ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Reiter, Andrea; Hausegger, Trude

Research Report

Begleitende Evaluationsstudie des AMS Wien zum Pilotprojekt "Trainingsarbeitsplätze"

AMS info, No. 190

Provided in Cooperation with:
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Reiter, Andrea; Hausegger, Trude (2011) : Begleitende Evaluationsstudie des AMS Wien zum Pilotprojekt "Trainingsarbeitsplätze", AMS info, No. 190, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/102459

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 190

Andrea Reiter, Trude Hausegger

Begleitende Evaluationsstudie des AMS Wien zum Pilotprojekt »Trainingsarbeitsplätze«

1. Einleitung

Seit Jänner 2009 wird in Wien das Pilotprojekt »Trainingsarbeitsplätze« zur Weiterentwicklung der vermittlungsorientierten Zusammenarbeit mit Unternehmen von ausgewählten Sozialökonomischen Betrieben (SÖBs) und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBPs) durchgeführt. Im Anschluss an die Transitarbeitsphase werden Transitarbeitskräfte bis zu drei Monate lang auf Trainingsarbeitsplätze in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes vermittelt, um ihre (Re-)Integrationschancen zu erhöhen. Die kooperierenden Betriebe übernehmen dabei einen bestimmten Anteil der Personalkosten. Die im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien von der Prospect Unternehmensberatung GesmbH durchgeführte Evaluierung begleitete das Pilotprojekt zwischen Juni 2009 und Dezember 2010.*

Sechs Beschäftigungsprojekte vermittelten in diesem Zeitraum 69 Transitarbeitskräfte auf Trainingsarbeitsplätze in Unternehmen verschiedener Größen und Branchen. Zwölf dieser insgesamt 69 TeilnehmerInnen am Pilotprojekt waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch am Trainingsarbeitsplatz tätig. 57 Trainingsarbeitsplätze waren zu diesem Zeitpunkt bereits beendet, wobei in 24 Fällen eine Übernahme der ehemaligen TrainingsarbeitsplatzinhaberInnen in ein reguläres Dienstverhältnis erfolgte. Dies entspricht einer Übernahmequote von 42 Prozent.

2. Zentrale Ergebnisse der Evaluationsstudie

Mehrheitlich wird das Projekt von den befragten TrägervertreterInnen, die Trainingsarbeitsplätze vermitteln konnten, als nützliches und hilfreiches Angebot für einen Teil der Transitarbeitskräfte bewertet. Dies auch dann, wenn im zweiten Atemzug darauf verwiesen wird, dass darin nicht der rettende Lösungsansatz für die generelle Schwierigkeit, die Zielgruppe auf dem 1. Arbeitsmarkt zu integrieren, zu sehen ist. Zugleich wird der Zugang, an die Transitarbeitsphase Trainingsarbeitsplätze in Unternehmen »anzuhängen« als aufwendig beschrieben, weil es sehr schwierig ist, Trainingsarbeitsplätze zu akquirieren und Kooperationspartnerschaften zu Betrieben aufzubauen. Dennoch betonen die TrägervertreterInnen mehrheitlich, dass sich die Bemühungen auf längere Sicht auszahlen und die Option auf einen Trainingsarbeitsplatz weiter angeboten werden sollte.

Für die Transitarbeitskräfte haben Trainingsarbeitsplätze den Vorteil, dass sie Praxis unter realen Arbeitsbedingungen erwerben können und in dieser Zeit durch das Dienstverhältnis mit dem SÖB/GBP abgesichert sind. Zudem werden sie bei Fragen sowie im unmittelbaren Kontakt mit dem Beschäftigerbetrieb weiterhin unterstützt: »Grundsätzlich ist durch das Pilotpraktikum ein sanfter Einstieg und Übergang vom 2. in den 1. Arbeitsmarkt möglich. Da können Ängste abgebaut werden mit dem Hintergrund der Sicherheit durch das Beschäftigungsprojekt.«

Ein gutes Drittel der Personen in Praktika oder Überlassungen konnte telefonisch zu ihren Erfahrungen befragt werden. Aufgrund der kleinen Fallzahlen lassen sich die Ergebnisse nicht direkt auf soziodemographische Zusammenhänge oder einzelne Träger beziehen. Was sich insgesamt zeigt, ist eine Gruppe von Personen, die zu 30 Prozent Migrationshintergrund hat und von der ein Fünftel über 50 Jahre alt ist. Das angegebene Qualifikationsniveau ist vergleichsweise hoch. So geben 31 Prozent als höchste Formalqualifikation einen Pflichtschulabschluss und 69 Prozent eine Lehre, mittlere Schule oder Universität an. Beim Vergleich des Ausbildungsniveaus der TeilnehmerInnen der Wiener SÖBs und GBPs des Jahres 2008 laut Data Warehouse (DWH) fällt auf, dass das Formalqualifikationsniveau in der Befragung wesentlich höher eingestuft wird. Nach DWH-Auswertung verfügten 80 Prozent lediglich über einen Pflichtschulabschluss und 15 Prozent über eine Lehre. Selbst wenn man davon ausgeht, dass ein Teil der von uns Befragten höhere Angaben macht bzw. eine in Österreich nicht anerkannte Ausbildung hat, ist der Unterschied immer noch so groß, dass sich darin vermutlich widerspiegelt, dass das Pilotprojekt für die besser qualifizierten Personen unter den Transitarbeitskräfte geeignet ist.

Die befragten Transitarbeitskräfte waren mit dem Praktikum/der Überlassung mehrheitlich sehr zufrieden und machten gute Erfahrungen. Ausschlaggebend für diesen Befund sind das Arbeitsklima, die Lernerfahrung, die Aneignung von Arbeitspraxis und die Chance auf einen regulären Arbeitsplatz. Die Personen auf Trainingsarbeitsplätzen bekamen einen guten Einblick in die je-

* Andrea Reiter/Trude Hausegger (2010): Begleitende Evaluationsstudie Pilotprojekt »Trainingsarbeitsplätze«, Studie im Auftrag des AMS Wien, Wien; Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2010.

weiligen Arbeitsbereiche – hauptsächlich hauswirtschaftsnahe und technische Hilfsdienste – und konnten ihre Leistungsfähigkeit gut unter Beweis stellen. 85 Prozent finden, dass das Angebot hilfreich bei der Arbeitsuche ist, und 90 Prozent, dass sich dadurch eine gute Chance auf eine Arbeitsstelle auf dem 1. Arbeitsmarkt auftut. Für rund ein Drittel erfüllte sich diese Chance unmittelbar aus dem Praktikum/der Überlassung auf einen regulären Arbeitsplatz. Jene Personen, denen dies nicht gelang, sind durchaus zu Zugeständnissen bereit, um ihre Arbeitsmarktposition zu verbessern. Sie würden ihre bisherigen Berufs- und Tätigkeitsbereiche ändern, für einen geringeren Lohn als vergleichbare Arbeitskräfte arbeiten und könnten sich zu 42 Prozent auch Personalüberlassung vorstellen. Auch wenn das Ziel der Arbeitsmarktintegration nicht realisiert wurde, profitieren die TeilnehmerInnen vom Pilotprojekt: 80 Prozent bewerten das Angebot für sich selbst als erfolgreich. Dies aufgrund der Lernerfahrung und der verbesserten Chancen auf einen Arbeitsplatz. Es scheint den Trägern gelungen zu sein, Kontakte zu Unternehmen aufzubauen, die die PraktikantInnen/überlassenen Personen nicht nur als kurzfristige billige Arbeitskräfte nutzen, sondern diesen doch reale Beschäftigungsoptionen anbieten.

Die hohe Zufriedenheit mit dem Pilotprojekt wird von den beteiligten Unternehmen geteilt. Die aus den Branchen »Handwerk/Gewerbe«, »Handel« und »Dienstleistungen« stammenden Unternehmen sind zur Hälfte Kleinunternehmen. Die Beschäftigungsprojekte konnten durch das Pilotprojekt auch Betriebe akquirieren, die bisher noch keine Erfahrung in der Zusammenarbeit mit SÖBs oder GBPs hatten. Die zentrale Funktion des Pilotprojektes liegt für die befragten UnternehmensvertreterInnen in der Chance auf Praxiserwerb und Selbstpräsentation für die arbeitsuchenden Personen. Für Unternehmen wird der Mehrwert in der Unterstützung bei der Personalsuche und Personalentscheidung gesehen. Die Kosten werden mehrheitlich als angemessen bewertet. Die Betreuung der Personen während des Praktikums/der Überlassung findet positive Resonanz bei den Unternehmen. Diese müssen allerdings auch nach einer Einschulungsphase selbst laufend Unterstützung und Arbeitsanleitung anbieten. Kriterien für eine fixe Übernahme sind Motivation, Engagement und ausreichende Qualifikation der Transitarbeitskräfte, mangelnde Lernfähigkeit und zu geringes Arbeitstempo stehen dem entgegen.

3. Ausblick

Die Ergebnisse deuten an, dass in der Verbindung von Transitarbeitsplätzen am 2. Arbeitsmarkt mit Trainingsarbeitsplätzen am 1. Arbeitsmarkt durchaus interessante Potenziale für die Gestaltung eines »sanfteren« Überganges vom 2. in den 1. Arbeitsmarkt für arbeitsferne Personengruppen liegen. Dies auch dann, wenn aufgrund des etwas zähen »Anlaufens« für das Pilotprojekt bislang nur geringe Fallzahlen vorliegen.

Die Erfahrungen der letzten Monate – eine vergleichsweise starke Zunahme von Trainingsarbeitsplätzen bei den Beschäftigungsprojekten, die später in die Umsetzung des Pilotprojektes eingestiegen waren, lassen vermuten, dass dieser Ansatz durchaus weiteres Potenzial hat, weil Kooperationsstrukturen und wirksame Umsetzungsstrategien etabliert werden konnten. Darauf lässt sich aus der Steigerung der Vermittlungen auf Praktikums- und Überlassungsplätze zwischen Juni und November 2010 schließen. Nicht zuletzt hat sich der Arbeitsmarkt seit dem Krisenjahr 2009 etwas erholt.

Eine zentrale Lernererfahrung des Pilotprojektes betrifft die geeignete Zielgruppe. Wurde ursprünglich von jobStart angedacht, weniger produktiven und weniger flexiblen Transitarbeitskräften dadurch eine Chance aufzubauen, erwies sich bald, dass dies die Kooperationsbereitschaft von Unternehmen überfordern würde. Diese »schwächeren« Personen, die den Schutz des 2. Arbeitsmarktes noch nicht verlassen können oder wollen, bräuchten vermutlich eine intensivere Vorbereitung.

In der in diesem Jahr von den Autorinnen dieser Studie fertiggestellten Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs hatte sich gezeigt, dass Transitarbeitskräfte durch die Mitarbeit im Beschäftigungsprojekt in ihrem (tätigkeitsbezogenen) Selbstbewusstsein gut gestärkt werden konnten und die Mitarbeit im SÖB/GBP vor diesem Hintergrund sehr positiv bewerteten. SÖBs/GBPs kommt damit – so zeigte sich in dieser Evaluierung recht deutlich – eine wichtige stabilisierende Funktion für eine Personengruppe, die ohne Unterstützung niedrige Arbeitsmarktreintegrationschancen hat, bei. Vergleichsweise niedrig war demgegenüber die Bewertung der Unterstützung im Übergang zum 1. Arbeitsmarkt, was die Vermutung zuließ, dass für die MitarbeiterInnen in SÖBs/GBPs vergleichsweise starke Lock-in- und in weiterer Folge Drehtür-Effekte anzunehmen sind, weil genau jene Ebene, die stabilisierend wirkt, auch dazu führt, dass – wenn nicht entsprechend starke und attraktive Gegengewichte aufgebaut werden – man die positive Erfahrung nicht verlassen möchte und schlussendlich mehrfach in Beschäftigungsbetrieben beschäftigt sein möchte bzw. mitunter auch ist.

Das Angebot der Trainingsarbeitsplätze scheint – mit aller angesichts der geringen Fallzahlen gebotenen Vorsicht – gutes Potenzial dahingehend zu haben, diese Dynamik zu unterbrechen. Hinweise darauf sind einerseits die Übernahmequote infolge eines Trainingsarbeitsplatzes. Andererseits weisen auch die hohen Zustimmungen der Transitarbeitskräfte, dass damit eine gute Vorbereitung auf einen Übertritt in den 1. Arbeitsmarkt zu sehen ist, in diese Richtung.

Verstärkt kann diese Wirkung der Trainingsarbeitsplätze aus Sicht der Evaluation dadurch werden, dass – wie bereits in der zitierten Studie vorgeschlagen wurde – das Ziel der Beschäftigung in einem SÖB/GBP, nämlich die Vorbereitung für eine Erwerbstätigkeit auf dem 1. Arbeitsmarkt, von Anfang an und durchgängig noch deutlicher transportiert wird. Dafür können ein Praktikum bzw. eine Überlassung ein geeignetes Mittel als sanfter Übergang sein. Zentrale Vorteile sind dabei u. a. die Unterstützung und die Betreuung durch die MitarbeiterInnen des SÖB/GBPs während dieser Zeit.

In den Branchen, in denen ein kurzes Schnupperpraktikum nach den Erfahrungen der Pilotbetriebe für die Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit einer Person ausreicht, könnte angedacht werden, mit dem zukünftigen Modell der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung kürzere Vermittlungsperioden zu vereinbaren. In diesen Branchen gilt es in besonderer Weise abzuwägen, ob Betriebe wirkliches Interesse an einer möglichen Übernahme haben oder z. B. nur kurzfristige Personalengpässe

ausgleichen wollen. Nichtsdestotrotz würde das Einspringen bei solchen Engpässen reale Arbeitserfahrung für Transitarbeitskräfte und Förderung ihrer Flexibilität bedeuten. Sollte allerdings ein Unternehmen viele Schnupperpraktika in Abfolge anbieten, stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis diese »Gratisleistung« zur Möglichkeit der Praxiserfahrung steht und ob nicht doch verstärkt auf eine Überlassung hingearbeitet werden könnte. Im Kern ist also auch hier darauf zu achten, dass den Praktikumsphasen eine reale Übernahmeperspektive innewohnen sollte.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« …

AMS report 72/73

Karin da Rocha

Lernbedingungen in beruflichen Grundausbildungen und Höherqualifizierungen für ältere Fachkräfte am Beispiel der Metallindustrie

ISBN 978-3-85495-253-8

AMS report 74

Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Petra Wetzel

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt XII: »Ich wollte die Chance zur Ausbildung nutzen, um nicht ein Leben lang Hilfsarbeit zu machen«

Befragung von FEM-Implacement-Teilnehmerinnen in Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-254-6

AMS report 75

Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch, Gunter Nowak

Bildungs- und Berufsberatung in Österreich

ISBN 978-3-85495-255-4

AMS report 76

Günter Nowak

Monitoring Matura

Empirische Erhebungen zur Bildungs- und Berufswahl von österreichischen MaturantInnen

ISBN 978-3-85495-256-2

AMS report 77

Nadja Bergmann, Claudia Sorger

»Man muss 120 Prozent leisten, dann hat man keine Schwierigkeiten«

Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-257-0

AMS report 78

Karin Steiner, Andrea Poschalko

Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung

Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen

ISBN 978-3-85495-258-9

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« …

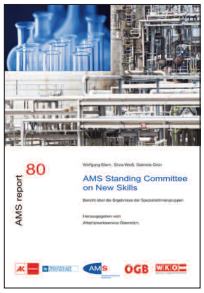
AMS report 79

Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger, Christina Enichlmair

Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen

Internationale Good-Practice-Beispiele

ISBN 978-3-85495-259-7



AMS report 80

Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün

AMS Standing Committee on New Skills

Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnengruppen

ISBN 978-3-85495-447-6

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

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

AMS report Abonnement
12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,– (jeweils inkl. MwSt. und Versandspesen; 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

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien, August 2011 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

AMS
Arbeitsmarktservice Österreich