möglichst niederschwelligen Bildungsangebots, damit auch bildungsferne Menschen partizipieren können.

Bisherige Lösungsansätze

Seit Beginn des Projekts wird darauf gesetzt, auf Vorhandenem aufzubauen, „Altes“ zu nutzen und die eigene Kreativität und Phantasie unserer MitarbeiterInnen zu fördern. Der sorgsame Umgang mit allen Ressourcen im Haus dient vor allem der Bewusstseinsbildung für unsere Transitarbeitskräfte, unsere BesucherInnen, KundInnen und auch Schüler- und LehrerInnen. Im Aufzeigen einfacher Lösungen und Möglichkeiten, die jede und jeder ganz einfach umsetzen kann, fokussieren wir uns auf die Bedeutung der Herausforderungen, die auf jede Einzelne und jeden Einzelnen von uns zukommen. Durch das Anbieten von einfachen Handlungsanleitungen werden alle Beteiligten dazu ermächtigt, selbst einen aktiven Beitrag zu leisten.

Unser Lösungsansatz

Haus der Energie: Empowerment durch Energieberatung für einkommensschwache Haushalte. Bewusstseinsbildende Maßnahmen und Schulungen in den Bereichen Energie, Biologie, Gartenbau, Neophytenmanagement, Ernte und Produktherstellung zur Förderung der Kompetenzen von MitarbeiterInnen. Stadtgarten Deutschlandsberg: Eigene Bereiche und die Weitergabe von Informationen an Interessierte dienen dem Erhalt der Artenvielfalt, dem Genuss (Naschgarten) sowie der Unterstützung des Projekts durch den Erlös aus dem Verkauf von Gemüse und Kräutern. Waldgarten Schwanberg: Ökologische Waldpflege fördert Biodiversität, pflegt den Boden und leistet vor allem bei den MitarbeiterInnen einen Beitrag zur Bewusstseinsbildung. Die Bedeutung des Waldes für das Klima wird vermittelt.

Leistungen:

- Renovierung und Sanierung des Hauses der Energie nach ökologischen Kriterien
- Gestaltung, Anbau und Pflege des rund 3.000 m² großen Stadtgartens Deutschlandsberg
- Herstellung und Verkauf von eigenen Produkten wie z. B.: SUNNY© – bewegendes solares Spielerlebnis
- Energie- und Stromkostenberatungen für einkommensschwache Haushalte
- Ökologische Bewirtschaftung eines 1,2 ha großen Mischwalds zur Bewusstseinsbildung
- Dienstleistungen – Hilfstätigkeiten verschiedenster Art
- Schulprojekte – Kasperltheater, Bau von Solarkollektoren, Thermografie
- Theoretische und praktische Unterrichtseinheiten – Klimawandel, Klimaschutz
- Veranstaltungen, Vorträge, Seminare und Gartenführungen zu den Themen ökologischer und nachhaltiger Gemüseanbau, erneuerbare Energie und Klimaschutz
- Internationale Kommunikation des Konzepts „Klimabotschafter“: Natur als Veranstaltungsort
- Grenzübergreifende Öffentlichkeitsarbeit: Radio Agora (SLO) berichtete ausführlich über den Stadtgarten als Ort, an dem Citizen Science stattfindet.
- Nominierung zum Regionalitätspreis für die Weststeiermark in der WOCHE Deutschlandsberg mit dem Ergebnis, einer der 10 Finalisten von Deutschlandsberger Unternehmen zu sein.
- Aufnahme in das PR-Handbuch des Klima- und Energiefonds als Vorbildfunktion für Bewusstseinsbildung zum Thema Klimaschutz und Klimawandelanpassung – „Natur als Veranstaltungsort“.

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

Der Stadtgarten Deutschlandsberg wurde seiner Rolle als „Klimabotschafter“ mehr als gerecht. Zahlreiche BesucherInnen nutzten ihn als Begegnungsraum und als Anlaufstelle für Fragen und Informationen sowie als Vorbild für den eigenen Garten. Vermehrt werden Führungen durch den Stadtgarten angefragt (Reisegruppen und Ausflugsfahrten, die in Deutschlandsberg Halt machen). Es wurden Bildungsveranstaltungen zum Thema invasive Neophyten für vier Klassen der VS Frauental durchgeführt. Die botanischen Highlights fanden großen Anklang, und unsere Gemüseraritäten und Wintersalate erfreuen sich großer Beliebtheit bei den BesucherInnen. Eigene Produkte, die in unserem „Schatzhaus“ angeboten werden, ziehen nach wie vor viele Gäste an. Die Dienstleistungen sind

„Wir sind mit dem Haus der Energie Klimabotschafter!“

nach wie vor ein wichtiger Bestandteil des Projekts einerseits unerlässlich für die Eigenerwirtschaftung und andererseits dienen sie der fachlichen Qualifizierung der TransitmitarbeiterInnen.

Erreichte Wirkungen

- Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit diversen PartnerInnen
- Energie- und Stromkostenberatungen für MitarbeiterInnen
- Bewusstseinsbildender Unterricht (Themen: Klimaschutz, Klimawandelanpassung und erneuerbare Energie, Mobilität, ressourcenschonender Lebensstil, klimabewusstes Einkaufen und Kochen)
- TransitmitarbeiterInnen wirken als MultiplikatorInnen in ihrem Umfeld
- Praktische Umsetzung des Gelernten: sorgsamer Umgang mit Lebensmitteln, zweckmäßige Lagerung, Verwertung z. B. Einkochen



Der Wintersalat wird gesetzt.

© eaw



Die Monarda wird geerntet.

© eaw

- je nach saisonalem Angebot: frisch gekochtes Mittagessen für die MitarbeiterInnen im Haus
- Breitenwirkung in der Region durch die enge Kooperation mit der Klima- und Energiemodellregion Bad Gams | Deutschlandsberg | Frauental

Vermittlungsarbeit

Im Haus der Energie wurde in diesem Projektjahr neben der Wissensvermittlung rund um die nachhaltige Bewirtschaftung des Stadtgartens auf die Sensibilisierung der ProjektteilnehmerInnen in den Bereichen Gender und Diversity sowie Kommunikation und Konfliktmanagement gesetzt. Im Zuge der Seminarreihe hatten die TeilnehmerInnen anhand von praktischen Übungen die Möglichkeiten sich der Bedeutung von klarer Kommunikation im Arbeitskontext bewusst zu werden. Durch das Erlernen von Konfliktlösungsmöglichkeiten konnten die Selbstwirksamkeit und somit der Selbstwert gestärkt werden, ein selbstbewussteres Auf-

treten bei Bewerbungsgesprächen wurde erreicht. Neben der Schulung zum Thema Gender und Diversity wurde im Arbeitsalltag speziell mit Projekten auf die Diversität der MitarbeiterInnen eingegangen. Eine gezielte Förderung der individuellen Ressourcen wurde so möglich.

Beispiel: Herr B. war beruflich jahrelang in der gehobenen Gastronomie und kulinarischen Produktentwicklung tätig. Nach einem Burnout fand er – beflügelt durch die Arbeit inmitten der pflanzlichen Vielfalt des Stadtgartens – wieder die verloren gegangene Freude am Kreieren kulinarischer Produkte. Gemeinsam wurden Projekte entwickelt, bei denen er seine Kreativität, sein Wissen und Können einfließen lassen konnte. Gestärkt durch die positiven Erlebnisse, wurden Perspektiven für die weitere berufliche Karriere und den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt geplant. Wir sind voller Zuversicht, dass ein Neustart gelingen wird!

Erkenntnisse

Die vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten, die es im Projekt gibt, schaffen viele Anknüpfungspunkte für die Stabilisierung und Qualifizierung der Transitarbeitskräfte. Sei es bei den gärtnerischen Tätigkeiten im Stadtgarten, bei der Grünraumpflege oder anderen niederschweligen Dienstleistungen – man kann in vielen unterschiedlichen Arbeitsfeldern Erfahrungen sammeln. Unsere MitarbeiterInnen lernen Neues und festigen sowie verbessern ihre bisherigen Fähigkeiten. Dieser Kompetenzzuwachs wirkt sich nicht nur auf die körperlichen Fähigkeiten aus, sondern stärkt auch das Selbstbewusstsein ungemein. Als äußerst positiv nehmen unsere MitarbeiterInnen die Schulungen wahr, die eine Bewusstseinsbildung für das Klima, die Erhaltung der Artenvielfalt sowie den natürlichen und sparsamen Umgang mit unseren Ressourcen zum Thema haben.

PROJEKT:

NATUR.WERK. STADT

hosted by Naturschutzbund Steiermark

Im Projekt Natur.Werk.Stadt hosted by Naturschutzbund Steiermark sind MitarbeiterInnen im Büro, bei Vereinsarbeiten und an externen Standorten tätig und helfen bei der Pflege der aktuell über 600 eigenen Naturschutzflächen. Nachhaltig werden Biotop geschützt und Aktionen für mehr Grün in der Stadt umgesetzt. Weitere Bereiche im Rahmen des Projekts sind: Dokumentationsarbeiten, Anlage und Pflege von Blühwiesen, Pflegeeinsätze, Projekte mit Kindern u. v. m. Natur-, Arten- und Lebensraumschutz im ruralen und urbanen Raum sowie Bewusstseinsbildung zählen zu unseren wichtigsten Schwerpunkten.

WISSENSCHAFT

Dieses Projekt behandelt im Speziellen auch wissenschaftliche Aspekte.

Adresse

Herdergasse 3
8010 Graz
Tel.: +43/316/322377
office@naturschutzbundsteiermark.at
www.naturschutzbundsteiermark.at

Schlüsselkräfte

Mag.^a Gabriele Arnberger
Mag. Georg Jandl
Elke Kerschbaumer, BA
Milijana Kozarevic
Mag.^a Marion Mogg (SP*)
Mag.^a Daniela Zeschko (PL*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Landschaftspflege, Biotopmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Grafik, wissenschaftliche Projektmitarbeit, Projektbetreuung, Büroorganisation, Dateneingabe, Infrastrukturpflege, Lernbetreuung

Projektspezifische Indikatoren

- Landschaftspflege: 200
- Flächenankäufe: 10
- Kooperationen: 25

Erreichte Personen

Beratungen: 550
Veranstaltungen: 150
Vorträge und Publikationen: 4
Druckwerke: 10

Trägerverein

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

JAHRESVERGLEICH 2019 | 2018

Die Zahlen des Projekts NATUR.WERK.STADT verstehen sich 2018 und 2019 inkl. ENTRADA/NIEBE und einem Eigenanteil von 0,08 VZÄ SK

PROJEKT NATURSCHUTZBUND Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 10,3 | 10,6
VZÄ SK*: 2,4 | 2,55
Köpfe TAK: 26 | 31
Köpfe SK: 6 | 5

Neuzugänge: 19 | 21
Projekt absolviert: 17 | 20
Vermittlungen 2018: 12 (60 %)
Weiterbildungen: 19 | 22

TRÄGERVEREIN NATURSCHUTZBUND STEIERMARK OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

MitarbeiterInnen: 27 | 20
davon hauptamtlich: 3 | 3
davon Teilzeitkräfte: 4 | 7
davon Honorarkräfte: 0 | 0
davon ehrenamtlich: 10 | 10

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



Naturvermittlung in der Schule in Graz

© Daniela Zeschko



Amphibienprojekt mit Kindern in Graz

© Daniela Zeschko

Die gesellschaftliche Herausforderung

Laut der PISA-Studie 2018 liegen österreichische SchülerInnen im Bereich ihrer Lesekompetenz auf Platz 22 von 39 teilnehmenden OECD/EU-Ländern. Das bedeutet, dass ein signifikanter Anteil der Jugendlichen in Österreich nur mäßig bzw. gar nicht sinnerfassend lesen kann. Lesen, Informationen im Bereich Natur und -schutz sind oftmals komplex und werden zu einem großen Teil schriftlich weitergegeben bzw. angeboten. Zudem ist wissenschaftlich belegt, dass die Distanz zur Natur gerade bei Kindern in der Stadt zunimmt.

Die Arbeitslosenraten zeigen sich seit Mitte 2017 stabil, seit Mitte 2019 ist ein leichter Abwärtstrend zu erkennen. Vor allem Personen mit geringer Qualifikation, gesundheitlichen Einschränkungen, Migrationshintergrund und AkademikerInnen haben Schwierigkeiten, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Bisherige Lösungsansätze

Die zunehmende Distanz von StädteInnen zur Natur sowie die mäßige Lesekompetenz österreichischer SchülerInnen haben weitreichende Auswirkungen auf die Gesellschaft. Die Kommunikation von wissenschaftlichen Inhalten im Bereich Natur und -schutz ist auf Erwachsene ausgerichtet und erfolgt schriftlich. Aufgrund der angelaufenen gesellschaftlichen Diskussion rund um die Klimakrise ist eine Jugendbewegung in Gang gekommen, zudem ist mehr Verständnis im Bereich Natur, Nachhaltigkeit, Klima und Ökologie wahrzunehmen. In der Schule werden Maßnahmen zur Erhöhung der Lesekompetenz gesetzt.

Der Arbeitsmarkt und -projekte stehen vor neuen Aufgaben. Basierend auf den multiplen Vermittlungshemmnissen der TeilnehmerInnen wurde bislang vermehrt auf die Betreuung der Personen und Anpassung der Aufgaben gesetzt.

Unser Lösungsansatz

Das Projekt Natur.Werk.Stadt hosted by Naturschutzbund Steiermark setzt verschiedenste Maßnahmen, um das Interesse an Natur und -schutz insbesondere bei Kindern und Jugendlichen zu erhöhen. Es werden Naturschutzflächen zugänglich gemacht, Blühwiesen in die Stadt gebracht, Projekte sowie Naturtage mit Leseschwerpunkten in Schulen und Kindergärten abgehalten. Die Bewusstseinsbildung im allgemeinen und schon bei den Kleinsten hinsichtlich eines sorgfältigeren und nachhaltigeren Umgangs mit unserer Natur und unseren Ressourcen steht dabei im Vordergrund.

Den MitarbeiterInnen werden vielfältige Arbeiten angeboten. Auf ihre Möglichkeiten wird Rücksicht genommen. Vorhandene Potenziale werden gefördert. Strategien und das Netzwerk für das Outplacement werden ständig erweitert.

Leistungen:

- Umsetzung von Projekten zum Thema Natur und -schutz in Schulen und Kindergärten
- Unterschutzstellung, Pflege und Erhaltung von Biotopen zum Erhalt der Artenvielfalt
- Pflege und Erhaltung von ökologisch wertvollen Flächen
- Management und Pflege von Naturschutzflächen
- Beitrag zur Erhaltung der Biodiversität im urbanen und ruralen Raum in der Steiermark
- Herstellung und Aufbereitung von Informationsmaterial für die Bevölkerung
- Publikationen im naturwissenschaftlichen Bereich
- Öffentlichkeitswirksame Informationsveranstaltungen
- Bewusstseinsbildung im Bereich des aktiven Naturschutzes und der Erhaltung der Biodiversität
- Verwaltung von über 550 Biotopen
- Betreuung von wissenschaftlichen Projekten
- Internationale Bildungsarbeit, Austausch und Vernetzung

Direkte Zielgruppen

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

Zielsetzungen

Natur.Werk.Stadt unterstützt den Naturschutzbund Steiermark dabei, Flächen zu sichern, 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 im Arbeitskontext Informationen weitergegeben. Bestehende Strukturen im Verein 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.

Erreichte Ziele und Wirkungen

Es wurden verschiedene Projekte

umgesetzt, die darauf abzielten, Bewusstseinsarbeit, Forschung sowie aktiven Naturschutz zu betreiben. Über die Naturtage wurden in Graz über 200 SchülerInnen und Kinder direkt erreicht. Veranstaltungen ermöglichten zudem eine große Reichweite bei der Bevölkerung. Mit verschiedenen Workshops wurden zahlreiche Kinder und Jugendliche angesprochen. Der wertschätzende Umgang mit der Natur wurde nachhaltig verankert, bei Kindern konnte die Lesekompetenz in Kombination mit dem Thema Natur gestärkt werden. 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 diskutiert. Das Projekt zeigt einem breiten Publikum, was wir alle zum Schutz der Natur und Artenvielfalt tun können.

Es wurden auch gezielt in der Stadt Bewusstseinsarbeit und Naturschutz betrieben. Zudem konnten Kooperationen ausgebaut und Impulse in der SMART City Graz gesetzt werden. Ein Beispiel: Kindergartenprojekt „Natur lesen“. Ziel ist es, dass Kinder schon im Kindergarten mit naturrelevanten Themen in Berührung kommen und ihnen die Möglichkeit geboten

wird, Natur zu erleben. Dazu wurden Bücher zu Naturthemen gelesen. Die ProjektmitarbeiterInnen setzten dann mit den Kindern Aktivitäten im green.LAB in der Waagner-Biro-Straße um. Dieses Projekt wurde auf SchülerInnen der ersten bis vierten Klasse Volksschule ausgeweitet. Das 2017 begonnene Projekt „Blühwiesen“ wurde in Kooperation mit der Stadt Graz, der Abteilung Grünraum und Gewässer fortgesetzt und weiter evaluiert. Straßenränder konnten so erfolgreich blühen, ein aktiver Beitrag zu mehr Grün in der Stadt wurde geleistet. 2020 sollen die Flächen in die Pflege der Stadt Graz übergehen. Die direkte und gute Kooperation mit der Stadt Graz und den ExpertInnen ermöglicht einen laufenden Wissenstransfer. Weitere Aktivitäten waren: ein Begrünungsprojekt im Jugendzentrum, Echo, die Pflege und der Ausbau der Gartenflächen beim green.LAB inkl. einem Bienengarten sowie die Herstellung von Naturprodukten. Besonders erwähnenswert ist, dass durch die gute Vernetzung und die zahlreichen Aktivitäten verschiedene Player und Zielgruppen angesprochen wurden. Im Bereich der Biotoppflege konnten aufgrund der gesundheitlichen Verfassung der Mitarbeite-



Eröffnung des green.LAB in der SMART City Graz

© NWS



Natur in der Stadt spüren: Sensorikbeet

© NWS

rInnen weniger Arbeitsstunden als im Jahr 2018 erbracht werden.

Vermittlungsarbeit

Einige MitarbeiterInnen des Projekts Natur.Werk. Stadt wurden auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Diese

individuellen Erfolge sind vor allem der guten Zusammenarbeit des Teams zu verdanken, das gemeinsam konsequente und nachhaltige Outplacementarbeit leistet. Die MitarbeiterInnen haben in diesem Projekt die Möglichkeit, ihren Kompetenzen entsprechende Arbeiten zu verrichten. Bei der Auftragsverteilung achtet die Projektleitung nicht nur auf vorhandene Fähigkeiten und Erfahrungen, an die angeknüpft werden kann, sondern auch auf Interessen und Neigungen der Personen. Diese kompetenzorientierte Unterstützung wird mit neuen Arbeits Erfahrungen und Weiterbildungen

„Wir machen Natur in der Stadt und auf dem Land begreifbar.“

verknüpft. Durch die gute Zusammenarbeit mit dem AMS Steiermark gelingt eine optimale Unterstützung auf dem Weg hin in den ersten Arbeitsmarkt. Die Förderung der MitarbeiterInnen

und die gleichzeitige berufliche Herausforderung stärken das Selbstbewusstsein und

führen zu einer optimistischeren und motivierten Haltung der ProjektteilnehmerInnen.

Frau F. ist über 50 Jahre alt und kam mit großen gesundheitlichen Einschränkungen ins Projekt. Die gelernte Bürokauffrau hatte keine beruflichen Perspektiven. Im Rahmen des Projekts konnte einerseits ein Feststellungsbescheid beantragt und erwirkt werden und ihre zahlreichen Kompetenzen gut eingesetzt werden. Das Selbstwertgefühl wurde deutlich gestärkt. Durch eine intensive und gut begleitete Outplacementarbeit gelang schließ-

lich 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 auf Diversität erweitert die Handlungsspielräume. Es wurden aufgrund der Profile der vom AMS zugewiesenen Personen neue Stellen geschaffen. Auffällig ist, dass vermehrt multiple, schwerwiegende Problemlagen bei den MitarbeiterInnen, die ins Projekt kommen, vorliegen. Die konstruktive Kommunikation mit dem AMS ermöglicht individuelle Perspektivenplanungen und eine zielgerichtete, erfolgreiche Outplacementarbeit. Die anonyme TeilnehmerInnenbefragung sowie persönliche Feedbacks bringen uns positive Ergebnisse und bestärken uns in unserer arbeitsmarktpolitischen sowie inhaltlichen 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

Angela Kremser (SP*)
Helmut Kristjan
Dr.ⁱⁿ Irmtraud Pribas (PL*)
Friederike Trummer

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 2019 | 2018

PROJEKT TIERGARTEN LEIBNITZ Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 6,9 | 8
VZÄ SK*: 2,7 | 3,3
Köpfe TAK: 18 | 21
Köpfe SK: 4 | 6

Neuzugänge: 18 | 20
Projekt absolviert: 14 | 19
Vermittlungen 2018: 6 (31,6 %)
Weiterbildungen: 6 | 0

TRÄGERVEREIN ENERGIEAGENTUR WESTSTEIERMARK OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

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



Einsetzen der Fenster

© eaw



Schlüsselkräfte optimieren laufend die Planung

© eaw

Die gesellschaftliche Herausforderung

„Die Einsparung fossiler Energien und CO₂-Emissionen ist eine der dringenden 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 sorgsam 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 Baudenkmalamt“ 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: Es entstand so z. B. ein Gesims in Form einer Hohlkehle, als Wand-Decken-Abschluss geschaffen. Diese Hohlkehle wurde traditionell mit Konsolen und genagelten Leisten ausgeführt und verputzt. Alle zehn Türen wurden vor Ort im Haus komplett massiv gefertigt. Im Empfangszimmer wurden die Zwischenwände (errichtet um ca. 1900) zur Raumgewinnung entfernt. Die Gewölbe und -decken wurden feinverputzt und gespachtelt. Putzstabilität wurde mit Hilfe von Juteputzgewebe erreicht. Zudem wurde die Eingangstür entworfen, geplant und gebaut.

Leistungen:

- Renovierung und Sanierung des Jägerhauses nach ökologischen und denkmalpflegerischen Kriterien
- Mehrfacher Anstrich von 13 original nachgebauten Kastenfenstern mit Leinölfarben
- Planung und Anfertigung von zwei Lärchenholztüren für den Außenbereich
- Sanierung und Neuanfertigung der Türstöcke im Innenbereich
- Planung und originalgetreue Anfertigung von zehn Türen (Innenbereich) aus Dreischichtplatten im Verbund
- Entfernung des Putzes und händische Säuberung der fettig-verrußten Ziegel mit Drahtbürsten
- Aufbringung der Tiefengrundierung (frisches Kuhdung-Kalkgemisch) und mehrerer Schichten Kalkputz
- Glätten mit Kalkspachtel und Schleifen sowie weißeln (bis zu vier mal) der Oberflächen
- Vollständige Erneuerung der Elektrik, der Heizungs- und Abflussrohre sowie der Wasserleitungen
- Anschluss an das öffentliche Kanalnetz her zu stellen
- Einbindung von zwei neuen WC-Räumen und Herstellung eines neuen Bodenaufbaus im Küchenbereich
- Hinterfüllung des Gewölbes und Aufbringung einer druckfesten zementgebundenen Schüttung
- Einarbeitung von Staffeln, die als Unterkonstruktion für den Unterboden dienen
- Pflege des ca. 1,2 ha großen Geländes inkl. fachgerechtem Obstbaumschnitt auf der Streuobstwiese
- Zweimalige Wiesenmahd und Eindämmung von Beständen an invasiven Neophyten
- Herstellung und Verkauf von erzeugten Produkten (Holz, Garten)
- Dienstleistungen bei privaten und öffentlichen Einrichtungen: Grünraumpflege, Holzbau, Reinigung ...

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 2019 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 mit den Ausmalarbeiten begonnen.

Erreichte Ziele

Ein hoher Bekanntheitsgrad des Projekts konnte in der Region erzielt werden. Die Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit öffentlichen und sozialen Institutionen ist gelungen. Firmen zeigten ihre Anerkennung und Interesse und boten Unterstützung durch praktische Hilfestellungen und Sponsoring an. Theoretische und praktische Unterrichtseinheiten im Bereich ökologischer Sanierung, Bautechnik und Maßnahmen zur Energieeffizienz wurden umgesetzt. Eigene Techniken bei bautechnischen

Maßnahmen wurden entwickelt und laufend das Wissen im Zuge der Umsetzung erweitert. Praktische und theoretische Unterrichtseinheiten im Bereich Obstbaumschnitt wurden gemäß Laudato Tree umgesetzt.

Erreichte Wirkungen

- Etablierung des Projekts in der Region und damit einhergehende Information der Bevölkerung über die Projekthalte sowie den Projektfortschritt mit dem Ergebnis der weitreichenden Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung
 - Kommunikation der Inhalte sowie der Erkenntnisse an Medien, Interessierte sowie die Öffentlichkeit und
- Vernetzung mit PartnerInnen
- Weiterbildung der MitarbeiterInnen durch theoretischen und praktischen Unterricht im Bereich der ökologischen Sanierung

„Wir setzen klimafreundlich Denkmal-sanierung auf hohem Niveau um.“



Herstellung der Türen in Vollholzbauweise

© eaw



Schleifen der Wände

© eaw

sowie im fachgerechten Obstbaumschnitt

- Aufklärung der MitarbeiterInnen im Bereich Energie- und Stromkosten sowie Nachhaltigkeit
- Bewusstseinsbildung bei den MitarbeiterInnen im Bereich Klimaschutz, Klimawandelanpassung und Energie
- Weitertragen der Inhalte in das Umfeld der TransitmitarbeiterInnen

Vermittlungsarbeit

Nach dem Motto „learning by doing“ wurden die TeilnehmerInnen auf einen späteren Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet. Das vielfältige Lernangebot im Bereich handwerklicher Fertigkeiten, welches sich im Zuge der Projektarbeit auftrat, wurde in Kombination mit zielorientiertem Coaching als bedeutsamer Schritt in Richtung Wiedereinstieg in die Arbeitswelt gesehen. Neben der Vereinbarung individueller Ziele, dem Bewerbungsmanagement, der

Vernetzung mit regionalen Betrieben im Zuge des Outplacement, wurde in diesem Jahr speziell auf die Vermittlung von Fertigkeiten im Bereich Kommunikation sowie auf Konfliktmanagement gesetzt. Ziel dabei war die nachhaltige Erhöhung der Vermittlungschancen.

Beispiel: Frau K. hat Migrationshintergrund und ein Kind im Vorschulalter. Bei Projekteinstieg hatte sie große Bedenken, ob sie aufgrund der Betreuungspflichten einer Beschäftigung über der Geringfügigkeit nachkommen kann. Unter Rücksichtnahme auf ihre individuelle Situation wurde ihr ein Einstieg in Form einer Teilzeitvariante ermöglicht. Im Zuge der Einzelgespräche konnte u. a. an der Konfliktfähigkeit der Teilnehmerin gearbeitet werden, was zu einer Entspannung ihrer komplexen privaten Situation beigetragen hat. Durch die positive Arbeitserfahrung gestärkt und mit der Zuversicht, in Zukunft über adäquate Werkzeuge in Konfliktsituationen zu verfügen,

konnte in enger Zusammenarbeit mit Frau K. eine passende Arbeitsstelle gefunden werden.

Erkenntnisse

Die Sanierung des Jägerhauses birgt laufend Überraschungen, die ein sehr hohes Maß an Organisation, Koordination, vor allem aber auch an Kreativität und Flexibilität von den anleitenden Schlüsselkräften erfordert. Die Planung und der Zeithorizont der durchzuführenden Arbeiten sind beim vorliegenden Projektvorhaben kontinuierlich zu prüfen, zu adaptieren und neu zu berechnen. Es wurde festgestellt, dass theoretische Lehrmeinungen nicht immer umzusetzen sind und dass leer stehende, nicht genutzte Gebäude es wert sind saniert zu werden. Denkmalgeschützte Gebäude können unter ökologischen Gesichtspunkten saniert werden! Dies ist ein Beitrag zum Klimaschutz und aus Projektsicht ein best practise 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. Die Erforschung und der Schutz des archäologischen Erbes sind in Kooperation mit anderen Institutionen unser Ziel. Auch Öffentlichkeitsarbeit ist für die Denkmalpflege und den oft schwer zu bewerkstelligenden 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

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

**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
2019 | 2018**

Die Zahlen des Projekts ASIST verstehen sich 2018 inkl. ENTRADA und einem Eigenanteil von 0,16 VZÄ SK und 2019 inkl. NIEBE und einem Eigenanteil von 0,09 VZÄ SK

Das Projekt ist saisonal.

**PROJEKT ASIST
Angaben 2019 | 2018**

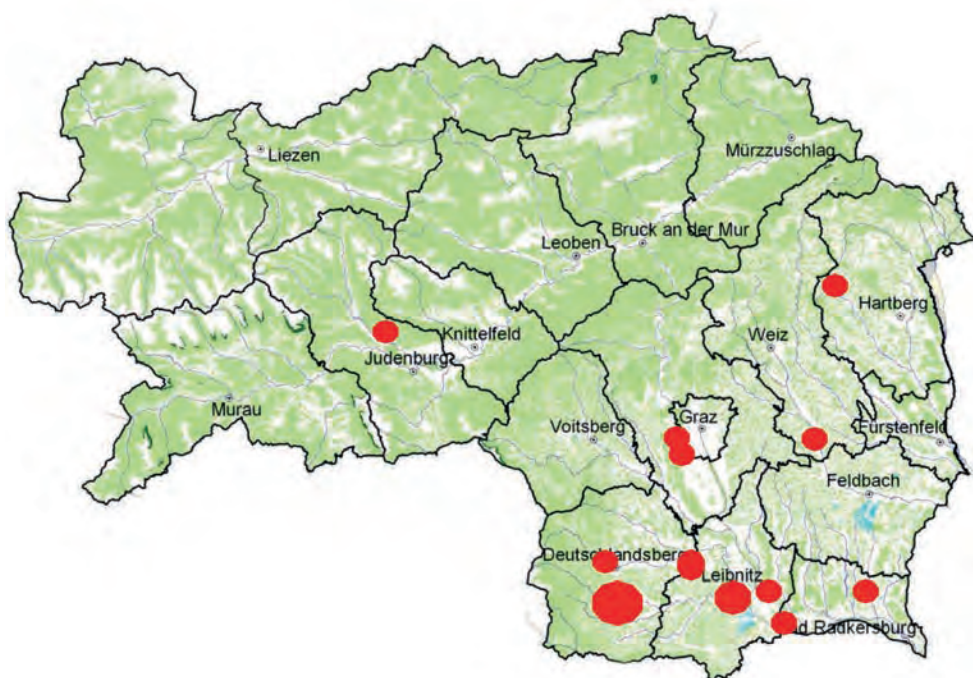
VZÄ* TAK*: **7,7 | 8,4**
VZÄ SK*: **2,3 | 2,7**
Köpfe TAK: **35 | 32**
Köpfe SK: **5 | 5**

Neuzugänge: **28 | 26**
Projekt absolviert: **23 | 23**
Vermittlungen 2018: **1 (4,35 %)**
Weiterbildungen: **65 | 43**

**TRÄGERVEREIN
ASIST – ARCHÄOLOGISCH SOZIALE
INITIATIVE STEIERMARK
OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN
Angaben 2019 | 2018**

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

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



Karte der Steiermark mit ASIST Maßnahmen 2019

© ASIST/Bernhard Schrettle



Teambuilding

© 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 2019 wurden mehrere Forschungsprojekte fortgesetzt (römisches Heiligtum Frauenberg, Altbургstelle Schwanberg), aber auch mehrere sog. Ersatzmaßnahmen (Notgrabungen) durchgeführt. Zu den wichtigsten dabei ist die Ausgrabung in Kleinklein (Marktgemeinde Großklein) zu zählen, wo ein frühkeltisches Gräberfeld entdeckt wurde. Die Bedeutung dieser Gräber, die in den Zeitraum zwischen dem späten 4. und dem 2. Jh. v. Chr. datiert werden können, liegt darin, dass sie aus einer Epoche stammen, aus der bisher nur wenige Überreste bekannt waren. Keltische Zugewanderte hatten dieses Gräberfeld unmittelbar neben einem hallstattzeitlichen Fürstengrabhügel angelegt und damit möglicherweise so etwas wie eine „Anknüpfung“ an die hallstattzeitliche Fürstendynastie zum Ausdruck gebracht.

Unser Lösungsansatz

Maßnahmen im Jahr 2019

Neben den mehrjährigen Projekten, bei denen meistens auch Forschungsinteressen eine große Rolle spielen, wurden im Jahr 2019 zahlreiche Denkmalschutzgrabungen oder archäologische Baubegleitungen durchgeführt. Insgesamt waren es 14 Maßnahmen, wobei häufig nur wenige Tage (oder auch Stunden) vor Ort aufgewendet werden mussten. Die Maßnahmen fanden im Vorfeld von Baumaßnahmen statt (z. B. in Deutschlandsberg, Wagna, Seggau, St. Martin, St. Margarethen a. d. Raab, Straden, Pölla, Pöls) und brachten auch meist kaum nennenswerte Befunde. Die archäologische Begleitung war aber in allen Fällen sinnvoll, da bei all diesen Orten Funde und Befunde zu erwarten gewesen wären. Dadurch bestand die Möglichkeit, im Falle von Funden, diese rasch dokumentieren und bergen zu können und den Baufortschritt nicht weiter zu verzögern.

Leistungen:

- Öffentlichkeitsarbeit: Durchführung des Fortbildungsprogramms / der Vortragsreihe „Archäologisches Erbe in der ArchäoRegion Südweststeiermark“
- Projekt zur Attraktivierung: Ratschendorf, Reinigungsmaßnahmen und Pflege im Areal des Hügelgräberfeldes Hügelstaudach
- Projekt zur Attraktivierung: Retznei, Anlage eines Villengartens auf dem Areal des Zementwerks
- Forschungsgrabung Römisches Heiligtum auf dem Frauenberg bei Leibnitz
- Forschungsgrabung Burganlage auf dem Tanzboden von Schwanberg
- Rettungsgrabung in der prähistorischen und römischen Siedlung Hörbing/Deutschlandsberg
- Rettungsgrabung im Bereich des hallstattzeitlichen Fürstengrabhügels Pommerkogel
- Rettungsgrabung Kleinklein
- Rettungsgrabung im NS-zeitlichen sogenannten „Zivilarbeiterlager“ Aflenz an der Sulm

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

Ein zweites Stockwerk für ASIST

Der im Jahr 2019 begonnene Dachbodenausbau des Museums Retznei stellte einen wichtigen Schritt dar, der dem Verein und in hohem Maße auch dem gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt zugute kommen wird. Dabei wurde der Ausbau des bisher nicht genutzten Raumes von etwa 130 m² in Angriff genommen. Dort werden sich in Zukunft Räume befinden, die für die sozialpädagogische Arbeit (Einzelcoaching) zur Verfügung

stehen, aber auch ein neuer Aufenthaltsraum, der neben dem bisher bereits bestehenden Seminarraum eine viel gemütlichere Atmosphäre bieten wird. Der Ausbau in dem denkmalgeschützten Gebäude war mit Auflagen verbunden, und schon die Planung nahm relativ viel Zeit in Anspruch. Aus diesem Grund wurde das Projekt im Jahr 2019 noch nicht abgeschlossen, eine Fortsetzung im Frühjahr 2020 ist geplant.

Erreichte Wirkungen

Forschen, Bewahren, Vermitteln:

Das sind die Hauptziele des Vereins ASIST, die – abgesehen von der arbeitsmarktpolitischen Komponente – unsere Tätigkeiten bestimmen. Das Vermitteln findet in den Museen statt, bei Veranstaltungen und Vorträgen. So wurden am Tag des Denkmals am 29. September die neuesten Ergebnisse des Projekts in Schwanberg präsentiert. Fundmaterial wurde gezeigt und BesucherInnen wurden die Fragestellungen

der feldarchäologischen Arbeiten erläutert. Der Tag des Denkmals wird in Österreich vom Bundesdenkmalamt organisiert, es handelt sich aber um eine Aktion des Europarates, der die European Heritage Days ins Leben rief, um die Öffentlichkeit für die Bedeutung des kulturellen Erbes und dessen Schutz zu sensibilisieren. Die arbeitsmarktpolitische Komponente des Projekts besteht in der Bereitstellung von Arbeitsplätzen im sog. niederschweligen Bereich. Dabei werden temporäre Arbeitsverhältnisse angeboten – der Einsatzbereich liegt aber immer im Bereich der Archäologie oder Bodendenkmalpflege. Auch die Betreuung und Pflege musealer Einrichtungen gehört dazu, ebenso wie das Fundstellen-Monitoring, das im Jahr 2019 erstmals durchgeführt wurde. Dabei wurden bekannte und unbekannte Fundplätze, darunter zum Teil völlig unbeachtete Orte, von denen lediglich alte Fundberichte vorliegen, begangen und der Erhaltungszustand, aber auch die jeweilige Nutzung in



Buchpräsentation Leibnitz

© ASIST/Bernhard Schrettle



Pommerkogel Grabungsfläche Drohnfoto

© ASIST/Bernhard Schrettle

einem Protokoll vermerkt. Das Projekt bietet die Möglichkeit, infolge eines derartigen Monitorings rasch auf Nutzungsänderungen oder die drohenden Zerstörungen eines Denkmals reagieren zu können.

„Wir verbinden Archäologie mit der Integration langzeitbeschäftigungsloser Personen.“

dungen besuchen, die in externen Institutionen stattfinden. Die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren, soll

zusätzlich dabei helfen, Kontakte zu Firmen zu knüpfen und auszuloten, welche Tätigkeiten für die/den jeweilige/n Mitarbeiter/innen geeignet oder

Erfolg versprechend sein kann.

Vermittlungsarbeit

Die Arbeit im gemeinnützigen Beschäftigungsprojekt ist immer eine Herausforderung. Abgesehen von der inhaltlichen Arbeit besteht dort die arbeitsmarktpolitische Zielsetzung, MitarbeiterInnen an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Zu diesem Zweck finden regelmäßige Seminare, Workshops, Einzelcoachings, aber auch Betriebsbesuche oder kleinere Exkursionen statt. Je nach Möglichkeiten können MitarbeiterInnen individuelle Fortbil-

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 wissenschaftliche Interesse an der Erforschung, andererseits aber auch das Interesse am Schutz des Bodendenk-

mals, 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

Mit einer großen Bandbreite an ProfessionistInnen aus den Bereichen Handwerk, Denkmalpflege und Sozialarbeit sind wir einerseits für die Gesellschaft und Bevölkerung AnsprechpartnerInnen für einfache denkmalpflegerische Tätigkeiten, Instandsetzung von Handwerksprodukten und traditionelle Handwerkstechniken. Andererseits setzen wir uns stark für Nachhaltigkeit, Umweltschutz und Müllvermeidung ein. Die Arbeitsmarktintegration unserer TransitmitarbeiterInnen ist uns dabei ein zentrales Anliegen.

Adresse

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

Schlüsselkräfte

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

Arbeitsplätze in den Bereichen

Restaurierung historischer Bauelemente, Renovierung, Reparaturen und Redesign alter Handwerksprodukte, Näharbeiten, Textilreparaturen, Reinigung, Lernbetreuung

Projektspezifische Indikatoren

- Außenaufträge für Restaurierungen und Renovierung: 19
- Anzahl restaurierter Möbelstücke, redesignter Objekte und reparierter Textilien: 1.020
- Interne Lernbetreuungsstunden: 320

Erreichte Personen

Websitezugriffe: 1.421
Workshoptage: 4
Bildungsangebote: 5

Trägerverein

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

JAHRESRÜCKBLICK 2019 | 2018

Die Zahlen des Projekts DIE MANUFAKTUR verstehen sich 2018 und 2019 inkl. ENTRADA/NIEBE.

PROJEKT DIE MANUFAKTUR Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 11 | 13,3
VZÄ SK*: 2,7 | 2,8
Köpfe TAK: 47 | 53
Köpfe SK: 7 | 6

Neuzugänge: 31 | 38
Projekt absolviert: 28 | 32
Vermittlungen 2018: 19 (59,4%)
Weiterbildungen: 30 | 37

TRÄGERVEREIN DIE MANUFAKTUR OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

MitarbeiterInnen: 10 | 14
davon hauptamtlich: 4 | 6
davon Teilzeitkräfte: 4 | 7
davon Honorarkräfte: 0 | 0
davon ehrenamtlich: 4 | 4

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



Gipsgießen mit Kindern

© Manufaktur



Restaurierung historischer Metallzäune

© Manufaktur

Die gesellschaftliche Herausforderung

Alte Bausubstanz und Baudenkmäler sollen fachgerecht restauriert bzw. renoviert werden, um sie zu erhalten. Alte Handwerkstechniken geraten in Vergessenheit. Viel zu oft werden Alltagsgegenstände entsorgt, statt repariert oder redesignet und weiterverwendet zu werden.

Es kommt zu Belastungen der Umwelt, welche mit nachhaltigen Konzepten vermieden werden können.

Je länger Menschen arbeitslos sind, umso schwieriger wird es, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Insbesondere Alter, Migrationshintergrund, sprachliche Barrieren und körperliche oder psychische Erkrankungen erschweren eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt oder einen erstmaligen Einstieg.

Bisherige Lösungsansätze

Das Bewusstsein für Nachhaltigkeit, Reparatur und Weiterverwenden sowie die Denkmalpflege und 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.

Für arbeitslose Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen gibt es vielfältige Unterstützungsmaßnahmen. Trotzdem ist es für diese Zielgruppe nach wie vor schwierig, Arbeitsplätze zu finden. Zur Integration dieser Menschen gilt es, gezielt durch Bildung und Vernetzung Wege in den Arbeitsmarkt zu suchen.

Unser Lösungsansatz

Gut vernetzt, an einem zentralen Standort, erreicht die Manufaktur mit ihrem Restaurierungs-, Reparatur- und Unterstützungsangebot verschiedenste Zielgruppen aus den Feldern Denkmalpflege, Nachhaltigkeit, 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.

Leistungen:

- Restaurierung und Renovierung
- Einfache denkmalpflegerische Tätigkeiten an Baudenkmälern
- Instandsetzung und Aufwertung sowie Redesign alter Handwerksprodukte
- Weitervermitteln traditioneller Handwerkstechniken
- Textilreparaturen und Näharbeiten
- Bewusstseinsbildung bei Bevölkerung, MitarbeiterInnen und Netzwerk für Nachhaltigkeit durch Weiterverwendung nach Reparatur oder Redesign
- Initiativen und Konzepte im Bereich Müllvermeidung
- 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

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 unserem umfangreichen Netzwerk aus verschiedensten Handwerksbetrieben und Institutionen im psychosozialen Feld ist es unser Ziel, zwischen unseren verschiedenen Zielgruppen Verbindungen aufzubauen und nachhaltig bewusstseinsbildend tätig zu sein. Die Schwerpunkte unseres Engagements liegen im Bewahren und Reparieren alter Bausubstanz und alter Handwerksprodukte sowie in der Integration langzeitarbeitsloser Menschen.

Erreichte Ziele

Es wurden zahlreiche interessante Restaurierungsarbeiten abgewickelt und eine Vielzahl von Reparaturen durchgeführt, wobei TransitmitarbeiterInnen Einblicke in ein breites Handwerksspektrum erhielten. 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 zahlreiche Transitarbeitskräfte die Integration gelang.

„Um Müll zu vermeiden, ist uns kein Anliegen zu klein und keine Anstrengung zu groß.“

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, Textilarbeiten und Instandsetzungsaufträge sowie Beratungen

• Vermittlung handwerklicher Grundlagen an die MitarbeiterInnen sowie mit ihnen

gemeinsam Erreichung vieler beruflicher sowie persönlicher Erfolge

- Unterstützung der MitarbeiterInnen in sozialen und persönlichen Notlagen und Bewusstseinsbildung sowie Sensibilisierung
- Organisation von Fortbildungen und Workshops
- branchenspezifisches Deutschtraining
- Vermittlung von Grundlagen des Gender Mainstreamings
- Vermittlungen von TransitmitarbeiterInnen



Restaurierung einer Kirchhofmauer

© Manufaktur



Restaurierung von Steinsäulen

© Manufaktur

terInnen in Betriebe

- Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit für die Anliegen dieser Zielgruppe

Vermittlungsarbeit

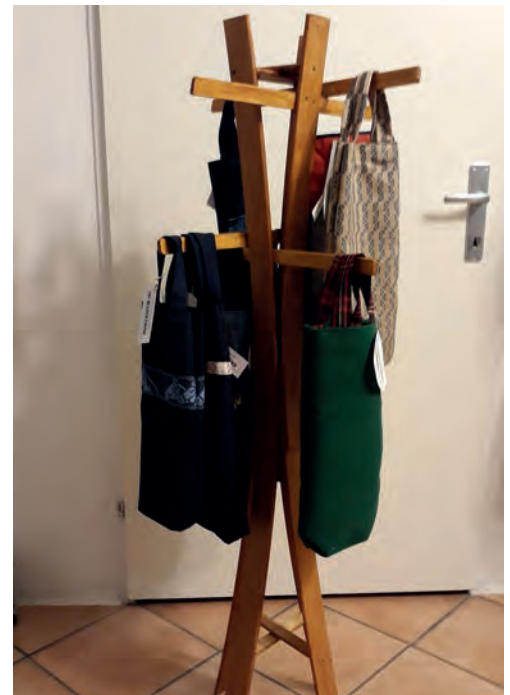
Zur Stabilisierung der MitarbeiterInnen wurde sozialpädagogische Unterstützung bei vielfältigen Themen geleistet: z. B. Unterstützung bei Ämtern und Behörden, finanzielle Notlagen, Privatkonkurs, gesundheitlich belastende Situationen, Beratung bei familiär belastenden Umständen. Zudem wurde für MitarbeiterInnen mit mangelhaften Deutschkenntnissen ein internes Sprachtraining angeboten. Durch aktive Outplacementarbeit gelangen Vermittlungen auf den ersten Arbeitsmarkt.

Beispiel: Herr C., 57 Jahre, mit langjähriger Berufserfahrung im handwerklichen und technischen Bereich, hatte vor mehreren Jahren einen Unfall und ist seitdem zu 50 Prozent im Bewegungsapparat eingeschränkt.

Über die Projektstelle kann er sein berufliches Selbstbewusstsein wieder stärken. Mit Unterstützung der Schlüsselkräfte und der Sozialpädagogin gelingt es, Betriebe zu finden, in welchen er Praktika absolvieren kann. Ein Betrieb übernimmt Herrn C. anschließend für die Wartung und technische Überprüfung von Anlagen, gefördert über eine Eingliederungsbeihilfe.

Erkenntnisse

Das Angebot im Bereich Denkmalpflege/Restaurierung wird gut angenommen. 2019 ist das Interesse sowohl im Projektumfeld als auch bei KonsumentInnen an Nachhaltigkeit, Wiederverwendung und Müllvermeidung deutlich gestiegen, daher wurden hier durch das Projekt verstärkt Aktivitäten gesetzt. TransitmitarbeiterInnen konnten auf dem ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Bei einem Teil der MitarbeiterInnen ist auch bereits eine weitgehende Stabilisierung als Erfolg zu verzeichnen.



Stoffsackerlstander aus Altholz für Grazer Bauernmärkte

© Manufaktur

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

Roswitha Sunk
Mag.a Ingrid Havlovec (SP*)

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:
15.203
- BesucherInnen Benediktinerstift
St. Lambrecht: 3.890
- Veranstaltungen: 2

Projektpartner

Benediktinerstift St. Lambrecht
Verein ländliches Kunsthandwerk

Trägerverein

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

JAHRESVERGLEICH 2019 | 2018

PROJEKT HOLZMUSEUM MURAU Angaben 2019 | 2018

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

Neuzugänge: 4 | 4
Projekt absolviert: 4 | 3
Vermittlungen 2018: 2 (66,7 %)
Weiterbildungen: 3 | 3

TRÄGERVEREIN HOLZMUSEUM MURAU OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

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



Sonderausstellung „DENK x Wald-Wild-Tag“

© Holzmuseum

Wertvolle Impulse in der Region Murau

Das Projekt lief in der Zeit vom 1. Mai bis 15. November 2019 und diente der Qualitätsverbesserung und Angebotsausweitung in den beteiligten Institutionen. Die vorläufigen PartnerInnen 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 seinen Facetten. Zusätzlich bietet es wechselnde Sonderausstellungen und ist wesentlicher Faktor für den Tourismus in der Region.

Wichtige Aufgaben des Museums

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

Themen

- „DENK x REGIONAL-über-REGIONAL“: Im Jahr 2018 feierte das Holzmuseum sein 30-jähriges Jubiläum.
- „BLIND:SEHEN:TASTEN“ ist eine berührende Ausstellung für blinde und sehschwache Menschen.

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



Das Holzmuseum Murau

© Holzmuseum

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 Museum wurde mit dem Museumsgütesiegel ausgezeichnet. Im Jahr 2019 wurde eine Verlängerung bis 2024 erreicht. Auch herrscht im Museum heute teilweise Barrierefreiheit.

Folgende Bereiche sind barrierefrei: Zugang und Eingangsbereich Haupthaus, HolzBau-Haus und Forstturm, zudem gibt es ein barrierefreies WC. Teilweise barrierefrei sind das erste und zweite Obergeschoß im Haupthaus. Das Holzmuseum hat das Zertifikat „Steiermark für alle“ bis 2020 verliehen bekommen.

Durch die Sonderausstellung „BLIND:SEHEN:TASTEN“ konnten die BesucherInnen (nicht nur blinde Menschen) eine wertvolle Erfahrung

machen und die Ausstellung „begreifen“. Detailgetreu nachgebaute, architektonisch bemerkenswerte Gebäude der Stadt Murau wurden in Form von Miniaturmodellen aus Lärchenholz im Maßstab 1:100 „begreifbar“ gemacht. Eine neue Erfahrung auch für unsere Mitar-

beiterInnen: sich einmal in blinde und sehschwache Personen hinein-fühlen zu können. Eine besondere Attraktion war das Aktivpro-

gramm: auf Holz malen, mit Holz basteln und sportlich miteinander „kämpfen“. Weiters wurden den BesucherInnen waldpädagogische Exkursionen im Arboretum geboten.

Die administrativen Tätigkeiten wurden ebenfalls von den ProjektmitarbeiterInnen ausgeführt. Die Beteiligten konnten dabei wertvolle Erfahrungen sammeln. Im Mittel-

„Alle unsere MitarbeiterInnen sind einzigartig und werden individuell gefördert.“



Das Haupthaus des Holz museums mit seiner außergewöhnlichen Dachgaube

© Holz museum

punkt der Tätigkeiten für das Benediktinerstift St. Lambrecht standen Renovierungs- und Restaurierungsarbeiten. Eine weitere Herausforderung für die MitarbeiterInnen war die Pflege der Außenanlage. Beim Holzkistl (Verein ländliches Kunsthandwerk) wurde die Shopbetreuung mit den anfallenden Arbeiten wie Abrechnungen, Bestellungen, Lagerlogistik, Reinigungsarbeiten etc. durchgeführt.

Vermittlungsarbeit

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



Ein Blick in den Ausstellungsraum

© Holz museum

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

Mag.^a Edith Zeier-Draxl (PL*)
Mag. Georg Jandl (SP*)
Bettina Mitter (SK*)
Mag.^a Mirella Stefani (SK*)

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

- 43 Veranstaltungen mit 2.150 BesucherInnen
- 54 Workshoptage mit jungen AutorInnen und KünstlerInnen und 51 TeilnehmerInnen
- 834 Workshoptage mit Studierenden, hochbetagten Menschen, jungen Frauen, MigrantInnen und KünstlerInnen und 466 TeilnehmerInnen
- 143 beteiligte KünstlerInnen
- Pressemeldungen: 130
- Medienauftritte: 25

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 2019 | 2018

PROJEKT uniT DRAMAFORUM UND KUNSTLABOR GRAZ Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 8,9 | 7
VZÄ SK*: 1,7 | 1,7
Köpfe TAK: 31 | 27
Köpfe SK: 4 | 3

Neuzugänge: 25 | 23
Projekt absolviert: 20 | 21
Vermittlungen 2018: 5 (23,8 %)
Weiterbildungen: 15 | 4

TRÄGERGESELLSCHAFT uniT GmbH OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

MitarbeiterInnen: 180 | 126
davon hauptamtlich: 25 | 30
davon Teilzeitkräfte: 20 | 21
davon Honorarkräfte: 155 | 78
davon ehrenamtlich: 5 | 8



Drama Walks

© uniT/N. Milatovic



„Keine Ahnung“

© 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. Neue Formen des Schreibens werden gesucht, neue Aufführungsstrategien verfolgt, die sowohl den veränderten Textsorten als auch den aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen gerecht werden. Betroffene und Publikum werden zu Beteiligten – es wird gemeinsam künstlerisch gearbeitet, gelebt und gehandelt. Ziel ist es, Spielräume für die künstlerische Auseinandersetzung junger (Theater-)KünstlerInnen zu schaffen und sie zu risikobereiten Arbeitsprozessen zu ermutigen. Die Kraft der Provinz kann so für die Innovation genutzt werden.

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“
- Diversität leben – internationales Mobilitätsprojekt: Erfahrungsaustausch zur methodischen Weiterentwicklung und Innovation im KUNSTLABOR
- Schreibend die Welt durchdringen – Gespräche 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 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. Die Ausrichtung ist von Offenheit im Hinblick auf künstlerische und gesellschaftliche Positionen und die Praxis von Reflexion und Kritik in den künstlerisch-kreativen Arbeitsprozessen geprägt. 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 Entwick-

lung der LERNKUNST. Überregional ist die damit verbundene Expertise angefragt.

Erreichte Wirkungen

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 mit dem Frauenprojekt „uniT-INTENSIV-KREATIV“ 2018 machte, ergaben sich 2019 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 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 Struktu-

ren bei uniT sowie durch intensive Betreuung und Begleitung konnten gerade hier bemerkenswerte Erfolge erzielt werden. Gezieltes Case Management – als Highlight wurden 2019 von allen TeilnehmerInnen professionelle Bewerbungsvideos erstellt, die Onlinebewerbungen beigelegt wurden – steigerte den Vermittlungserfolg: Intensive Kontakte mit potenziellen DienstgeberInnen und die Zusammenarbeit mit dem AMS sowie externen Beratungsstellen unterstützten die TransitmitarbeiterInnen beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Best Practice ist aber die unglaubliche Motivation der TeilnehmerInnen während der Dauer unseres DramatikerInnenfestivals 2019, die durch ihre Mitarbeit auch wesentlich zum Erfolg beitrugen!

Erkenntnisse

Die individuell abgestimmten, strukturellen Arbeitsprozesse im Rahmen des Beschäftigungsprojekts und die uniT-Kulturarbeitsinhalte motivieren die TeilnehmerInnen und schaffen neue Perspektiven! Sozialpädagogische Prozesse und neue Formen der Arbeitsbegleitung in einem vielseitigen Lern- und Bildungsangebot sowie intensives Training eröffnen den TeilnehmerInnen oftmals realistische Chancen am ersten Arbeitsmarkt. Der Erfolg unseres interkulturellen Frauen/Kreativprojekts bedarf einer Fortsetzung 2020!

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*)
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. 2.800 BesucherInnen
715 Mitglieder
Anzahl der durchgeführten Veranstaltungen: 45
Pressemitteilungen (GBP-relevant): 5

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 2019 | 2018

Die Zahlen des Projekts KULTURPARK HENGIST verstehen sich

2018 inkl. einem Eigenanteil von 0,27 VZÄ SK
2019 inkl. einem Eigenanteil von 0,27 VZÄ SK
Das Projekt ist saisonal.

PROJEKT KULTURPARK HENGIST Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 5,7 | 5,4
VZÄ SK*: 1,8 | 1,9
Köpfe TAK: 17 | 21
Köpfe SK: 4 | 3

Neuzugänge: 17 | 21
Projekt absolviert: 17 | 20
Vermittlungen 2018: 5 (25 %)
Weiterbildungen: 24 | 43

TRÄGERVEREIN KULTURPARK HENGIST OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

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

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



Keramikinventar eines Steinkistengrabes nach Abbau der umgebenden und abdeckenden Steinplatten (Fundsituation), © KPH



Münze des röm. Kaisers Florianus (276 n. Chr.)
© Universalmuseum Joanneum/K. Peitler

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 Hengist bzw. der Südsteiermark, Förderung des Kultur- und Bildungstourismus und damit verbunden Stärkung des Tourismusstandortes Südsteiermark, Förderung der Regionalentwicklung, Erhöhung der regionalen Wertschöpfung

Erreichte Ziele

Die seit 2004 jährlich durchgeführten Forschungs-, Feststellungs- und Rettungsgrabungen 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 der Steiermark und darüber hinaus erreicht. Das Projekt schuf eine Wertsicherung 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

Den Schwerpunkt der diesjährigen Kulturparktätigkeiten bildete die Ausgrabung bei der Neuen Mittel-

schule in Wildon. Das großangelegte Bauvorhaben, das u. a. den Einbau einer Großküche in das bestehende Gebäude und die Errichtung einer Mehrzweckhalle anstelle der Turnhalle vorsah, machte eine archäologische Untersuchung auf dem denkmalgeschützten Grundstück im Vorfeld unumgänglich. Bereits in den 1980er-Jahren wurden auf dieser Fläche die Reste von über 40 Gräbern der späten Urnenfeld und der frühen Hallstattzeit (Spätbronze- und frühe Eisenzeit; zirka 900/850 bis 600 v. Chr.) geborgen. 2019 wurden auf einer Fläche von etwa 300 m² weitere 15 Gräber dieser Zeitstellung freigelegt, die vier verschiedenen Grabtypen angehören (u. a. Steinkistengrab, Brandschüttungsgrab). Darüber hinaus war es auch möglich, Aufschlüsse über die vorgeschichtliche Geländesituation zu erlangen. Die Gräber lagen auf dem von West nach Ost abfallenden Hangfuß des Wildoner Schlossberges, der an dieser Stelle wahrscheinlich schon bei der Anlage einer älteren



Luftbild: Links des modernen Friedhofes von Wildon zeichnet sich deutlich der Kreisgraben eines hallstattzeitlichen Großgrabhügels ab

© Luftbildarchiv des Instituts für Urgeschichte und Historische Archäologie (Univ. Wien/M. Fera)

Gut ausgestattetes Grab mit Steinsetzung und Steinabdeckung der Urne. Im Vordergrund ein rot bemaltes Gefäß (Fundsituation) © KPH

bronzezeitlichen Siedlung entsprechend modifiziert wurde. Die Gräber waren verteilt auf drei übereinanderliegenden ehemaligen Wohnterrassen, die zum Zeitpunkt ihrer Anlage schon leicht aberodiert gewesen sein dürften. Bisher wurde die Nekropole als Flachgräberfeld angesprochen, doch ist zumindest in einem Fall eine Hügelaufschüttung nachgewiesen. Zusätzlich zu den vorgeschichtlichen Gräbern erbrachte die Ausgrabung den Nachweis der intensiven Nutzung dieses Areals über mehrere Jahrtausende. Auf dem Areal befand sich bereits in der Spätbronzezeit (zirka 1050 bis 950 v. Chr.) auch eine Siedlungsstelle, wie eine Herdanlage und Häuserstrukturen belegen. Eine Siedlungsgrube, die neben keramischen Gefäßfragmenten auch mehrere Steinartefakte (Silices) enthielt, reichte sogar in die Mittelbronzezeit (15./14. Jh. v. Chr.) zurück. Ferner wurden Reste von Grubenhäusern aus der La-Tène-Zeit (späte Eisenzeit; zirka 250 bis 15. v. Chr., u. a. Graphitkeramik) und römerzeitliche Strukt-

ren (u. a. ein Kalkbrennofen; 2./3. Jh. n. Chr., Münzen) dokumentiert. 2019 wurde auch die seit 2018 laufende luftbildarchäologische Erforschung der Region Hengist abgeschlossen. Sie erfolgte im Rahmen des EU-LEADER-Projektes „ArchaeoWild“ in Kooperation mit dem Luftbildarchiv des Instituts für Urgeschichte und Historische Archäologie der Universität Wien und erbrachte einige neue archäologische Fundstellen.

Vermittlungsarbeit

Im Projektjahr 2019 standen das Etablieren sowie die Erweiterung von hilfreichen Netzwerken für die MitarbeiterInnen im Vordergrund. Zudem wurden individuell angepasste Pläne zur nachhaltigen Reduktion von Vermittlungshindernissen erarbeitet. Die themenübergreifende Bearbeitung von persönlichen und sozialen Herausforderungen sowie die Reduktion der Auswirkungen von langer Arbeitslosigkeit und/oder Krankheit

auf die Lebensrealitäten der MitarbeiterInnen bildeten die Basis der sozialpädagogischen Arbeit. Es wurde stärken- und kompetenzorientiert gearbeitet. Rechtliche Informationen, Wissen über den regionalen Arbeitsmarkt und ergänzende Angebote zur Erhöhung der Mobilität wurden bereitgestellt. Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, der Stellensuche und bei der digitalen Kommunikation sowie sprachliche Unterstützung und Schulungen (Kommunikation, Deutsch) wurden angeboten.

Erkenntnisse

Nach Maßgabe der finanziell und personell zur Verfügung stehenden Mittel wurden 2019 sowohl die archäologischen als auch die sozialpädagogischen Ziele mehr als erreicht!

PROJEKT: KULTUR SCHAFFT ARBEIT

KiG! – Kultur in Graz betreibt seit 1999 das gemeinnützige Beschäftigungsprojekt „Kultur schafft Arbeit“, in dem es zeitlich befristete Arbeitsplätze im Kulturbereich vermittelt. Im Zentrum steht dabei, die Vielfalt der Beschäftigungsfelder in Kunst- und Kulturbetrieben zu nutzen, um möglichst vielen Menschen mit unterschiedlichsten Fähigkeiten und Voraussetzungen den (Wieder-)Einstieg in die Kulturarbeit zu ermöglichen.

Adresse

Lagergasse 98a
8020 Graz
Tel.: +43/316/720267
office@kig.mur.at
kig.mur.at

Schlüsselkräfte

Anita Hofer (PL*)
Mag. Georg Jandl
Martin Karner
Paul Reinthaler (SP*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Projektmitarbeit, Büromitarbeit,
technische Betreuung, Öffentlich-
keitsarbeit, Veranstaltungs-
organisation, Kulturvermittlung

Projektspezifische Indikatoren

Mit Hilfe des Beschäftigungsprojekts versucht Kultur in Graz konkret zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Kulturarbeit beizutragen. Ob in eigener Sache mit verschiedenen Programm-schienen im Haus, wie den Atelierbe-suchen, den Küchengesprächen bis hin zum Festival „queerograd“ und dem 20-Jahr-Jubiläum, das es 2019 zu feiern gab, oder mit Personalkoo-perationen mit Kulturorganisationen in der ganzen Steiermark. Im Rah-men dieser Projektkooperationen können NPOs im Kulturbereich Projektstellen durch von uns zur Verfügung gestelltem Personal auf-bauen und für die Umsetzung von

Kulturplänen und die eigene Weiter-entwicklung nutzen.

Erreichte Personen

BesucherInnen: k. A.
Veranstaltungen: k. A.
Medienauftritte: k. A.

Trägerverein

KiG! – Kultur in Graz
Kontakt: Anita Hofer
office@kig.mur.at
kig.mur.at
Gründungsjahr: 1999

JAHRESVERGLEICH 2019 | 2018

PROJEKT KULTUR SCHAFFT ARBEIT Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 7,1 | 9,4
VZÄ SK*: 1,5 | 1,9
Köpfe TAK: 28 | 45
Köpfe SK: 4 | 4

Neuzugänge: 16 | 16
Projekt absolviert: 25 | 29
Vermittlungen 2018: 6 (20,7 %)
Weiterbildungen: 12 | 53

TRÄGERVEREIN KULTUR IN GRAZ OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

MitarbeiterInnen: k. A.
davon hauptamtlich: k. A.
davon Teilzeitkräfte: k. A.
davon Honorarkräfte: k. A.
davon ehrenamtlich: k. A.

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



„Kultur ist Gut – 20 Jahre Kultur in Graz“

© Antia Hofer

Die gesellschaftliche Herausforderung

Kultur ist Arbeit. Obwohl es im Sektor Kultur vielfältige Arbeitsmöglichkeiten gibt und trotz seiner großen Bedeutung für die Weiterentwicklung der Gesellschaft werden sowohl Kunstproduktionen als auch Kulturarbeit meist unter sehr prekären Bedingungen geleistet. In diesem Sektor sind Krankheit und Alterwerden mit einem im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern stark erhöhten Risiko, von akuter oder manifester Armut betroffen zu sein, verbunden. Soziale Absicherung und die Anerkennung von Arbeit im kulturellen Sektor als Erwerbsarbeit sind nur in geringem Ausmaß gegeben. Langzeitarbeitslose Menschen der AMS-relevanten Zielgruppen sind auf der Suche nach sinnstiftender Arbeit. Im künstlerischen Bereich tätige Personen sind auf der Suche nach einer Möglichkeit der adäquaten Entlohnung für ihre Arbeit.

Bisherige Lösungsansätze

Das Ausblenden von Kulturschaffen als Arbeitsfeld und das Nichtberücksichtigen von künstlerischem Schaffen als Berufstätigkeit führen dazu, dass sich Menschen, die in diesem Feld tätig sind, prekären Arbeits- und Lebensbedingungen ausgesetzt sehen. Für viele wird deshalb die Parallelität von künstlerischem/kulturellem Schaffen und sogenanntem „Broterwerb“ notwendig – ein nur schwer oder gar nicht zu bewältigender Auftrag. Betroffene Personen entscheiden sich vermehrt für den einen oder den anderen Bereich. Je nach Entscheidung geht so entweder wertvolle Arbeit und Weiterentwicklung im Kulturbereich verloren oder die Personen riskieren, unter prekären Bedingungen zu arbeiten und finanziell nicht abgesichert zu sein.

Unser Lösungsansatz

Kulturarbeit muss existenzsichernd sein. Einen großen Schritt in diese Richtung macht das Projekt, indem es für Kulturinitiativen leistbare Arbeitsplätze und für MitarbeiterInnen voll versicherte Arbeitsverhältnisse vermittelt. Gleichzeitig wird auf den Erhalt und Erwerb von feldspezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten in Form von Schulungen und Beratungen geachtet. MitarbeiterInnen und KooperationspartnerInnen werden gefördert und in ihrer Vielfalt wertgeschätzt. Diversität und Living Gender werden als Potenzial und Chance kommuniziert. Die Thematisierung der Rahmenbedingungen für Kulturarbeit fördert den sozialen Zusammenhalt mit dem Ziel einer breiteren gesellschaftlichen Verankerung.

Leistungen:

- KiG! leistet kultur- und gesellschaftspolitische Arbeit.
- Das Kulturprogramm fördert junge KünstlerInnen, bietet Präsentations- und Publikationsmöglichkeiten, thematisiert Zukunftsfragen der Gesellschaft und schafft Zugänge zu Kunst und Kultur ohne soziale/kulturelle/geschlechter- oder generationenbetreffende Barrieren.
- Das jährlich stattfindende Festival „queerograd“ arbeitet künstlerisch mit Themen der Diskriminierung.
- Plattformarbeit: Bereitstellung von Bildungsangeboten für den Kulturbereich, Vermittlungsarbeit, Beratungstätigkeit, Wissensaustausch und Vernetzung mit geistes- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen.
- KiG! kann als interdisziplinäre Plattform mit Netzwerkcharakter und durch die intensive Kooperation mit PartnerInnen zahlreiche Arbeitsmöglichkeiten bereitstellen. Sie bietet fachliche, rechtliche und organisatorische Unterstützung beim Aufbau neuer Stellen an und unterstützt Menschen, die im Kulturbereich tätig sind oder es werden wollen.
- KiG! fördert dabei das Anknüpfen an kooperative Netze, in denen die MitarbeiterInnen tätig werden können.

Direkte Zielgruppen

KünstlerInnen, Kulturschaffende, Arbeitslose, Frauen, MigrantInnen, WissenschaftlerInnen, Studierende, Kulturinitiativen, EntscheidungsträgerInnen, BesucherInnen, AnrainerInnen

Zielsetzungen

Mit dem Schaffen von Arbeitsmöglichkeiten sollen eine Verbesserung der Produktionsbedingungen im kulturellen Feld erzielt und bessere soziale Sicherheit für KünstlerInnen und Kulturschaffende erreicht werden. Gearbeitet wird auch weiterhin an einer Intensivierung von Austausch, Vernetzung und Zusammenarbeit und der Bündelung von Ressourcen. Der Zugang zu Kunst und Kultur soll erleichtert werden. Wesentlich ist auch das Nutzbarmachen von Kultur und Kunst als integrativer Faktor der Gesellschaft.

Erreichte Ziele

Vor allem die Arbeit im Volkshaus, der Kulturhomebase von Kultur in Graz, eröffnet MitarbeiterInnen ein breites Spektrum an Arbeitsmöglichkeiten und den Einblick in ihnen (noch) unbekannte Arbeitsfelder. Auch gibt es die Möglichkeit, sich unterstützt in einer neuen Tätigkeit zu erproben und Feedback von ExpertInnen zu bekommen. Das unterstützt Orientierungsbestrebungen und hilft mitunter, berufliche Perspektiven zu bekommen. Der offene Austausch im Team und der vernetzte Charakter des Arbeitsumfelds beinhalten Chancen, sich hilfreiche Beziehungen aufzubauen. Mittlerweile gibt es ein größeres werdendes Netz von TransitmitarbeiterInnen, die sich gegenseitig unterstützen und den Kontakt zum Haus halten.

Erreichte Wirkungen

Die kontinuierliche inhaltliche Ent-

wicklung und die Kooperationen mit unseren PartnerInnen in Graz und den Regionen führten zu einer noch stärkeren Verankerung im lokalen und regionalen Kulturkontext. Bei der Gruppe der älteren MitarbeiterInnen konnten die Wiedererlangung des Selbstwertgefühls und das Auffrischen erforderlicher Kompetenzen erreicht werden. Für Menschen mit Migrationshintergrund und/oder Fluchterfahrungen gelang neben dem Kompetenzerwerb vor allem das langsame Heranführen an regelmäßige Arbeitsstrukturen. Offene und prozessorientierte Strukturen ermöglichten eine schrittweise Heranführung an strukturierte Arbeitsprozesse. Eine intensive Betreuung und Begleitung ermöglichten hier viele kleine und größere Erfolge. Neue Begegnungen und Austausch trugen oft zu gegenseitigem Verständnis und einer starken Vernetzung bei. Menschen mit völlig unterschiedlichen Bildungs- und Lebensbiografien fanden und fin-



Kooperationspartner Cambium in Fehring

© Cambium



KooperationspartnerInnen © Georg Jandl



Küchengespräche

© Georg Jandl

den hier oft Einstiegsmöglichkeiten in das Berufsleben.

Vor allem bei den „Küchengesprächen“ und beim Festival „queerograd“ kommen die Unterschiedlichkeit und die Vielstimmigkeit der MitarbeiterInnen und Gäste zu tragen. Neue Begegnungen und Austausch tragen zu gegenseitigem Verständnis und einer starken Vernetzung bei. Menschen mit völlig unterschiedlichen Bildungs- und Erwerbsbiografien finden hier oft Einstiegsmöglichkeiten.

Vermittlungsarbeit

In unserer Vermittlungsarbeit im Jahr 2019 ergaben sich zusätzliche neue Schwerpunkte: Der Anteil der TransitmitarbeiterInnen mit schweren psychischen Belastungen ist stark angestiegen. Ein ebenso großes Thema war auch die Armutsgefährdung: Mehrere MitarbeiterInnen aus dem Beschäftigungsprojekt waren davon betroffen. Durch gezieltes Case Management

konnte zudem – oft durch persönliche Kontakte – die Vermittlung positiv beeinflusst werden; intensive Kontakte mit potenziellen DienstgeberInnen und die Zusammenarbeit mit dem AMS und dessen Partnerbetrieben (z. B.: SIP) sowie externen Beratungsstellen unterstützten die TransitmitarbeiterInnen beim Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

So wurde an der Sichtbarmachung von Kompetenzen gearbeitet und darüber reflektiert, wie wertvoll die eigenen Leistungen sind.

Beispiel: Ein Mitarbeiter mit fundierter technischer Ausbildung fühlte sich in seinem neuen kulturellen Arbeitsumfeld so wohl, dass er die Entscheidung traf, auch in Zukunft in diesem Bereich arbeiten zu wollen. In regelmäßigen Einzelgesprächen wurden die Herausforderungen dabei erörtert und

reflektiert. Um schließlich auch dabei nicht primär sichtbare Probleme bearbeiten zu können, wurden systemische Aufstellungen angeboten und in Anspruch genommen.

Erkenntnisse

Die Möglichkeiten im Beschäftigungsprojekt schufen neue Perspektiven

für die MitarbeiterInnen. Sozialpädagogische (Gruppen-) Prozesse und vielseitige Lern- und Bildungs-

schwerpunkte sowie intensives Training eröffneten den TeilnehmerInnen realistische Chancen am ersten Arbeitsmarkt und zeigten Vermittlungserfolge sowie Integrationsmöglichkeiten. Beratungsgespräche mit unseren KooperationspartnerInnen wurden als konstruktiv und hilfreich empfunden. Eine Erweiterung der Kulturlandschaft konnte erreicht werden.

„Weiterentwicklung und Erweiterung der Kulturlandschaft!“

PROJEKT:

PROFESSIONALISIERUNG UND VERNETZUNG

Die steirischen Museen sind beliebte Ausflugsziele und haben für alle etwas zu bieten: für Bildungshungrige z. B. Ausstellungen zu aktuellen Themen und zu historischen Kulturschätzen, für Neugierige abwechslungsreiche Vermittlungsprogramme und für ForscherInnen spannende Entdeckungsreisen in Natur- und Kulturräume. Um diese umfangreichen Aktivitäten durchführen zu können, brauchen die steirischen Museen und Ausflugsziele Personal – das St:WUK-Projekt von MUSIS unterstützt sie dabei seit mittlerweile 20 Jahren!

Adresse

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

Schlüsselkräfte

Daniela Graf
Mag.^a Ingrid Havlovec (SP*)
Mag.^a Margit Horvath-Süntinger (PL*)
Anita Lari

Arbeitsplätze in den Bereichen

Museum, Bibliothek, Archiv, Bildung, Kultur, Wissenschaft, Tourismus, Ausstellungsbetreuung, Vermittlung, Öffentlichkeitsarbeit, Ver-

anstaltungsmanagement, Office, Projektassistent, Archivierung, Digitalisierung, Inventarisierung, handwerkliche Tätigkeiten, Gartenarbeit, Reinigung

Projektspezifische Indikatoren

Arbeitsgemeinschaft mit 16 Partnerinstitutionen, davon 12 Museen, vier Kulturinstitutionen und eine Gemeinde; Veranstalten der Fachtagung „Steirischer Museumstag“; Planung und Durchführung der Workshopreihe für Kulturarbeit „Bildungsperspektiven“

Erreichte Personen

Rund 66.000 Personen. Diese Zahl berücksichtigt die ARGE von 16 Institutionen im Beschäftigungsprojekt (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 Mischelitsch (Obfrau)
www.musis.at
office@musis.at
Gründungsjahr: 1995

JAHRESVERGLEICH 2019 | 2018

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 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: 8,3 | 8,3
VZÄ SK*: 2,7 | 2,7
Köpfe TAK: 31 | 32
Köpfe SK: 4 | 5

Neuzugänge: 27 | 24
Projekt absolviert: 23 | 24
Vermittlungen 2018: 16 (66,7 %)
Weiterbildungen: 35 | 29

TRÄGERVEREIN MUSIS – STEIRISCHER MUSEUMSVERBAND OHNE PROJEKTMITARBEITERINNEN Angaben 2019 | 2018

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

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



Eine virtuelle Schlittenfahrt im Forstmuseum Silvanum in Großreifling

© MUSIS/M. Horvath-Süntinger



Kinderbuchpräsentation im Echophysics
Pöllau, dem europäischen Zentrum für
Physikgeschichte

© MUSIS/M. Horvath-Süntinger

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, Sachsponsoring oder anderen Förderungsmaßnahmen.

„Museen und Museumsarbeit sind alles außer gewöhnlich!“

Sponsoring durch Wirtschaftsbetriebe wird zu einer immer wichtigeren Einnahmequelle – bindet aber wiederum viele personelle Ressourcen.

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
- 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, Vernetzungsprojekt zur UN-Kampagne „Orange the World“ – gegen Gewalt an Frauen und Mädchen)
- Leistungen der ARGE aus 16 Partnerinstitutionen im Beschäftigungsprojekt 2019 (ohne Steiermärkische Landesbibliothek): Besuche: 66.318 | Veranstaltungen: 621 | Kooperationen und Vernetzungen: 111

Direkte Zielgruppen

Personen aus den AMS-Zielgruppen 2019: langzeitarbeitslose Personen, 50+, Frauen, 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 nützen

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

Der laufende Betrieb wird durch die ProjektteilnehmerInnen im MUSIS-Büro in Graz und steiermarkweit bei unseren Partnereinrichtungen unterstützt. Wir freuen uns besonders, dass wir heuer zwei Museen bei den vorbereitenden Arbeiten für ihre Eröffnung personell unterstützen konnten: Das Museum Murtal in Judenburg wurde im November 2019 eröffnet, das Gerbereimuseum in Eisenerz wird 2020 für die BesucherInnen zugänglich sein. Die Arbeitsschwerpunkte lagen im Bereich Digitalisierung (z. B. in der Steiermärkischen Landesbibliothek, im Postmuseum Eisenerz, im österreichischen Forstmuseum Silvanum), Kulturvermittlung und BesucherInnenservice (z. B. im Echopyhsics Pöllau, im GrazMuseum, im Feuerwehrmuseum Groß St. Florian und im Nationalparkpavillon Gstatterboden), Officemanagement und Bildung (z. B. bei MUSIS oder im Museum Murtal) sowie im

Bereich Renovierung, Restaurierung und Instandhaltung (z. B. in der Mühlenschule Fehring und im Gerbereimuseum Eisenerz). MUSIS organisierte mit Unterstützung der ProjektmitarbeiterInnen verschiedene Marketingaktionen, 50 Lernmobilitäten unseres Erasmus+ Projektes sowie 17 Bildungsveranstaltungen: Workshops für Kulturarbeit, Werkstattgespräche in Kooperation mit dem Universalmuseum Joanneum und den 27. Steirischen Museumstag. Der Besuch unserer Bildungsveranstaltungen bietet den ProjektmitarbeiterInnen eine zusätzliche und vor allem kostenlose Qualifikationsmöglichkeit.

Erreichte Wirkungen

Die steirischen Museen werden durch die Unterstützung des Projekts attraktiver, das steirische Kultur- und Tourismusangebot abwechslungsreicher. Denn neue MitarbeiterInnen bringen frische Ideen mit. Die durch das befristete



Jeder Griff ein Treffer in der Steiermärkischen Landesbibliothek © MUSIS/M. Horvath-Süntinger

te Arbeitsverhältnis gewonnene Motivation und das Selbstvertrauen haben im heurigen Projektjahr zu einigen Übernahmen und Vermittlungen geführt. Auch wenn aus einer Projektstelle – meist aus finanziellen Gründen – nicht immer eine Dauerstelle werden kann, stellt die Auseinandersetzung mit Kultur allein schon eine Bereicherung dar. Menschen, die seit ihrer Schulzeit kein Museum mehr von innen gesehen haben, konnten sich wieder auf das Abenteuer Museum einlassen und haben für sich und ihre Familie neben ihrer Arbeit einen Zugang zu Kultur gefunden.

Vermittlungsarbeit

Das heurige Projektjahr war in jeder Hinsicht bunt und vielfältig. Einerseits kamen Menschen aus ganz unterschiedlichen Sparten und Lebenssituationen heraus zu uns ins Projekt. Sowohl die Erlangung von Praxis in schon bekannten Arbeitsfeldern als auch das Ausloten neuer



Wenn's wirklich wichtig ist, sieht man es im Postmuseum Eisenerz

© MUSIS/M. Horvath-Süntinger

Möglichkeiten haben zu wertvollen Erkenntnissen und Perspektiven geführt. Herausfordernd waren häufige Krankstände, bedingt durch einen allgemein nicht sehr guten Gesundheitszustand der TeilnehmerInnen. Die Auswirkungen von lange bestehenden Krankheiten werden oftmals unterschätzt und hindern unsere durchwegs sehr motivierten MitarbeiterInnen daran, wieder eine Arbeit ausüben zu können. In zwei Fällen konnte durch eine Stundenreduktion das richtige Arbeitsmaß gefunden werden. Jemand mit chronischen Schmerzen konnte in Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber aktiv unterstützt werden. Der Kontakt zu den Menschen, die Möglichkeit, ihnen hilfreich zur Seite zu stehen, ohne ihre Eigenverantwortung zu mindern, stand auch dieses Jahr im Fokus der Vermittlungsarbeit. Beispiel: Frau L. war im Tourismus- und Versicherungsbereich tätig und konnte ihr Know-how bei der Neugestaltung eines Museums einbringen.

Ihr Engagement und ihre Begeisterung führten dazu, dass sie nach wie vor im Museumsbereich tätig ist. Frau G. hatte noch nie im Museumsbereich gearbeitet und konnte im Zuge des Projekts viel lernen und Selbstvertrauen auf zu bauen. Dadurch ist es ihr gelungen, eine langfristige Stelle in ihrem angestammten Beruf zu finden. Für MUSIS sind solche Entwicklungen immer Grund zur Freude.

Erkenntnisse

Wir konnten 2019 durch persönlichen Einsatz sowohl die Ziele des Beschäftigungsprojekts als auch die des Vereins gut erreichen. Wir haben spannende neue Menschen und Kulturprojekte kennengelernt und durften das 20-jährige Bestehen des St:WUK-Beschäftigungsprojekts feiern. Wir durften heuer erfahren, dass sich viele Menschen auch nach Monaten und sogar Jahren unserem Projekt verbunden fühlen.

PROJEKT: stART

styrian ART

Als Drehscheibe und Informationsstelle für kreative Menschen arbeiten wir nicht nur an der Realisierung künstlerisch-kultureller Projekte, sondern bemühen uns auch, die soziale Gemengelage zu berücksichtigen. Im Rahmen des Schwerpunkts Jugend-Kultur-Aktivitäten lag der Fokus unserer Arbeit vor allem auf Kooperationen mit regionalen KulturveranstalterInnen sowie soziokulturellen Initiativen. Dementsprechend wurden – neben unseren selbst kuratierten und organisierten – wieder zahlreiche gemeinschaftliche Musikveranstaltungen, Konzerte und DJ-Events durchgeführt. Als wichtiger Motor in der Region versucht stART auch weiterhin, (s)einen Beitrag gegen die Abwanderungstendenzen zu leisten. Inmitten der kulturellen und touristischen Angebote der Weststeiermark sind wir seit 1996 ein Bindeglied zwischen Kunstschaffenden, VeranstalterInnen und interessiertem Publikum.

Adresse

Hauptstraße 14
8572 Bärnbach
Tel: +43/3142/61174
office@styrianart.com
www.styrianart.com
www.facebook.com/start.styrianart

Schlüsselkräfte

Heinz Bozic (PL*)
Dr.ⁱⁿ Bettina Watzl (SK*)
Gudrun Diestler, Bakk.^a (SP*)

Arbeitsplätze in den Bereichen

Jugend-, Kultur- und Sozialprojekte,
Projektkoordination, Öffentlichkeits-
arbeit, Büroorganisation, Ausstel-
lungsplanung und -betreuung

Projektspezifische Indikatoren

- Druckwerke: k. A.
- Veranstaltungen: k. A.

Erreichte Personen

BesucherInnen: k. A.
Veranstaltungen: k. A.
Pressemeldungen: k. A.

Trägerverein

stART – styrian ART
Kontakt: Heinz Bozic
www.styrianart.com
office@styrianart.com
Gründungsjahr: 1996

JAHRESVERGLEICH 2019 | 2018

Die Zahlen des Projekts stART – styrian ART verstehen sich

2019 und 2018 inkl. NIEBE*

PROJEKT stART – STYRIAN ART Angaben 2019 | 2018

VZÄ* TAK*: **8,2 | 8,1**
VZÄ SK*: **2 | 2,1**
Köpfe TAK: **24 | 21**
Köpfe SK: **3 | 3**

Neuzugänge: **17 | 14**
Projekt absolviert: **20 | 13**
Vermittlungen 2018: **6 (46,2 %)**
Weiterbildungen: **14 | 2**

TRÄGERVEREIN stART – STYRIAN ART OHNE PROJEKTMITARBEITER*INNEN Angaben 2019 | 2018

MitarbeiterInnen: **19 | 19**
davon hauptamtlich: **2 | 2**
davon Teilzeitkräfte: **2 | 2**
davon Honorarkräfte: **10 | 10**
davon ehrenamtlich: **5 | 5**



Projektbesuch vom wissenschaftlichen Beirat und MitarbeiterInnen des AMS

© stART



FUN-FESTIVAL

© stART

Die gesellschaftliche Herausforderung

Die gesellschaftlichen Entwicklungen und demografischen Herausforderungen im Allgemeinen sowie der Strukturwandel unserer Region im Besonderen – die Entwicklungen weg von der Industrie hin zu Tourismus und alternativen Arbeitsfeldern – bestärken stART – styrian ART dahingehend, den Menschen auch weiterhin unkonventionellere Arbeitsfelder anzubieten. Mit unserem Veranstaltungs- und Dienstleistungsangebot für die Menschen der Region Voitsberg-Köflach finden langzeitarbeitslose Menschen der AMS-relevanten Zielgruppen im GBP eine sinnstiftende Beschäftigung im Bereich der Projektarbeit und der Organisation von Kunst- und Kulturveranstaltungen.

Bisherige Lösungsansätze

Wir fördern und forcieren die Vernetzung und Kooperation mit regionalen, öffentlichen und privaten Einrichtungen, z. B.: mit der Stadtgemeinde Bärnbach, Vereinen und VeranstalterInnen. Geplant und durchgeführt werden die Veranstaltungen von den TransitmitarbeiterInnen. Dabei können sie sich nicht nur im projektmanagementrelevanten Bereich ausprobieren, sondern es wird versucht, ihnen den Wiedereinstieg in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt mit Hilfe von Personalentwicklungsmaßnahmen und sozialpädagogischer Begleitung sowie der Erweiterung ihres (sozialen) Kompetenzportfolios zu erleichtern und im besten Fall zu ermöglichen.

Unser Lösungsansatz

Wir fördern und fordern. Wir schätzen die Vielfalt und bemühen uns, Diversität als Potenzial und Chance zu kommunizieren. Gender Mainstreaming ist selbstverständlich, das Sozialgütesiegel und die EFQM-Exzellentes Unternehmensauszeichnung sind für uns Verpflichtung. Im permanenten Evaluierungsprozess unserer Einrichtung durch MitarbeiterInnen und KundInnen entwickeln wir uns weiter. Wir bieten neue Horizonte und Chancen für beschäftigungslose Menschen durch Kulturarbeit, Qualifizierung, neue Kontakte und Netzwerke an. Darüber hinaus gestalten wir ein alternatives Kultur- und Freizeitprogramm für ein Publikum jenseits kultureller Hegemonie.

Leistungen:

- Alternatives Angebot von Transitarbeitsplätzen jenseits angestammter Felder herkömmlicher GBPs
- Programme für die Bevölkerung jenseits kultureller Hegemonie
- Teilhabe an sozialen und kulturellen Prozessen (kulturelle Vielfalt als Quelle des Austauschs)
- Förderung der lokalen, meist jungen, zeitgenössischen Kunst und Kultur
- Zusammenarbeit in Kulturprojekten und Personalkooperationen
- Organisation von Kunst- und Kulturveranstaltungen
- Inklusive Angebote für geflüchtete Menschen in unserer Region



Street Art Festival

© stART

Zielgruppen

Langzeitbeschäftigungslose, MigrantInnen, geflüchtete Menschen, arbeitslose Menschen mit besonderem Betreuungsbedarf, Kulturinteressierte, BesucherInnen, Jugendliche, Kommunen und Vereine, (Hobby-)KünstlerInnen, TouristInnen/Kurgäste

Zielsetzungen

Als kontinuierlich arbeitende regionale Kultureinrichtung der Freien Szene wollen wir unser Arbeits-, Veranstaltungs- und Dienstleistungsangebot weiterhin beibehalten und ausbauen. Wir versuchen, alle Menschen in unsere Aktivitäten miteinzubeziehen und Kreativität zu fördern. Wir wollen neue Projekte ermöglichen und umsetzen. Wir möchten Chancen bieten und auch zukünftig Integration und Inklusion (als gesamtgesellschaftliche Agenda) über künstlerische Prozesse und Kulturveranstaltungen ermöglichen.

So auch in der neuen stART-Galerie „In Movement“, die im März 2019 in Betrieb genommen wurde.

Erreichte Ziele

Das Jugend-Jahresprogramm 2019 „sm[art] in my country“ hat einmal mehr gezeigt, welche großen kreativen Potenziale in der weststeirischen Jugend schlummern, die stART seit über 20 Jahren immer wieder zu heben bemüht ist und darüber hinaus beständig versucht, über die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur alternative Perspektiven für „Jung und Alt“ zu bieten. Auch unter dem Jahresmotto „Weststeirische Teilhabräume 2019“ wurden im Rahmen der Förderung von Aktivität und Kreativität wieder zahlreiche Eigen-

und Kooperationsveranstaltungen durchgeführt. Neben Ausstellungen und Vernissagen, u. a. in der stART-Galerie (mit den Jungkünstlerinnen Tamara Lamperter oder Kristin Weissenberger), im BFI Köflach oder der Ganggalerie Voitsberg, fanden Konzertveranstaltungen in „The Box“ Rosental, im Schlosskeller oder Schilcherhof Ligist statt, wo Musik von bester Qualität und ein begeistertes Publikum zu erleben waren. Das FUN-FESTIVAL, ein mehrtägiges Kunstfestival in der villahafner, Lesungen und Kindertheatervorstellungen rundeten das Programm ab.

„Raum für Kooperation, Kunst und Kultur sowie Jugend und Kreativität!“

Vermittlungsarbeit

Im abgelaufenen Projektjahr umfassten die sozialpädagogischen Tätigkeiten neben Erst-, Einzel- und Abschlussgesprächen die Optimie-



villa Hafner

© stART



Kunst im Schloss

© stART

rung der Bewerbungsunterlagen. Nachdem ein großer Teil der TransitmitarbeiterInnen schwere Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit aufweist, lag ein weiterer Schwerpunkt auf der Vermittlung von gezielten Beratungsangeboten hinsichtlich Gesundheit und beruflicher (Neu-)orientierung. Zudem wurde die Zeit für diverse Aktivitäten und parallel dazu stattfindende Bearbeitung und Besprechung von Themen genutzt, die als bedeutend für die persönliche berufliche Entwicklung angesehen wurden. Besonders wurde dabei auf das Entwickeln von wechselseitig unterstützenden Beziehungen geachtet.

Beispiel: Herr K. hat schon seit langem schwerwiegende körperliche Einschränkungen, die ein Arbeiten in existenzsicherndem Ausmaß weder im erlernten Beruf noch im nicht qualifizierten Bereich ermöglichen. Das macht ihn mutlos. Herr K. wurde ermutigt, erneut an ÄrztInnen heranzutreten, um die

notwendigen Atteste mit neuem Datum vorlegen zu können. Begleitend dazu wurde durch ständiges Feedback auf Aktivitäten und Leistungen, das Vermitteln von Hilfen (z. B. BBRZ) und die Vorbereitung auf Termine unterstützt. Schrittweise ist es gelungen, dass Herr K. wieder Mut fasst.

Erkenntnisse

stART – styrian ART bietet mit seinem Portfolio attraktive und alternative (Jugend-)Angebote im Bereich Kunst und Kultur, ist regional fest verankert und führt zahlreiche projekt- und organisationsübergreifende Aktivitäten in der Region Voitsberg durch, die zur Optimierung und Weiterentwicklung des bestehenden Spektrums in den Bereichen Aktivität, Kreativität, Jugend, Gesellschaft und Diversität dienen und einen dementsprechenden Beitrag zur Stärkung der Regionalität, Kooperation, Solidarität und kulturellen Vielfalt leisten.

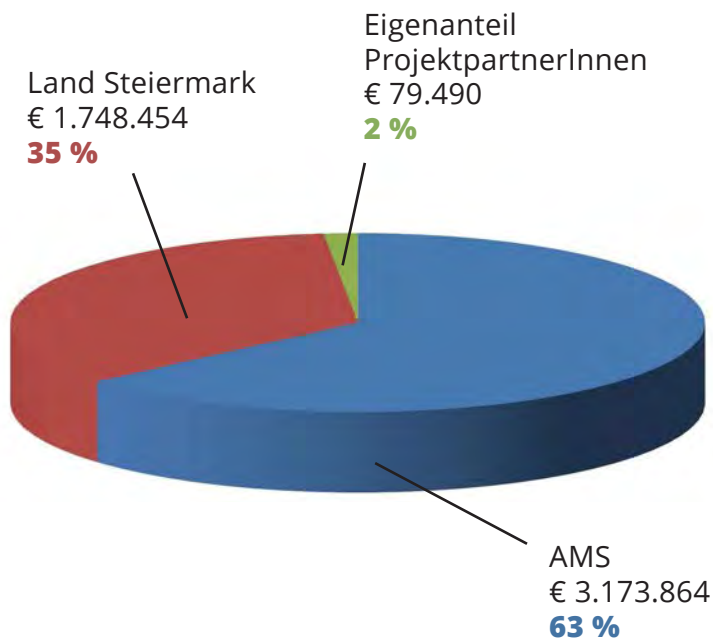
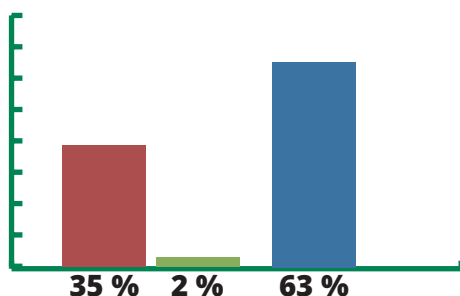


FUN-FESTIVAL

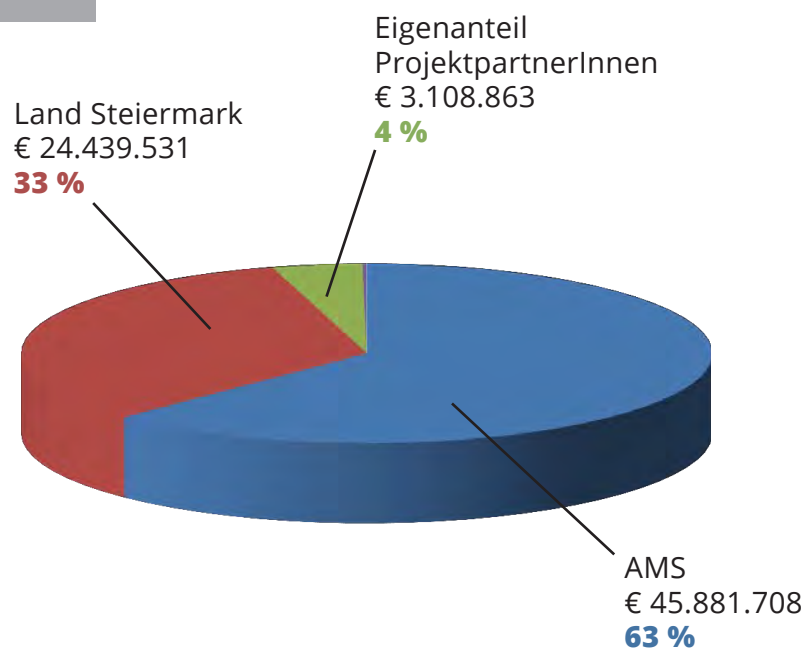
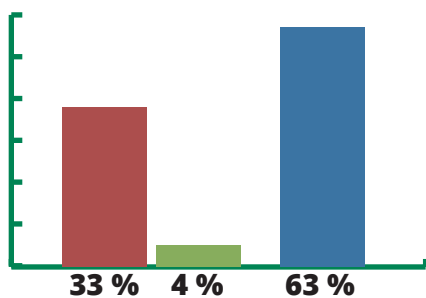
© stART

ZAHLEN UND FAKTEN

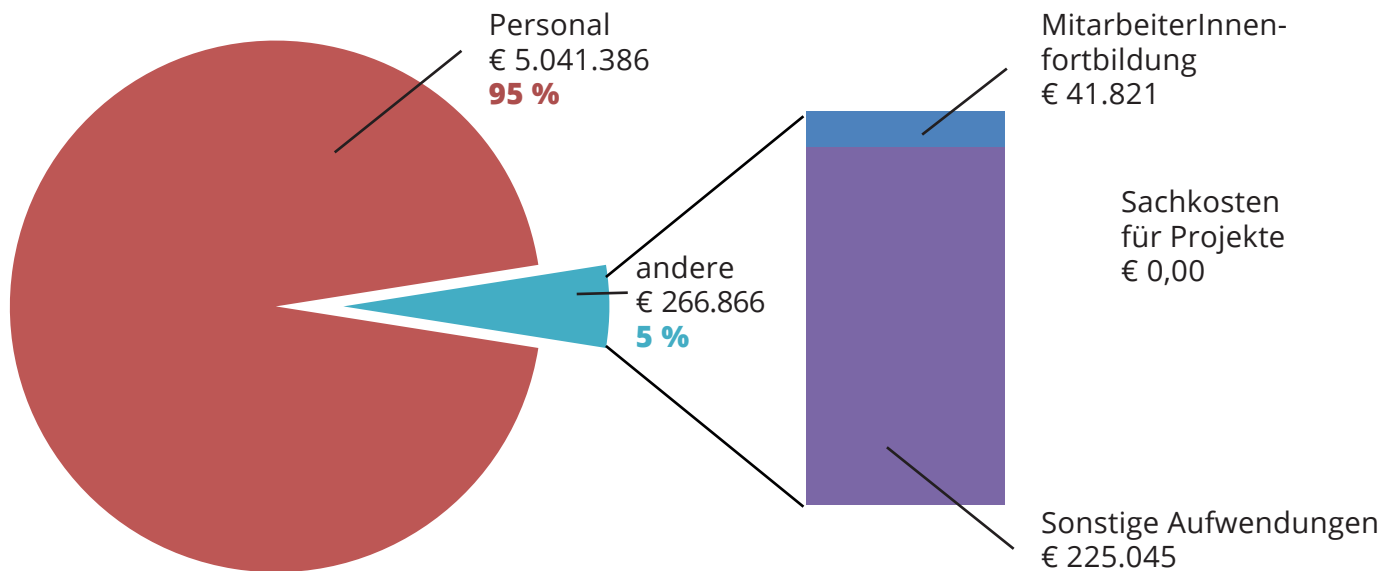
Finanzierungsstruktur
St:WUK 2019



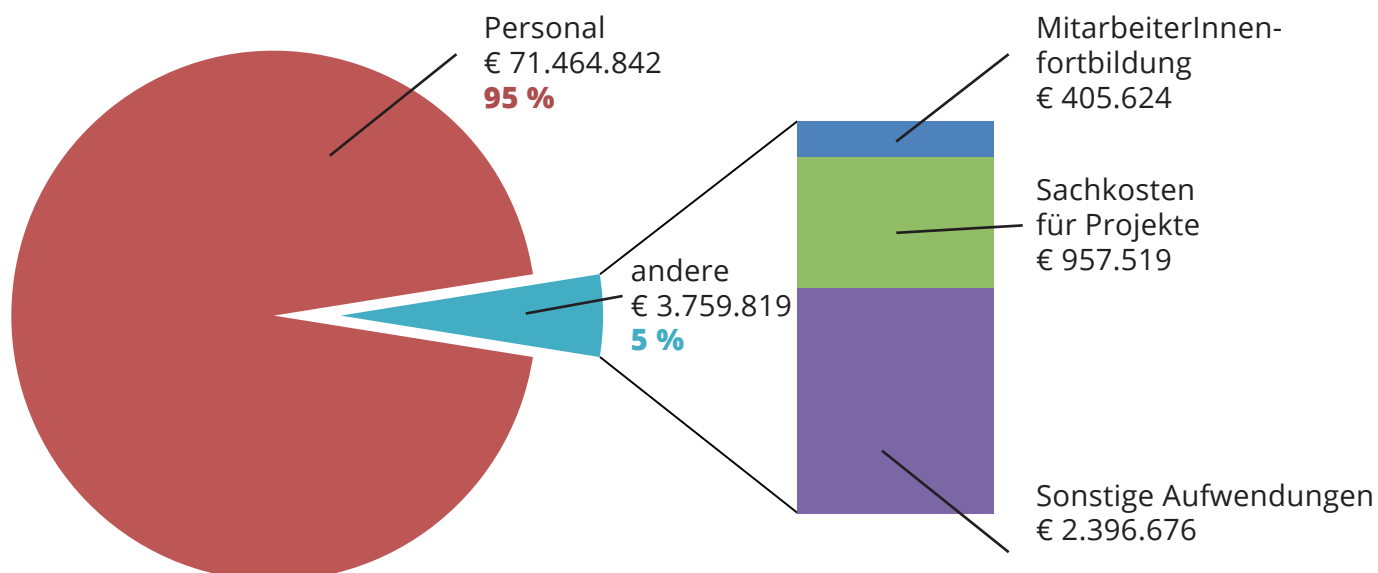
Finanzierungsstruktur **St:WUK**
Gesamtvolumen **1997 bis 2019**



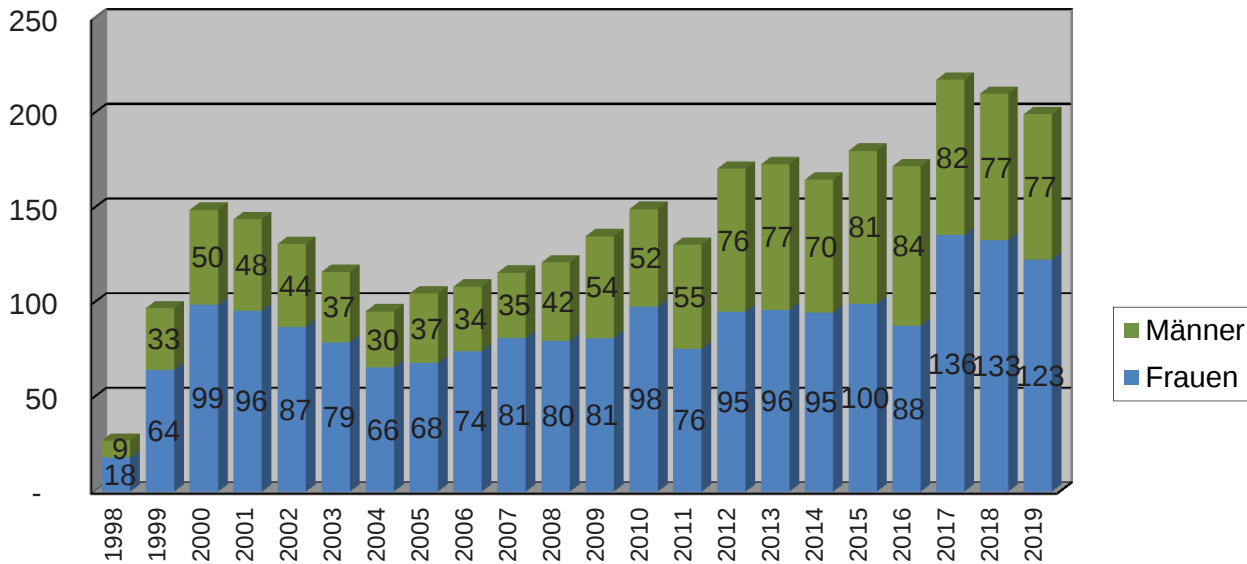
Mittelverwendung St:WUK 2019



Mittelverwendung St:WUK 1997 bis 2019



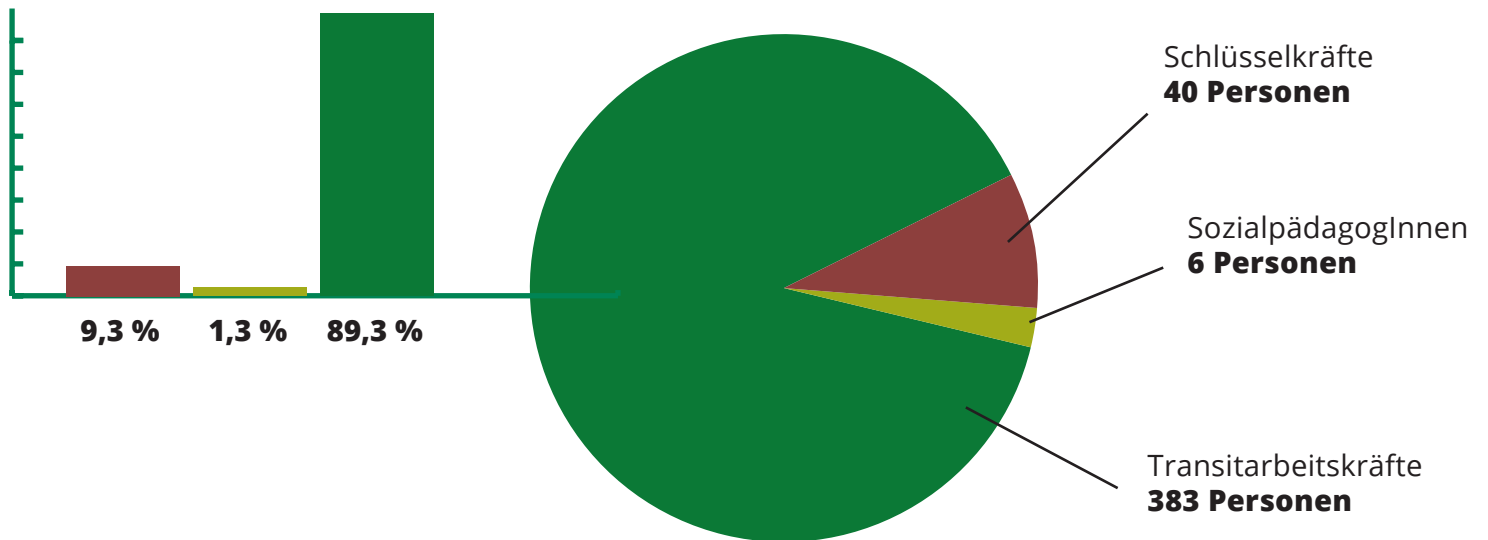
Beschäftigungsentwicklung (Aktive DienstnehmerInnen) 1997 bis 2019



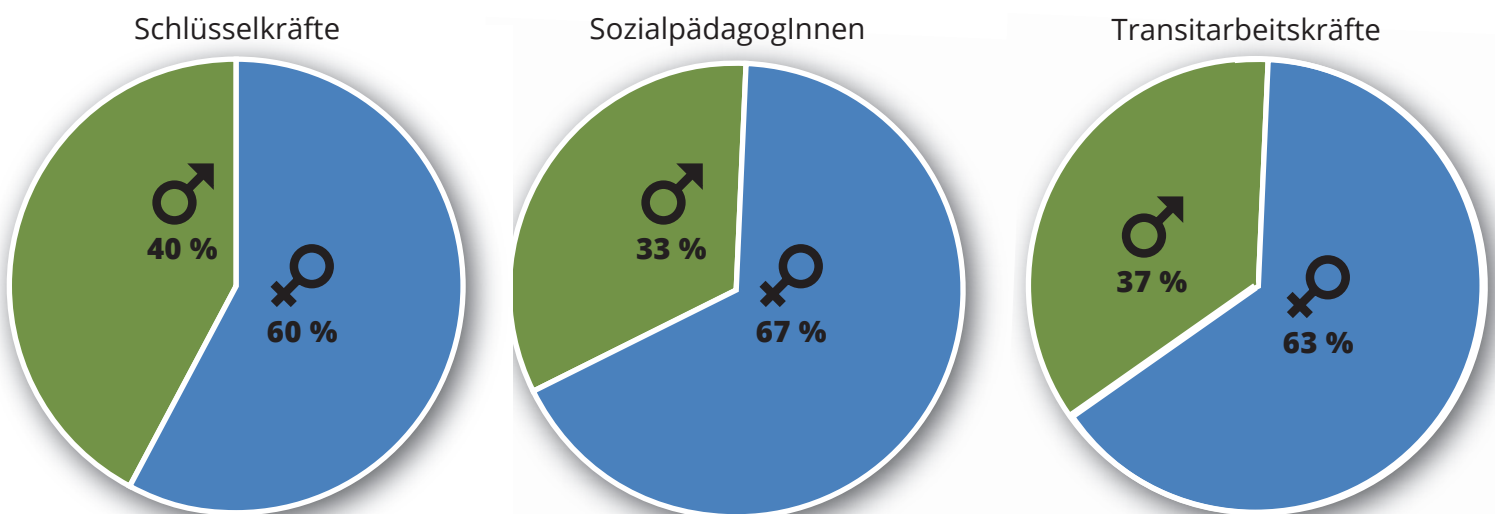
Beschäftigungsentwicklung Frauen (aktive Dienstnehmerinnen) 2003 bis 2019



MitarbeiterInnen 2019
(gesamt **429 Personen**)



Beschäftigte in Köpfen
2019



		Gesamt	weiblich	%	männlich	%
MitarbeiterInnen gesamt (Köpfe)		429	268	62 %	161	38 %
davon	Schlüsselkräfte	40	24	60 %	16	40 %
	SozialpädagogInnen	6	4	67 %	2	33 %
	Transitarbeitskräfte	383	240	63 %	143	37 %



Impressum

Alle Informationen wurden sorgfältig zusammengetragen und weisen den Informationsstand von Dezember 2019 auf.

© Fotos Titelseite: A. Kristl, uniT
Herausgeber: Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH

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

Geschäftsführer:
Christian Schwarz

Grafik:
Christof Guttman
Georg Gorbach
Daniela Zeschko

Firmenbuchnummer FN 159813w
Gerichtsstand Graz

Copyright © 2019 Steirische Wissenschafts-, Umwelt- und Kulturprojektträger GmbH. Alle Rechte sind vorbehalten.

Druck: Offsetdruck Dorrong OG



Steirische Wissenschafts-, Umwelt-
und Kulturprojekträger GmbH



Mit finanzieller Unterstützung des

