

Evaluierung des sozialökonomischen Betriebes PA-RE

Im Juni 2000 wurden die Forschungsinstitute aBiF (Projektleitung) und SORA durch die Landesgeschäftsstelle des AMS Wien mit der Evaluierung des Wiener Sozialökonomischen Betriebes PA-RE beauftragt.

Aus methodischer Sicht ist die Evaluation qualitativ angelegt: Es wurden 14 Leitfadeninterviews mit den Transitarbeitskräften und acht ExpertInneninterviews mit VertreterInnen des Maßnahmenträgers sowie mit VertreterInnen des AMS Wien durchgeführt. Zusätzlich gab es zwei Fokusgruppen zum Thema der Schnittstellenproblematik. Darüber hinaus wurden teilnehmende Beobachtungen zu fünf verschiedenen Erhebungszeitpunkten im Betrieb durchgeführt.

1. Beschreibung des Sozialökonomischen Betriebes PA-RE

Der Betrieb »PA-RE Handwebteppiche« wurde vor etwas mehr als 100 Jahren (1899) in der Steiermark gegründet und 1999 in einen Sozialökonomischen Betrieb (SÖB) umgewandelt. Im Betrieb PA-RE wird Schafwolle gesponnen und zu Teppichen verarbeitet; aus Stoffen und Stoffresten werden Fleckerlteppiche hergestellt. Die fertigen Produkte werden in dem der Werkstatt angeschlossenen Verkaufslokal zusammen mit Teppichen aus anderen Produktionsbetrieben verkauft. Daneben werden auch Reparaturen und Änderungen vorgenommen und Teppiche zur Reinigung übernommen.

Zielgruppe

Als Sozialökonomischer Betrieb bietet PA-RE 15 langzeitarbeitslosen Frauen Transitarbeitsplätze für die Dauer eines Jahres an. Zu den wesentlichen Kriterien für eine Aufnahme zählen das Alter (über 40 Jahre), kein oder nur ein geringes Qualifikationsniveau und ein geplanter Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach längerer Absenz aufgrund von Betreuungspflichten. Zu den Ausschlußkriterien zählen Suchtkrankheiten, psychische Krankheiten, geistige Be-

hinderungen, keine Deutsch-Kenntnisse, kaum vorhandene Motivierbarkeit.

PA-RE ist nicht als reine Frauenmaßnahme konzipiert, obwohl bisher ausschließlich weibliche Transitarbeitskräfte in die Maßnahme aufgenommen wurden.

Zu den Schlüsselkräften zählen eine für »Sozialarbeit und Outplacement« zuständige Mitarbeiterin (verkürzt »Sozialarbeiterin« genannt), zwei Schlüsselkräfte, die in der Werkstatt und im Verkauf tätig sind, sowie der vorwiegend für administrative und finanzielle Bereiche zuständige Betriebsleiter.

2. Sozialdaten der Transitarbeitskräfte

Im Juli und August 2000 wurden mittels Kurzfragebogen die Sozialdaten von zwölf aktuellen und zwei ehemaligen Mitarbeiterinnen erhoben. Das Durchschnittsalter der im Rahmen der Evaluierung befragten 14 Transitarbeitskräfte liegt bei 36 Jahren. Sechs Frauen haben die Hauptschule abgeschlossen, drei Frauen haben eine Lehre im Textilbereich abgeschlossen. Eine Teilnehmerin hat einen BMS-, eine weitere einen AHS-Abschluß. Eine Teilnehmerin hat die Ausbildung an einer BHS abgebrochen. Auch eine Studienabbrecherin ist bei PA-RE beschäftigt.

Alle Frauen hatten längere Berufsunterbrechungen, neben Arbeitslosigkeit auch Karenz (acht Frauen) und Krankenhausaufenthalte. Die überwiegende Mehrheit hat Kinder im schulpflichtigen Alter. Unmittelbar vor dem Arbeitsbeginn bei PA-RE waren die Frauen zwischen einem Monat und drei Jahren arbeitslos, eine Teilnehmerin war vor dem Eintritt in den Betrieb zehn Jahre arbeitslos. Die Transitarbeitskräfte übten vor ihrer Beschäftigung bei PA-RE verschiedene Tätigkeiten aus: Küchenhilfe, Näherin, Bedienerin, Stickerin und Reinigungskraft.

Alle Transitarbeitskräfte besitzen die österreichische Staatsbürgerschaft, die Hälfte ist nicht-deutscher Muttersprache. Das Nettoeinkommen der Frauen bei PA-RE liegt zwischen öS 10.000,- und öS 12.000,- im Monat.

3. Ergebnisse der qualitativen Interviews mit den Transitarbeitskräften

Arbeitssituation bei PA-RE

Zu Beginn sind die Frauen mit völlig neuen Arbeitsbereichen und Tätigkeiten konfrontiert. Die Tätigkeiten im Betrieb umfassen das Schneiden von Stoffstücken, das Farbsortieren, das Zusammennähen dieser Stücke auf der Maschine, Weben, Spulen, Putzen von Teppichen, Machen von Fransen, Reparaturen und die Teppichabfertigung. Eine Frau arbeitet im Verkauf, die Sekretärin verrichtet die üblichen Sekretariatsarbeiten, macht aber auch Buchhaltung und Lohnverrechnung.

In den Interviews wird durchgängig das angenehme Arbeitsklima bei PA-RE gelobt: Dazu zählt die Atmosphäre im Team und die gute Betreuung durch die Schlüsselkräfte. Für manche Frauen ist die Arbeit bei PA-RE ihre bisher angenehmste Arbeitserfahrung.

Aus Sicht der Evaluation erweist sich ein angenehmes Arbeitsklima, das sich vom Leistungsdruck am ersten Arbeitsmarkt klar unterscheidet, gerade in der Phase der Stabilisierung als äußerst positiv. In der Folge kann dieses nur dann als positiv beurteilt werden, wenn es den Frauen nach Beendigung des Transitarbeitsverhältnisses gelingt, sich am ersten Arbeitsmarkt auch unter ungünstigeren Bedingungen zu behaupten.

Qualifizierung bei PA-RE

Ein Teil der befragten Frauen gibt an, bei PA-RE nichts Neues gelernt zu haben bzw. keine konkrete Vorstellung darüber zu haben, welche Fähigkeiten eigentlich erworben wurden. Andere Frauen wiederum geben an, daß für sie alles neu gewesen sei; konkret führen sie Tätigkeiten, wie vor allem Spulen, Stopfen, Nähen, Weben oder den Umgang mit den Maschinen, an.

Als einziges Kursangebot von PA-RE wurde der einmal pro Woche im Betrieb stattfindende Deutschkurs erwähnt. Dieser ist nach Meinung der Transitarbeitskräfte sinnvoll, jedoch zu kurz, um die grundsätzlichen sprachlichen Mängel auszugleichen.

Aus Sicht der Transitarbeitskräfte sind vor allem weiterführende Deutschkurse und der Erwerb von Computerkenntnissen wünschenswert. Einzelne Transitarbeitskräfte wünschen sich auch Kurse aus den Bereichen Bewerbungstraining und Englisch.

Psychosoziale Situation und Unterstützung bei PA-RE

Direkte Unterstützung bei konkreten Anliegen und Problemen erhalten die Transitarbeitskräfte von der Sozialarbeiterin. Die Beschäftigten schätzen die Möglichkeit, sich sowohl bei beruflichen als auch bei familiären, gesundheitlichen und finanziellen Schwierigkeiten Unterstützung holen zu können. Die Sozialarbeiterin nimmt regelmäßig zu den Transitarbeitskräften Kontakt auf, umgekehrt können die Frauen bei Bedarf jederzeit zu ihr kommen.

Die Transitarbeitskräfte haben oftmals massive Berührungängste oder Schwierigkeiten beim Umgang mit verschiedenen Institutionen bzw. Ämtern, beim Vereinbaren eines Arzttermines oder beim Eröffnen eines Kontos. Die Frauen werden bei der Erledigung dieser Anliegen unterstützt.

Zwei Drittel der bei PA-RE beschäftigten Frauen haben Kinderbetreuungspflichten. Die meisten Frauen haben eine Lösung gefunden, mit der sie einigermaßen zurecht kommen, einige wiederum haben nur Übergangs- bzw. unzureichende Lösungen. Letztere würden eine Teilzeitbeschäftigung vorziehen. Schwierig ist die Situation für Alleinerzieherinnen. Hier ist eine Reduktion der Arbeitsstunden aufgrund ihrer finanziellen Lage nicht möglich.

Finanzielle Situation

Die finanzielle Lage der Frauen stellt sich sehr unterschiedlich dar und ist von der familiären Situation, von Kinderbetreuungspflichten, einer eventuellen Schuldenlast und der Höhe des Letztbezuges abhängig. Einige Transitarbeitskräfte geben an, vom Partner, den Eltern oder auch anderen Verwandten finanziell unterstützt zu werden.

Außerberufliche Schwierigkeiten

Viele Transitarbeitskräfte hatten oder haben gesundheitliche Probleme, einige kämpf(t)en mit finanziellen Schwierigkeiten oder Schulden. Bei manchen Befragten wurde die Situation durch familiäre Umstände verschärft, etwa durch Scheidung oder die Schwierigkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Eine zentrale Schwierigkeit der Frauen scheint ihr geringes Selbstbewußtsein zu sein, woraus wiederum ein mangelndes Selbstwertgefühl resultiert. Während ihrer Arbeitslosigkeit scheinen etliche Frauen unter Depressionen und Selbstzweifeln gelitten zu haben. Trotz PA-RE scheint es manchen Frauen weiterhin an dem für den ersten Arbeitsmarkt notwendigen Durchsetzungsvermögen und an Selbstwertgefühl zu mangeln. Etlichen scheint es schwer zu fallen, Wünsche zu artikulieren und eine aktive Rolle zu übernehmen.

Ein weiteres Problem stellt die Informationsbeschaffung dar. Einerseits scheinen die meisten Befragten nicht genügend darüber Bescheid zu wissen, wo sie entsprechende Information erhalten können. Andererseits scheinen jene Institutionen und Stellen, zu denen sie Zugang haben, oft nur unvollständig zu informieren.

Die Transitarbeitskräfte haben, seit sie bei PA-RE beschäftigt sind, keinen Kontakt zu ihrer AMS-Betreuerin bzw. ihrem AMS-Betreuer.

Zukunftsperspektiven

Viele Transitarbeitskräfte möchten weiterhin bei PA-RE arbeiten. Alle sind sich jedoch bewußt, daß sie nach spätestens einem Jahr aus dem Betrieb ausscheiden müssen. Die wenigsten haben konkrete Vorstellungen davon, in welchem Bereich sie in Zukunft gerne arbeiten wollen. Einige Frauen können nicht artikulieren, was sie interessiert bzw. haben sich diese Frage noch nie gestellt.

4. Wirtschaftliche Situation des Betriebes und Erfolgsquote

Die Eigendeckungsquote des Betriebes beläuft sich 1999 auf 12,7%, im Jahr 2000 voraussichtlich auf 15,4%. Laut AMS-Richtlinien sollte der Eigenerwirtschaftungsanteil von Sozialökonomischen Betrieben im dritten Betriebsjahr bei mindestens 20% liegen. Dieses Ziel wird für das Jahr 2001 angestrebt.

Unter Berücksichtigung der Anlaufphase kann das Unternehmen in wirtschaftlicher Hinsicht als erfolgreich eingeschätzt werden. Die bisherige Vermittlungsquote liegt bei 57,1%.

5. Auswertung der qualitativen Interviews mit ExpertInnen und Schlüsselkräften

Insgesamt wurden elf Leitfadeninterviews mit Schlüsselkräften sowie mit VertreterInnen des AMS Wien, des IFA Wien, des WAFF, der ÖSB und des Trägervereins Volkshilfe-Beschäftigungsinitiativen durchgeführt.

Arbeitsbedingungen im Betrieb

Im Gegensatz zur Sichtweise der Arbeitskräfte stellen sich für die Schlüsselkräfte von PA-RE die Arbeitsbedingungen als vergleichbar zu jenen am ersten Arbeitsmarkt dar.

Laut Betriebsleiter sollen in Zukunft bei PA-RE auch Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Erwogen werden Teilzeitleösungen mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 20 und 35 Stunden.

Qualifizierung, Weiterbildungs- und Förderangebote im Betrieb

Zu den fachlichen Fähigkeiten, die bei PA-RE erlernt werden können, zählen laut Werkstättenleiter und Betriebsleiter Genauigkeit, Farbgefühl, das Finden und Beheben von Fehlern, Konzentration sowie die Fähigkeit, einen Prozeß weiter denken zu können. Zu den erlernbaren Social Skills zählten »Arbeitstugenden«, wie Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Verantwortung und Teamfähigkeit.

Als wesentliche Schlüsselqualifizierung wird der Kurs »Deutsch als Fremdsprache« angeboten. Außerdem bietet die Sozialarbeiterin Unterstützung an.

Sozialer und ökonomischer Auftrag als Spannungsfeld

Der Werkstättenleiter weist auch auf eine generelle Problematik der Qualifizierung im Rahmen von Sozialökonomischen Betrieben hin, nämlich den Widerspruch zwischen wirtschaftlichen Zielen des Betriebes und den Zielen des AMS. Die Weiterbildung der Transitarbeitskräfte gehe auf Kosten der wirtschaftlichen Effektivität des Betriebes. Würde bei einer Bewerberin Weiterbildung das Mittel der Wahl sein, so wäre laut Betriebsleitung ein Sozialökonomischer Betrieb eben nicht die richtige Interventionsform.

Einschätzung der Zusammenarbeit von AMS, IFA, WAFF und PA-RE durch ExpertInnen

Die Zusammenarbeit mit PA-RE wird von allen Seiten als gut eingeschätzt. Allerdings ist der Zeitaufwand für die Abwicklung der Maßnahme groß, was darauf zurückgeht, daß PA-RE von zwei unterschiedlichen Institutionen gefördert wird.

Zwischen der Regionalen Geschäftsstelle des AMS Wien und PA-RE scheint es Koordinations- bzw. Kooperationsmängel zu geben. In den ExpertInnendiskussionen wurden vor allem folgende Punkte thematisiert:

- Ausbleibendes Feedback auf die PA-RE-Betreuungsberichte;
- mangelnde Zuständigkeit der SÖB-Betreuungspersonen für PA-RE;
- unzureichender Informationsstand der SÖB-Betreuungspersonen;
- Probleme bei der Zubuchung von Arbeitssuchenden zu PA-RE.

Rekrutierung der Transitarbeitskräfte

Prinzipiell gibt es drei verschiedene Arten, wie die Transitarbeitskräfte von PA-RE rekrutiert werden, nämlich durch einen Vermittlungsauftrag an das AMS, durch andere Einrichtungen oder durch eine Regionale Geschäftsstelle, die von sich aus eine Anfrage nach freien Stellen an PA-RE richtet.

Nach der Zubuchung einer AMS-Kundin zu PA-RE erfolgt ein Bewerbungsgespräch. Bei ca. 50% der Bewerberinnen erfolgt eine Übernahme in ein Dienstverhältnis.

Vertragliche Bedingungen

Die vertraglichen Bedingungen werden sowohl von Seiten des AMS wie auch von Seiten der Betriebsleitung von PA-RE ambivalent bewertet. Seitens des Betriebes werden u.a. folgende Aspekte als problematisch angesehen:

- Viele Punkte sind sehr detailliert geregelt, andererseits werden jedoch wesentliche Aspekte (z.B. Art der Zusammenarbeit) vertraglich nicht festgelegt.
- Ein traditionelles Verhältnis »Fördergeber – Fördernehmer« im Hinblick auf SÖB ist obsolet, da nicht Projekte gefördert würden, sondern die Beschäftigung von Transitarbeitskräften und das betreuende Personal.
- Eine doppelte Buchhaltung und eine eigene Planerfolgsrechnung binden einen großen Anteil der betrieblichen Ressourcen.
- Überschüsse müssen noch im selben Geschäftsjahr ausgegeben werden, obwohl diese erst am Ende des Geschäftsjahres bekannt sind.

6. Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale von PA-RE

Stärken:

- Die Sozialbetreuung der Transitarbeitskräfte durch die Sozialarbeiterin, der angenehme Führungsstil der Vorge-

- setzten sowie die besonders gute psychische Stabilisierung und soziale Integration;
- die damit verbundene hohe Arbeitszufriedenheit und niedrige Abbruchquote;
- der bisher gute Vermittlungserfolg.

Schwächen und Entwicklungspotentiale:

- Einführung von Teilzeitarbeit, um Frauen mit Betreuungspflichten einen Arbeitsplatz anbieten zu können;
- die bei PA-RE erworbenen, schlecht verwertbaren fachlichen Qualifikationen (Teppichproduktion);
- das eher geringe Angebot an Weiterbildung in Form eines

Deutschkurses und eines zweitägigen Bewerbungstrainings, das durch intensivere Deutschkurse und EDV-Kurse ergänzt werden könnte;

- die für ältere Frauen eher beschwerliche Arbeit an den Maschinen;
- Unklarheit darüber, aus welchen Bereichen die Transitarbeitskräfte rekrutiert werden sollten und für welche Tätigkeitsbereiche die Arbeit bei PA-RE qualifizieren soll;
- die Auflage, daß 90% Frauen als Transitarbeitskräfte aufzunehmen sind, aber von Seiten des Betriebes dieser als reine Frauenmaßnahme mit 75% männlichen Schlüsselkräften geführt wird.

Sind Sie an näheren Informationen zu diesem AMS info interessiert?

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich im einschlägigen Projektbericht. Bestellungen bitte an die Landesgeschäftsstelle des AMS Wien, z.H. Eveline Küssenpfennig, E-Mail: eveline.kuessenpfennig@900.ams.or.at, Tel.: +43/1/515 25-243.

Die Auftragnehmer im Kurzportrait: abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung

Wiedner Hauptstraße 39 /2/11a, A-1040 Wien
Tel.: +43/1/522 48 73, Fax: +43/1/522 65 77
E-mail: office@abif.at, Homepage: <http://www.abif.at>

abif ist ein unabhängiges, sozialwissenschaftliches Forschungs- und Beratungsinstitut mit klarer Anwendungsorientierung. WissenschaftlerInnen aus verschiedenen Disziplinen haben sich 1999 im Verein abif zusammengeschlossen mit dem Ziel, multi-methodische Forschung in einem interdisziplinären Netzwerk zu betreiben. Das Angebot umfaßt Evaluierung und wissenschaftliche Begleitforschung, grundlagen- und anwendungsorientierte Studien, Konzepte für Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, Konzeption und Moderation von Konferenzen und Seminaren sowie Dokumentation und Recherchen. Im NPO-Bereich bietet das abif Beratung bei der Umsetzung von Bildungsmaßnahmen und bei betrieblichen Veränderungsprozessen an. Die inhaltlichen Schwerpunkte sind: Bildung, Arbeit, Interkulturalität und Migration, Gender und Familie.

Institut SORA – Social Research and Analysis

Gumpendorfer Straße 5/7, A-1060 Wien
Tel.: +43/1/585 33 44, Fax: +43/1/585 33 44-55
E-Mail: office@sora.at, Homepage: <http://www.sora.at>

SORA (Institute for Social Research and Analysis) ist ein privates sozialwissenschaftliches Institut. Das Institut ist insbesondere in den Bereichen Arbeitswelt, Bildung, Wahlverhalten und Politik tätig. Spezielles wissenschaftliches Know-how, fundierte Methodenkenntnisse und die multidisziplinäre Ausrichtung des Institutes dienen der Bearbeitung vielfältiger Fragestellungen. Zu den Angeboten von SORA zählen methodisch fundierte Beratung, Planung und Durchführung von Studien, Fragebogenerstellung, Hypothesenformulierung und Modellbildung, einfache und kom-

plexe statistische Verfahren zur Datenauswertung. Weiters bietet SORA strategische Beratung und Kampagnenbegleitung, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit, Evaluierung von Bildungsprogrammen und Beratungsleistungen im Bereich der Organisationskultur an.

Alle bisher erschienenen AMS infos können im Link »Forschung« über die Homepage des AMS Österreich abgerufen werden:

<http://www.ams.or.at/amsallg/index.htm>

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann als Abonnement oder einzeln beim Verlag Hofstätter bestellt werden.

AMS report Abonnement

6 Ausgaben AMS report
dazu kostenlos:

12 Monatsberichte und 1 Jahresbericht der Informationsreihe »Arbeitsmarkt und Bildung« der Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung des AMS Österreich
10 x AMS info

1-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 380,- (€ 27,60)
2-Jahres-Abonnement zum Vorteilspreis von öS 650,- (€ 47,20)
jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten

AMS report Einzelbestellungen

öS 80,- (€ 5,80) inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

Der Versand von AMS report Einzelbestellungen erfolgt per Nachnahme.

Ausgewählte Forschungsberichte des AMS Österreich, die nicht in der Reihe AMS report publiziert werden, können beim Verlag Hofstätter gegen Ersatz der Produktions- und Versandkosten in einer kopierten Vollversion bezogen werden. Der Versand der Forschungsberichte erfolgt per Nachnahme.

Ebenso können Informationen (Titelliste, Publikationsvorhaben) beim Verlag angefordert und über die Homepage des AMS Österreich (s.o.) eingesehen werden.

Bestellungen und Bekanntgabe von Adreßänderungen bitte schriftlich an: Verlag Hofstätter, Steinfeldgasse 5, A-1190 Wien, Tel.: +43/1/370 33 02, Fax: +43/1/370 59 34, E-Mail: verlag@vh-communications.at

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 01Z0237301