

Hausegger, Trude; Tschipan, Claudia

Research Report

Evaluierung der burgenländischen Implacementstiftungen

AMS info, No. 130

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Hausegger, Trude; Tschipan, Claudia (2009) : Evaluierung der burgenländischen Implacementstiftungen, AMS info, No. 130, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97994>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Evaluierung der burgenländischen Implacementstiftungen

1. Einleitung und Ausgangssituation

Ziel dieser vom AMS Burgenland an die prospect Unternehmensberatung beauftragten Evaluierung¹ war es, Einblicke in die Wirksamkeit sowie in die Optimierungspotenziale der burgenländischen Implacementstiftungen zu gewinnen. Weitere Untersuchungsschwerpunkte waren im Detail: Zufriedenheit der StiftungsteilnehmerInnen und der Stiftungsbetriebe sowie Kooperation zwischen AMS und Stiftungsträgern.

Die Evaluation bezieht sich auf die Jahre 2006 und 2007. In diesen Jahren waren die Arbeitsstiftung Burgenland (ASB)/Veren Pareto und die Firma Mentor, die unter dem Titel »Forum Personal« im Burgenland agiert, aktiv.

Neben einer Sekundäranalyse von AMS-Daten umfasste die Evaluierung eine telefonische Befragung von ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen und Stiftungsbetrieben sowie qualitative Leitfadengespräche mit AMS-MitarbeiterInnen sowie VertreterInnen von Stiftungsträgern.

Implacement im Burgenland leicht unterproportional genutzt

In Österreich gab es laut AMS-Daten in den Jahren 2006 und 2007 insgesamt 11 571 Eintritte in Implacementstiftungen. Die meisten Stiftungseintritte verzeichnete Oberösterreich (beinahe ein Drittel aller österreichischen Eintritte). Das Burgenland stand mit 262 Stiftungseintritten, davon 115 im Jahr 2006 und 147 im Jahr 2007, an siebenter Stelle. Das arbeitsmarktpolitische Instrument wird im Burgenland leicht unterproportional genutzt, allerdings wird die Implacementstiftung im Burgenland erst seit dem Jahr 2005 forciert.

Geringere Frauenquote bei den Stiftungseintritten

Von den Stiftungseintritten erfolgten 43 Prozent durch Frauen und 57 Prozent durch Männer. Österreichweit war dieses Verhältnis beinahe umgekehrt. Diese Geschlechterverteilung entspricht ungefähr jener der im Burgenland arbeitslos Vorgemerkten. Zum Vergleich: Die Steiermark weist dieselbe Geschlechterverteilung bei den arbeitslos Vorgemerkten auf wie das Burgenland, hat bei den Implacementeintritten allerdings eine Frauenquote von 67 Prozent.

117 Stiftungsbetriebe aus sehr unterschiedlichen Branchen

In den beiden Jahren gab es insgesamt 117 Stiftungsbetriebe aus sehr unterschiedlichen Branchen, denn im Zuge der Umsetzung

von Implacement im Burgenland erfolgte keine Schwerpunktsetzung. 58 Prozent waren Unternehmen mit bis zu zehn MitarbeiterInnen (gesamt gesehen machen diese Betriebe im Burgenland 80 Prozent aus).

Nachhaltige Beschäftigungsintegration gelingt

Die Förderung hat zu einer zufrieden stellenden und auch nachhaltigen Arbeitsmarktintegrationsquote geführt. Laut Verbleibsmonitoring für das Jahr 2006 sind sieben Tage nach Stiftungsende fast zwei Drittel der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen in einem Dienstverhältnis (geförderte und nicht geförderte Beschäftigung). Sechs Monate nach Stiftungsende stieg dieser Anteil auf 80 Prozent und lag nach zwölf Monaten nur leicht darunter bei 77 Prozent.

Das Ergebnis des Verbleibsmonitorings 2007²: Eine Woche nach Stiftungsende sind 64,5 Prozent und drei Monate danach 77 Prozent der burgenländischen TeilnehmerInnen beschäftigt. Das ist eine tendenziell bessere Integrationsquote als in der Steiermark, in Wien und in Gesamtösterreich, die vor allem auf die Altersgruppe der Bis-25-Jährigen zurückzuführen ist.

Die in Beschäftigung verbrachte Zeit ist in den drei Monaten danach um 50 Prozentpunkte gegenüber dem Drei-Monatszeitraum vor der Stiftung gestiegen, und zwar von 22 Prozent auf 71,5 Prozent.

2. Die Sicht der StiftungsteilnehmerInnen

Im Rahmen der telefonischen Erhebung konnten 98 StiftungsteilnehmerInnen befragt werden. Auf die Frage, wie es damals zur Teilnahme an der Stiftung gekommen ist, antworten 56 Prozent, dass sie im Bewerbungsgespräch vom Unternehmen auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht wurden. Rund ein Viertel gibt an, sie wurden vom AMS kontaktiert und zu einem Vorauswahlprozess eingeladen.

¹ Trude Hausegger, Claudia Tschipan (2008): Evaluierung der burgenländischen Implacementstiftungen, Wien/Eisenstadt. Download der Langfassung dieser Studie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2008.

² Für 2007 war es notwendig, aufgrund statistischer Umbuchungen in der AMS-EDV nur jene TeilnehmerInnen von ASB/Pareto einzubeziehen, die bis 31. Oktober 2007 die Stiftung beendet hatten. Für den anderen Träger, die Vergleichsbundesländer und Gesamt-Österreich war der Beobachtungszeitraum das ganze Jahr 2007.

Am häufigsten klärten die Stiftungsträger die Befragten über den Ablauf, die Rahmenbedingungen der Implacementstiftung und andere wesentliche Dinge auf. Über 60 Prozent waren mit dieser Information sehr zufrieden. Unzufrieden waren nur vier Prozent.

Mehr als 70 Prozent sind auf Wunsch des Unternehmens in die Implacementstiftung eingetreten. Ein Viertel der Befragten gibt auch an,³ auf Vorschlag des AMS mit der Stiftung begonnen zu haben. Ungefähr ein Fünftel hat die Stiftung zudem als gute Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung gesehen.

Sehr viele TeilnehmerInnen in ein Dienstverhältnis übernommen, 29 Prozent haben die Stiftung abgebrochen

57 Prozent der befragten StiftungsteilnehmerInnen bzw. 80 Prozent der Nicht-AbbrecherInnen wurden ihren Aussagen nach vom Stiftungsbetrieb in ein Dienstverhältnis übernommen, davon arbeiten über 60 Prozent noch in diesem Betrieb.

Knapp 29 Prozent haben die Implacementstiftung vorzeitig abgebrochen. Auf die Frage nach dem Grund des Abbruchs hat fast ein Drittel angegeben, sich im Unternehmen nicht wohl gefühlt zu haben. Es folgen mit jeweils 18 Prozent ein Arbeitsangebot von einem anderen Unternehmen, Krankheitsfälle oder ein Konkurs der Firma.

Zwei Drittel mit dem jeweiligen Stiftungsträger (sehr) zufrieden

Zwei Drittel der befragten StiftungsteilnehmerInnen⁴ sind mit der Beratung und Unterstützung durch den Stiftungsträger insgesamt sehr oder eher zufrieden. Dieser Anteil beträgt bei den Nicht-AbbrecherInnen sogar 75 Prozent.

Jene, die insgesamt (eher) unzufrieden waren, nennen als Gründe: mangelnde Unterstützung, zu wenig Aufklärung, Ansprechpersonen waren schwer erreichbar u.ä. Mangelnde Unterstützung ist auch der Hauptkritikpunkt der Unzufriedenen gegenüber dem AMS.

Bilanz der Arbeitsplatzsituation »Vorher-Nachher« fällt positiv aus

Über 80 Prozent der StiftungsteilnehmerInnen, die derzeit beschäftigt sind, sind mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Fast die Hälfte empfindet den derzeitigen Arbeitsplatz als Verbesserung gegenüber früheren Arbeitsplätzen. 60 Prozent sind der Ansicht, dass ihre derzeitige berufliche Position eine höhere ist als jene vor der Stiftung. Mehr als ein Drittel gibt an, jetzt mehr als vor der Stiftung zu verdienen. 30 Prozent sehen ein reduziertes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Bei allen diesen Fragen ziehen Frauen eine positivere Bilanz als Männer. Ihr »subjektiver« Nutzen aus der Stiftung ist demnach ein höherer.

Fast zwei Drittel mit den finanziellen Mitteln zufrieden

Fast zwei Drittel der Befragten waren sehr oder eher zufrieden mit den finanziellen Mitteln, die sie während der Stiftung erhalten haben. Bei den 65 Prozent, die keine zusätzlichen finanziellen Mittel durch das Unternehmen erhielten, reduzierte sich der Anteil der Zufriedenen auf 59 Prozent. Auch AbbrecherInnen sind tendenziell unzufriedener. Obwohl verhältnismäßig mehr Männer als Frauen zusätzliches Geld durch das Unternehmen erhielten, waren Frauen tendenziell zufriedener mit den finanziellen Mitteln.

Die Dauer der Stiftung, die im Schnitt auf 6,25 Monate geschätzt wird, bewerten zwei Drittel als gerade passend. Das Ver-

hältnis von Schulung zu Praxis wird im Schnitt auf 16,5 Prozent zu 83,5 Prozent geschätzt. Das ist für die Mehrheit ausgewogen, für beinahe 40 Prozent zu praxislastig.

Insgesamt hohe Zufriedenheit mit den Schulungen

Über 70 Prozent der Befragten nennen Schulungen, die im Rahmen der Implacementstiftung besucht wurden. Rund 70 Prozent waren mit diesen Schulungen sehr zufrieden. Ein hoher Anteil meint, die im Rahmen der Stiftung erhaltene Ausbildung sei auch in anderen Unternehmen verwertbar und habe sie gut auf den jetzigen Arbeitsplatz vorbereitet.

Bei der Aussage »Ohne die Stiftung hätte ich die jetzige Arbeitsstelle sicher nicht bekommen« gibt es geteilte Meinungen. Hier stimmt nur die Hälfte der Befragten der Aussage völlig oder eher zu, allerdings steigt dieser Anteil bei den Nicht-AbbrecherInnen auf 62 Prozent.

Zwei Drittel würden wieder an einer Stiftung teilnehmen

Auf die Frage, ob sie wieder an einer Implacementstiftung teilnehmen würden, antworten fast zwei Drittel der Befragten mit ja oder eher ja.

Bei den Veränderungs- und Verbesserungsvorschlägen ist immer wieder von einer besseren Auswahl und Kontrolle der Stiftungsbetriebe die Rede, einzelne Befragte haben sich ausgenutzt gefühlt oder die finanzielle Situation problematisiert.

3. Die Sicht der Stiftungsbetriebe

Insgesamt nahmen 39 Betriebe an der Fragebogenerhebung teil, wobei Mittel- oder Großbetriebe überrepräsentiert sind.

Deckung des Fachkräftebedarfes oder »Gute Gelegenheit«

Im Falle der offenen Stellen, die später über die Implacementstiftung besetzt wurden, haben 71 Prozent der Betriebe nach eigener Angabe dieselben Suchwege eingeschlagen wie sonst. Auf die Frage, warum die Stelle nicht besetzt werden konnte, wird am häufigsten erwidert, dass das entsprechende Fachpersonal schwer zu finden sei. Einige Unternehmen meinen aber auch, die Stelle wäre prinzipiell besetzbar gewesen, sie hätten die Implacementstiftung aber als gute Gelegenheit wahrgenommen, oder diese Möglichkeit wurde vom AMS, dem Stiftungsträger oder dem/der BewerberIn an sie herangetragen.

Erstinformation über die Möglichkeit einer Implacementstiftung vor allem über AMS

Zum ersten Mal auf die Möglichkeit einer Implacementstiftung aufmerksam gemacht wurden 47 Prozent der Betriebe vom AMS im Zuge der Meldung der offenen Stelle. Es folgt mit 24 Prozent die Information über den Stiftungsträger.

90 Prozent der befragten Betriebe geben an, im weiteren Verlauf vom Stiftungsträger über den Ablauf, die Rahmenbedingun-

³ Mehrfachantworten waren möglich.

⁴ Für die Bewertung der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Leistungen der Stiftungsträger und auch des AMS werden jene Befragte herausgerechnet, die eine gewisse Leistung nicht gebraucht haben oder denen diese nach eigenen Angaben nicht angeboten wurde. Am wenigsten gebraucht wurde die Unterstützung im Vorfeld der Stiftung (z. B. Klärung der Kinderbetreuung).

gen usw. der Placementstiftung aufgeklärt worden zu sein, und rund zehn Prozent wurden vom AMS dahingehend informiert. Mit dieser Information durch die Stiftungsträger oder das AMS waren über 90 Prozent sehr oder eher zufrieden.

Hohe Zufriedenheit mit der Unterstützung und der Beratung durch die Träger

Insgesamt war gut die Hälfte der Betriebe mit der Beratung und Unterstützung durch den jeweiligen Stiftungsträger sehr zufrieden (53 Prozent). Zählt man die eher zufriedenen Betriebe dazu, so ergeben sich sogar rund 90 Prozent.

Drei Viertel der Unternehmen sind (eher) zufrieden mit den TeilnehmerInnen

37 Prozent der befragten Unternehmen waren sehr und ein ebenso hoher Prozentsatz eher zufrieden mit ihren StiftungsteilnehmerInnen. Die (eher) unzufriedenen Unternehmen nennen als Gründe beispielsweise: mangelndes Engagement, Überforderung der Person, TeilnehmerIn hat nicht ins Team gepasst.

Gewisse Mitnahmeeffekte werden konstatiert

Es zeigt sich, dass die Unternehmen durchaus gewisse Mitnahmeeffekte konstatieren, was die prinzipielle Besetzbarkeit der Stelle betrifft (dies allerdings nicht, was die Besetzung mit der jeweiligen Person anlangt). In den Augen der Unternehmen wären demnach entsprechend qualifizierte Personen grundsätzlich am Arbeitsmarkt verfügbar.

Die meisten Betriebe würden wieder auf Placement zurückgreifen

Mehr als drei Viertel der Betriebe würden in Zukunft wieder auf die Placementstiftung zurückgreifen. Sie bewerten das Instrument als sinnvolle Unterstützung, Personal entsprechend dem Unternehmensbedarf zu qualifizieren, als gute Wiedereingliederungschance und als Ausbildungsmöglichkeit für bestimmte Arbeitskräfte.

4. Handlungsoptionen

Für die zukünftige Optimierung der Umsetzung der burgenländischen Placementstiftungen lassen sich einige Handlungsoptionen ableiten:

Verbesserung der Vorauswahl und Vorausinformation, intensivere Begleitung

Als häufigsten Abbruchgrund geben die TeilnehmerInnen an, sich im Unternehmen nicht wohlfühlt zu haben. Aus Sicht der Unternehmen hängen Abbrüche sehr oft damit zusammen, dass StiftungsteilnehmerInnen nicht in das Unternehmen passten. Dies weist auf Verbesserungspotenziale bei der Vorauswahl hin, vor allem was die »klimatischen« Aspekte betrifft. Sinnvoll könnte auch ein verpflichtendes Gespräch der Beteiligten ungefähr einen Monat nach dem Stiftungsbeginn sein, um die ersten Wochen zu reflektieren und Abbrüchen präventiv entgegenzuwirken.

Eine intensivere Begleitung während der Stiftungslaufzeit ist ein weiteres Mittel, um Abbrüche zu reduzieren. Einiges deutet

darauf hin, dass aktuell die Begleitung durch die Stiftungsträger eher reaktiv als proaktiv erfolgt. Auch verstärkte Vorinformation kann falschen Erwartungen und in Folge Abbrüchen entgegenwirken. Vor allem die Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS orten Informationsdefizite bei den TeilnehmerInnen.

Verstärkter Fokus auf die Zielgruppe der Frauen

Die Evaluationsergebnisse führen zur Überlegung, ob burgenländische Placementstiftungen nicht einen verstärkten Fokus auf die Zielgruppe der Frauen legen sollten. Als Grund für die geringere Frauenquote wurde von den Trägern der gleich hohe Stiftungsbeitrag der Betriebe für Voll- und Teilzeitarbeitsplätze angeführt. Deshalb wäre es für Firmen nicht attraktiv, Teilzeimplacementplätze zur Verfügung zu stellen. Hier könnte dem Vorschlag eines Trägers gefolgt werden, der beispielsweise in Oberösterreich und in der Steiermark bereits umgesetzt wurde: ein geringerer Stiftungsbeitrag für Teilzeit. Ein weiterer potenzieller Ansatzpunkt liegt in der Verbindung von Placementstiftungen und dem AMS-Programm FiT (Frauen in Technik und Handwerk).

Placement noch strategischer einsetzen

Um Placementstiftungen noch gezielter für die Reduktion von aktuellem und zukünftigem regionalen Mismatch am Arbeitsmarkt zu nutzen und sie nicht überwiegend als Mittel zur schnelleren Besetzung offener Stellen und der gezielten Integration von arbeitssuchenden Personen zu gebrauchen, sollte dieses Instrument, wie das auch einige RGS-VertreterInnen hervorheben, noch strategischer eingesetzt werden. Dabei sollte auch dem Schulungsaspekt ein höherer Stellenwert zukommen.

Notwendig ist vermutlich auch die Forcierung von fundierten Aus- und Weiterbildungen im Rahmen von Placement. Da diese zumeist teurer als Kurzschulungen sind, ergeben sich daraus Fragen der Förderhöhe und der Förderintensität.

Ein sehr strategischer Einsatz bedarf vermutlich der genauen Identifikation von künftigen Mängelberufen bzw. Mängelqualifikationen und der gezielten Zusammenarbeit mit jenen Betrieben, die hier in Zukunft verstärkten Bedarf aufweisen werden, oder mit jenen Betrieben, die mittelfristig höher ausgebildetes Personal brauchen, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein.

Ausgehend vom Arbeitskräfteangebot hieße ein sehr strategisches Vorgehen etwa ein systematisches Herauskräftigen von Personengruppen, für die eine fundierte Höherqualifizierung arbeitsmarktpolitisch besonders sinnvoll ist.

Sensibilisierung für den Stellenwert von Qualifikation

Sensibilisierung der Unternehmen und der Arbeitskräfte für den Stellenwert von Qualifikation ist eine wichtige Vorfeld- und Begleitmaßnahme, und hier sollten alle relevanten Akteure im Burgenland aktiv werden.

Wichtig ist die Motivation ganz bestimmter Personen für eine Stiftungsteilnahme: Sensibilisierung für Bildung ist ein Faktor, Geld sicher ein anderer. Von den Trägern, aber auch vom AMS wird die finanzielle Situation während der Stiftung, vor allem wenn es sich um eine längere Laufzeit handelt, immer wieder als Entscheidungskriterium gegen eine Teilnahme oder als Abbruchgrund angeführt. Angesichts steigender Lebenshaltungskosten werden insbesondere längere Bildungsphasen voraussichtlich erschwert. Die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung im

Stiftungsbetrieb hat in der Vergangenheit für einige TeilnehmerInnen sicher Entlastung gebracht. Sollte dies in Zukunft nicht mehr möglich sein, sollte über ein höheres Stiftungsstipendium nachgedacht werden.

Service für Unternehmen (SfU) des AMS stärker einbinden

Ein sehr strategischer (und abseits dessen ein verstärkter) Einsatz des Instrumentes »Implacement« bedingt auch eine aktivere Rolle des AMS, insbesondere des Service für Unternehmen. Es geht um intensiveres Marketing bei Unternehmen, um die Auslotung von zukünftigem Fachkräftebedarf im Zuge von Betriebsbesuchen oder um die regelmäßige Übermittlung von Listen mit nicht besetzbaren Stellen an die Stiftungsträger.

Als Hindernis für eine aktivere Bewerbung von Implacement und die Übermittlung von Stellenlisten wird von vielen RGS-VertreterInnen das ihrer Ansicht dem Instrument nicht förderliche Konkurrenzieren der Träger gesehen. An diesem Punkt wären Klärungen notwendig.

Vorgaben konkretisieren und vereinheitlichen

Für die RGS-VertreterInnen ist es wichtig, das Verfahren festzulegen, wenn eine offene Stelle über den Träger bekannt wird.

Im Sinne der Optimierung des Einsatzes von Implacementstiftungen, die die RGS und die Stiftungsträger grundsätzlich als gutes und wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument bewerten, sollte auch der Forderung nach Konkretisierung und Vereinheitlichung (genaue Definition von Theorie und Praxis, Vorlagen für Bildungspläne, Berichte und Berechnungsschlüssel für Theorie- und Praxiszeiten usw.) entsprochen werden. Dadurch würden die Prozesse sicherlich vereinfacht.

Wichtig wären auch eine Klärung über die Beibehaltung des Verhältnisses »25 Prozent Theorie zu 75 Prozent Praxis« sowie eine Auseinandersetzung mit der Frage, ob es sich dabei um einen Mindeststandard handelt.

Ebenso im Sinne einer Verbesserung der Kooperation und der Information wäre die Einführung von regelmäßigen Meetings zwischen RGS und Stiftungsträgern.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Auftragsnehmers

Prospect Unternehmensberatung GesmbH
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien
Tel.: 01 5237239-0, Fax: 01 5237239-66
Internet: www.pro-spect.at, E-Mail: office@pro-spect.at

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M