



Arbeitserprobung und Arbeitstraining: Eine Evaluation

ENDBERICHT

Projektleitung AMS:

Petra Tamler

Projektleitung öibf:

Norbert Lachmayr

Projektleitung ibw:

Helmut Dornmayr



Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung



Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Wien, 14. April 2011

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Maria Hofstätter, Petra Tamler

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

ISBN 978-3-85495-476-X

Bitte den Bericht zitieren als:

Lachmayr, Norbert/Dornmayr, Helmut/Löffler, Roland/Rothmüller, Barbara (2011): Arbeitserprobung und Arbeitstraining. Eine Evaluation, im Auftrag des AMS Österreich

Dieser Bericht wurde in Zusammenarbeit zwischen dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) und dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) erstellt.

Projektteam

öibf:

Projektleitung und Gesamtprojektleitung: Norbert Lachmayr

Projektmitarbeit: Roland Löffler, Barbara Rothmüller

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung,

Margaretenstraße 166/2. Stock, 1050 Wien

T: +43 (0)1/310 33 34

F: +43 (0)1/319 77 72

E: oeibf@oeibf.at

W: <http://www.oeibf.at>

ZVR-Zahl: 718743404

ibw:

Projektleitung: Helmut Dornmayr

Projektmitarbeit:

ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft,

Rainergasse 38, 1050 Wien

T: +43 (0)1/545 16 71-0

F: +43 (0)1/545 16 71-22

E: info@ibw.at

W: <http://www.ibw.at>

Inhalt

1	ZUSAMMENFASSUNG	6
1.1	AMS-DWH-AUSWERTUNGEN ZU DEN MAßNAHMEN AE/AT (ÖIBF)	6
1.2	ERFAHRUNGEN MIT AE/AT AUS SICHT BETROFFENER RGSSEN (ÖIBF)	7
1.3	ERHEBUNG BEI 306 EHEMALIGEN AE/AT-TEILNEHMERINNEN (ÖIBF)	10
1.4	ERHEBUNG BEI 104 UNTERNEHMEN OHNE FÖRDERFÄLLE (IBW)	12
1.5	ERHEBUNG BEI 101 UNTERNEHMEN MIT FÖRDERFÄLLEN (IBW).....	13
1.6	SCHLUSSFOLGERUNGEN (ÖIBF, IBW).....	14
2	AUSGANGSLAGE UND PROJEKTZIELE	16
3	AMS-DWH-AUSWERTUNGEN UND INTERPRETATION (ÖIBF)	17
3.1	VERTEILUNG NACH MAßNAHMENART, ALTER UND GESCHLECHT	17
3.2	VERTEILUNG DER TEILNEHMERINNEN NACH MAßNAHMENART, NATIONALITÄT UND GESCHLECHT.....	19
3.3	VERTEILUNG DER TEILNEHMERINNEN NACH MAßNAHMENART, HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG UND GESCHLECHT	20
3.4	VERTEILUNG DER TEILNEHMERINNEN NACH MAßNAHMENART, GESCHLECHT UND BUNDESLAND.....	21
3.5	FÖRDERFÄLLE NACH DAUERKLASSEN UND GESCHLECHT	22
3.6	BEGRÜNDUNGEN FÜR DIE ZUWEISUNG ZU AE UND AT	23
3.7	ERWERBSSITUATION NACH BEENDIGUNG VON ARBEITSERPROBUNG BZW. ARBEITSTRAINING	25
4	SICHT DER TEILNEHMERINNEN (ÖIBF)	29
4.1	METHODISCHE HERANGEHENSWEISE	29
4.2	SOZIODEMOGRAPHISCHE ZUSAMMENSETZUNG DER STICHPROBE	30
4.3	ZUFRIEDENHEIT UND GENERELLE BEURTEILUNG DURCH DIE TEILNEHMERINNEN	33
4.4	INFORMATIONSSTAND ÜBER ZIELE UND INTENTION VON AT/AE ZUM ZEITPUNKT DES MAßNAHMENANTRITTS	40
4.5	EINSCHÄTZUNG DER ARBEITSMARKTCHANCEN BZW. REINTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT OHNE FÖRDERUNGSMABNAHME	44
4.6	UNTERSTÜTZUNG/BERATUNG DURCH DAS AMS	49
4.7	ABWICKLUNG/BÜROKRATISCHER AUFWAND	55
4.8	BETREUUNGSVEREINBARUNG UND UMSETZUNG IM BETRIEB	59
5	SICHT BETROFFENER RGSSEN (ÖIBF)	65
5.1	POSITIVE ERFAHRUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT AE/AT	65
5.1.1	AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung	65
5.1.2	AE mit dem Ziel der persönliche Eignung	67

5.1.3	AT mit dem Ziel Erwerb von Berufspraxis („AbsolventInnen-Training“)	69
5.1.4	AT für Erwerb von prakt. Erfahrungen für Ausbildungsabschluss	71
5.1.5	AT mit dem Ziel Erwerb von Arbeitserfahrung, Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten	72
5.2	NEGATIVE ERFAHRUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT AE/AT	74
5.2.1	AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung	74
5.2.2	AE mit dem Ziel der persönliche Eignung	75
5.2.3	AT mit dem Ziel Erwerb von Berufspraxis („AbsolventInnen-Training“)	77
5.2.4	AT für Erwerb von prakt. Erfahrungen für Ausbildungsabschluss	78
5.2.5	AT mit dem Ziel Erwerb von Arbeitserfahrung, Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten	78
5.3	VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE IM ZUSAMMENHANG MIT AE/AT	79
5.3.1	AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung	79
5.3.2	AE mit dem Ziel der persönliche Eignung	80
5.3.3	AT mit dem Ziel Erwerb von Berufspraxis („AbsolventInnen-Training“)	81
5.3.4	AT für Erwerb von prakt. Erfahrungen für Ausbildungsabschluss	82
5.3.5	AT mit dem Ziel Erwerb von Arbeitserfahrung, Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten	83
5.4	GENERELLE RÜCKMELDUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT AE/AT	84
5.5	VERTIEFENDE RÜCKMELDUNGEN VON RGSSEN	86
5.6	POSITIVE ERFAHRUNGEN DER TIROLER PFLEGESTIFTUNG MIT AT	94
6	SICHT DER BETRIEBE (IBW)	95
6.1	ARBEITSERPROBUNG-/TRAINING IM BETRIEBLICHEN EINSATZ (BETRIEBE MIT FÖRDERFÄLLEN)	95
6.2	INTERESSE AN ARBEITSERPROBUNG-/TRAINING BEI (BISLANG) UNERFAHRENNEN BETRIEBEN (BETRIEBE OHNE FÖRDERFÄLLE)	115
7	ANHANG	127
7.1	DEFINITION UND BESCHREIBUNG VON AE/AT	127
7.2	BEFRAGTE RGSSEN.....	130
7.3	LEITFADEN FÜR VERTIEFENDE RGS-INTERVIEWS	131
7.4	FRAGEBOGEN TEILNEHMERINNEN AE/AT (ÖIBF)	132
7.5	FRAGEBOGEN BETRIEBE OHNE AE/AT (IBW)	136
7.6	FRAGEBOGEN BETRIEBE MIT AE/AT (IBW)	144

1 Zusammenfassung

Die aktuelle Regelung der Arbeitserprobung (AE) und des Arbeitstrainings (AT) ist zeitlich befristet, der Eintritt in diese arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist vorerst bis 31. Mai 2011 möglich. Eine Entscheidungshilfe über eine Fortführung stellt diese Evaluierung dar.

Die Endergebnisse zeigen ein deutlich positives Gesamtbild bei ehemaligen TeilnehmerInnen, Betrieben mit Förderfällen und betroffenen RGSen auf, und deuten gleichzeitig auch entsprechende Optimierungsmöglichkeiten an. Zudem zeigen die Befragungsergebnisse bei 104 Betrieben ohne (bisherige) Förderfälle, dass das Potenzial für den betrieblichen Einsatz der Instrumente AE und AT keineswegs ausgeschöpft ist und die betriebliche Implementierung von AE/AT noch weiter forciert werden könnte.

1.1 AMS-DWH-Auswertungen zu den Maßnahmen AE/AT (öibf)

Insgesamt haben im Zeitraum November 2008 bis November 2010 knapp 14.400 Personen eine Arbeitserprobungsmaßnahme begonnen und rund 14.940 Personen ein Arbeitstraining aufgenommen. Während die AE von mehr Männern als Frauen in Anspruch genommen wird (52% gegenüber 48%), haben mehr Frauen an AT teilgenommen (55% Frauen gegenüber 45% Männer).

Rund 46% aller Aufnahmen von AE und 36% aller begonnenen AT betreffen Personen der Altersgruppen „bis 24 Jahre“, ein Fünftel aller AE und ein Viertel aller AT werden von Personen der Altersgruppen „25 bis 34 Jahre“ in Anspruch genommen.

Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings kommen vor allem ÖsterreicherInnen zugute: nahezu neun von zehn Personen haben eine österreichische Staatsbürgerschaft. Etwas mehr als zwei Prozent der Personen, die im Beobachtungszeitraum eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining begonnen haben, kommen aus den EU-15-Ländern (und hier vor allem aus Deutschland).

AE und AT werden vor allem von Personen mit geringen Qualifikationen in Anspruch genommen: knapp die Hälfte (48%) der Personen in AE und über 42% der Personen in AT haben lediglich einen Pflichtschulabschluss, jeweils rund 6% können gar keinen Pflichtschulabschluss vorweisen. 32% der Personen in Arbeitserprobungen und 29% der Personen in Arbeitstrainings haben eine Lehre absolviert.

Die Steiermark stellt mehr als 31% der Personen, die im Beobachtungszeitraum eine Arbeitserprobung aufgenommen haben und fast 29% der TeilnehmerInnen an Arbeitstrainings. Ein weiteres Viertel der TeilnehmerInnen an Arbeitserprobungen ist in Kärnten beheimatet, jeweils rund 10% kommen aus Niederösterreich oder Vorarlberg. Bei den Arbeitstrainings kamen dagegen rund ein Fünftel der TeilnehmerInnen aus Wien, jede siebente Person aus Niederösterreich, jede neunte Person aus Vorarlberg und

jede zehnte Person aus Oberösterreich. Diese unterschiedliche regionale Beteiligung lässt darauf schließen, dass Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings von den jeweiligen Landesgeschäftsstellen bzw. RGSen differenziert und nach regionalen Gesichtspunkten angeboten wurden.

Arbeitserprobungen haben zumeist eine sehr überschaubare Dauer. Mehr als die Hälfte aller Förderfälle im Zeitraum November 2008 bis November 2010 haben weniger als 10 Tage betragen, in knapp 18% verweilten die TeilnehmerInnen weniger als drei Wochen in der Maßnahme, bei weiteren 13% dauerte die Arbeitserprobung weniger als einen Monat. Arbeitstrainings sind vom Konzept her bereits als länger andauernde Maßnahme angelegt. Dementsprechend weist knapp ein Drittel (31%) aller Förderfälle eine Dauer zwischen einem und zwei Monaten auf, in knapp 22% der Fälle verweilten die TeilnehmerInnen zwischen zwei und vier Monaten in der Maßnahme.

Die Analyse der Zuweisungsgründe ergibt, dass bei beiden Maßnahmen die Begründungen für die Zuweisung aus einem breiteren Spektrum gewählt werden, als dies die Bundesrichtlinie vorsieht. Neben den in den Richtlinien definierten Zielen für AE und AT werden von den BeraterInnen auch allgemeine Begründungen wie „Existenzsicherung“, „Unterstützung der Vermittlung“ und „Sicherung einer Beschäftigung“ angewendet.

Rund 30% der AbsolventInnen von Arbeitserprobungen und 22% der ehemaligen TeilnehmerInnen von Arbeitstrainings waren im zweiten Halbjahr 2010 durchgängig in Beschäftigung. Im selben Zeitraum haben 30% der Personen, die ihre Arbeitserprobung bis zum 30.6.2010 beendet haben, im zweiten Halbjahr keinen einzigen Beschäftigungstag aufzuweisen, bei AbsolventInnen von Arbeitstrainings beträgt der vergleichbare Anteilswert über 40%. Insgesamt ist das Ausmaß der Beschäftigungsintegration nach Beendigung der Maßnahme bei TeilnehmerInnen der Arbeitserprobungen höher als bei Personen, die ein Arbeitstraining absolviert haben.

1.2 Erfahrungen mit AE/AT aus Sicht betroffener RGSen (öibf)

Hervorzuheben ist, dass die nachstehenden Rückmeldungen oft das Ergebnis einer internen Abstimmung von RGS-Leitung sowie AE/AT-erfahrenen BeraterInnen darstellt. Bei diesen Rückmeldungen kam zudem öfters vor, dass positive und negative Erfahrungen alle Formen der AE bzw. AT betreffen.

Nachfolgende Erfahrungen sowie Verbesserungsanregungen wurden von 25 RGSen (8x mittel bzw. wenig sowie 9x mit viel AE/AT-Erfahrung) geschildert. Zudem erfolgte eine Vertiefung bei neun RGSen.

AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung

Diese Form der AE stellt eine gute Chance auf Arbeitsaufnahme für KundInnen dar, hat gleichzeitig ein geringes Risiko für Betriebe, und ist wichtig für die Berufseingliederung, speziell für Benachteiligte am Arbeitsmarkt.

15 der 25 RGS nennen negative Erfahrungen. Als negativ wird die kurze Dauer erlebt, aber auch teilweise negative Erfahrungen mit Betrieben, wobei „der selektive Einsatz der Förderung negative Effekte verhindert“ bzw. „durch die klaren internen Vorgaben in Bezug auf die Vergabe und den Einsatz einer Arbeitserprobung konnten negative Erfahrungen oder Missbrauch der Fördermaßnahme weitgehend verhindert werden“.

Von den 15 RGSen, welche Vorschläge unterbreiteten, sind primär Hinweise auf eine Verlängerung der Maßnahme eingetroffen. Aber auch eine Feedbackschleife mit Betrieben sowie eine Kostenbeteiligung wurden angedacht.

AE mit dem Ziel der persönlichen Eignung

Diese Art der AE wird vor allem als wichtiges Instrument für benachteiligte Personengruppen (v.a. Menschen mit Behinderung) eingesetzt, ansonsten werden ähnliche positive Erfahrungen wie bei der AE mit der fachlichen Eignung (z.B. gute Chance auf ein DV bei gleichzeitig geringem Risiko für Betriebe) rückgemeldet.

11 der 25 RGSen haben keine negativen Erfahrungen genannt. Gibt es Kritikpunkte, betreffen sie (wie bei der AE für die fachliche Eignung) die Möglichkeit von Mitnahmeeffekten bei Betrieben sowie die Dauer. Zudem werden vereinzelt auch unklare Definitionen und eingeschränkter Versicherungsschutz genannt.

Neun der 25 RGSen nannten keine Verbesserungsvorschläge. Die restlichen Anregungen sind teilweise ident wie für die andere AE-Art und behandeln die Dauer, Abwicklung und finanzielle Aspekte, sowie den Wunsch nach Definitionen der Zielgruppe.

AT mit dem Ziel Erwerb von Berufspraxis („AbsolventInnen-Training“)

Das Ziel des Praxiserwerbes wird als wirksamer und wichtiger Weg gesehen, um einen Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern, v.a. für Ausbildungen mit wenig Praxisanteil.

13 der 25 RGSen haben keine negativen Erfahrungen genannt. Neben der Personalpolitik der Betriebe wird in Einzelfällen von unklaren Definitionen und zu kurzer Dauer für spezielle Zielgruppen berichtet.

Keine Verbesserungsvorschläge nannten 13 RGSen, ansonsten konnten die bereits bei den Vorschlägen zur AE gebildeten Kategorien bestätigt werden.

AT mit dem Ziel Erwerb von prakt. Erfahrungen für Ausbildungsabschluss

Das Ziel des Praxiserwerbes für einen Ausbildungsabschluss wird ebenfalls als wirksamer und wichtiger Weg gesehen, um einen Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Sowohl für den Lehrabschluss, als auch im Rahmen von Pflegestiftungen wird diese Art von AT eingesetzt.

20 der 25 RGSen haben hier keine negativen Erfahrungen genannt, da „Missbrauch von der RGS unterbunden werden kann“.

17 der 25 RGSen nennen keine Verbesserungsvorschläge, die restlichen Standorte geben unterschiedlichste Anregungen, tw. in Richtung Reduktion der Formalitäten.

AT für Erwerb von Arbeitserfahrung, Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten

Durch den strukturierten Tagesablauf und Praxiserwerb werden die TeilnehmerInnen dieser Form des AT wieder näher an den Arbeitsmarkt herangeführt, v.a. bei psychischen Problemen oder gering qualifizierten Personen.

19 der 25 RGSen nennen keine entsprechenden negativen Erkenntnisse.

15 der 25 RGSen nennen keine Verbesserungsvorschläge, der Rest hinsichtlich Zielgruppen, Ablaufoptimierung und vereinzelt finanziellen Aspekten.

Positives Gesamtbild bei den vertiefend befragten RGSen

Der Grundtenor der neun RGSen ist, dass Kontrollen bei Betrieben nur anlassbezogen erfolgen und hier nur sehr selten nötig werden. MitarbeiterInnen sind angehalten, Auffälligkeiten zu melden. Es wird zudem betont, dass bereits im Vorfeld der Förderung auf die korrekte Zielerreichung geachtet wird. Als positive Folge beschränkt sich aufgrund der geringen Reklamationen die AMS-interne Arbeit auf die Abwicklung des Förderfalles. Beschwerden beim „AMS Help“ systematisch zu erfassen wird als nicht notwendig gesehen, da in den RGSen ein „persönlicher Überblick bei den BetreuerInnen oder Leitungen gegeben ist“, und entsprechende Teamsitzungen sehr effektiv sind.

Bei den RGSen herrscht die Meinung vor, dass Werbung für AE/AT kontraproduktiv sei und die Initiative zur Teilnahme an AE/AT seitens der KundInnen und dem AMS ausgehen muss. Betriebe, bei denen aktuell AEs und ATs zum Einsatz kommen, werden als breit gestreut und auf den individuellen Förderfall zugeschnitten beschrieben.

AE/AT wird mehrheitlich in Kombination mit der Eingliederungsbeihilfe angeboten. Je eine RGS nannte zudem die Möglichkeit einer Kinderbetreuungsbeihilfe für WiedereinsteigerInnen oder die Lehrstellenförderung oder in Ausnahmen werden Ausbildungen finanziert, welche bei Mängel im AT erkannt wurden.

Die befragten RGSen gehen davon aus, dass für MigrantInnen AE/AT ausreichend und entsprechend der Zusammensetzung der regionalen AMS-KundInnenstruktur angeboten wird. Bei Höherqualifizierten werden keine Hemmfaktoren identifiziert. Künftige Anwendungsfelder bzw. neue Zielgruppen werden bei Reha-KundInnen gesehen, aber auch Personen im Haupterwerbssalter mit einem halben Jahr AL hätten derzeit „keine Chance“ auf AE/AT. Für Jugendliche (v.a. Personen mit oftmaligen Lehrversuchen oder „planlosen“ AHS-MaturantInnen) wäre zudem eine erste Orientierung am Arbeitsmarkt, z.B. in Form einer vierzehntägigen AE, hilfreich.

Bezüglich AMS-Formulare wird über eine positive Entwicklung gesprochen, es besteht kein Handlungsbedarf. In Summe wird ein Feedback der Betriebe inhaltlich zwar begrüßt, aber als in der Praxis nicht umsetzbar und hinderlich eingestuft.

Im Regelfall erfolgen im Vorfeld von AE/AT Vermittlungsversuche, erst dann wird die Option von AE/AT besprochen. Im Bereich des Pflegepraktikums kann AE/AT auch als erster Maßnahmenschritt erfolgen, da es dort wichtig ist abzuklären, ob die Person für diese Ausbildung bzw. den Beruf tauglich ist.

Die breite Zielgruppendefinition wird als extrem hilfreich und praxisnah erlebt, aus Sicht der befragten RGSen soll hier nichts verändert oder gar eingeschränkt werden.

Es wird jedoch die Trennung und Differenzierung von AE und AT als teilweise künstlich erlebt. Entsprechend gehen Anregungen in die Richtung, eine Zusammenlegung der beiden Maßnahmen zu überlegen.

1.3 Erhebung bei 306 ehemaligen AE/AT-TeilnehmerInnen (öibf)

Die Stichprobe umfasst insgesamt 306 ehemalige TeilnehmerInnen an AE (n=150) bzw. AT (n=156). Die Telefoninterviews fanden mehrheitlich im November/Dezember 2010 statt. Die Auswahl der Personen entsprach dem Zufallsprinzip.

Im Durchschnitt wurde für beide Maßnahmen jeweils die positive Note 2,1 auf der Schulnotenskala vergeben, es ergeben sich nur geringe Differenzen bei den wichtigsten fünf Gruppen von AE/AT.

Von den 306 befragten Personen nannten 270 ehemalige TeilnehmerInnen (88%) positive Erinnerungen und Erfahrungen rund um AE/AT. Dabei wurden vor allem die Möglichkeit des Praxiserwerbs, das positive Firmenklima sowie die generelle Idee von AE/AT genannt. Deutlich weniger Personen, nämlich 176 ehemalige TeilnehmerInnen (58%) nannten kleinere oder größere negative Erfahrungen rund um AE/AT. Dabei wurden vor allem Erfahrungen mit den Betrieben genannt, aber auch Hinweise auf Unter- oder Überforderung, nicht passender Betriebsauswahl und nicht optimale Betreuung durch das AMS im Umfeld der AE/AT.

„Wie es mit dem AE/AT weitergehen soll“, beantworteten die ehemaligen TeilnehmerInnen deutlich positiv: 85% der AE-erfahrenen Befragten empfehlen, „weiterzumachen wie bisher“ oder kleine Adaptierungen durchführen. Beim AT ist dieser Anteil mit 78% immer noch als sehr hoch einzustufen. Während fast zwei Drittel der Befragten die AE unverändert fortsetzen würden, empfahlen etwas mehr als ein Drittel der Befragten dem AMS, beim AT so wie bisher weiterzumachen. Die Maßnahmen AE/AT durch etwas komplett anderes zu ersetzen oder ersatzlos einzustellen empfahlen insgesamt nur 4% der TeilnehmerInnen. Bei der offenen Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten kristallisierten sich folgende Kernargumente heraus: mehr individuelle Einsatzmöglich-

keiten, eine bessere Kontrolle der Betriebe, mehr Unterstützung vom AMS für die Teilnehmenden sowie einen größeren Betriebs- und Branchenmix.

Insgesamt war dem Großteil der TeilnehmerInnen das Ziel von AT/AE zu Beginn klar, mit 80% etwas häufiger bei TeilnehmerInnen einer AE als bei denen eines ATs (72%, Spitzenreiter AbsolventInnen-Training mit 95%), für weitere neun Prozent war das Ziel zumindest teilweise klar.

Die dargestellte positive Gesamtbeurteilung von AE/AT deckt sich auch mit der Erwartungshaltung zu dem Zeitpunkt, an dem die Befragten zum ersten Mal von der Maßnahme hörten: Beim ersten Kontakt mit der Maßnahme gingen 87% davon aus, dass eine Teilnahme an AE/AT für die Arbeitssuche „sehr“ oder „eher“ hilfreich sein würde. Frauen gaben dabei deutlich häufiger als Männer an, bereits bei der ersten Information eine Teilnahme für sehr hilfreich gehalten zu haben.

Rückblickend wurde die subjektiv empfundene Sinnhaftigkeit von rund drei Viertel der Befragten als sinnvoll eingeschätzt, und zwar von fast der Hälfte dabei als „sehr“ sinnvoll. Verglichen mit den hohen Erwartungen ist die Bewertung nach Abschluss der Maßnahme etwas weniger positiv: 23% (AE) bzw. 28% (AT) der Befragten schätzten rückblickend die eigene Beteiligung als „eher nicht“ oder „gar nicht“ sinnvoll ein.

Die intendierte Sinnhaftigkeit für den Betrieb wurde noch häufiger als der persönliche Nutzen positiv bewertet: 89% der AE-TeilnehmerInnen sowie noch immer 78% der AT-Befragten sahen die Maßnahmen als für den Betrieb „sehr“ oder „eher“ sinnvoll an.

Zwei Drittel der Befragten erwähnten in ihren Bewerbungen die Teilnahme an AT/AE, am häufigsten TeilnehmerInnen eines AT für einen Abschluss (86%), am seltensten TeilnehmerInnen an einer AE der persönlichen Eignung (60%) bzw. eines ATs zum Erwerb von Arbeitserfahrung (62%).

Zum Zeitpunkt des Interviews war schließlich die Hälfte der Befragten in einem Beschäftigungsverhältnis (AT: 47%, AE: 55%). Dabei lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei 38% bei den AE-TeilnehmerInnen und nur bei 24% bei den AT-TeilnehmerInnen. Diese arbeiteten mit 22% etwas häufiger Teilzeit als Befragte einer AE (15%). Arbeitslos waren bei der Befragung aktuell 32% der AbsolventInnen eines ATs und 27% einer AE. Tendenziell lag die Arbeitslosenquote bei AT für einen Abschluss (43%) über der der anderen Gruppen, am niedrigsten war sie bei AE der fachlichen Eignung sowie beim AbsolventInnentraining mit jeweils 27%.

Die Zufriedenheit mit der Unterstützung durch das AMS unmittelbar vor, während und unmittelbar nach dem AE/AT war mehrheitlich vorhanden und lag bei der vierstufigen Skala um den Wert 2,0, d.h. „eher“ zufrieden. Den bürokratischen Aufwand erlebten beim AE 90% der Befragten als angemessen, beim AT ist der Anteil geringer (79%).

Deutlich seltener als andere Befragte empfanden AbsolventInnen eines ATs für einen Ausbildungsabschluss den Aufwand als angemessen, ein Drittel hielt ihn für zu hoch. Beim Großteil der TeilnehmerInnen entsprach sowohl die vereinbarte Tätigkeit als auch die vereinbarte Zeit der tatsächlichen Arbeit im Betrieb. Mit 18% sahen am häufigsten TeilnehmerInnen eines AE zur persönlichen Eignung keine Übereinstimmung mit dem anfänglich vereinbarten Inhalt der Arbeit, bei TeilnehmerInnen an einer AE der fachlichen Eignung kam es mit 20% am häufigsten zu Abweichungen von der besprochenen Arbeitszeit bzw. dem Zeitumfang. Beim AbsolventInnentraining hingegen wurden kaum Abweichungen von der vereinbarten Tätigkeit bzw. Arbeitszeit erlebt.

Die Tätigkeit im Betrieb wurde von den Befragten in mehrfacher Hinsicht positiv beurteilt. Hohe Zustimmung erhielten etwa die Aussagen, dass es eine konkrete Ansprechperson und zur Erledigung von Aufgaben ausreichend Zeit gab, sowie dass die Ausstattung und Atmosphäre im Betrieb gut war.

Mehrheitlich wurden die Befragten während ihrer Maßnahme gerade richtig gefordert, AT-TeilnehmerInnen, welche einen Abschluss anstrebten, fühlten sich am ehesten leicht überfordert, gleiches gilt für AE der persönlichen Eignung.

Den Praxisanteil beim AT im Vergleich zur restlichen AT-Zeit beurteilten insgesamt drei von vier TeilnehmerInnen als gerade richtig.

60% der AT- und 51% der AE-TeilnehmerInnen konnten sowohl menschliche als auch fachliche Aspekte von ihrer Tätigkeit im Betrieb mitnehmen. Bei der kleinen Gruppe der Befragten eines ATs für einen Abschluss lag der Anteil sogar bei 71%. Insgesamt nennen jeweils zwischen 13 und 15% der Befragten das Gefühl, eher Fachliches oder eher Menschliches gelernt zu haben.

20% der Befragten haben die Maßnahme vor ihrem Ende abgebrochen. Verhältnismäßig häufig betraf dies die Gruppe des AT zum Erwerb von Arbeitserfahrung und dem Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten (29% vs. 10% bei den anderen AT-Formen)

1.4 Erhebung bei 104 Unternehmen ohne Förderfälle (ibw)

Für die umfassende Evaluierung und Bewertung der Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining sind selbstverständlich auch die Perspektiven und Erfahrungen der tatsächlichen und potenziellen Arbeitgeber bzw. Anbieter von Praktikumsplätzen von höchster Relevanz. Zu diesem Zweck wurden zwei unterschiedlich konzipierte Befragungen von Betrieben durchgeführt:

Die Ergebnisse der Befragung von Unternehmen, die AE/AT bisher nicht einsetzten („Betriebe ohne Förderfälle“) zeigen unter anderem, dass als primäre Ursache für die bisherige Nichtinanspruchnahme von AE/AT die fehlende Kenntnis der Instrumente zu betrachten ist). Gleichzeitig ist das Interesse der befragten Betriebe an diesen Instrumenten aber relativ hoch. Als (mit großem Abstand) wichtigstes Motiv für den Einsatz

dieser Instrumente wird auch hier die Möglichkeit zur Erprobung potenzieller MitarbeiterInnen genannt. Relativ viele Unternehmen (62%) gehen auch vorab davon aus, dass der Einsatz von AE/AT zur (fixen) Beschäftigung von Personen führen könnte, die ansonsten vermutlich nicht im Unternehmen beschäftigt werden würden. Aufgrund der überwiegend positiven Bewertung von AE/AT würde auch der Großteil der befragten Betriebe ohne Förderfälle empfehlen, die Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining über das Jahr 2011 hinaus weitgehend unverändert weiterzuführen. Die Befragungsergebnisse bei Betrieben ohne (bisherige) Förderfälle zeigen somit auch deutlich, dass das Potenzial für den betrieblichen Einsatz der Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining keineswegs bereits ausgeschöpft ist und die betriebliche Implementierung von AE/AT z.B. durch entsprechende Informations- und PR-Arbeit noch weiter forciert werden könnte.

1.5 Erhebung bei 101 Unternehmen mit Förderfällen (ibw)

Die Ergebnisse der Befragung jener Unternehmen, bei denen AE/AT bereits zur Anwendung gekommen ist („Betriebe mit Förderfällen“), zeugen von einem erfolgreichen Einsatz dieser Instrumente in der betrieblichen Praxis – vor allem zum Kennenlernen und zur Erprobung potenzieller zukünftiger MitarbeiterInnen.

Für die arbeitsmarktpolitische Wirkung relevant ist auch die Frage der unmittelbar durch AE/AT ausgelösten Beschäftigungseffekte: 58% der befragten Unternehmen, welche Arbeitstraining anwandten und 52% im Falle von Arbeitserprobung gaben an, dass die Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in ihrem Unternehmen dazu geführt hat, dass sie Personen fix beschäftigt haben, die sie sonst vermutlich nicht in ihrem Unternehmen beschäftigt hätten. Diese Werte belegen, dass die Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining nicht nur zu mehr Arbeitspraxis bei den Arbeitssuchenden führen, sondern auch tatsächlich neue Arbeitsmarktchancen für benachteiligte Personengruppen direkt in den Praktikumsbetrieben generieren.

Die überwiegend positiven Erfahrungen der Betriebe mit AE/AT bewirken auch eine insgesamt positive Einschätzung zur Weiterführung von AE/AT: 84% der Betriebe, die über Erfahrungen mit Arbeitserprobung und/oder Arbeitstraining verfügen, würden dem AMS empfehlen, diese Instrumente wie bisher weiterzuführen. 8% würden kleinere Änderungen vornehmen und lediglich 3% größere. Nur insgesamt 1% der Betriebe mit Förderfällen würde AE/AT (ersatzlos) einstellen oder durch etwas komplett anderes ersetzen.

1.6 Schlussfolgerungen (öibf, ibw)

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen bei allen befragten Beteiligten (ehemalige TeilnehmerInnen, Firmen mit und ohne Förderungserfahrung sowie RGSen) den starken Wunsch, dass die Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining als sehr erfolgreiche, einfach anzuwendende und sinnvolle Maßnahmen auch nach Mai 2011 weiterbestehen sollen. Als herausragende Stärken von AE/AT erweisen sich:

- Hohe Chance auf Arbeitsaufnahme (Übernahme in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis) bereits im Praktikumsbetrieb
- Gewinnung von Arbeitserfahrung, Arbeitsroutine und Berufspraxis für die teilnehmenden Arbeitssuchenden
- Hilfestellung bei der Personalrekrutierung und Personalauswahl für die teilnehmenden Betriebe (praxisrelevante Eignungstestung bei geringem Risiko und ohne direkte Kosten)
- Individuelle und flexible Abstimm- und Gestaltbarkeit der Maßnahmen durch die RGSen bzw. AMS-BetreuerInnen (wobei die Genehmigung selbst gleichzeitig als Routine abgewickelt werden kann)

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen weiters, dass sich die Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining sowohl hinsichtlich ihrer Wahrnehmung durch Arbeitssuchende und Betriebe als auch in Bezug auf ihren Einsatz und ihre Wirkung (z.B. Zustandekommen eines Dienstverhältnisses) nur wenig voneinander unterscheiden. Es ist auch davon auszugehen, dass in manchen Fällen die Auswahl des jeweiligen Instrumentes und die Zuordnung aufgrund von Überschneidungen der Ziele und Zielgruppen schwierig ist. Eine Grundsatzentscheidung könnte daher eine eventuelle Zusammenlegung der beiden Instrumente AE/AT inkl. der verschiedenen Zielgruppen betreffen, da in der Praxis diese Trennung nicht immer als sinnvoll erlebt wird. Die Vorteile wären eine gesteigerte Transparenz, eine weitere Vereinfachung der Verwaltung und eine leichtere Kommunizierbarkeit der Instrumente. Dabei muss jedoch unbedingt dafür Sorge getragen werden, dass die derzeitige Zielgruppenbreite auch weiterhin bestehen bleibt (bzw. sogar für Reha-KundInnen und Jugendliche mit erster Orientierung am Arbeitsmarkt (z.B. AHS-MaturantInnen) erweitert wird. Durch diese Vereinheitlichung der Instrumente wäre die an den Einzelfall angepasste Auswahl des Betriebes nicht gefährdet, die individuelle Dauer könnte sogar noch flexibler gehandhabt werden, da diese im Fall der Arbeitserprobung derzeit relativ strikt geregelt ist. Diese flexible Gestaltbarkeit in der Vorbereitung von AE/AT mit Berücksichtigung und Einbeziehung der (überproportional motivierten) betroffenen langzeitbeschäftigungslosen Person ist vermutlich neben der Kostenübernahme für den Betrieb das Erfolgsgeheimnis von AE/AT.

Die stark individuell ausgerichtete Gestaltbarkeit entspricht auch den Bedürfnissen der (ehemaligen) TeilnehmerInnen von AE/AT. Von diesen kommt sogar der Wunsch nach

noch stärkerer Berücksichtigung der individuellen Situation sowie nach noch mehr Qualität und Intensität in der Betreuung. Für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen und das Betreuungsgespräch zu empfehlen ist unter anderem das explizite Angebot, bei eventuellen Spannungen im Betrieb (z.B. Arbeitszeiten, Tätigkeit oder Betriebsklima betreffend) frühzeitig mit den AMS-BetreuerInnen in Kontakt zu treten und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Wichtig ist auch, bereits im Vorfeld von AE/AT, das Ziel von AE/AT den KundInnen klar zu kommunizieren sowie nach Möglichkeit auf die Wunschbranche bzw. den Wunschbetrieb Rücksicht zu nehmen, da dadurch die Abbruchwahrscheinlichkeit signifikant gesenkt werden kann.

Der Sorge nach eventueller Ausnützung der Förderungen durch Unternehmen wird bereits jetzt durch Vier-/Sechs-Augenprinzipien sowie einen internen Austausch über eventuell auffällige Betriebe in der Region (z.B. in Managementsitzungen) vorgebeugt. Es ist zudem bei den RGSen eine starke Sensibilität hinsichtlich der Dauer der Maßnahme zu beobachten: Ein Kennenlernen potenzieller neuer MitarbeiterInnen ist aus deren Sicht in der Regel durchaus in 4 Wochen umsetzbar und bedürfe nicht der Maximaldauer, welche jedoch in Einzelfällen (v.a. auch im Reha-Bereich) durchaus berechtigt ist. Weitere Kontrollmaßnahmen oder eine zusätzliche Erfassung durch das AMS-Help würden daher auch aus Sicht der RGSen als nicht zielführend erlebt.

Im Förderausschuss zu entscheiden ist die Bewerbung von AE/AT bei Betrieben: Betriebe wünschen sich mehr Werbung für AE/AT, eine offensive und aktive Informations- und PR-Arbeit könnte – als positiver Nebeneffekt – auch dazu führen, zusätzliche Unternehmen für eine intensive und nachhaltige Zusammenarbeit mit dem AMS zu gewinnen. Da die positive arbeitsmarktpolitische Wirkung aufgrund der Ergebnisse der vorliegenden Evaluierung unbestritten erscheint, gäbe es gute Gründe, den Kreis der teilnehmenden Betriebe (z.B. durch Öffentlichkeitsarbeit) zu erweitern. Die befragten RGSen hingegen sehen so gut wie einstimmig generelle Werbung als kontraproduktiv, da aus ihrer Sicht die zu fördernde Person und nicht die Betriebe im Zentrum stehen sollen. Der Zugang müsste aus Sicht des Einzelfalls erfolgen, daher wäre eine individuelle Betriebsuche sinnvoller, v.a. wenn der Bezirk gut überschaubar ist und Kontakte mit Firmen bereits bestehen. Auch wäre die benötigte Heterogenität der Betriebe und Branchen durch Werbung nicht garantiert.

Eine Evaluierung/Feedbackbögen für Betriebe bei begründetem Dienstverhältnis erscheint unnötig, zu viel „Papierkram für Betriebe“ gefährde aus RGS-Sicht die ganze Maßnahme. Auch die Betriebe sind mit der derzeitigen Form der organisatorischen und bürokratischen Abwicklung in hohem Maße zufrieden. Bereits jetzt wird bei Auflösung oder nicht zustande kommenden Dienstvertrag seitens der RGSen ein informelles Feedback eingeholt bzw. die Sicht der KundInnen bei späteren Kontakten erfahren.

2 Ausgangslage und Projektziele

Die aktuelle Regelung der Arbeitserprobung (AE) und des Arbeitstrainings (AT) ist zeitlich befristet, der Eintritt in diese arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist bis 31. Mai 2011 möglich. Die Entscheidung über eine Fortführung basiert unter anderem auch auf dieser Evaluierung. Zusammengefasst wird erläutert werden, in welchem Setting und in welchem Ausmaß sich positive Wirkungen für die Arbeitsintegration der Arbeitssuchenden bei gleichzeitiger Minimierung der negativen Auswirkungen (z.B. Mitnahmeeffekte, Umgehung des Arbeitsrechts) darstellen lassen.

Die aktuell gültigen Bedingungen für die Teilnahme an AEs und ATs als eigenständige Individualmaßnahme wurden mit 17.11.2008¹ in Kraft gesetzt. Die AE steht immer im Zusammenhang mit dem beabsichtigten Abschluss eines konkreten Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber und dient – im Hinblick auf begründete Zweifel – der Überprüfung der fachlichen oder persönlichen Eignung für die beabsichtigte Beschäftigung. Zielgruppen sind Langzeitbeschäftigungslose mit sozialer Fehlanpassung (Alkohol, Drogen, Haft, etc.) und Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen). Die Arbeitserprobung kann bis zu 4 Wochen dauern.

Ein AT steht hingegen nicht zwingend im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses und dient v.a. dem Erwerb von Berufspraxis nach abgeschlossener Ausbildung. Zielgruppe sind AbsolventInnen von Ausbildungen, ohne einschlägige Berufserfahrung „AbsolventInnentraining“, z.B. für AkademikerInnen). Die Mindestdauer beträgt 1 Woche und umfasst mindestens 16 Wochenstunden und kann bis zu 12 Wochen betragen.

¹ Bis dahin wurden generell „Trainings“ gefördert, und zwar seit 2004 immer stärker. Waren es im Durchschnitt zwischen 1999 und 2003 jährlich rund 4.000 Fälle, so waren es 2007 und 2008 bereits jeweils rund 14.000 Förderfälle, aus: Zusatz zur Anfragebeantwortung Hundstorfer 5331/AB XXIV.GP, Anlage 4, www.parlament.gv.at/PG/DE/XXIV/AB/AB_05331_U1/pmh.shtml

3 AMS-DWH-Auswertungen und Interpretation (*öibf*)

Basierend auf den Daten des AMS-DWH erfolgen für den Zeitraum ab November 2008 Häufigkeitsauszählungen sowie differenzierte Auswertungen für die AEs und ATs². Für die Stichprobenziehung zur Befragung der TeilnehmerInnen wurden folgende Basisauswertungen (Häufigkeitsauszählungen und relative Verteilungen) der TeilnehmerInnen durchgeführt:

- nach Maßnahmenart, Maßnahmenbeginn, Alter und Geschlecht
- nach Maßnahmenart, Maßnahmenbeginn, Nationalität und Geschlecht
- nach Maßnahmenart, Maßnahmenbeginn, höchste abgeschlossene Ausbildung und Geschlecht
- nach Maßnahmenart, Maßnahmenbeginn, Bundesland und Geschlecht
- nach Maßnahmenart, Maßnahmenbeginn, Dauerklassen und Geschlecht

Die Daten des AMS-DWH zu den Förderfällen und den Betreuungskarrieren sowie zu Branchen und Betriebsgrößen der Beschäftigterbetriebe der Arbeitserprobung bzw. des Arbeitstrainings werden derzeit aufbereitet und ausgewertet. Darüber hinaus werden für den Endbericht noch Daten zu den Kosten von Arbeitserprobung und Arbeitstraining übermittelt und ausgewertet. Im Folgenden sind wesentliche Basistabellen zur sozioökonomischen Struktur der TeilnehmerInnen an Arbeitserprobung bzw. Arbeitstraining für die Maßnahmenbeginnjahre 2008 bis 2010 dokumentiert.

3.1 Verteilung nach Maßnahmenart, Alter und Geschlecht

Insgesamt haben im Zeitraum 2008 bis 2010 knapp 14.400 Personen eine Arbeitserprobungsmaßnahme begonnen und rund 14.940 Personen ein Arbeitstraining aufgenommen. Noch in den letzten beiden Monaten des Jahres 2008 wurden 469 Arbeitserprobungen und 540 Arbeitstrainings gestartet, im Laufe des Jahres 2009 stieg die Zahl der begonnenen Arbeitserprobungen auf knapp 7.000, die der Arbeitstrainings sogar auf über 7.100. Von Januar bis November 2010 haben über 6.900 Personen eine Arbeitserprobung und knapp 7.300 Personen ein Arbeitstraining aufgenommen. Während die Arbeitserprobung von mehr Männern als Frauen in Anspruch genommen wird (52% gegenüber 48%), haben mehr Frauen an Arbeitstrainings teilgenommen (55% Frauen gegenüber 45% Männer). Diese Relationen bleiben über den gesamten Beobachtungszeitraum stabil.

² Die Auswertungen zur Struktur der Beschäftigterbetriebe, den Nachkarrieren der TeilnehmerInnen sowie der Kosten konnten bislang nicht abgeschlossen werden, da dafür noch Datenlieferungen von Seiten der Förderabteilung bzw. des DWH notwendig sind. Sobald dem *öibf* diese Daten übermittelt werden, werden die Auswertungen durchgeführt und gegebenenfalls als Zusatz zum Endbericht nachgereicht.

Tabelle 3-1: Geförderte Personen nach Geschlecht und Altersgruppen
November 2008 bis November 2010, Absolutwerte

Arbeitserprobung			Arbeitstraining				
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt
bis 18	1.810	1.337	3.147	bis 18	848	788	1.636
19-24	1.915	1.545	3.460	19-24	1.807	1.991	3.798
25-29	844	785	1.629	25-29	903	1.243	2.146
30-34	621	638	1.259	30-34	630	918	1.548
35-39	555	713	1.268	35-39	605	964	1.569
40-44	622	756	1.378	40-44	663	979	1.642
45-49	574	649	1.223	45-49	614	769	1.383
50-54	408	372	780	50-54	409	422	831
55-59	148	77	225	55-59	238	115	353
60-64	26	0	26	60-64	32	2	34
65+	1	0	1	65+	2	0	2
Gesamt	7.524	6.872	14.396	Gesamt	6.751	8.191	14.942

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, eigene Berechnungen, Stand November 2010

Die beiden Maßnahmen zur Integration in das Beschäftigungssystem können vor allem von jüngeren Personen genützt werden. Rund 46% aller Aufnahmen von Arbeitserprobungen und 36% aller begonnenen Arbeitstrainings betreffen Personen der Altersgruppen „bis 24 Jahre“, ein Fünftel aller Arbeitserprobungen und ein Viertel aller Arbeitstrainings werden von Personen der Altersgruppen „25 bis 34 Jahre“ in Anspruch genommen. Personen die das 45. Lebensjahr bereits vollendet haben, stellen nur rund 15% aller Personen, die eine Arbeitserprobung aufgenommen haben und 17% aller Personen mit Arbeitstrainings.

Tabelle 3-2: Geförderte Personen nach Geschlecht und Altersgruppen
November 2008 bis November 2010, Relative Verteilung

Arbeitserprobung			Arbeitstraining				
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt
bis 18	24,06%	19,46%	21,86%	bis 18	12,56%	9,62%	10,95%
19-24	25,45%	22,48%	24,03%	19-24	26,77%	24,31%	25,42%
25-29	11,22%	11,42%	11,32%	25-29	13,38%	15,18%	14,36%
30-34	8,25%	9,28%	8,75%	30-34	9,33%	11,21%	10,36%
35-39	7,38%	10,38%	8,81%	35-39	8,96%	11,77%	10,50%
40-44	8,27%	11,00%	9,57%	40-44	9,82%	11,95%	10,99%
45-49	7,63%	9,44%	8,50%	45-49	9,09%	9,39%	9,26%
50-54	5,42%	5,41%	5,42%	50-54	6,06%	5,15%	5,56%
55-59	1,97%	1,12%	1,56%	55-59	3,53%	1,40%	2,36%
60-64	0,35%	0,00%	0,18%	60-64	0,47%	0,02%	0,23%
65+	0,01%	0,00%	0,01%	65+	0,03%	0,00%	0,01%
Gesamt	100%	100%	100%	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, eigene Berechnungen, Stand November 2010

3.2 Verteilung der TeilnehmerInnen nach Maßnahmenart, Nationalität und Geschlecht

Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings kommen vor allem ÖsterreicherInnen zugute: nahezu neun von zehn Personen haben eine österreichische Staatsbürgerschaft. Nur etwas mehr als zwei Prozent der Personen, die im Beobachtungszeitraum eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining begonnen haben, kommen aus den EU-15-Ländern (und hier vor allem aus Deutschland), Personen aus den neuen Mitgliedsländern stellen 1,4% aller Personen mit Arbeitserprobung und 1,8% der Personen mit Arbeitstrainings. Rund 6% der Arbeitserprobungen und 5,5% der Arbeitstrainings werden von Personen aus Nicht-EU-Staaten (vor allem der Türkei und Bosnien) begonnen.

Tabelle 3-3: Geförderte Personen nach Geschlecht und Nationalität
November 2008 bis November 2010, Relative Verteilung

Arbeitserprobung	Männer			Frauen			Gesamt	Arbeitstraining	Männer			Frauen			Gesamt
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt			Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
Österreich	87,71%	90,19%	88,89%	Österreich	89,66%	88,39%	88,96%	Österreich	89,66%	88,39%	88,96%	Österreich	89,66%	88,39%	88,96%
Deutschland	1,87%	2,23%	2,04%	Deutschland	1,54%	1,87%	1,72%	Deutschland	1,54%	1,87%	1,72%	Deutschland	1,54%	1,87%	1,72%
Italien	0,13%	0,06%	0,10%	Italien	0,15%	0,20%	0,17%	Italien	0,15%	0,20%	0,17%	Italien	0,15%	0,20%	0,17%
sonst.EU15	0,23%	0,23%	0,23%	sonst.EU15	0,30%	0,32%	0,31%	sonst.EU15	0,30%	0,32%	0,31%	sonst.EU15	0,30%	0,32%	0,31%
Ungarn	0,24%	0,35%	0,29%	Ungarn	0,10%	0,39%	0,26%	Ungarn	0,10%	0,39%	0,26%	Ungarn	0,10%	0,39%	0,26%
Slowenien	0,17%	0,23%	0,20%	Slowenien	0,07%	0,09%	0,08%	Slowenien	0,07%	0,09%	0,08%	Slowenien	0,07%	0,09%	0,08%
Tschechien	0,03%	0,07%	0,05%	Tschechien	0,09%	0,15%	0,12%	Tschechien	0,09%	0,15%	0,12%	Tschechien	0,09%	0,15%	0,12%
Slowakei	0,05%	0,20%	0,13%	Slowakei	0,06%	0,37%	0,23%	Slowakei	0,06%	0,37%	0,23%	Slowakei	0,06%	0,37%	0,23%
Polen	0,15%	0,19%	0,17%	Polen	0,37%	0,70%	0,55%	Polen	0,37%	0,70%	0,55%	Polen	0,37%	0,70%	0,55%
Rumänien	0,47%	0,54%	0,50%	Rumänien	0,44%	0,57%	0,52%	Rumänien	0,44%	0,57%	0,52%	Rumänien	0,44%	0,57%	0,52%
Bulgarien	0,07%	0,03%	0,05%	Bulgarien	0,01%	0,10%	0,06%	Bulgarien	0,01%	0,10%	0,06%	Bulgarien	0,01%	0,10%	0,06%
sonst. EU27	0,04%	0,01%	0,03%	sonst. EU27	0,00%	0,01%	0,01%	sonst. EU27	0,00%	0,01%	0,01%	sonst. EU27	0,00%	0,01%	0,01%
Bosnien	1,67%	1,22%	1,46%	Bosnien	0,65%	0,99%	0,84%	Bosnien	0,65%	0,99%	0,84%	Bosnien	0,65%	0,99%	0,84%
Serbien	0,94%	0,51%	0,74%	Serbien	0,90%	0,78%	0,84%	Serbien	0,90%	0,78%	0,84%	Serbien	0,90%	0,78%	0,84%
Kroatien	1,12%	0,96%	1,04%	Kroatien	0,40%	0,77%	0,60%	Kroatien	0,40%	0,77%	0,60%	Kroatien	0,40%	0,77%	0,60%
Türkei	2,23%	0,76%	1,53%	Türkei	1,88%	1,23%	1,53%	Türkei	1,88%	1,23%	1,53%	Türkei	1,88%	1,23%	1,53%
sonst. Europa	1,30%	1,18%	1,24%	sonst. Europa	1,61%	1,68%	1,65%	sonst. Europa	1,61%	1,68%	1,65%	sonst. Europa	1,61%	1,68%	1,65%
Sonstige	1,58%	1,03%	1,32%	Sonstige	1,75%	1,40%	1,56%	Sonstige	1,75%	1,40%	1,56%	Sonstige	1,75%	1,40%	1,56%
Gesamt	7.524	6.872	14.396	Gesamt	6.751	8.191	14.942	Gesamt	6.751	8.191	14.942	Gesamt	6.751	8.191	14.942

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, eigene Berechnungen, Stand November 2010

3.3 Verteilung der TeilnehmerInnen nach Maßnahmenart, höchster abgeschlossener Ausbildung und Geschlecht

Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings werden vor allem von Personen mit geringen Qualifikationen in Anspruch genommen: knapp die Hälfte (48%) der Personen in Arbeitserprobungen und über 42% der Personen in Arbeitstrainings haben lediglich einen Pflichtschulabschluss, jeweils rund 6% können gar keinen Pflichtschulabschluss vorweisen. 32% der Personen in Arbeitserprobungen und 29% der Personen in Arbeitstrainings haben eine Lehre absolviert, über eine Fachschulausbildung verfügen 6% der TeilnehmerInnen an Arbeitserprobungen und 6,5% der Personen in Arbeitstrainings. Rund 6% der Personen, die AE absolviert haben und 5,5% der Personen mit AT besitzen eine Matura, 1,3% der TeilnehmerInnen an AE und rund 6% der TeilnehmerInnen an AT können auf einen akademischen Abschluss verweisen. Im Falle des AT stellt die Maßnahme immerhin für 235 Männer und 588 Frauen einen möglichen Einstieg in eine Erwerbskarriere dar.

Tabelle 3-4: Geförderte Personen nach Geschlecht und Ausbildung
November 2008 bis November 2010, Relative Verteilung

Arbeitserprobung	Arbeitstraining			Arbeitstraining		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Universität, Akademie	0,97%	1,34%	1,15%	3,48%	7,18%	5,51%
Fachhochschule	0,08%	0,29%	0,18%	0,46%	0,60%	0,54%
AHS	1,54%	2,15%	1,83%	2,83%	3,58%	3,24%
HAK	0,94%	1,75%	1,33%	1,20%	2,22%	1,76%
sonst. BHS	0,66%	2,59%	1,58%	1,08%	3,69%	2,51%
HTL	1,85%	0,44%	1,17%	2,44%	0,60%	1,43%
Kaufmänn. BMS	1,37%	3,83%	2,54%	1,88%	3,89%	2,98%
Sonst. BMS	1,02%	5,01%	2,92%	1,16%	4,70%	3,10%
Technische BMS	1,06%	0,12%	0,61%	1,01%	0,23%	0,58%
Lehre	33,05%	29,44%	31,33%	31,55%	25,69%	28,34%
Meisterprüfung	0,98%	0,31%	0,66%	0,79%	0,21%	0,47%
Teillehre	0,29%	0,13%	0,22%	0,10%	0,15%	0,13%
Pflichtschule	48,70%	47,80%	48,27%	44,02%	41,15%	42,45%
ohne Pflichtschulabschluss	6,61%	4,10%	5,41%	7,21%	5,19%	6,10%
unbekannt/keine Angabe	0,86%	0,71%	0,79%	0,79%	0,93%	0,86%
Gesamt	7.524	6.872	14.396	6.751	8.191	14.942

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, eigene Berechnungen, Stand November 2010

3.4 Verteilung der TeilnehmerInnen nach Maßnahmenart, Geschlecht und Bundesland

Die Integrationsmaßnahmen Arbeitserprobung und Arbeitstraining werden nach Bundesland recht unterschiedlich eingesetzt bzw. in Anspruch genommen. Die Steiermark stellt mehr als 31% der Personen, die im Beobachtungszeitraum eine Arbeitserprobung aufgenommen haben (28,6% der Männer und 33,9% der Frauen) und fast 29% der TeilnehmerInnen an Arbeitstrainings. Ein weiteres Viertel der TeilnehmerInnen an Arbeitserprobungen ist in Kärnten beheimatet, jeweils rund 10% kommen aus Niederösterreich oder Vorarlberg. Bei den Personen mit Arbeitserprobungen sind die Wohnortbundesländer Wien (2,5% aller TeilnehmerInnen) und Oberösterreich (1,2% aller TeilnehmerInnen) stark unterrepräsentiert, jeweils über 6% der Personen mit AE kommen aus dem Burgenland, Tirol und Salzburg. Bei den im Beobachtungszeitraum aufgenommenen Arbeitstrainings kamen dagegen rund ein Fünftel der TeilnehmerInnen aus Wien, jede siebente Person aus Niederösterreich, jede neunte Person aus Vorarlberg und jede zehnte Person aus Oberösterreich. Weniger als 7% kamen aus Kärnten, unter vier Prozent der TeilnehmerInnen waren in Tirol beheimatet, jeweils weniger als 3% in Salzburg oder im Burgenland.

Diese unterschiedliche regionale Beteiligung lässt darauf schließen, dass Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings von den jeweiligen Landesgeschäftsstellen bzw. RGSen differenziert und nach regionalen Gesichtspunkten angeboten wurden.

Tabelle 3-5: Geförderte Personen nach Geschlecht und Bundesland
November 2008 bis November 2010, Relative Verteilung

	Arbeitserprobung			Arbeitstraining			
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	
Burgenland	6,31%	6,42%	6,36%	Burgenland	2,78%	2,49%	2,62%
Kärnten	25,11%	25,07%	25,09%	Kärnten	6,12%	7,03%	6,62%
Niederösterreich	11,00%	8,76%	9,93%	Niederösterreich	14,99%	13,25%	14,03%
Oberösterreich	1,41%	1,00%	1,22%	Oberösterreich	11,95%	9,61%	10,67%
Salzburg	6,79%	7,65%	7,20%	Salzburg	2,81%	2,89%	2,86%
Steiermark	28,55%	33,93%	31,12%	Steiermark	27,67%	29,64%	28,75%
Tirol	6,69%	6,10%	6,40%	Tirol	4,03%	3,76%	3,88%
Vorarlberg	11,64%	8,48%	10,13%	Vorarlberg	10,87%	11,15%	11,02%
Wien	2,50%	2,58%	2,54%	Wien	18,77%	20,18%	19,54%
Gesamt	7.524	6.872	14.396	Gesamt	6.751	8.191	14.942

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, eigene Berechnungen, Stand November 2010

3.5 Förderfälle nach Dauerklassen und Geschlecht

Arbeitserprobungen haben zumeist eine sehr überschaubare Dauer. Mehr als die Hälfte aller Förderfälle im Zeitraum November 2008 bis November 2010 haben weniger als 10 Tage betragen, in knapp 18% verweilten die TeilnehmerInnen weniger als drei Wochen in der Maßnahme, bei weiteren 13% dauerte die Arbeitserprobung weniger als einen Monat. In jedem siebten Förderfall blieben die TeilnehmerInnen zwischen einem und zwei Monaten in der Arbeitserprobung. Längere Arbeitserprobungen stellen eher die Ausnahme dar: gemäß den Daten des AMS Data-Warehouse verweilten in 250 Fällen die Personen zwischen zwei und vier Monaten in der Arbeitserprobungen, lediglich in 34 Fällen dauerte die Arbeitserprobung länger als vier Monate.

Arbeitstrainings sind vom Konzept her bereits als länger andauernde Maßnahme angelegt. Dementsprechend weist knapp ein Drittel (31%) aller Förderfälle eine Dauer zwischen einem und zwei Monaten auf, in knapp 22% der Fälle verweilten die TeilnehmerInnen zwischen zwei und vier Monaten in der Maßnahme. Rund 15% der Förderfälle dauerten zwischen drei und vier Wochen, jeweils knapp jeder achte Förderfall wies eine Dauer von unter zwei bzw. unter drei Wochen auf. In über 1.000 Fällen dauerte das Arbeitstraining länger als vier Monate, in 624 Fällen sogar zwischen sechs Monaten und einem Jahr, in 241 Fällen (1,6%) sogar länger als ein Jahr.

Tabelle 3-6: Förderfälle nach Geschlecht und Dauer
November 2008 bis November 2010, Relative Verteilung

Arbeitserprobung				Arbeitstraining			
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt
bis 10 Tage	54,63%	52,07%	53,40%	bis 10 Tage	12,38%	12,18%	12,27%
10 bis 19 Tage	17,45%	18,12%	17,77%	10 bis 19 Tage	12,47%	12,88%	12,70%
20 bis 29 Tage	12,31%	14,16%	13,19%	20 bis 29 Tage	14,55%	15,33%	14,98%
30 bis 60 Tage	13,68%	13,64%	13,66%	30 bis 60 Tage	32,66%	29,48%	30,92%
61 bis 120 Tage	1,73%	1,76%	1,74%	61 bis 120 Tage	20,65%	23,07%	21,98%
121 bis 180 Tage	0,08%	0,12%	0,10%	121 bis 180 Tage	1,26%	1,45%	1,37%
181 bis 365 Tage	0,09%	0,09%	0,09%	181 bis 365 Tage	4,40%	3,99%	4,18%
1 bis 2 Jahre	0,04%	0,06%	0,05%	1 bis 2 Jahre	1,58%	1,55%	1,57%
2 Jahre und mehr	0,00%	0,00%	0,00%	2 Jahre und mehr	0,04%	0,05%	0,05%
Gesamt	7.524	6.872	14.396	Gesamt	6.751	8.191	14.942

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, eigene Berechnungen, Stand November 2010

3.6 Begründungen für die Zuweisung zu AE und AT

Die Richtlinien für Aus- und Weiterbildungsbeihilfen³ definieren für die Gewährung einer Arbeitserprobung (AE) die Ziele „Feststellung der fachlichen Eignung“ und „Feststellung der persönlichen Eignung“, für das Arbeitstraining (AT) werden folgende Ziele angeführt: „Erwerb von Berufspraxis nach abgeschlossener Ausbildung“, „Erwerb von praktischen Erfahrungen als Voraussetzung für einen Ausbildungsabschluss“ sowie „Erwerb von Arbeitserfahrung und Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten bzw. Steigerung der Belastbarkeit bzw. Verbesserung der Arbeitshaltung“. Im Rahmen der Zueibuchung von TeilnehmerInnen zu den Maßnahmen Arbeitserprobung und Arbeitstraining ist der Eintrag einer der als Ziel definierten Begründungen in einem Textfeld vorgesehen, das vordefinierte Textbausteine anbietet. Im Rahmen der Evaluation wurden die Textfelder für insgesamt 29.338 geförderte Personen näher untersucht.⁴

Die Analyse ergibt, dass bei beiden Maßnahmen die Begründungen für die Zuweisung aus einem breiteren Spektrum gewählt werden, als dies die Bundesrichtlinie vorsieht.

Tabelle 3-7: Zuweisungsgründe zu Arbeitserprobung und Arbeitstraining
November 2008 bis November 2010, genannte Gründe

Gewählte Begründungen
AE-fachliche Eignung
AE-persönliche Eignung
AT-Erwerb Arbeitserfahrung/Training von Fähig-/Fertigkeiten
AT-Erwerb praktischer Erfahrungen f.d. Ausbildungsabschluss
AT-Erwerb von Berufspraxis nach abgeschlossener Ausbildung
Beseitigung bzw. Verringerung kostenbedingter Hindernisse
Existenzsicherung während Arbeitsstiftung
Existenzsicherung während Gründungsvorbereitung
Existenzsicherung während Maßnahmenteilnahme
Existenzsicherung während Startphase
Praxiserwerb
Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar
Sicherung einer gefährdeten Beschäftigung
Unterstützung der Vermittlung

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, Stand März 2011

³ BUNDESRICHTLINIE AUS- UND WEITERBILDUNGSBEIHILFEN (BEMO) vormals: Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität. AMF/19-2010. GZ: BGS/AMF/0722/9933/2010, gültig ab 19. Juli 2010.

⁴ Die Auswertung der Daten zu den Begründungen wurden über Auftrag von Frau Mag. Barbara Zajic im Rahmen der STAWIAB durch Herrn Dr. Emil Ivanov von der amsbg AMS Betriebsgesellschaft m.b.H. durchgeführt. Die Übermittlung der Daten an das öibf erfolgte am 23. März 2011.

Neben den in den Richtlinien angeführten Zieldefinitionen werden auch allgemeine Gründe wie „Existenzsicherung“, „Unterstützung der Vermittlung“, „Praxiserwerb“ und „Sicherung einer gefährdeten Beschäftigung“ angeführt. In den meisten Fällen werden mehrere Zuweisungsgründe angeführt, von denen in vielen (aber nicht allen Fällen) einer den Maßnahmenzielen entspricht. Insgesamt weisen die untersuchten Förderfälle rund 300 verschiedene Begründungskombinationen auf, bei 2,1% der in eine Arbeitserprobung vermittelten Personen und bei 2,7% der AbsolventInnen eines Arbeitstrainings wurde keine Zuweisungsbegründung angeführt.

Bei einer kumulierten Betrachtung (in der die Zuweisungsgründen nach Gruppen zusammengefasst wurden und die Gründe bei Mehrfachnennungen in allen betroffenen Gruppen gezählt wurden) zeigt sich, dass je rund ein Drittel der geförderten Personen zur Arbeitserprobung zur Feststellung der fachlichen bzw. der persönlichen Eignung zugewiesen wurden. Bei der Hälfte der TeilnehmerInnen der Arbeitserprobung wurden von den BeraterInnen Zuweisungsgründe angegeben, die sich nicht mit den Zieldefinitionen der Bundesrichtlinie für Arbeitserprobung oder Arbeitstraining decken, bei knapp 5% der Personen wurde die Zuweisung zur Arbeitserprobung mit Zielen des Arbeitstrainings begründet.

Table 3-8: Zuweisungsgründe zu Arbeitserprobung

November 2008 bis November 2010, kumulierte Betrachtung, Mehrfachzählung

Fachliche Eignung	32,3%
Persönliche Eignung	32,4%
Andere Gründe AT	4,8%
andere Gründe (nicht AE- oder AT-Ziele)	50,0%
keine Begründung	2,1%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, Stand März 2011

Für die Zuweisung zu Arbeitstrainingsmaßnahmen waren in 71,2% der Fälle andere Gründe als jene, die in der Bundesrichtlinie als Ziele definiert wurden, maßgeblich. Knapp 31% wurde ein Arbeitstraining gewährt, um Arbeitserfahrung zu erwerben, der Erwerb von Berufspraxis war für 6% der Zuweisungen (mit)entscheidend, nahezu ebenso viele Personen wurden in ein Arbeitstraining aufgenommen um praktische Erfahrungen zu erwerben, die Voraussetzungen für einen Ausbildungsabschluss sind. Die Feststellung der fachlichen bzw. persönlichen Eignung (eigentlich Ziele der Arbeitserprobung) waren bei 2% der Personen aus der Sicht der BeraterInnen geeignete Zuweisungsgründe.

Angesichts dieser ersten Befunde wurde von einer differenzierten Analyse der Maßnahmenziele Abstand genommen.

Tabelle 3-9: Zuweisungsgründe zu Arbeitstraining

November 2008 bis November 2010, kumulierte Betrachtung, Mehrfachzählung

Erwerb von Berufspraxis	6,0%
Erwerb praktischer Erfahrungen	5,8%
Erwerb von Arbeitserfahrung	30,6%
Andere Gründe AE	2,0%
andere Gründe (nicht AE- oder AT-Ziele)	71,2%
keine Begründung	2,7%

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, Stand März 2011

3.7 Erwerbssituation nach Beendigung von Arbeitserprobung bzw. Arbeitstraining

Das Ziel von Arbeitserprobungs- und Arbeitstrainingsmaßnahmen besteht darin, Personen über diese Form der geförderten Beschäftigung nachhaltig in das Beschäftigungssystem zu integrieren. Die Analyse der Erwerbssituation nach Beendigung der Maßnahme gibt Aufschluss darüber, in welchem Ausmaß dieses Ziel erreicht wurde. Daher wurden für jene Personen, die bis zum 30.6.2010 eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining absolviert haben, der jeweilige Erwerbsstatus zum Ende des 3. Quartals 2010 und zum Jahresultimo betrachtet, ergänzt durch die Analyse der im zweiten Halbjahr 2010 angefallenen Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage je geförderter Person.⁵

Zum Ende des 3. Quartals 2010 übten 43,2% der Personen, die zuvor eine Arbeitserprobung absolviert hatten, eine Standardbeschäftigung (einschließlich Lehrverhältnissen) aus, zum Jahreswechsel 2010 waren es 46,3%. 10,8% der untersuchten Population waren Ende September 2010 in einer anderen Form der Beschäftigung, am 31.12.2010 betrug der Anteil sonstiger Beschäftigter 9,1%. Mehr als ein Drittel (34,1%) der AbsolventInnen einer Arbeitserprobung waren Ende September als arbeitslos vorgemerkt oder in einer Schulungsmaßnahme, bis zum Jahresende verringerte sich der Anteilswert der erneut vom AMS betreuten Personen auf 33,5%. In einer erwerbsfernen Position befanden sich zu den beiden Stichtagen 12% bzw. 11,1% der ehemaligen TeilnehmerInnen einer Arbeitserprobung.

⁵ Die Auswertungen zu den „Nachkarrieren“ wurden über Auftrag von Frau Mag. Barbara Zajic im Rahmen der STAWIAB durch Herrn Dr. Emil Ivanov von der amsbg AMS Betriebsgesellschaft m.b.H. durchgeführt. Die Übermittlung der Daten an das öibf erfolgte am 29. März 2011.

Tabelle 3-10: Erwerbsstatus nach Beendigung von Arbeitserprobung
Stichtag 30.9.2010 und 31.12.2010

Erwerbsstatus	Status 30.9.2010	Status 31.12.2010
Standardbeschäftigung	36,6%	39,1%
Lehre	6,6%	7,2%
geringfügige Beschäftigung	0,8%	0,9%
sonstige unselbstständige Beschäftigung	0,6%	0,7%
fragmentierte unselbstständige Beschäftigung	0,1%	0,1%
Selbstständigkeit in der Landwirtschaft	0,1%	0,1%
Selbstständigkeit außerhalb der Landwirtschaft	0,4%	0,4%
geförderte unselbstständige Beschäftigung	8,8%	6,9%
Arbeitslosigkeit	22,1%	24,0%
AMS-Schulung	12,0%	9,5%
Karenz	0,6%	0,8%
Lehrstellensuchend	2,5%	1,8%
erwerbsfern	8,9%	8,5%
Gesamt	14.396	14.396

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, Stand März 2011

Rund 30% der AbsolventInnen von Arbeitserprobungen waren im zweiten Halbjahr durchgängig in Beschäftigung, rund 23% waren in beobachteten Zeitraum drei bis sechs Monate beschäftigt. Gar keine Beschäftigungstage wiesen im zweiten Halbjahr 2010 29,3% der Personen auf, eine nur geringe Beschäftigungsintegration (weniger als zwei Monate an Beschäftigungstagen) wiesen 11,7% der Personen auf. 4% der Personen waren während des gesamten zweiten Halbjahres als arbeitslos vorgemerkt, 17,2% der Personen waren in Summe zwischen drei und sechs Monaten arbeitslos. Nahezu die Hälfte der ehemaligen TeilnehmerInnen an einer Arbeitserprobung waren im zweiten Halbjahr keinen einzigen Tag als arbeitslos vorgemerkt, ein weiteres Fünftel verweilte in diesem Zeitraum in Summe maximal 60 Tage im Arbeitslosenregister. Insgesamt kann also bei mehr als der Hälfte der TeilnehmerInnen von einer Erhöhung der Beschäftigungsintegration nach Ende der Maßnahme ausgegangen werden.

Tabelle 3-11: Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage im 2. Halbjahr 2010 von Personen, die eine Arbeitserprobung bis zum 30.6.2010 beendet haben

Dauerklassen	Beschäftigungstage	Arbeitslosentage
0 Tage	29,3%	49,7%
1 bis 30 Tage	4,5%	10,0%
31 bis 60 Tage	6,2%	10,1%
61 bis 90 Tage	6,7%	8,9%
91 bis 120 Tage	7,3%	7,5%
121 bis 150 Tage	7,5%	5,9%
151 bis 183 Tage	8,4%	3,8%
184 Tage	30,1%	4,0%
	14.396	14.396

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, Stand März 2011

Eine vergleichende Analyse der AbsolventInnen von Arbeitstrainings ergibt, dass hier die Integrationseffekte geringer sind. Zwar sind auch 42,6% bzw. 46,5% der ehemaligen TeilnehmerInnen von Arbeitstrainings zum Ende des 3. bzw. 4. Quartals in einer Beschäftigung, der Anteil jener AbsolventInnen, die am Ende des 3. bzw. 4. Quartals 2010 erneut als arbeitslos vorgemerkt oder in einer AMS-Schulung sind, beträgt jedoch rund 45% bzw. 42%, weitere 11,8% bzw. 11,2% sind zu den beiden Stichtagen in einer erwerbsfernen Position.

Tabelle 3-12: Erwerbsstatus nach Beendigung von Arbeitstraining
Stichtag 30.9.2010 und 31.12.2010

Erwerbsstatus	Status 30.9.2010	Status 31.12.2010
Standardbeschäftigung	29,7%	34,1%
Lehre	2,3%	2,4%
geringfügige Beschäftigung	0,9%	1,2%
sonstige unselbstständige Beschäftigung	1,1%	1,3%
fragmentierte unselbstständige Beschäftigung	0,1%	0,0%
Selbstständigkeit in der Landwirtschaft	0,0%	0,1%
Selbstständigkeit außerhalb der Landwirtschaft	0,9%	0,9%
geförderte unselbstständige Beschäftigung	7,6%	6,5%
Arbeitslosigkeit	27,1%	29,6%
AMS-Schulung	18,3%	12,5%
Karenz	0,6%	1,0%
Lehrstellensuchend	1,0%	0,8%
erwerbsfern	10,2%	9,4%
Gesamt	14.942	14.942

Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, Stand März 2011

Lediglich 22,5% der ehemaligen TeilnehmerInnen eines Arbeitstrainings sind im zweiten Halbjahr 2010 durchgängig in Beschäftigung, bei weiteren 18% entfielen auf das zweite Halbjahr zwischen drei und sechs Monate an Beschäftigungstagen. Nahezu 42% der AbsolventInnen von Arbeitstrainingsmaßnahmen waren im Beobachtungszeitraum keinen einzigen Tag in Beschäftigung. 27,5% der Personen waren zwischen 91 und 184 Tage des zweiten Halbjahres als arbeitslos vorgemerkt. Knapp 40% waren in diesem Zeitraum gar nicht im Arbeitslosenregister verzeichnet, sie waren entweder beschäftigt oder in einer erwerbsfernen Position. In Anbetracht der (im Vergleich zur Arbeitserprobung) längeren durchschnittlichen Dauer von Arbeitstrainingsmaßnahmen bleibt der Integrationserfolg bei dieser Fördermaßnahme etwas hinter den Erwartungen zurück.

Tabelle 3-13: Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitstage im 2. Halbjahr 2010 von Personen, die ein Arbeitstraining bis zum 30.6.2010 beendet haben

Dauerklassen	Beschäftigungstage	Arbeitslosentage
0 Tage	41,7%	39,6%
1 bis 30 Tage	4,1%	11,2%
31 bis 60 Tage	6,7%	11,0%
61 bis 90 Tage	6,2%	10,7%
91 bis 120 Tage	6,6%	9,6%
121 bis 150 Tage	5,9%	8,1%
151 bis 183 Tage	6,3%	5,4%
184 Tage	22,5%	4,4%
	14.942	14.942

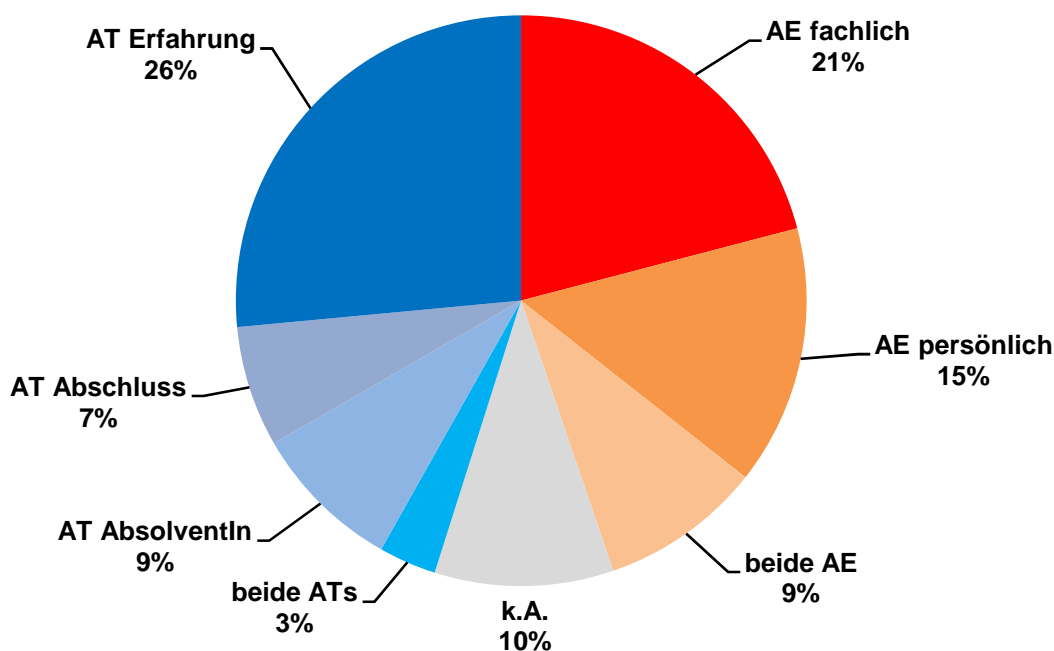
Quelle: AMS-Studie, AMS Data-Warehouse, Stand März 2011

4 Sicht der TeilnehmerInnen (*öibf*)

4.1 Methodische Herangehensweise

Die Nettostichprobengröße umfasst insgesamt 306 ehemalige TeilnehmerInnen an AE (n=150) bzw. AT (n=156). Die Telefoninterviews fanden mehrheitlich im November/Dezember 2010 statt. Die Auswahl der Personen entsprach dem Zufallsprinzip. Es wurde dabei eine Vorquotierung der rund 29.000 Personen nach Bundesland, Altersgruppen, Vorbildung und Migrationshintergrund vorgenommen und mit einem 10-fachen Kontaktdatensatz die Feldarbeit durchgeführt. Die Daten des AMS Data-Warehouse beinhalten jedoch keine Zuordnung nach den Unterkategorien der AE/AT, d.h. die Verteilung in der Stichprobe unterliegt der Zufallsverteilung.

Grafik 4-1: Verteilung der Stichprobe nach Arten der AE/AT



Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, n=306

Nachdem die Teilnahme an AT bzw. AE bei 96% der Befragten 2009/2010 erfolgte, ist doch auffällig, dass 9% (AE) bzw. 12% (AT) der TeilnehmerInnen nicht (mehr) wussten, was Art und Sinn ihrer Maßnahmenbeteiligung war.

Aufgrund der relativ geringen Fallzahlen in den Subgruppen AbsolventInnentraining (n=26) und AT für einen Ausbildungsabschluss (n=21) sind Detailauswertungen dieser Gruppen nur eingeschränkt möglich und sollten in Folge eher als Hinweise auf mögliche unterschiedliche Tendenzen interpretiert werden. Dies gilt auch für TeilnehmerInnen mehrerer Maßnahmen (beide AE: n=28, mehrfaches AT: n=10).

4.2 Soziodemographische Zusammensetzung der Stichprobe

Das Geschlechterverhältnis in der Stichprobe war insgesamt ausgewogen, mit 52% fanden sich etwas mehr Männer bei den Befragten mit AE als bei den Befragten mit AT wieder, bei denen der Männeranteil bei 48% lag.

Bei Berücksichtigung der verschiedenen Untergruppen wird deutlich, dass Frauen mit 76% vor allem in der (insgesamt kleinen) Subgruppe des AT überrepräsentiert waren, das dem Erwerb von praktischen Erfahrungen für einen Ausbildungsabschluss diene. Leicht überdurchschnittlich häufig fanden sich weibliche Befragte auch in der ebenfalls relativ kleinen Gruppe von Personen, die AE sowohl zur Feststellung der fachlichen als auch der persönlichen Eignung absolvierten.

Tabelle 4-1: Geschlecht der Befragten

		Männlich	Weiblich	k.A.	Gesamt	Anzahl
AE	AE fachlich	56,25%	43,75%	0,00%	100,00	64
	AE persönlich	53,33%	42,22%	4,44%	100,00	45
	AE beides	39,29%	60,71%	0,00%	100,00	28
	keine Angabe	53,85%	46,15%	0,00%	100,00	13
AE Ergebnis		52,00%	46,67%	1,33%	100,00	150
AT	AT Abschluss	23,81%	76,19%	0,00%	100,00	21
	AT AbsolventIn	57,69%	42,31%	0,00%	100,00	26
	AT Erfahrung	50,62%	48,15%	1,23%	100,00	81
	AT verschieden	50,00%	50,00%	0,00%	100,00	10
	keine Angabe	50,00%	50,00%	0,00%	100,00	18
AT Ergebnis		48,08%	51,28%	0,64%	100,00	156
Gesamt		50,00%	49,02%	0,98%	100,00	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Die Befragten einer AE waren etwas häufiger unter 25 Jahre alt als solche eines ATs (39% vs. 32%). Insbesondere bei der AE der persönlichen Eignung waren junge Erwachsene stark vertreten, sie machten fast die Hälfte dieser Gruppe aus. Die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen war etwas stärker beim AT vertreten als bei der AE (30% vs. 25%), wobei sie eine AE rein zur persönlichen Eignung seltener als andere Altersgruppen absolvierten. Demgegenüber nahmen 25- bis 34-Jährige tendenziell häufiger an einem AbsolventInnentraining teil. Personen über 35 Jahre waren häufiger als Jüngere in ein AT zum Erwerb von Arbeitserfahrung, Fähigkeiten und Fertigkeiten involviert. Insgesamt waren relativ ältere TeilnehmerInnen aber bei AE mit 35% und AT mit 38% etwa gleich stark vertreten.

Tabelle 4-2: Altersgruppen der Befragten

		-24	-34	35+	k.A.	Gesamt	Anzahl
AE	AE fachlich	35,94	29,69	34,38	0,00	100,00	64
	AE persönlich	46,67	11,11	37,78	4,44	100,00	45
	AE beides	28,57	42,86	28,57	0,00	100,00	28
	keine Angabe	53,85	7,69	38,46	0,00	100,00	13
AE Ergebnis		39,33	24,67	34,67	1,33	100,00	150
AT	AT Abschluss	33,33	28,57	38,10	0,00	100,00	21
	AT AbsolventIn	26,92	38,46	34,62	0,00	100,00	26
	AT Erfahrung	30,86	24,69	43,21	1,23	100,00	81
	AT verschieden*	40,00	40,00	20,00	0,00	100,00	10
	keine Angabe	38,89	33,33	27,78	0,00	100,00	18
AT Ergebnis		32,05	29,49	37,82	0,64	100,00	156
Gesamt		35,62	27,12	36,27	0,98	100,00	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

TeilnehmerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft machten insgesamt 90% bei AE und 92% beim AT aus. Bei einem abschlussorientierten AT ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund tendenziell am größten (n=21).

Tabelle 4-3: Nationalität der Befragten

		Ausland	Inland	k.A.	Gesamt	Anzahl
AE	AE fachlich	7,81	92,19	0,00	100,00	64
	AE persönlich	8,89	86,67	4,44	100,00	45
	AE beides	10,71	89,29	0,00	100,00	28
	keine Angabe	7,69	92,31	0,00	100,00	13
AE Ergebnis		8,67	90,00	1,33	100,00	150
AT	AT Abschluss	14,29	85,71	0,00	100,00	21
	AT AbsolventIn	3,85	96,15	0,00	100,00	26
	AT Erfahrung	8,64	90,12	1,23	100,00	81
	AT verschieden*	0,00	100,00	0,00	100,00	10
	keine Angabe	0,00	100,00	0,00	100,00	18
AT Ergebnis		7,05	92,31	0,64	100,00	156
Gesamt		7,84	91,18	0,98	100,00	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Bei AE war weiters der Anteil der PflichtschulabsolventInnen mit 56% höher als beim AT mit 44%. Besonders hoch lag ihr Anteil bei der Erprobung der fachlichen (61%) und persönlichen (53%) Eignung sowie beim Training von Arbeitserfahrung (52%). TeilnehmerInnen mit Lehrabschluss machten fast die Hälfte der Befragten eines AbsolventInnentrainings aus, insgesamt liegt ihr Anteil bei AE wie AT bei 31%.

Mittlere und höhere Abschlüsse waren mit 17% stärker bei AT als bei AE (11%) vertreten, vor allem beim abschlussorientiertem AT.

Die insgesamt 12 befragten Personen mit akademischem Abschluss konzentrierten sich nahezu ausschließlich beim AT, und hier insbesondere in den beiden relativ kleinen Gruppen des AbsolventInnentrainings und des ATs zum Erwerb von Praxis für einen Abschluss.

Tabelle 4-4: Formale Bildung der Befragten

		Mittlere + Höhere						
		Akademisch	Ausbildung	Lehre	Pflicht- schule	k.A.	Gesamt	Anzahl
AE	AE fachlich	0,00	10,94	28,13	60,94	0,00	100,00	64
	AE persönlich	0,00	13,33	28,89	53,33	4,44	100,00	45
	AE beides	3,57	7,14	42,86	46,43	0,00	100,00	28
	keine Angabe	0,00	7,69	30,77	61,54	0,00	100,00	13
AE Ergebnis		0,67	10,67	31,33	56,00	1,33	100,00	150
AT	AT Abschluss	14,29	23,81	19,05	42,86	0,00	100,00	21
	AT AbsolventIn	15,38	15,38	46,15	23,08	0,00	100,00	26
	AT Erfahrung	1,23	18,52	27,16	51,85	1,23	100,00	81
	AT verschieden*	20,00	0,00	40,00	40,00	0,00	100,00	10
	keine Angabe	5,56	16,67	33,33	44,44	0,00	100,00	18
AT Ergebnis		7,05	17,31	30,77	44,23	0,64	100,00	156
Gesamt		3,92	14,05	31,05	50,00	0,98	100,00	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

4.3 Zufriedenheit und generelle Beurteilung durch die TeilnehmerInnen

Von den 306 befragten Personen nannten 270 ehemalige TeilnehmerInnen (88,2%) positive Erinnerungen und Erfahrungen rund um AE/AT, und zwar im Schnitt 1,3 Antworten pro Person. Dabei wurden vor allem die Möglichkeit des Praxiserwerbs, das positive Firmenklima sowie die generelle Idee von AE/AT genannt. Im Detail wurden folgende Aussagen getätigt:

Erfahrung/Praxis sammeln bzw. auffrischen: 36% (AE 38%, AT 34%)⁶

z.B. Vorbereitung für die Selbständigkeit; Berufserfahrung sammeln, die Chance dass ich in ein Unternehmen Einblick bekommen darf und auch ein wenig Praxis bekam; praktische Erfahrung; positiv für den Wiedereinstieg in das Berufsleben; Arbeitsfeld erproben; Praxisnähe; Erfahrung sammeln, Weiterbildung; konnte meine Fähigkeiten zeigen; wieder im erlernten Beruf arbeiten; Fähigkeiten erproben;

Firma/Betriebsklima sehr positiv: 35% (AE 29%, AT 41%)

z.B. individuelle Unterstützung, Team war hilfsbereit, Betriebsklima, die Arbeitsstiftung und auch der Betrieb zeigten große Menschlichkeit; Zusammenarbeit mit Betreuer, Trainerinnen hilfreich; gute Betreuung

allgemein: Maßnahme hat gefallen: 31% (AE 30%, AT 33%)

z.B. Mitarbeit hat mir gut gefallen, Arbeit an sich war abwechslungsreich, selbständige Arbeit, Arbeit an sich, arbeiten gehen können, mehr Praxis; das ganze AT allgemein, ist ein gutes Projekt, alles, hat mir dort gefallen, alles gepasst, generell; gut gefallen; gute Ausgewogenheit zwischen Theorie und Praxis

Betrieb/Branche passend: 13% (AE 15%, AT 11%)

z.B. Firma, Branche; Arbeit nicht weit weg; dass ich nach 3 Wochen angestellt wurde, Job erhalten, Chance auf Job danach; konnte Lehre machen

Chance auf Sozialkontakte/KundInnenkontakt: 6% (AE 3%, AT 8%)

z.B. mit anderen Menschen zu tun haben, KundInnenkontakt

Unverbindlichkeit als positive Chance 4% (AE 4%, AT 4%)

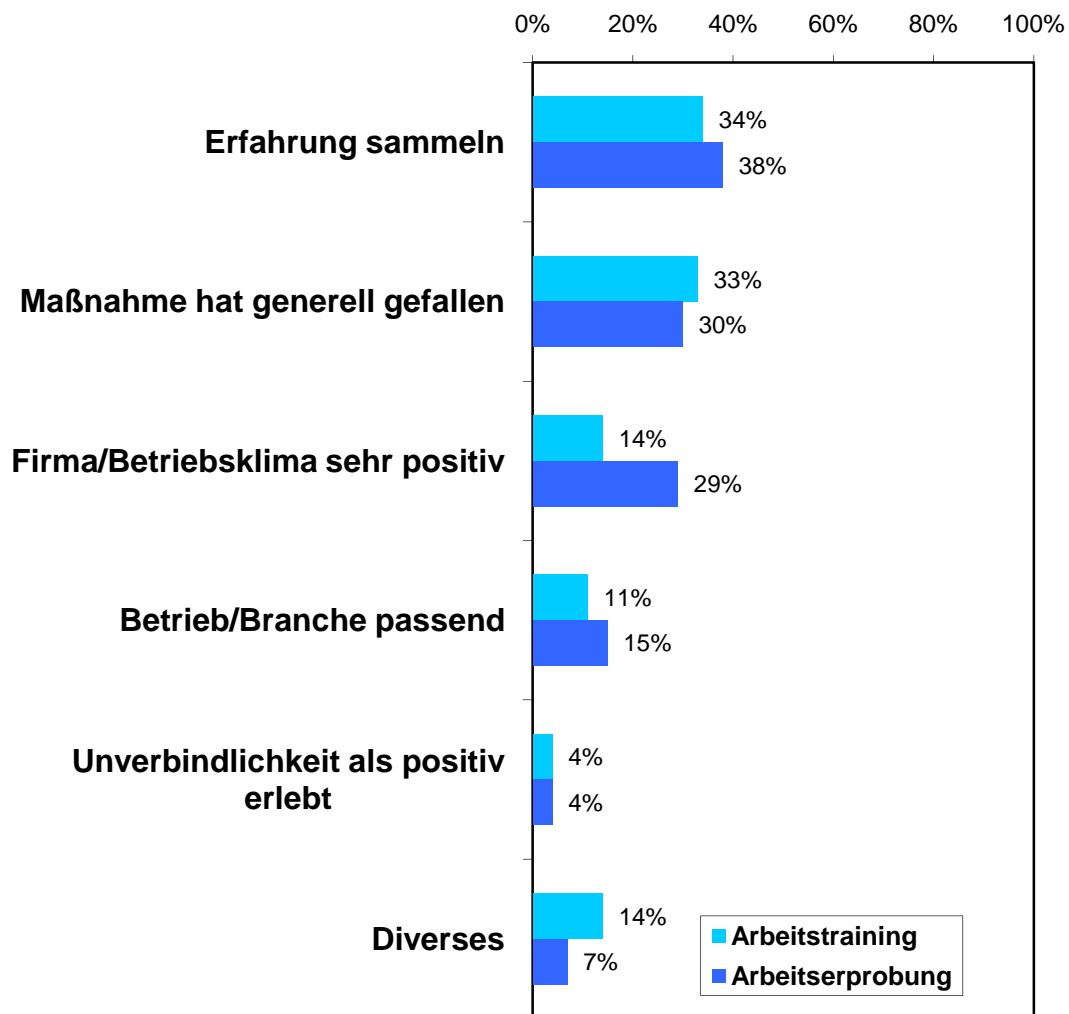
z.B. Unverbindlichkeit; da mich der Chef nicht gleich als Lehrling aufnehmen musste war es für mich entspannter dort zu arbeiten da ich schon eine Lehre abbrach; Einschulungszeit zu haben; Firma hat Gelegenheit zu schauen ob interessiert; hab mich einleben können; konnte mich persönlich einbringen; selbständige Arbeit

Diverses 5% (AE 4%, AT 6%)

z.B. Vorbereitungskurs für Wiedereinstieg ins Berufsleben, Auffrischung war sehr gut; Computerkurs; Bewerbungscoaching; gute Kursleitung; Möglichkeit der Weiterbildung

⁶ Lesehilfe: 36% der 269 Personen, welche eine positive Begründung abgaben, nannten dieses Argument. Im AE waren dies 38%, im AT 34%.

Grafik 4-2: Übersicht der positiven Rückmeldungen



Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011; n=128 bzw. n=142 (AT)

Analog wurde mit negativen Erfahrungen umgegangen. Von den 306 befragten Personen nannten 176 ehemalige TeilnehmerInnen (57,5%) negative Erinnerungen und Erfahrungen rund um AE/AT, und zwar im Schnitt 1,2 Antworten pro Person. Dabei wurden vor allem negative Erfahrungen mit den Betrieben genannt, aber auch Hinweise auf Unter- oder Überforderung, nicht passender Betriebsauswahl und nicht optimale Betreuung durch das AMS.

Ausnutzung durch Betrieb: 16% (AE 22%, AT 12%)

Betrieb wollte nur kostenlose Aushilfe; Chef wollte Überstunden haben; 8 Stunden im eigenen PKW unterwegs gewesen; zu langes Arbeiten; bin ausgenutzt worden, aufgeregt und gekündigt ;Drecksarbeit, war alleine um 20:30 Uhr im Geschäft, Putzfrau vom Chef; habe nur ausmalen müssen, Aushilfskraft; man muss das machen was die anderen nicht wollen;

negative Rahmenbedingungen: 14% (AE 10%, AT 18%)

zu kurz (9x); zu große Entfernung vom Wohnort (10x); AE war zersplittert – weil jeweils nur 3 Tage in einem Betrieb; Bürokratie; wenig Bereiche zur Auswahl

Bezahlung schlecht: 13% (AE 17%, AT 9%)

Bezahlung miserabel, wenig Geld, Fahrkostenzuschuss zu wenig; Bezahlung zu spät; zählt nicht zu Pensionsversicherung

Erfahrungen mit AMS negativ: 12% (AE 9%, AT 15%)

ich wurde vom AMS dazu gezwungen bei dem Arbeitstraining mitzumachen, ich wollte das gar nicht; Eigeninitiative wird „abgewürgt“, andere uninteressante Jobs oder Maßnahmen werden „aufgedrückt“; leider nicht aufmerksam gemacht dass es im Sozialbereich keine Jobs gibt; Angebote für Arbeitssuche waren unbrauchbar; ohne Maßnahme gibt AMS eher wenige Stellen her; keine Vorinformation wie das ganze abläuft; wurde vom AMS-Betreuer behandelt wie der letzte Dreck – Betreuung war sehr unfreundlich; mehr auf private Situation eingehen; wenig Unterstützung vom AMS; Aufmunterung, Motivation; leider nicht aufmerksam gemacht dass es im Sozialbereich keine Jobs gibt

Für Person nicht sinnvoll gewesen: 11% (AE 13%, AT 10%)

als ausgebildeter Maurer braucht man das nicht; nicht für ältere Personen geeignet, besser für Jugend, die Erfahrung sammeln müssen; bereits um Pension angesucht; zu lange weg vom Arbeitsmarkt; Kurs hätte mehr geholfen als AT; nicht für alle sinnvoll; Branche gefällt mir nicht, manche Arbeiten im Betrieb; gesundheitliche Probleme waren bekannt;

Keine Übernahme im Betrieb: 10% (AE 10%, AT 11%)

konnte vom Betrieb nicht übernommen werden; keine Fixanstellung möglich; Absicht für Anstellung nicht wirklich vorhanden; Arbeitsgeber hat mich aufgrund eines 3tägigen Krankenstandes nach 1. Jahr Arbeit im Betrieb gekündigt; Betrieb hat sich nicht an Vereinbarungen gehalten; dass Chef frühzeitig abbrach ohne Angabe von einem Grund;

Unterfordert: 11% (AE 6%, AT 15%)

zu wenig Inhalt, nichts gelernt; unterfordernd; war nicht effizient/effektiv; wenig ausgelastet während des AT; Kompetenz der Mitarbeiter war wenig ausreichend; Schulunterricht, Kurse waren fad; Trainer im Umschulungszentrum nicht gut; mehr Praxis gewünscht

Überfordert: 9% (AE 11%, AT 7%)

Druck und Stress in der Küche bei hoher Auslastung; war damit überfordert; physisch zu anstrengend; Schicht-Arbeit; es ist zu wenig erläutert worden; mit Computer nicht so leicht zu arbeiten

Probleme mit betrieblicher Atmosphäre: 8% (AE 6%, AT 10%)

Betriebliche Atmosphäre war nicht besonders; nicht ernst genommen; nicht integriert; man wird runtergemacht, Probleme mit KollegInnen

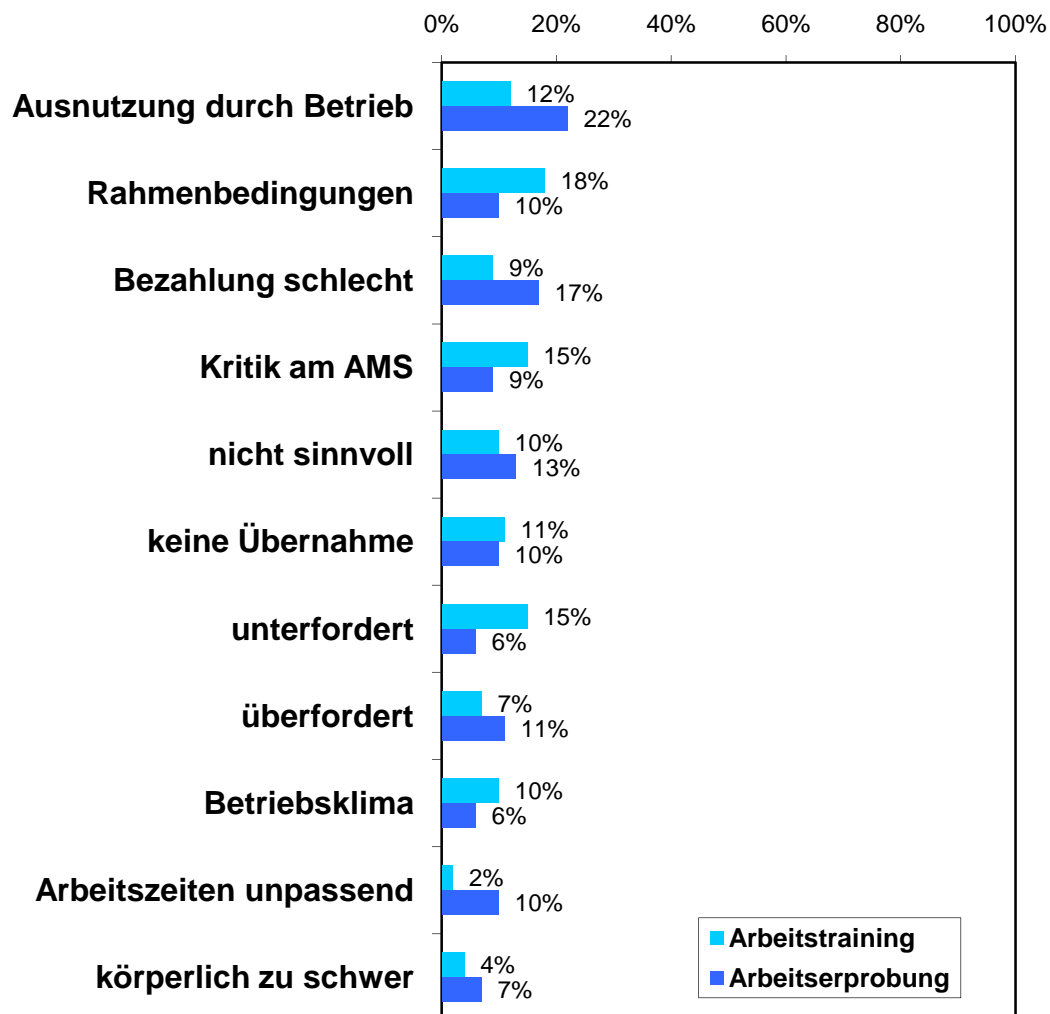
Arbeitszeiten: 6% (AE 10%, AT 2%)

Schichtarbeitszeiten; auch am Wochenende; familienfeindliche Arbeitszeiten; 6 Uhr Arbeitsbeginn; geteilte Dienste mit 4 Stunden Pause dazwischen

Körperlich schwere Arbeitsbedingungen: 6% (AE 7%, AT 4%)

Arbeit im Freien saukalt; keine Wasch- und Umkleidemöglichkeiten nach Stallarbeit; sehr schwere körperliche Arbeit; zu anstrengend; nur bücken und stehen

Grafik 4-3: Übersicht der negativen Rückmeldungen



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011; n=81 bzw. n=95 (AT)

Nach der Schilderung positiver und negativer Erfahrungen im Zuge von AE/AT wurde die zuletzt besuchte AE bzw. AT insgesamt beurteilt. Dabei zeigten sich für AE und AT gleichermaßen positive Ergebnisse: Im Durchschnitt wurde für beide Maßnahmen die Note 2,1 auf der Schulnotenskala vergeben, es ergeben sich nur geringe Differenzen bei den wichtigsten fünf Gruppen.⁷

⁷ In weiterer Folge sind aus Gründen der Vollständigkeit auch jene 69 Personen in den Tabellen angeführt, welche unterschiedliche AE/AT-Arten nannten bzw. die genauere Zielrichtung des AE/AT nicht mehr erinnern konnten.

Tabelle 4-5: Generelle Zufriedenheit nach Maßnahmen

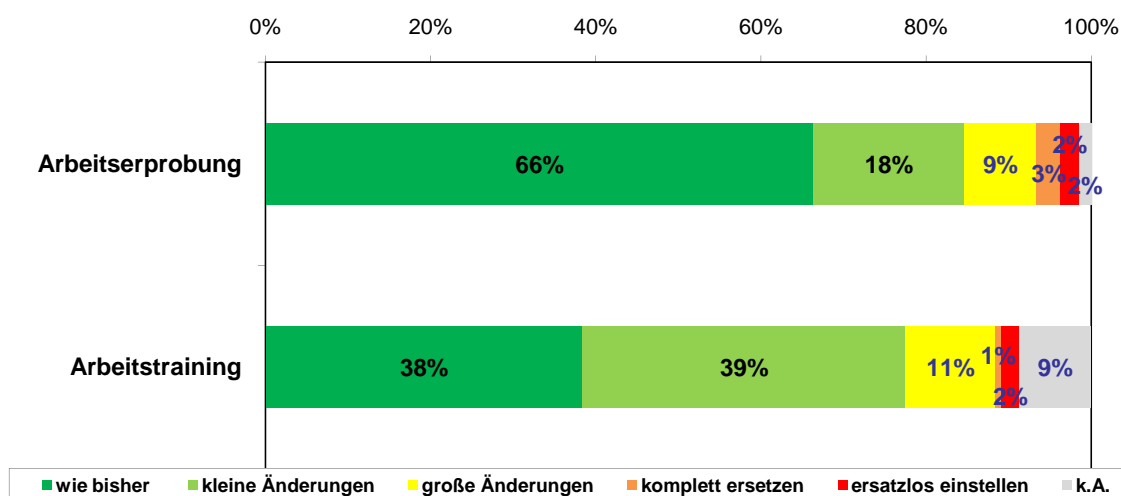
Art der Maßnahme		Mittelwert	Anzahl
Arbeiterprobung	AE fachlich	2,13	64
	AE persönlich	1,98	45
	AE beides	1,79	28
	keine Angabe	2,85	13
Arbeiterprobung Ergebnis		2,08	150
Arbeitstraining	AT Abschluss	2,00	21
	AT AbsolventIn	1,85	26
	AT Erfahrung	2,16	81
	AT verschieden*	1,90	10
	keine Angabe	2,11	18
Arbeitstraining Ergebnis		2,06	156
Gesamt		2,07	306

Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, *=geringe Fallzahl

Etwas weniger, aber mehrheitlich positiv, fiel die Bewertung von AE/AT bei Befragten ohne österreichische Staatsbürgerschaft aus (MW 2,3), leicht überdurchschnittlich positiv bei TeilnehmerInnen mit mittleren bzw. höheren Bildungsabschlüssen (MW 1,8).

Die Verteilung der Empfehlungen der ehemaligen TeilnehmerInnen, „wie es mit dem AE/AT weitergehen soll“, unterschied sich signifikant zwischen den beiden Maßnahmen: Während fast zwei Drittel der Befragten die AE unverändert fortsetzen würden, empfahlen nur etwas mehr als ein Drittel der Befragten dem AMS, beim AT so wie bisher weiterzumachen. Mit 39% rieten doppelt so häufig TeilnehmerInnen eines ATs, hier kleine Änderungen vorzunehmen als TeilnehmerInnen einer AE. AE/AT durch etwas komplett anderes zu ersetzen oder ersatzlos einzustellen empfahlen insgesamt nur 4% der TeilnehmerInnen.

Grafik 4-4: Empfehlungen der Befragten zur Zukunft von AE/AT



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011; n=150 bzw. 156

Tabelle 4-6: Empfehlungen der TeilnehmerInnen

Art der Maßnahme		wie bisher	kleine Änderungen	große Änderungen	komplett ersetzen	ersatzlos einstellen	k.A.	Summe
Arbeiterprobung	AE fachlich	65,6	14,1	12,5	4,7	3,1	0,0	100,0
	AE persönlich	68,9	17,8	8,9	2,2	2,2	0,0	100,0
Ergebnis		66,4	18,2	8,8	2,9	2,2	1,5	100,0
Arbeitstraining	AT Abschluss	23,8	42,9	14,3	0,0	0,0	19,0	100,0
	AT AbsolventIn	42,3	38,5	7,7	0,0	0,0	11,5	100,0
	AT Erfahrung	40,7	40,7	11,1	0,0	2,5	4,9	100,0
Ergebnis		38,4	39,1	10,9	0,7	2,2	8,7	100,0
Gesamt		52,4	28,7	9,8	1,8	2,2	5,1	100,0

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Die Empfehlung der Befragten wurde auch begründet. Bei der offenen Frage kristallisierten sich mehrere Kernargumente heraus: mehr individuelle Einsatzmöglichkeiten, eine Kontrolle der Betriebe, mehr Unterstützung vom AMS sowie einen größeren Betriebs- und Branchenmix werden häufig genannt. Es gaben insgesamt 52 der 150 Personen mit AE und 94 Personen der 156 AbsolventInnen vom AT eine Rückmeldung, und zwar im Schnitt 1,3 Antworten pro Person.

Mehr auf spezielle Zielgruppen eingehen: 38% (AE 29%, AT 44%)⁸

z.B. sollte in jedem Bundesland für Akademiker angeboten werden; speziell für Akademiker was; sinnvoller Aufbau für Kurse für junge Leute; ab bestimmtem Alter unnötig (ab ca. 40); nur Jugend unterstützen; Überforderung von älteren Leuten vermeiden (z.B. Computer); weniger Theorie – mehr Praxis; sinnvollere Kurse; strengere Kontrollen, wer Interesse an Kursen und Job in der Branche hat und wer nicht; konkreter aus Bedürfnisse eingehen was jemand braucht oder gelernt hat; Training und Kurs nicht notwendig bei Leuten die etwas gelernt haben; mehr Selbstbestimmung bei der Auswahl des AT durch den Arbeitslosen; zielgerichtetes AT; bei Jugendlichen Möglichkeit geben auch die AE zu machen; leichter Arbeitserprobungen möglich machen; anschauen, wer dazu Zugang hat; in Schulungen mehr fordern; auf individuelle Bedürfnisse eingehen, z.B. mehr Fortbildungsmöglichkeiten (Lehrabschlussprüfungen, Computerkurs mit Zertifikat, komplette Lehre...), bessere Vorbereitung der Teilnehmer, zielgerichtete Ausbildung in geeigneten Betrieben

Umsetzung von AE/AT im Betrieb sicherstellen: 27% (AE 46%, AT 16%)

z.B. Arbeitsinspektoren, mehr Kontrolle der Arbeitgeber; Das AMS muss die Betriebe überprüfen; Rückmeldung an Firmen von AMS; AMS sollte sich um dauerhafte Vermittlung in ausgesuchten Betrieben die auch Erfahrung in AE haben; Kontrolle während des Praktikums mit dem Betrieb; gezieltere Ausbildung; verhindern, dass Betriebe nur kostenlose Aushilfen bekommen; Firmen und Unternehmen nützend diese Situation aus

⁸ Lesehilfe: 38% der 146 Personen, welche eine Begründung abgaben, nannten dieses Argument. Im AE waren dies 29%, im AT 44%. Durch die beiden verschiedenen großen Gruppen liegt der Gesamtwert näher bei der Gruppe vom AT, da hier 94 Personen antworteten (im AE waren dies 54).

Qualität der Betreuung durch das AMS verbessern: 21% (AE 17%, AT 23%)

z.B.: Vorverurteilung des AMS, keine Berücksichtigung von Krankheit, mehr Feinfühligkeit, mehr Menschlichkeit bei Betreuung, 1x pro Monat einen Termin mit dem Betreuer; auf körperliche/psychische Beschwerden eingehen bei Betriebsauswahl; das AMS sollte in der eigenen Organisation am Riemen reißen; AMS sollte sich mehr kümmern; mehr Information von Seite AMS; mehr Einzelbetreuung; mehr Unterstützung, auch während des AT; genauer Aufklären; Berater sind unterqualifiziert; bessere Sozialarbeiter; mehr Infos z.B. zwecks Überstunden Ja/nein; nicht so lange Wartezeiten

Betriebs- und Branchenauswahl optimieren: 14% (AE 12%, AT 16%)

z.B. besser wäre es in Betriebe geschickt zu werden, wo man Perspektiven hat – also auch übernommen werden kann; Betriebe sollten motiviert werden, aus dem Praktikum heraus konkrete Arbeitsplätze zu schaffen; Bereiche öffnen da nur ein paar zur Auswahl stehen die nichts mit der bisherigen Berufspraxis zu tun haben; Möglichkeit sich mehrere Bereiche anzusehen; mehr Firmenkontakte; mehr mit Unternehmen zusammenarbeiten; viele Unternehmen wissen nicht dass es sowas gibt; Exkursion in Firmen machen; Angebot sollte vielfältiger sein

Dauer der Maßnahme anpassen: 7% (AE 8%, AT 6%)

z.B. Ausbildungszeiten, Praktika zeitlich flexibler, anpassen; Training verlängern; länger – wenn sinnvoll bzw. wenn gewünscht, verschieden lange Dauer anbieten

Förder/Einkommenshöhe, Absicherung erhöhen: 7% (AE 12%, AT 4%)

z.B. bessere Bezahlung, in der Zeit der AT sollte man noch Geld dazuverdienen dürfen; Rentenversicherung für die Zeit da sonst bei AE Zeiten fehlen; keinen zusätzlichen Kosten (z.B. Fahrtkosten)

Bürokratie reduzieren: 4% (AE 0%, AT 6%)

z.B. weniger Bürokratie

Generelle Kritik am AMS, unabhängig von AE/AT: 1% (AE 0%, AT 2%)

z.B. alle Schulungen vom AMS sind unnötig – es gibt keinen Kurs der auch nur irgendwas bringt, Angabe mit AMS zu tun gehabt zu haben ist jobhemmend

Personen, die großen Änderungsbedarf sahen, präzisieren diesen am häufigsten dahingehend, die Qualität der AMS-Betreuung zu verbessern. Ebenfalls wichtig waren diesen Befragten jedoch auch eine Kontrolle der Betriebe (vor allem AE) sowie ein zielgruppenspezifisches Angebot von AE/AT (vor allem AT).

Von den Personen, die dem AMS kleine Änderungen empfehlen würden, wurde neben einer Anregung zu mehr Kontrolle auch die Qualität der AMS-Betreuung sowie die Individualisierung des Angebots (jeweils speziell für AT) als empfehlenswert genannt.

4.4 Informationsstand über Ziele und Intention von AT/AE zum Zeitpunkt des Maßnahmenantritts

Insgesamt war dem Großteil der TeilnehmerInnen das Ziel von AT/AE zu Beginn klar, mit 80% etwas häufiger bei TeilnehmerInnen einer AE als bei denen eines ATs (72%, Spitzenreiter AbsolventInnen-Training mit 95%), für weitere neun Prozent war das Ziel zumindest teilweise klar. Hingegen gaben 12% (AE) bzw. 15% (AT) der Befragten an, dass sie am Anfang den Sinn der Maßnahme nicht gesehen hatten. 19 dieser 41 Personen, die das Ziel der Maßnahme zu Beginn nicht kannten, konnten auch nicht rekonstruieren, welches Training bzw. welche Erprobung sie absolviert hatten.

Tabelle 4-7: Kenntnis des Maßnahmenziels

		Ziel war				Gesamt	Anzahl
		klar	nein	teilweise	k.A.		
AE	AE fachlich	89,1	1,6	9,4	0,0	100,0	64
	AE persönlich	82,2	6,7	11,1	0,0	100,0	45
	AE beides	85,7	14,3	0,0	0,0	100,0	28
	keine Angabe	15,4	76,9	7,7	0,0	100,0	13
Arbeiterprobung Ergebnis		80,0	12,0	8,0	0,0	100%	150
AT	AT Abschluss	95,2	0,0	4,8	0,0	100,0	21
	AT AbsolventIn	76,9	11,5	3,8	7,7	100,0	26
	AT Erfahrung	70,4	12,3	14,8	2,5	100,0	81
	AT verschieden*	70,0	20,0	10,0	0,0	100,0	10
	keine Angabe	50,0	44,4	0,0	5,6	100,0	18
Arbeitstraining Ergebnis		72,4	14,7	9,6	3,2	100%	156
Gesamt		76,1	13,4	8,8	1,6	100,0	306

Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

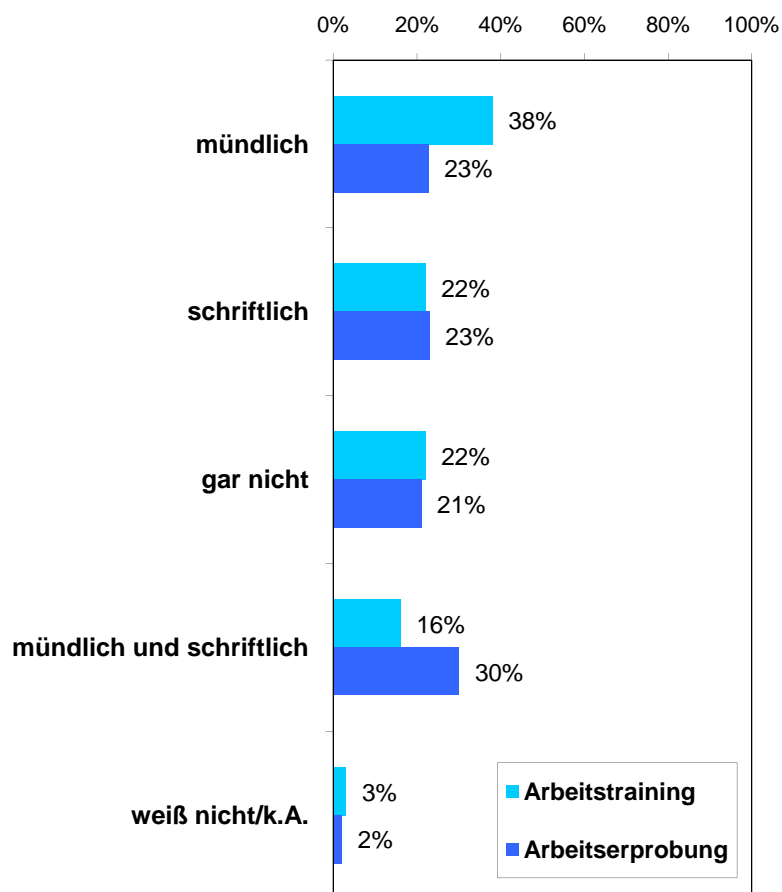
TeilnehmerInnen einer AE wurden fast doppelt so häufig als TeilnehmerInnen eines AT (30% vs. 16%) sowohl mündlich als auch schriftlich über die Ziele der Maßnahme informiert, speziell im Bereich der AE zur persönlichen Eignung.

Beim AT wurde besonders stark auf nur mündliche Informationen hingewiesen (38% gegenüber 23% bei AE), insbesondere beim AT von Fähigkeiten/Fertigkeiten, wo fast die Hälfte der TeilnehmerInnen ausschließlich mündlich informiert wurde. Während die mündliche Erklärung der Ziele auch besonders häufig bei TeilnehmerInnen einer AE der persönlichen Eignung anzutreffen ist, wurden TeilnehmerInnen einer AE der fachlichen Eignung weit häufiger nur schriftlich informiert, allerdings besonders häufig auch schriftlich und mündlich. Beim AbsolventInnentraining wurden TeilnehmerInnen ebenfalls vergleichsweise häufig ausschließlich schriftlich auf die Ziele hingewiesen.

Insgesamt gaben 22% der Befragten an, gar keine Informationen über die Ziele der Maßnahme erhalten zu haben. Besonders häufig trifft dies auf die kleine Gruppe der Befragten eines AT für einen Ausbildungsabschluss zu, von denen die Hälfte weder schriftlich noch mündlich informiert wurde. Aber auch die Personen, die nicht mehr

wissen, an welcher Maßnahmenart sie teilgenommen haben, gaben fast doppelt so häufig als die restlichen Befragten an, keine Informationen zu den Zielen erhalten zu haben.

Grafik 4-5: Wie wurden Sie über die Ziele von AE/AT informiert?



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, AE (n=150) bzw. AT (n= 156)

Tabelle 4-8: Form der Information

		nur mündlich	Nur schriftlich	Gar nicht	beides	k.A.	Gesamt	Anzahl
AE	AE fachlich	18,8	31,3	17,2	32,8	0,0	100,0	64
	AE persönlich	31,1	6,7	17,8	42,2	2,2	100,0	45
	AE beides	28,6	28,6	25,0	17,9	0,0	100,0	28
	keine Angabe	7,7	30,8	46,2	0,0	15,4	100,0	13
Arbeitserprobung Ergebnis		23,3	23,3	21,3	30,0	2,0	100,0	150
AT	AT Abschluss	19,0	19,0	52,4	9,5	0,0	100,0	21
	AT AbsolventIn	26,9	34,6	19,2	19,2	0,0	100,0	26
	AT Erfahrung	45,7	13,6	17,3	19,8	3,7	100,0	81
	AT verschieden*	40,0	60,0	0,0	0,0	0,0	100,0	10
	keine Angabe	38,9	22,2	22,2	11,1	5,6	100,0	18
Arbeitstraining Ergebnis		37,8	21,8	21,8	16,0	2,6	100,0	156
Gesamt		30,7	22,5	21,6	22,9	2,3	100,0	306

Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Bei den Informationen kann man feststellen, dass 87% der Befragten zu Beginn ihrer Maßnahme das Ziel klar war, wenn sie im Vorfeld sowohl schriftlich als auch mündlich informiert worden waren. Eine rein schriftliche Information scheint ebenfalls sehr häufig Klarheit über die Ziele zu verschaffen, bei rein mündlicher Information sinkt der Anteil der zu Beginn der Maßnahme Informierten auf 75%.

Von den insgesamt 139 Befragten, die (auch) schriftlich informiert wurden, haben 86% allgemeine Informationen (z.B. einseitiges Infoblatt). Ihre individuelle Vereinbarung mit der Unterschrift der Firma haben drei von vier schriftlich informierten TeilnehmerInnen bekommen, wobei bei der AE zur persönlichen Eignung der Anteil bei 68% am geringsten lag, beim AT für einen Ausbildungsabschluss mit 83% am höchsten lag. Keine Angabe machen konnten rund 17% der Befragten.

Konkrete Inhalte der AE/AT wurden mit 24% der AT-TeilnehmerInnen vereinbart, bei AE-TeilnehmerInnen lag dieser Anteil etwas geringer bei 18%. Besonders häufig gaben die befragten TeilnehmerInnen eines AbsolventInnentrainings an, mit ihrer AMS-Betreuung die Inhalte des ATs festgelegt zu haben (50%). TeilnehmerInnen an einer AE zur fachlichen oder persönlichen Eignung hatten mit 14% bzw. 18% besonders selten mit ihrer AMS-Betreuung über konkrete Inhalte gesprochen, häufiger wurden diese hingegen mit TeilnehmerInnen an beiden AE-Formen vereinbart.

Tabelle 4-9: Wurden konkrete Inhalte von AE/AT vereinbart?

		Ja	Nein	Gesamt	Anzahl
AE	AE fachlich	14,1	85,9	100,0	64
	AE persönlich	17,8	82,2	100,0	45
	AE beides	35,7	64,3	100,0	28
	keine Angabe	0,0	100,0	100,0	13
Arbeiterprobung Ergebnis		18,0	82,0	100,0	150
AT	AT Abschluss	23,8	76,2	100,0	21
	AT AbsolventIn	50,0	50,0	100,0	26
	AT Erfahrung	19,8	80,2	100,0	81
	AT verschieden*	20,0	80,0	100,0	10
	keine Angabe	11,1	88,9	100,0	18
Arbeitstraining Ergebnis		24,4	75,6	100,0	156
Gesamtergebnis		21,2	78,8	100,0	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Von den insgesamt 65 Personen mit einer expliziten Übereinkunft hatte der Großteil, nämlich 79%, ein Mitspracherecht bezüglich der konkreten Inhalte ihrer AE/AT. In einem solchen Fall wurden wiederum bei vier von fünf Befragten ihre Wünsche weitestgehend berücksichtigt.

Die Tatsache, dass AE und AT kein Dienstverhältnis begründen, wurde AE-TeilnehmerInnen häufiger mitgeteilt als AT-TeilnehmerInnen (85% vs. 71%).

Tabelle 4-10: Wurden Sie bzgl. nicht vorliegendem Dienstverhältnis informiert?

		Ja	Nein	weiß nicht	k.A.	Gesamt	Anzahl
AE	AE fachlich	84,4	4,7	9,4	1,6	100,0	64
	AE persönlich	88,9	6,7	4,4	0,0	100,0	45
	AE beides	82,1	14,3	3,6	0,0	100,0	28
	keine Angabe	84,6	7,7	0,0	7,7	100,0	13
Arbeiterprobung Ergebnis		85,3	7,3	6,0	1,3	100,0	150
AT	AT Abschluss	90,5	4,8	4,8	0,0	100,0	21
	AT AbsolventIn	76,9	15,4	0,0	7,7	100,0	26
	AT Erfahrung	66,7	21,0	12,3	0,0	100,0	81
	AT verschieden*	70,0	30,0	0,0	0,0	100,0	10
	keine Angabe	61,1	22,2	11,1	5,6	100,0	18
Arbeitstraining Ergebnis		71,2	18,6	8,3	1,9	100,0	156
Gesamt		78,1	13,1	7,2	1,6	100,0	306

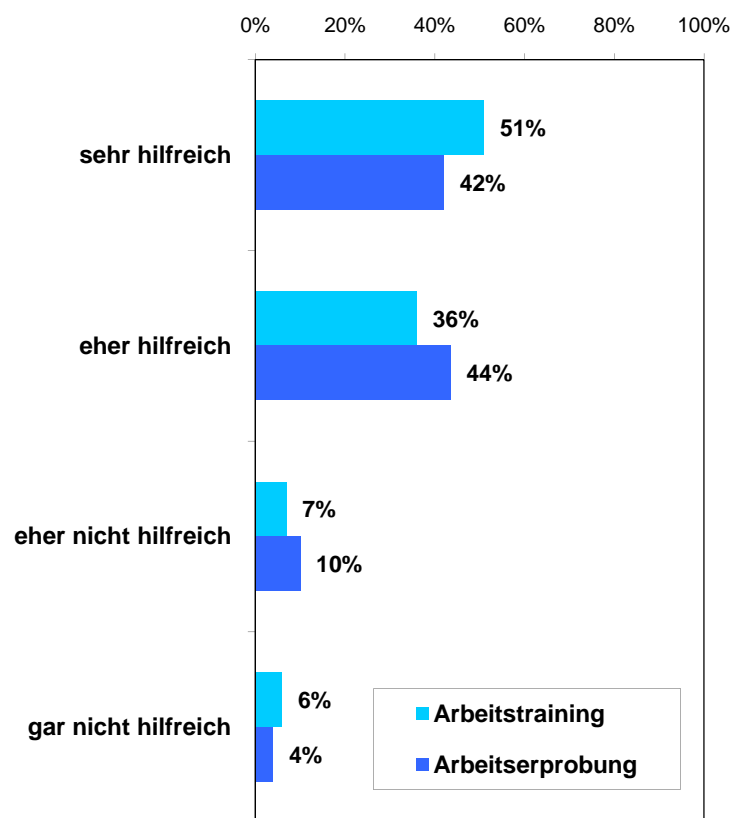
Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Dabei finden sich jedoch starke Unterschiede zwischen den verschiedenen AT-Formen: Insbesondere Befragte eines ATs zum Erwerb von Arbeitserfahrung gaben an, dass ihnen vom AMS nicht gesagt wurde, dass sie im Zuge des ATs nicht angestellt sein würden – nur 67% können sich an eine solche Information erinnern. Demgegenüber wurden 89% der befragten TeilnehmerInnen eines ATs für einen Abschluss vom AMS darüber in Kenntnis gesetzt.

4.5 Einschätzung der Arbeitsmarktchancen bzw. Reintegration in den Arbeitsmarkt ohne Förderungsmaßnahme

Die anfangs dargestellte positive Gesamtbeurteilung von AE/AT deckt sich auch mit der Erwartungshaltung zu dem Zeitpunkt, an dem die Befragten zum ersten Mal von der Maßnahme hörten: Beim ersten Kontakt mit der Maßnahme gingen 87% davon aus, dass eine Teilnahme an AE/AT für die Arbeitssuche „sehr“ oder „eher“ hilfreich sein würde. Frauen gaben dabei deutlich häufiger als Männer an, bereits bei der ersten Information eine Teilnahme für sehr hilfreich gehalten zu haben.

Grafik 4-6: Erwartungshaltung vor Beginn von Arbeitstraining/Arbeitserprobung



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, AE (n=150) bzw. AT (n= 155)

Ausschließlich positiv waren die Erwartungen beim AT für einen Ausbildungsabschluss (MW 1,24 auf einer vierstufigen Skala), ebenfalls sehr hohen Nutzen für die Arbeitssuche versprachen sich spätere TeilnehmerInnen eines AbsolventInnentrainings (MW 1,54). Die Arbeitserprobungen liegen sehr homogen um den Gesamtmittelwert von 1,73, d.h. beide Maßnahmentypen AE/AT wurde als eher bis sehr hilfreich eingestuft.

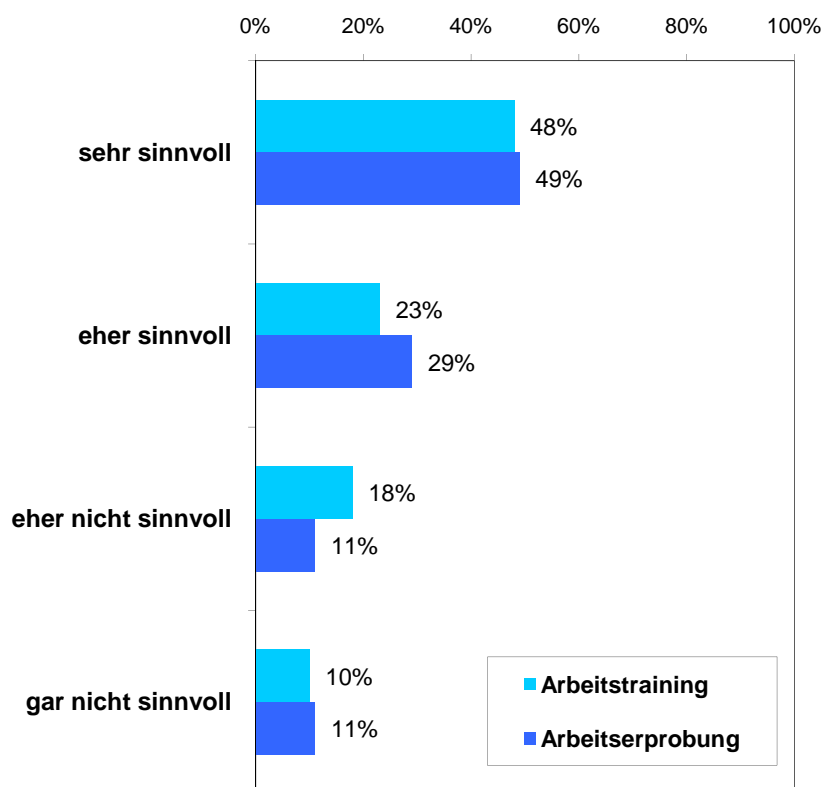
Tabelle 4-11: Erwarteter Nutzen von AE/AT für die Arbeitssuche

		Sehr hilfreich	Eher	Eher nicht	Gar nicht hilfreich	MW	Anzahl
Arbeiterprobung	AE fachlich	43,75	40,63	9,38	6,25	1,78	64
	AE persönlich	31,11	57,78	11,11	0,00	1,80	45
	AE beides	57,14	28,57	10,71	3,57	1,61	28
	keine Angabe	38,46	46,15	7,69	7,69	1,85	13
Arbeiterprobung Ergebnis		42,00	44,00	10,00	4,00	1,76	150
Arbeitstraining	AT Abschluss	76,19	23,81	0,00	0,00	1,24	21
	AT AbsolventIn	57,69	34,62	3,85	3,85	1,54	26
	AT Erfahrung	46,91	41,98	7,41	3,70	1,68	81
	AT verschieden*	40,00	30,00	20,00	10,00	2,00	10
	keine Angabe	33,33	27,78	11,11	27,78	2,33	18
Arbeitstraining Ergebnis		50,64	35,90	7,05	6,41	1,69	156
Gesamtergebnis		46,41	39,87	8,50	5,23	1,73	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Nach Ende der AE/AT wurde die subjektiv empfundene Sinnhaftigkeit (für den Befragten und den Betrieb differenziert) erhoben. Insgesamt wurde die Beteiligung von 77% der Befragten einer AE sowie 72% eines ATs als sinnvoll eingeschätzt, und zwar von fast der Hälfte dabei als „sehr“ sinnvoll. Verglichen mit den teils hohen Erwartungen ist die Bewertung nach Abschluss der Maßnahmen dennoch etwas weniger positiv: 23% (AE) bzw. 28% (AT) der Befragten schätzten rückblickend die eigene Beteiligung als „eher nicht“ oder „gar nicht“ sinnvoll ein.

Grafik 4-7: Subjektiv empfundene Sinnhaftigkeit von AE/AT für die Befragten



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011 AE (n=149) bzw. AT (n= 154)

Mit 29% wurde relativ häufig bei einer AE der persönlichen Eignung die Sinnhaftigkeit angezweifelt, gefolgt von 28% der Befragten eines AT zum Erwerb von Arbeitserfahrung. Demgegenüber wurde das AT für einen Abschluss von keinem/keiner TeilnehmerIn als „gar nicht“ sinnvoll, sondern nur von 19% der ehemaligen TeilnehmerInnen als „eher“ nicht sinnvoll beurteilt. Dabei findet sich ein schwacher Zusammenhang zwischen Alter und Einschätzung der Sinnhaftigkeit: TeilnehmerInnen über 35 Jahre gaben 2-3-mal häufiger als Jüngere an, von der Maßnahme gar nicht profitiert zu haben.

Tabelle 4-12: Sinnhaftigkeit von AE/AT für ehemalige TeilnehmerInnen

		Sehr sinnvoll	Eher	Eher nicht	Gar nicht sinnvoll	k.A.	MW	An- zahl
AE	AE fachlich	48,44	31,25	9,38	10,94	0,00	1,83	64
	AE persönlich	42,22	28,89	17,78	11,11	0,00	1,98	45
	AE beides	57,14	25,00	7,14	10,71	0,00	1,71	28
	keine Angabe	53,85	23,08	0,00	23,08	0,00	1,92	13
Arbeiterprobung Ergebnis		48,67	28,67	10,67	12,00	0,00	1,86	150
AT	AT Abschluss	61,90	19,05	19,05	0,00	0,00	1,57	21
	AT AbsolventIn	53,85	15,38	19,23	3,85	7,69	1,58	26
	AT Erfahrung	41,98	29,63	17,28	11,11	0,00	1,98	81
	AT verschieden*	40,00	30,00	20,00	10,00	0,00	2,00	10
	keine Angabe	50,00	5,56	16,67	27,78	0,00	2,22	18
Arbeitstraining Ergebnis		47,44	23,08	17,95	10,26	1,28	1,88	156
Gesamt		48,04	25,82	14,38	11,11	0,65	1,87	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Auffällig ist insgesamt die negative Bewertung der 31 Befragten, die Art und Ziel ihrer Maßnahme nicht mehr rekonstruieren konnten (in der Tabelle in der Kategorie „keine Angabe“): Sie vergaben durchschnittlich eine Note von 2,4 für die Maßnahme; fast jede/r 3. gab an, bereits beim ersten Kontakt die Maßnahme für wenig bis gar nicht hilfreich für die Arbeitssuche gehalten zu haben; und noch etwas mehr Befragte meinen, dass rückblickend die Teilnahme für sie auch nicht sinnvoll war.

Die intendierte Sinnhaftigkeit für den Betrieb wurde noch häufiger als der persönliche Nutzen positiv bewertet: 89% der AE-TeilnehmerInnen sowie noch immer 78% der AT-Befragten sahen die Maßnahmen als für den Betrieb „sehr“ oder „eher“ sinnvoll an.

Tabelle 4-13: Sinnhaftigkeit von AE/AT für den Betrieb

		Sehr sinnvoll	Eher	Eher nicht	Gar nicht sinnvoll	k.A.	MW	An- zahl
FÜR BETRIEB	Arbeiterprobung							
	AE fachlich	39,06	48,44	6,25	3,13	3,13	1,67	64
	AE persönlich	42,22	51,11	4,44	2,22	0,00	1,67	45
	AE beides	64,29	25,00	7,14	3,57	0,00	1,50	28
	keine Angabe	69,23	7,69	0,00	23,08	0,00	1,77	13
Arbeiterprobung Ergebnis		47,33	41,33	5,33	4,67	1,33	1,65	150
Arbeitstraining	AT Abschluss	61,90	33,33	4,76	0,00	0,00	1,43	21
	AT AbsolventIn	42,31	34,62	11,54	0,00	11,54	1,46	26
	AT Erfahrung	34,57	39,51	20,99	3,70	1,23	1,91	81
	AT verschieden*	40,00	40,00	10,00	10,00	0,00	1,90	10
	keine Angabe	55,56	16,67	16,67	11,11	0,00	1,83	18
Arbeitstraining Ergebnis		42,31	35,26	16,03	3,85	2,56	1,76	156
Gesamtergebnis		44,77	38,24	10,78	4,25	1,96	1,71	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

264 TeilnehmerInnen gaben dabei näher an, was aus ihrer Sicht das Unternehmen mit AE/AT erreichen wollte. Die Hälfte dieser Befragten nennt hier Kennenlernen und Erprobung potenzieller zukünftiger MitarbeiterInnen als Motivation der Firmen. Für 37% dieser Befragten liegt das Interesse der Firmen an AE/AT vor allem im Bereich der Abdeckung eines kurzfristig erhöhten Personalbedarfs und der Kostenersparnis.⁹ Von 23% der Befragten wurde (auch) Training und Ausbildung der TeilnehmerInnen als Motiv der Unternehmen angenommen, sowie ein Kennenlernen der Arbeitswelt bzw. des Betriebs, Vorbereitung auf und Eingliederung in die Arbeitswelt, Hilfe für spätere Ausbildung oder bei der Gründung des eigenen Unternehmens. Soziale Gründe, wie benachteiligten und langzeitarbeitslosen Personen eine Chance geben, wurden nur von 5% der Befragten als Teil der Haltung der Unternehmen betrachtet. 4 Personen nannten noch die Aufrechterhaltung der guten Kontakte zum AMS als mögliches Motiv der Firmen.

Zwei Drittel der Befragten erwähnten in ihren Bewerbungen die Teilnahme an AT/AE, am häufigsten TeilnehmerInnen eines AT für einen Abschluss (86%), am seltensten TeilnehmerInnen an einer AE der persönlichen Eignung (60%) bzw. eines ATs zum Erwerb von Arbeitserfahrung (62%).

Tabelle 4-14: Wird bei Bewerbungen über AT/AE gesprochen?

		ja	nein	k.A.	Anzahl
Arbeiterprobung	AE fachlich	68,75	29,69	1,56	64
	AE persönlich	60,00	37,78	2,22	45
	AE beides	57,14	39,29	3,57	28
	keine Angabe	61,54	23,08	15,38	13
Arbeiterprobung Ergebnis		63,33	33,33	3,33	150
Arbeitstraining	AT Abschluss	85,71	14,29	0,00	21
	AT AbsolventIn	73,08	23,08	3,85	26
	AT Erfahrung	61,73	37,04	1,23	81
	AT verschieden*	50,00	40,00	10,00	10
	keine Angabe	38,89	44,44	16,67	18
Arbeitstraining Ergebnis		63,46	32,69	3,85	156
Gesamtergebnis		63,40	33,01	3,59	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Zum Zeitpunkt des Interviews war die Hälfte der Befragten in einem Beschäftigungsverhältnis (AT: 47%, AE: 55%). Dabei lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei 38% bei den AE-TeilnehmerInnen und nur bei 24% bei den AT-TeilnehmerInnen. Diese arbeiteten mit 22% etwas häufiger Teilzeit als Befragte einer AE (15%).

⁹ Folgende Beispiele wurden u.a. genannt: „brauchten Sekretärinnen (bekommen keine finanziert und müssen vom AMS welche nehmen)“, „billige Arbeitskraft“, „viele Betriebe wollen die Leute ausbeuten und nehmen deswegen Praktikanten“, „Förderungen erhalten“, „Das ist reine Abzocke – die Unternehmen sind nicht geschult und können den Arbeitslosen nichts beibringen“.

Tabelle 4-15: Aktueller Beschäftigungsstand

		k.A.	Bis 10 Std/W	Bis 34 Std/W	35+ Std/W	Selb- stän- dig	AL	Karenz	AMS	An- zahl
AE	AE fachlich	1,56	1,56	9,38	51,56	0,00	26,56	1,56	7,81	64
	AE persönlich	2,22	0,00	20,00	28,89	0,00	31,11	0,00	17,78	45
	AE beides	7,14	3,57	17,86	28,57	3,57	25,00	3,57	10,71	28
	keine Angabe	7,69	7,69	23,08	23,08	0,00	23,08	7,69	7,69	13
AE Ergebnis		3,33	2,00	15,33	38,00	0,67	27,33	2,00	11,33	150
AT	AT Abschluss	0,00	0,00	23,81	23,81	0,00	42,86	0,00	9,52	21
	AT AbsolventIn	3,85	0,00	19,23	34,62	3,85	26,92	0,00	11,54	26
	AT Erfahrung	7,41	1,23	23,46	18,52	1,23	32,10	2,47	13,58	81
	AT verschieden*	0,00	0,00	20,00	30,00	0,00	40,00	0,00	10,00	10
	keine Angabe	22,22	0,00	16,67	33,33	5,56	22,22	0,00	0,00	18
AT Ergebnis		7,05	0,64	21,79	24,36	1,92	32,05	1,28	10,90	156
Gesamt		5,23	1,31	18,63	31,05	1,31	29,74	1,63	11,11	306

Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Mit Abstand am häufigsten, nämlich zu 52%, standen TeilnehmerInnen an einer AE der fachlichen Eignung in einem Arbeitsverhältnis mit mindestens 35 Wochenstunden. Zum Vergleich: In der ebenfalls großen Gruppe der TeilnehmerInnen an einem AT von Arbeitserfahrung, Fähigkeiten und Fertigkeiten waren 19% Vollzeit beschäftigt, weitere 24% arbeiteten 11-34 Stunden.

Arbeitslos waren bei der Befragung aktuell 32% der AbsolventInnen eines ATs und 27% einer AE. Tendenziell lag die Arbeitslosenquote bei AT für einen Abschluss (43%) über der der anderen Gruppen, am niedrigsten war sie bei AE der fachlichen Eignung sowie beim AbsolventInnentraining mit jeweils 27%.

In einer weiteren Maßnahme des AMS befanden sich zum Zeitpunkt des Interviews 11% der Befragten, besonders häufig AbsolventInnen einer AE der persönlichen Eignung (18%), besonders selten solche einer AE der fachlichen Eignung (8%).

4.6 Unterstützung/Beratung durch das AMS

Die Zufriedenheit mit der Unterstützung durch das AMS unmittelbar vor, während und unmittelbar nach dem AE/AT war mehrheitlich vorhanden und lag bei der vierstufigen Skala um den Wert 2,0, d.h. „eher“ zufrieden.

64% der ehemaligen AT-TeilnehmerInnen und 71% der AE-TeilnehmerInnen fühlten sich unmittelbar vor Start der Maßnahme ausreichend diesbezüglich durch das AMS unterstützt. Am ehesten nicht zufrieden waren fachliche AE (16%) und abschlussorientierte AT (10%). Gerade hinsichtlich AT wurde häufig keine diesbezügliche Unterstützung/Beratung durch das AMS erinnert.

Tabelle 4-16: Zufriedenheit mit Unterstützung des AMS unmittelbar vor AE/AT

		Sehr zufrieden	Eher	Eher nicht	Gar nicht zufrieden	Gab keine	MW	Anzahl
AE	AE fachlich	34,38	31,25	15,63	15,63	3,13	2,13	64
	AE persönlich	44,44	26,67	15,56	8,89	4,44	1,88	45
	AE beides	53,57	28,57	7,14	3,57	7,14	1,58	28
	keine Angabe	46,15	30,77	0,00	7,69	15,38	1,64	13
AE Ergebnis		42,00	29,33	12,67	10,67	5,33	1,92	150
AT	AT Abschluss	33,33	28,57	9,52	9,52	19,05	1,94	21
	AT AbsolventIn	34,62	26,92	23,08	3,85	11,54	1,96	26
	AT Erfahrung	43,21	25,93	14,81	6,17	9,88	1,82	81
	AT verschieden*	60,00	0,00	20,00	20,00	0,00	2,00	10
	keine Angabe	38,89	16,67	5,56	16,67	22,22	2,00	18
AT Ergebnis		41,03	23,72	14,74	8,33	12,18	1,89	156
Gesamt		41,50	26,47	13,73	9,48	8,82	1,90	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

AE-TeilnehmerInnen waren während des AE/AT etwas häufiger gar nicht mit der Unterstützung zufrieden, während AT-TeilnehmerInnen häufiger nur „wenig“ zufrieden waren. Signifikant seltener waren auch Befragte ohne Ö-Staatsbürgerschaft mit der Unterstützung nach der Maßnahme „sehr“ zufrieden. Keine Unterstützung während der Maßnahme gab es für 25% der AE- und 35% der AT-TeilnehmerInnen. Der Anteil unbegleiteter Maßnahmenteilnahme schwankt jedoch zwischen etwa einem Zehntel bei AE zur persönlichen Eignung und der Hälfte bei AT für einen Ausbildungsabschluss.

Tabelle 4-17: Zufriedenheit mit Unterstützung des AMS während AE/AT

		Sehr zufrieden	Eher	Eher nicht	Gar nicht zufrieden	Gab keine	MW	Anzahl
AE	AE fachlich	26,56	21,88	1,56	17,19	32,81	2,14	64
	AE persönlich	35,56	28,89	11,11	13,33	11,11	2,03	45
	AE beides	50,00	25,00	7,14	3,57	14,29	1,58	28
	keine Angabe	30,77	7,69	0,00	7,69	53,85	1,67	13
AE Ergebnis		34,00	23,33	5,33	12,67	24,67	1,96	150
AT	AT Abschluss	19,05	23,81	4,76	4,76	47,62	1,91	21
	AT AbsolventIn	26,92	19,23	15,38	0,00	38,46	1,81	26
	AT Erfahrung	28,40	19,75	12,35	6,17	33,33	1,94	81
	AT verschieden*	30,00	20,00	10,00	20,00	20,00	2,25	10
	keine Angabe	44,44	11,11	5,56	11,11	27,78	1,77	18
AT Ergebnis		28,85	19,23	10,90	6,41	34,62	1,92	156
Gesamt		31,37	21,24	8,17	9,48	29,74	1,94	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Unmittelbar nach der Maßnahme lag der Anteil ohne Unterstützung zwischen 27 und 31% in den verschiedenen Maßnahmentypen. Einzig bei der Gruppe des AT für Arbeitserfahrung gab es mit 14% der TeilnehmerInnen deutlich weniger Personen ohne Nachbetreuung.

Tabelle 4-18: Zufriedenheit mit Unterstützung des AMS nach AE/AT

NACH		Sehr zufrieden	Eher	Eher nicht	Gar nicht zufrieden	Gab keine	MW	Anzahl
AE	AE fachlich	23,44	21,88	6,25	18,75	29,69	2,29	64
	AE persönlich	33,33	15,56	8,89	15,56	26,67	2,09	45
	AE beides	42,86	21,43	7,14	3,57	25,00	1,62	28
	keine Angabe	30,77	23,08	0,00	7,69	38,46	1,75	13
AE Ergebnis		30,67	20,00	6,67	14,00	28,67	2,06	150
AT	AT Abschluss	35,00	20,00	10,00	5,00	30,00	1,67	21
	AT AbsolventIn	34,62	11,54	19,23	3,85	30,77	1,89	26
	AT Erfahrung	33,33	30,86	13,58	8,64	13,58	1,97	81
	AT verschieden*	30,00	10,00	30,00	20,00	10,00	2,44	10
	keine Angabe	44,44	16,67	5,56	11,11	22,22	1,79	18
AT Ergebnis		34,84	23,23	14,19	8,39	19,35	1,94	156
Gesamt		32,79	21,64	10,49	11,15	23,93	1,99	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Bei den Personen, die keine Unterstützung vom AMS erhielten, wäre mit 30% am häufigsten eine Unterstützung im Vorfeld der Maßnahme nötig gewesen. 24% der Personen hätten Unterstützung während der Maßnahme gebraucht und hatten diese nicht erhalten. Nach der Maßnahme traf ein Beratungsbedarf nur mehr auf 16% der Befragten ohne Unterstützung zu. Insgesamt hätten TeilnehmerInnen eines ATs häufiger als solche einer AE sowohl vor, als auch während und nach der Maßnahme Unterstützung vom AMS benötigt (27-37% AT vs. 9-19% AE).

40 Befragte spezifizierten näher, was ihnen hinsichtlich der Unterstützung durch das AMS fehlte. Dabei zeigte sich, dass (bis auf wenige Ausnahmen) der Großteil eine individuelle Unterstützung bzw. Engagement der BetreuerInnen vor, während und nach der Maßnahme vermisste. Im Folgenden beispielhafte Aussagen der Befragten:

- **Mehr Wertschätzung, Mitsprache, Information:**

mehr Freundlichkeit des AMS; Betreuer nimmt sich kaum Zeit für den Arbeitssuchenden; alles wurde abgelehnt; jemand der nachfragt, ob alles passt; die Beraterin hat sich nicht um mich gekümmert; Infos vom AMS; mehr Möglichkeiten anbieten; bessere rechtliche Auskünfte; wollte lieber anderen Kurs besuchen, dieser wurde aber nicht bezahlt, hab dann nur AT bekommen; AMS hätte mir dieses Training schon viel früher anbieten sollen; AMS fand das nicht notwendig; mehr Mitspracherecht; mehr Hilfe mit Betrieb; persönliche, menschliche Unterstützung; nach Krankenstand Unterstützung notwendig; mehr Termine mit AMS- BeraterIn; mehr Betreuung.

- **Unterstützung beim Betriebskontakt:**

AMS sollte mit mehreren Betriebsstätten zusammenarbeiten - zu lange Wartezeiten; Unterstützung, damit man aufgenommen wird; am Anfang war es schwierig ein Unternehmen zu finden; mehr Infos & genauere Vorbereitung; Hilfe bei Arbeitssuche, herauszufinden welche Chancen bestehen aufgrund des AT; wenn es eine Behinderung gibt darauf zugeschnittene Jobs schicken.

- **Diverses:**

ein Schweißkurs zur Vorbereitung auf Praktikum, habe zu wenig gelernt im Betrieb; eine Ausbildung mit Abschluss; Lehrausbildung; Verlängerung des AT bzgl. Praktikums im Betrieb; mehr Geld – Grundsicherung.

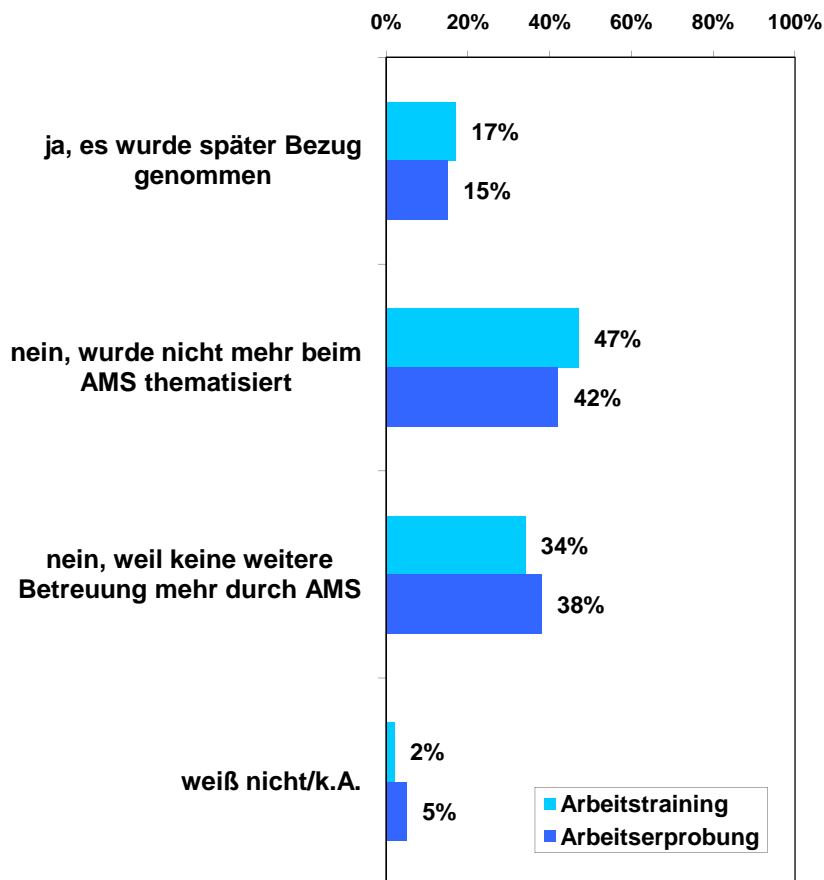
53 Befragte nannten Gründe, warum sie keine Unterstützung erhielten bzw. benötigten

- Bei der Hälfte dieser Personen wurde die Unterstützung **von anderen Personen übernommen** bzw. war aufgrund der **Eigeninitiative der TeilnehmerInnen** nicht notwendig: „brauchte keine Unterstützung“, „hatte Ansprechperson + Kurs dort“, „von Arbeitsassistenten organisiert“, „selbst um Job gekümmert“, „kümmere mich selbst darum“ (insg. 28 Nennungen).
- 43% der Befragten benötigten die Hilfe des AMS nicht mehr, weil ihnen die **Maßnahme erfolgreich zu einer Arbeits- oder Ausbildungsstelle verholfen** hatte: „gleich Job erhalten“, „wollte im Bereich weiterarbeiten“, „bin dann dort angestellt worden“, „arbeite noch immer dort“, „Lehrstelle bekommen“ (24 Nennungen).
- In einem Fall wurde keine Unterstützung in Anspruch genommen, „weil zu langsam von Seiten des AMS reagiert“ wurde.

Das Ergebnis der Maßnahme wurde bei einem Drittel aller Befragten mit MitarbeiterInnen des AMS nachbesprochen. Verhältnismäßig selten gab es eine Nachbesprechung im AMS bei TeilnehmerInnen eines AbsolventInnentrainings (27%).

Bei fast der Hälfte der Befragten zeigte sich zudem, dass kein (für die Befragten erkennbarer) Bezug auf das absolvierte AE/AT bei späteren AMS-Kontakten erfolgte. Nur 15% bzw. 17% gaben an, dass bei der nachfolgenden Betreuung ihre Maßnahmenbeteiligung in irgendeiner Form thematisiert wurde. Etwas mehr als ein Drittel hatte keine weiteren AMS-Betreuungen mehr (z.B. in Folge eines neuen Beschäftigungsverhältnisses oder einer Karenz), wobei besonders häufig beim AbsolventInnentraining (50%) sowie bei einer AE der persönlichen Eignung (40%) keine weitere AMS-Betreuung mehr notwendig war.

Grafik 4-8: Bezugnahme bei späteren AMS-Kontakten auf das AE/AT?



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, AE (n=150) bzw. AT (n= 156)

Tabelle 4-19: Bezug auf absolvierte AE/AT bei späteren AMS-Kontakten

		keine Betreuung mehr nötig			k.A.	Anzahl
		Ja	Nein			
AE	AE fachlich	17,19	46,88	31,25	4,69	64
	AE persönlich	15,56	40,00	40,00	4,44	45
	AE beides	14,29	39,29	39,29	7,14	28
	keine Angabe	7,69	30,77	61,54	0,00	13
AE Ergebnis		15,33	42,00	38,00	4,67	150
AT	AT Abschluss	23,81	52,38	19,05	4,76	21
	AT AbsolventIn	23,08	26,92	50,00	0,00	26
	AT Erfahrung	16,05	46,91	35,80	1,23	81
	AT verschieden*	30,00	60,00	10,00	0,00	10
	keine Angabe	0,00	61,11	33,33	5,56	18
AT Ergebnis		17,31	46,79	33,97	1,92	156
Gesamt		16,34	44,44	35,95	3,27	306

Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Falls Bezug auf die besuchte Maßnahme genommen wurde, wurde erfragt, in welcher Form dies im AMS thematisiert wurde. In fast der Hälfte der Fälle stand das Gespräch über AE bzw. AT im Kontext weiterer Maßnahmen, insbesondere bei TeilnehmerInnen eines AT: „weiteren Praktikumsplatz bekommen“, „weitere Schulungsmaßnahmen“, „wollte Kurs vom AMS finanziert bekommen“ (insg. 20 Nennungen).

Relativ häufig wurde im Rahmen der weiteren Jobsuche und Bewerbungsberatung die Absolvierung einer AE oder eines ATs besprochen: „später in Betrieb vermittelt worden“, „bei Bewerbung erwähnt“, „wollte wieder in diesem Bereich arbeiten aber kein Jobangebot“, „in Bezug auf zukünftige Tätigkeit“, „kurz besprochen wie es weitergeht“ (insg. 10 Nennungen).

In einigen Fällen, meist bei Befragten eines ATs, wurden die Maßnahme und ihre Bewertung selbst zum Gesprächsinhalt gemacht: „wurde noch genauer gefragt was ich davon mitnehmen konnte“, „Evaluierung“, „Auswertung“, „meine Erfahrungen im Betrieb als Reinigungskraft“ (insg. 7 Nennungen).

Bei fünf Personen wurde die Maßnahme im Zusammenhang mit Problemen thematisiert: „warum ich aufgehört habe“, „Geld wurde wegen Verweigerung bzw. Krankenstand gestrichen“.

4.7 Abwicklung/bürokratischer Aufwand

Den bürokratischen Aufwand erlebten beim AE 90% der Befragten als angemessen, beim AT ist der Anteil geringer und liegt bei 79%. Deutlich seltener als andere Befragte empfanden AbsolventInnen eines ATs für einen Ausbildungsabschluss den Aufwand als angemessen, ein Drittel hielt ihn für zu hoch.

Tabelle 4-20: Subjektiv erlebte Bürokratie rund um AE/AT

		angemessen	zu hoch	k.A.	Anzahl
AE	AE fachlich	89,06	10,94	0,00	64
	AE persönlich	93,33	6,67	0,00	45
	AE beides	89,29	10,71	0,00	28
	keine Angabe	84,62	15,38	0,00	13
AE Ergebnis		90,00	10,00	0,00	150
AT	AT Abschluss	66,67	33,33	0,00	21
	AT AbsolventIn	80,77	19,23	0,00	26
	AT Erfahrung	81,48	17,28	1,23	81
	AT verschieden*	50,00	50,00	0,00	10
	keine Angabe	83,33	11,11	5,56	18
AT Ergebnis		77,56	21,15	1,28	156
Gesamt		83,66	15,69	0,65	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Die Initiative zu AE/AT ging in der Hälfte der Fälle vom AMS aus, bei rund einem Drittel von den TeilnehmerInnen. Eine AE wurde dabei leicht häufiger von den TeilnehmerInnen initiiert, ein AT tendenziell häufiger vom AMS. Doppelt so häufig als andere Maßnahmentypen wurde ein AT für einen Ausbildungsabschluss aus Eigeninitiative angestrebt (62%), auch das AbsolventInnentraining ging relativ häufig von den späteren TeilnehmerInnen aus (40%).

Tabelle 4-21: Ausgang der Initiative zu AE/AT

		Selber	AMS	sonstiges	Gesamt	Anzahl
Arbeiterprobung	AE fachlich	34,38	48,44	17,19	100,00	64
	AE persönlich	28,89	55,56	15,56	100,00	45
	AE beides	50,00	42,86	7,14	100,00	28
	keine Angabe	53,85	30,77	15,38	100,00	13
AE Ergebnis		37,33	48,00	14,67	100,00	150
Arbeitstraining	AT Abschluss	61,90	28,57	9,52	100,00	21
	AT AbsolventIn	40,00	52,00	8,00	100,00	26
	AT Erfahrung	28,40	54,32	17,28	100,00	81
	AT verschieden*	40,00	60,00	0,00	100,00	10
	keine Angabe	11,76	70,59	17,65	100,00	18
AT Ergebnis		33,77	52,60	13,64	100,00	156
Gesamtergebnis		35,53	50,33	14,14	100,00	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

14% der Befragten antworteten auf die Frage nach der Initiative mit „sonstiges“, wobei hier relativ häufig die Initiative sowohl vom AMS als auch den TeilnehmerInnen ausging (11 Nennungen). Bei den restlichen 32 Personen kam die Initiative am häufigsten von der Firma/Betrieb (insg. 16 Nennungen), häufig auch von unterstützenden Institutionen und Personen (4x ArbeitsassistentInnen, Institut für berufliche Integration, geschützte Werkstätte, pro mente, Arzt, Psychotherapeut; insg. 9 Nennungen) sowie von verschiedenen WeiterbildungsanbieterInnen (BBAZ, WAFF, Kurs, Stiftung; insg. 5 Nennungen). In einem Fall war ein Bekannter für die Teilnahme ausschlaggebend.

Von den 153 Befragten, die auf Initiative des AMS an einer AE/AT teilnahmen, waren drei Viertel freiwillig an der Maßnahme beteiligt. Bei 12% erfolgte die Teilnahme letztendlich nicht freiwillig, ebensoviele haben die Frage nicht beantwortet.

Weiters fanden ATs seltener als AEs in den Branchen statt, in denen die TeilnehmerInnen auch einen Job finden wollten, und signifikant seltener in einem entsprechenden Betrieb. Die AE-Teilnahme erfolgte in 23% der Fälle in einer anderen als der gewünschten Branche, bei nur 27% fand die AE nicht bei einem potenziellen Arbeitgeber statt. Demgegenüber finden sich starke Unterschiede bei ATs: So konnte bei 40% der Befragten das AT zum Erwerb von Arbeitserfahrung nicht in einer Branche durchgeführt werden, die einen Bezug zum gewünschten zukünftigen Job aufwies. Beim AbsolventInnentraining war der Anteil branchenfremder ATs nur halb so hoch, beim AT für einen Abschluss lag er schließlich bei nicht einmal 10%. Letztere absolvierten jedoch zu 43% das Training in einem Betrieb, in dem keine weitere Mitarbeit angestrebt wurde, bei der großen Gruppe des ATs zum Erwerb von Arbeitserfahrung trifft dies sogar auf etwas mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen zu. Bei Männern war dabei die AE/AT signifikant häufiger nicht in der gewünschten Branche möglich als bei Frauen (32% vs. 21%).

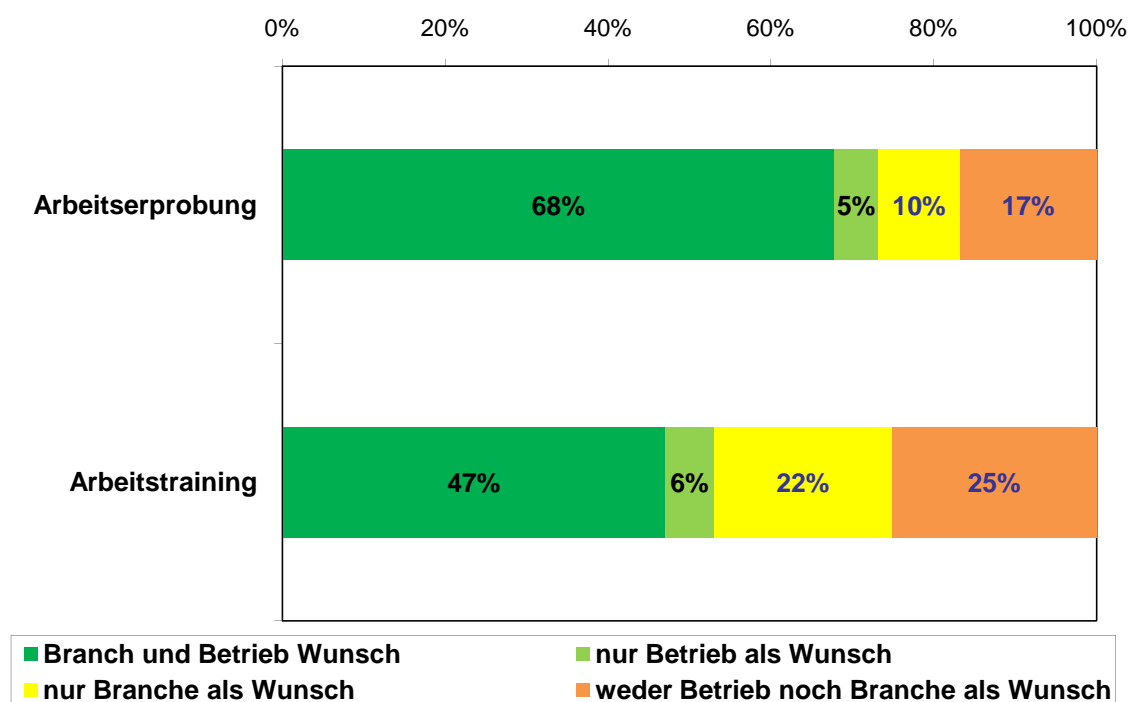
Tabelle 4-22: **AE/AT erfolgte in...**

		Wunschbranche	Wunschbetrieb	Anzahl
AE	AE fachlich	81,25	75,00	64
	AE persönlich	75,56	71,11	45
	AE beides	78,57	71,43	28
	keine Angabe	61,54	69,23	13
AE Ergebnis		77,33	72,67	150
AT	AT Abschluss	90,48	57,14	21
	AT AbsolventIn	76,92	65,38	26
	AT Erfahrung	59,26	46,91	81
	AT verschieden*	70,00	30,00	10
	keine Angabe	61,11	55,56	18
AT Ergebnis		67,31	51,28	156
Gesamt		72,22	61,76	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Die Kombination beider Antworten zeigt, dass 63 von 300 Personen (21%) angeben, dass Branche UND Betrieb nicht deren Wunschbereich betrafen. Insbesondere das AT zur Sammlung von Erfahrung weist mit 25 von 80 Betroffenen (31%) einen sehr hohen Anteil auf. Der geringste Anteil ist bei der AT zur Erreichung eines Abschlusses: Zwei von 21 Personen (10%) geben hier eine entsprechende Antwort an.

Grafik 4-9: Wunschbetrieb und Wunschbranche



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, AE (n=148) bzw. AT (n= 148)

Die Absolvierung von AE/AT in einer jobrelevanten Branche sowie einem interessant scheinenden Betrieb weist dabei signifikante Zusammenhänge mit der Einschätzung der Sinnhaftigkeit und dem Abbruch der Maßnahme auf: In Fällen einer geringen Passung wurde die Maßnahme mehr als doppelt so häufig als eher oder gar nicht sinnvoll beurteilt, und ebenfalls mehr als doppelt so häufig vorzeitig beendet als bei Absolvierung von AE und AT in der gewünschten Branche bzw. einem entsprechenden Betrieb. Bei der jeweiligen Dauer der Maßnahme kann man feststellen, dass die erinnerte Dauer der TeilnehmerInnen und die vom AMS dokumentierte Dauer nur bei etwa der Hälfte der Befragten übereinstimmten. Im Zweifelsfall wurden daher der Auswertung der nächsten Frage die objektiven Daten des AMS zugrunde gelegt, eine durchgeführte Auswertung auf der Grundlage der subjektiven Dauer führte jedoch zu vergleichbaren Ergebnissen.

AT und AE unterscheiden sich deutlich in der Dauer der Maßnahme: Die Hälfte der AEs dauerte bis zu 9 Tage, zwischen 10 und 29 Tage bei fast einem weiteren Drittel der AE-Fälle. Eine AE der fachlichen Eignung absolvierten die befragten TeilnehmerInnen bis zu einer maximalen Länge von 30-59 Tagen, bei einer AE der persönlichen Eignung oder beiden AE-Formen ging die Maßnahme in Einzelfällen auch zeitlich darüber hinaus. Demgegenüber nahmen mehr als ein Drittel der AT-Befragten mindestens zwei Monate oder länger an der Maßnahme teil, bei weiteren 28% dauerte das AT zwischen 30 und 59 Tagen.

Die Dauer der Maßnahme wurde von AE-TeilnehmerInnen häufiger als „gerade richtig“ beurteilt als von AT-TeilnehmerInnen (79% vs. 65%). Während bei AE und AT rund 12% die Maßnahme als zu lang empfunden haben, bewerteten AT-TeilnehmerInnen fast 2,5-mal so häufig als AE-TeilnehmerInnen die Dauer als zu kurz (23% vs. 9%). Dies ist interessant, weil ATs meist eine deutlich längere Dauer als AEs aufweisen. Die 14 AE-TeilnehmerInnen, denen die Maßnahme zu kurz war, würden durchschnittlich 36 Wochen als optimale Dauer ansehen, von den 17 Befragten mit einer als zu lang erlebten AE wurden durchschnittlich zwei Wochen genannt. Als ideale Dauer des ATs nannten die 32 AT-TeilnehmerInnen, denen die Maßnahme zu kurz war, 29 Wochen, die 18 Befragten eines zu lang empfundenen ATs, eineinhalb Wochen.

4.8 Betreuungsvereinbarung und Umsetzung im Betrieb

Beim Großteil der TeilnehmerInnen entsprach sowohl die vereinbarte Tätigkeit als auch die vereinbarte Zeit der tatsächlichen Arbeit im Betrieb. Mit 18% sahen am häufigsten TeilnehmerInnen einer AE zur persönlichen Eignung keine Übereinstimmung mit dem anfänglich vereinbarten Inhalt der Arbeit, bei TeilnehmerInnen an einer AE der fachlichen Eignung kam es mit 20% am häufigsten zu Abweichungen von der besprochenen Arbeitszeit bzw. dem Zeitumfang. Beim AbsolventInnentraining waren kaum Abweichungen von der vereinbarten Tätigkeit bzw. Arbeitszeit.

Die Einhaltung der Vereinbarungen sowohl bezüglich der Tätigkeit als auch bezüglich der Arbeitszeit ist insgesamt bei Personen mit anderer Staatsbürgerschaft etwas häufiger als bei ÖsterreicherInnen nicht gegeben (22% vs. 12%), auch gaben Männer häufiger als Frauen an, dass die Arbeitszeit im Betrieb nicht der Vereinbarung entsprach (18% vs. 8%).

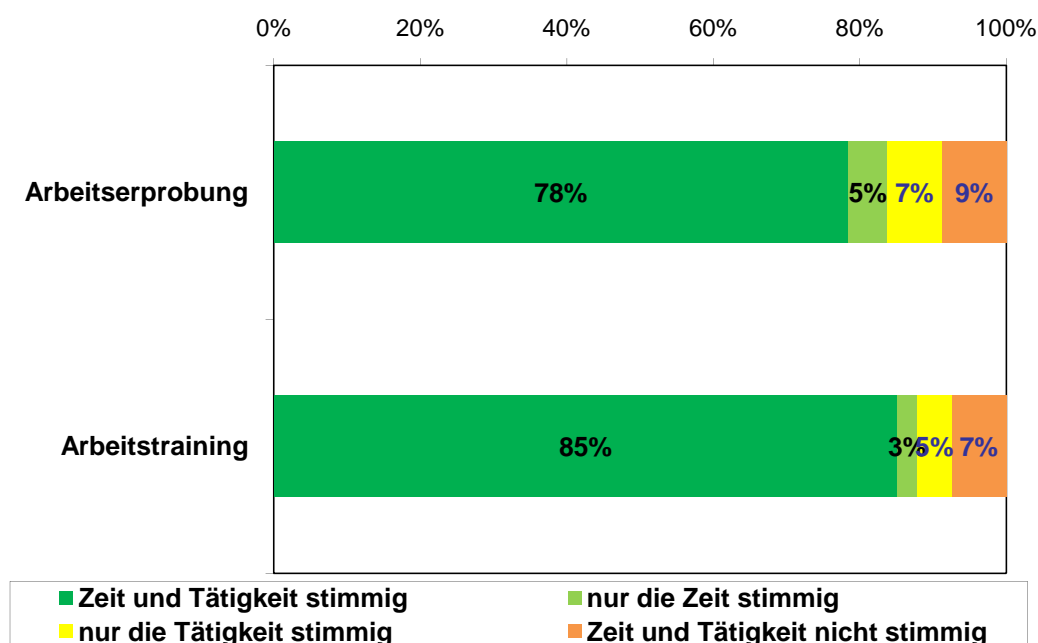
Tabelle 4-23: Übereinstimmung von Vereinbarung und tatsächlicher Arbeit

		Tätigkeit	Arbeitszeit	Anzahl
AE	AE fachlich	89,06	79,69	64
	AE persönlich	82,22	86,67	45
	AE beides	85,71	92,86	28
	keine Angabe	69,23	61,54	13
AE Ergebnis		84,67	82,67	150
AT	AT Abschluss	90,48	90,48	21
	AT AbsolventIn	96,15	92,31	26
	AT Erfahrung	81,48	88,89	81
	AT verschieden*	70,00	70,00	10
	keine Angabe	72,22	72,22	18
AT Ergebnis		83,33	86,54	156
Gesamt		83,99	84,64	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Die Kombination von beiden Angaben zeigt, dass rund 8% der Befragten keine Übereinstimmung von Tätigkeit und Zeit sehen.

Grafik 4-10: Tätigkeit und Zeit im Betrieb



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, AE (n=148) bzw. AT (n= 148)

Die Tätigkeit im Betrieb wurde von den Befragten in mehrfacher Hinsicht positiv beurteilt. Hohe Zustimmung erhielten etwa die Aussagen, dass es eine konkrete Ansprechperson und zur Erledigung von Aufgaben ausreichend Zeit gab, sowie dass die Ausstattung und Atmosphäre im Betrieb gut war. Hier gab es allerdings auch Ausnahmen: bei der AE der fachlichen Eignung gab jede/r 4. Befragte an, keine gute Atmosphäre im Betrieb vorgefunden zu haben; auf eine schlechte Ausstattung verwiesen 29% der TeilnehmerInnen an einem AbsolventInnentraining.

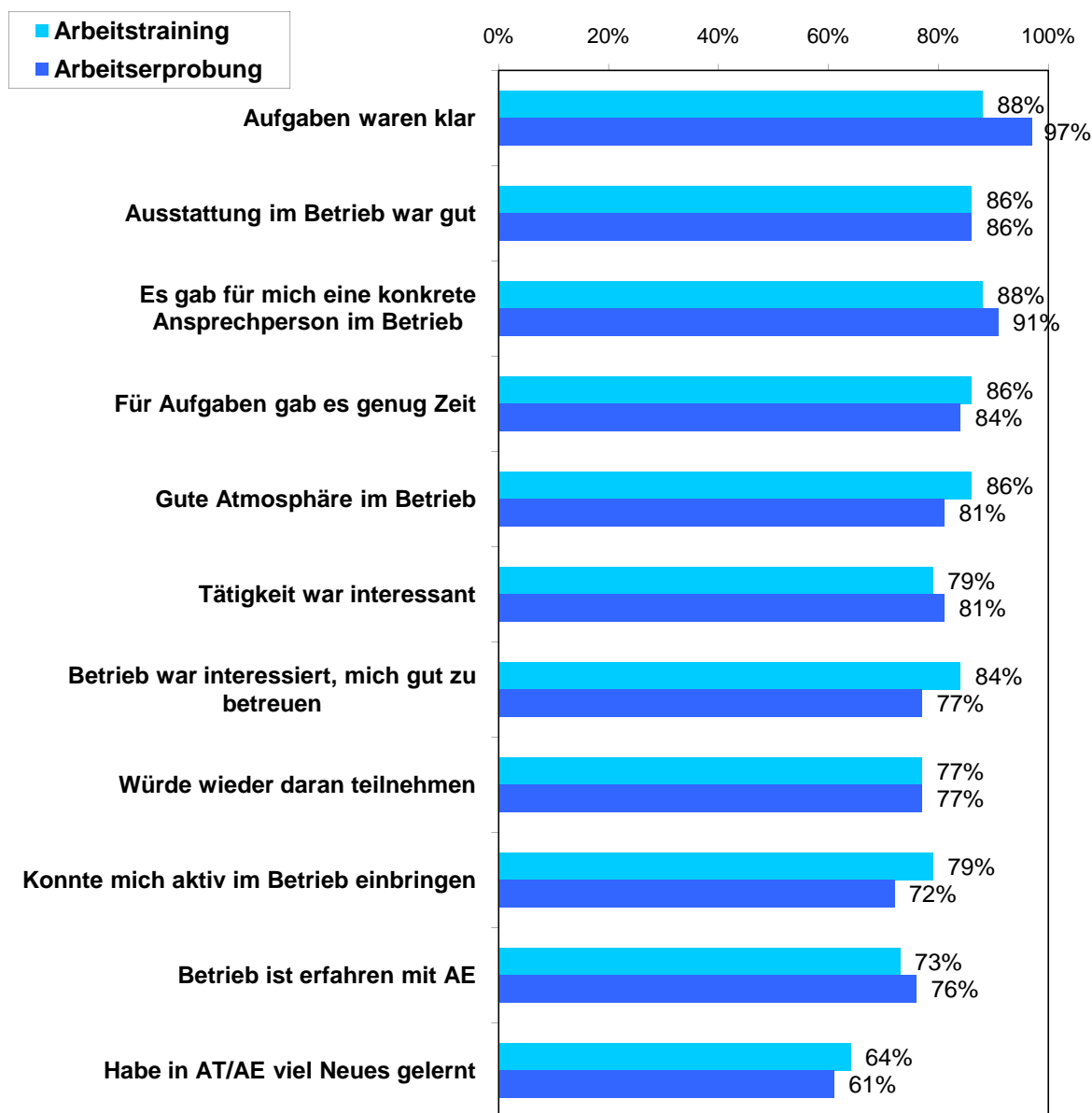
Weiters besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Maßnahmenform und der Eindeutigkeit der Aufgaben: Diese waren (fast) allen AE-Befragten, jedoch „nur“ 88% der AT-TeilnehmerInnen klar. Bei AT-TeilnehmerInnen war die Möglichkeit, sich aktiv im Betrieb einzubringen, etwas stärker ausgeprägt als bei AE-TeilnehmerInnen, auch scheinen die Betriebe hier tendenziell häufiger Interesse an einer guten Betreuung zu haben.

Drei von vier Befragten würden zudem wieder an der Maßnahme teilnehmen und noch etwas häufiger wurde die Tätigkeit als interessant erlebt. Am häufigsten würden dabei Befragte eines ATs für einen Abschluss, eines AbsolventInnentrainings sowie beider AE-Formen die Erfahrung wiederholen wollen.

Signifikant häufiger als ÖsterreicherInnen würden zudem Befragte ohne österreichische Staatsbürgerschaft nicht erneut an AE/AT teilnehmen (42% vs. 21%).

Die geringste Zustimmung fand sowohl bei AT- als auch bei AE-TeilnehmerInnen die Aussage, sie hätten während der Maßnahme viel Neues gelernt: Zwei Drittel der Befragten würde dies als Ergebnis der Teilnahme sehen, wobei mit 58% am seltensten bei AE der persönlichen Eignung und mit 79% am häufigsten beim AbsolventInnen-training viel Neues mitgenommen wurde.

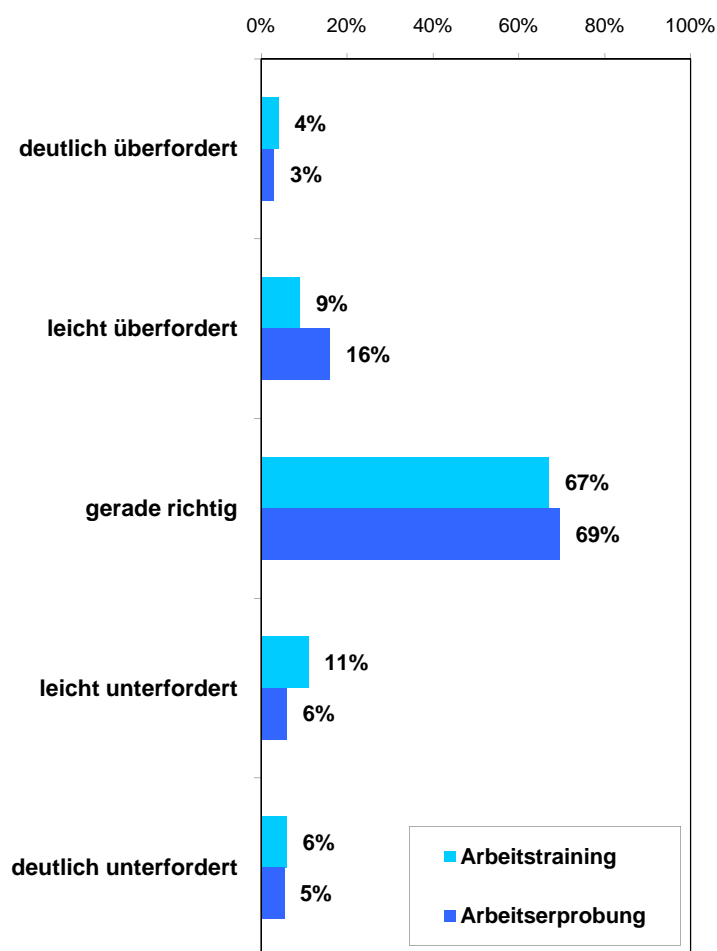
Grafik 4-11: Zustimmung zu Aussagen zum Betrieb



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, AE (n=149) bzw. AT (n= 152)

Mehrheitlich wurden die Befragten während ihrer Maßnahme gerade richtig gefordert, auf der fünfstufigen Skala liegt der Gesamtmittelwert für AE bei 2,91, bei AT bei 2,97 und somit minimal in Richtung einer leichten Überforderung hinweisend. Mit einem Mittelwert von 2,86 sind AT-TeilnehmerInnen, welche einen Abschluss anstreben, am ehesten leicht überfordert, gleiches gilt für AE der persönlichen Eignung (MW 2,84). Befragte ohne österreichische Staatsbürgerschaft gaben dabei häufiger als österreichische StaatsbürgerInnen an, dass sie im Betrieb mehr oder weniger überfordert waren (insg. 29% vs. 14%).

Grafik 4-12: Subjektive Über- und Unterforderung im Betrieb



Quelle: AMS-Studie, öibf TeilnehmerInnenbefragung 2011, AE (n=150) bzw. AT (n= 156)

Den Praxisanteil beim AT im Vergleich zur restlichen AT-Zeit beurteilten insgesamt drei von vier TeilnehmerInnen als gerade richtig. Insgesamt liegt auf der fünfstufigen Skala der Mittelwert bei 3,21, d.h. tendenziell in Richtung „etwas zu wenig“ Praxis. Insbesondere die Gruppen der Personen mit mehrfachen AT bzw. mit fehlender Feinzuordnung des AT vermissen besonders die Praxis (MW 3,6). Während beim AT für einen Ausbil-

dungsabschluss mehr Befragte finden, dass sie im Vergleich zur restlichen AT-Zeit eher zu viel als zu wenig Praxis gehabt hätten (MW 2,90), ist es bei TeilnehmerInnen eines ATs zum Erwerb von Arbeitserfahrung umgekehrt. Von ihnen gaben insgesamt 21% an, dass ihr AT „etwas“ oder sogar „viel zu wenig“ Praxis beinhaltet hätte (MW 3,21).

60% der AT- und 51% der AE-TeilnehmerInnen konnten sowohl persönliche als auch fachliche Aspekte von ihrer Tätigkeit im Betrieb mitnehmen. Bei der kleinen Gruppe der Befragten eines ATs für einen Abschluss lag der Anteil sogar bei 71%. Insgesamt nennen zwischen 13 und 15% der Befragten jeweils das Gefühl, eher Fachliches oder eher Menschliches gelernt zu haben. Hier zeigen sich wenig überraschend vor allem bei AE starke Unterschiede, insofern nur ein verschwindend geringer Anteil der Befragten einer AE zur persönlichen Eignung die Maßnahme als auf Fachliches konzentriert wahrgenommen hat, bei einer AE zur fachlichen Eignung 21%.

Tabelle 4-24: Was wurde bei AE/AT im Betrieb gelernt

		Nur fachliches	Nur menschliches	beides	nichts	k.A.	Anzahl
AE	AE fachlich	21,88	14,06	45,31	18,75	0,00	64
	AE persönlich	4,44	20,00	62,22	13,33	0,00	45
	AE beides	14,29	7,14	57,14	21,43	0,00	28
	keine Angabe	15,38	15,38	30,77	30,77	7,69	13
AE Ergebnis		14,67	14,67	51,33	18,67	0,67	150
AT	AT Abschluss	14,29	9,52	71,43	4,76	0,00	21
	AT AbsolventIn	19,23	11,54	61,54	7,69	0,00	26
	AT Erfahrung	14,81	13,58	59,26	12,35	0,00	81
	AT verschieden*	10,00	10,00	50,00	30,00	0,00	10
	keine Angabe	16,67	16,67	50,00	5,56	11,11	18
AT Ergebnis		15,38	12,82	59,62	10,90	1,28	156
Gesamt		15,03	13,73	55,56	14,71	0,98	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Während von den AT-TeilnehmerInnen nur jede/r 9. Befragte angab, gar nichts gelernt zu haben, würde das jede/r 5. Befragte über seine AE-Teilnahme sagen. Das Gefühl, nichts mitgenommen zu haben, ist dabei relativ häufig bei mehrfacher Maßnahmenbeteiligung vorherrschend, besonders gering hingegen bei einem AT für einen Abschluss sowie bei einem AbsolventInnentraining.

Auffällig ist, dass bei jeder/jedem 4.-5. Befragten die Maßnahme vor ihrem Ende abgebrochen wurde. Verhältnismäßig häufig betraf dies die große Gruppe des AT zum Erwerb von Arbeitserfahrung und dem Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten: Hier beendeten 29% der TeilnehmerInnen ihr AT vorzeitig. Bei den anderen beiden AT-Formen lag der Anteil der Abbrüche demgegenüber bei nur 10-12%.

Tabelle 4-25: Wurde AE/AT vorzeitig beendet?

		Ja	Nein	k.A.	Anzahl
AE	AE fachlich	20,31	79,69	0,00	64
	AE persönlich	24,44	73,33	2,22	45
	AE beides	17,86	82,14	0,00	28
	keine Angabe	38,46	53,85	7,69	13
AE Ergebnis		22,67	76,00	1,33	150
AT	AT Abschluss	9,52	90,48	0,00	21
	AT AbsolventIn	11,54	84,62	3,85	26
	AT Erfahrung	28,40	70,37	1,23	81
	AT verschieden*	30,00	70,00	0,00	10
	keine Angabe	22,22	66,67	11,11	18
AT Ergebnis		22,44	75,00	2,56	156
Gesamt		22,55	75,49	1,96	306

Quelle: AMS-Studie, *öibf* TeilnehmerInnenbefragung 2011, Angaben in Prozent, *=geringe Fallzahl

Im Detail steht ein vorzeitiges Ende der Maßnahme mit mehreren Variablen in einem mittelstarken, hochsignifikanten Zusammenhang. So liegt etwa bei geringer Passung im Sinne einer deutlichen Über-, aber auch Unterforderung der TeilnehmerInnen im Betrieb die Abbruchquote sehr hoch. Aber auch bei Nicht-Übereinstimmung zwischen vereinbarter und tatsächlicher Tätigkeit oder Arbeitszeit verdreifacht sich die Abbruchquote. Dasselbe gilt für Personen, denen zu Beginn der Maßnahme das Ziel nicht oder nur teilweise klar war, auch hier beendete die Hälfte der Befragten die Maßnahme vorzeitig. Daneben kann man feststellen, dass von den 17 Befragten, die auf Initiative des AMS und letztendlich nicht freiwillig an der Maßnahme teilnahmen, 11 Befragte vorzeitig abgebrochen hatten.

In der Hälfte aller Fälle ging der Abbruch dabei von den TeilnehmerInnen selbst aus, und dies am häufigsten bei TeilnehmerInnen eines AT (62%, AE: 42%). Bei knapp einem Drittel lag die vorzeitige Beendigung am Betrieb. „Einvernehmlich“, also von sowohl den TeilnehmerInnen als auch dem Betrieb ausgehend, endete nur bei 15% der Befragten die Maßnahme, hier häufiger bei AE als bei AT.

5 Sicht betroffener RGSen (öibf)

Nachfolgende Erfahrungen wurden von 25 RGSen (8x mittel bzw. wenig sowie 9x viel AE/AT-Erfahrung) geschildert. Dabei sind die gemailten Rückmeldungen oft das Ergebnis einer internen Abstimmung von Leitung sowie AE/AT-erfahrende BeraterInnen. Bei diesen Rückmeldungen kam öfters vor, dass positive und negative Erfahrungen alle Formen der AE bzw. AT betreffen und entsprechend in jeder Kategorie angeführt wurden.

5.1 Positive Erfahrungen im Zusammenhang mit AE/AT

5.1.1 AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung

Eine RGS hat die positiven Erfahrungen für beide Arten von AE anschaulich zusammengefasst. Die restlichen Rückmeldungen sind nach vier thematischen Schwerpunkten geordnet und jeweils als Originalzitate angeführt:

„Idealerweise folgt nach einer AE eine Arbeitsaufnahme in ein vollversichertes Dienstverhältnis (positiv für das AMS, für KundInnen des AMS, Betrieb); AE = Dienstleistungsangebot des AMS für Betriebe; Deckung des Lebensunterhaltes während einer AE ab 16 Wochenstunden; (positiv für KundInnen); Betrieb hat die Möglichkeit sich potenzielle DienstnehmerInnen anzuschauen, ob sie fachlich in der Lage sind, den Anforderungen im Betrieb stand zu halten; KundInnen des AMS können sich nach einer AE besser einschätzen, wo sie eventuell fachliche Defizite aufweisen und können, sollte es zu keiner Arbeitsaufnahme nach einer AE kommen, dem AMS besser mitteilen, welche Weiterbildungskurse benötigt werden, um wieder am aktuellen Stand zu sein“.

Stellt eine gute Chance auf Arbeitsaufnahme für KundInnen dar (9x)

- *„Bietet eine Chance für KundInnen, eigene Fähigkeiten zu beweisen.“*
- *„Gute Einstiegschance für BerufsumsteigerInnen – oder WiedereinsteigerInnen oder MigrantInnen/Migrantinnen“*
- *„Chancen auf Arbeitsaufnahmen im Anschluss sind groß“*
- *„KundenInnen treten in den meisten Fällen danach ein DV beim Dienstgeber an.“*
- *„Arbeitserprobungen werden bei uns als Alternativangebot für die Einstellungsbeihilfe bzw. zu anderen Schulungsangeboten (wenn dies einerseits aus Budget -bzw. andererseits aus Kapazitätsgründen notwendig wird) eingesetzt. Kommt dann zum Einsatz, wenn ein nachfolgendes DV in Aussicht steht.“*
- *„Taugliches Instrument, um die fachliche Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz zu erproben. Ca. 40% der KundInnen werden nach Absolvierung der AE in das Dienstverhältnis übernommen.“*
- *„Die Chance zumindest einen „Fuß“ in einen Betrieb zu bekommen ist dadurch natürlich viel größer. AE verschafft die Möglichkeit, dass sich die KundInnen bewähren können und dem Betrieb sich vom DN ein Bild zu machen.“*
- *„Man konnte in unserer RGS bei einigen Personen mit zertifizierten Qualifikationen und Fertigkeiten, deren Anwendbarkeit fraglich war, weil z.B. diese Qualifikationen schon längere Zeit nicht ausgeübt wurden – durch Einsatz der Arbeitserprobung die Begründung eines konkreten Dienstverhältnisses unterstützen“*
- *„Gute Einstiegsunterstützung für WiedereinsteigerInnen, deren Qualifizierung nicht mehr ganz aktuell ist.“*

Geringes Risiko für Betrieb (5x)

- „Qualifikationen, deren Anwendbarkeit fraglich ist, können erprobt werden, ohne dass dem Betrieb Kosten entstehen.“
- „Ermöglicht Hemmschwellen der Firmen abzubauen.“
- „Im Bereich der fachlichen Eignung kann bei geringen Abweichungen zum Anforderungsprofil durch das Angebot der AE / AT der Toleranzbereich des DG erweitert werden und eine positive Lösung gefunden werden.“
- „Gute Unterstützung der Vermittlung (Passgenauigkeit) für Arbeitnehmer und Arbeitgeber (1Fall)“
- „Innerhalb von/bis zu 4 Wochen ist eine fachliche Eignung gut feststellbar; Hilfestellung für einen weiteren Betreuungs- bzw. Ausbildungsplan auf fachlicher Ebene.“

Wichtig für Berufseingliederung, speziell für Behinderte (4x)

- „Wichtiges Instrument zur Berufseingliederung (z.B. von Behinderten) in Zusammenarbeit mit Arbeitsassistenten. Alternativangebot zu weniger nachgefragten AMS-Kursen.“
- „Wir setzen die Arbeitserprobung hauptsächlich bei Vorliegen einer Behinderung oder bei gesundheitlichen Einschränkungen ein, um abzuklären, ob die Beschäftigung überhaupt möglich ist oder nicht. Vorrang hat für uns aber immer ein Dienstverhältnis ev. mit Einsatz einer Eingliederungsbeihilfe (bei Bedarf während eines Probemonats mit einem höheren Fördersatz).“
- „Arbeitsuchende mit Behinderung/sonstigen Einschränkungen können auf einem bestimmten Arbeitsplatz getestet werden.“
- „Wichtiges Instrument zur Berufseingliederung für bestimmte Zielgruppen in Zusammenarbeit mit anderen Trägern (z.B. Personen mit Behinderungen - Arbeitsassistenten) ohne damit arbeitsrechtliche Verbindungen einzugehen.“

Diese Art von AE kommt nur selten¹⁰ zum Einsatz (9x)

- „kaum Erfahrungen, da der Großteil der Arbeitserprobungen mit dem Ziel der persönlichen Eignungsfeststellung vereinbart wird“
- „Bisher nur 1 Fall – Kundin wurde nach der 1 Woche AE in ein unbefristetes DV übernommen“
- „Wenige Fälle, aber positiver Erfolg bei Vermittlungen!“
- „Kommt nur vereinzelt vor. Da nur eine Dauer von 1 Woche vorgesehen ist, gibt es hier nur positive Erfahrungen.“
- „In der RGS gibt es nur Einzelfälle und da haben die Führungskräfte ein positives Feedback gegeben.“
- „Wird nicht angewandt (z.B. weil zu kurz, andere AE im Einsatz)“ 4x

¹⁰ Es wurden bewusst auch einzelne RGSen mit wenig durchgeführten AE/AT-Maßnahmen in die Erhebung miteinbezogen, um Hinweise auf mögliche Hindernisse zu erfahren.

5.1.2 AE mit dem Ziel der persönliche Eignung

Diese Art der AE wird vor allem als wichtiges Instrument für benachteiligte Personengruppen (v.a. Menschen mit Behinderung) eingesetzt, ansonsten werden ähnliche positive Erfahrungen wie bei der AE mit der fachlichen Eignung (z.B. gute Chance auf ein DV bei gleichzeitig geringem Risiko für Betriebe) rückgemeldet.

Stellt eine gute Chance auf Arbeitsaufnahme für KundInnen dar (7x)

- *„Bietet eine Chance für den Kunden / die Kundin, seine Fähigkeiten zu beweisen.“*
- *„Chancen auf Arbeitsaufnahmen im Anschluss sind groß“*
- *„unbürokratische Handhabung, damit ein erster persönlicher „Kontakt“ zwischen AS und Unternehmen hergestellt werden kann“*
- *„Für Jugendliche, deren Vermittlung auf eine Lehrstelle sehr schwierig ist oder mit mehreren Lehrabbrüchen erwirken wir damit oftmals Übernahmen in ein Lehrverhältnis“*
- *„Die Chance zumindest einen „Fuß“ in einen Betrieb zu bekommen ist dadurch natürlich viel größer. Eine AE verschafft die Möglichkeit, dass sich die KundInnen bewähren können und dem Betrieb sich vom DN ein Bild zu machen.“*
- *„Bietet eine Chance für den Kunden / die Kundin, ob er zum Betrieb/Team passt.“*
- *„Die KundenInnen treten in den meisten Fällen danach ein DV beim Dienstgeber an.“*

Geringes Risiko für Betrieb (5x)

- *„keine Kosten für den Dienstgeber, kaum administrativer Aufwand in der Anfangsphase des Kennenlernens, sehr gutes Instrument um Personen mit Benachteiligungen überhaupt in den Arbeitsprozess integrieren zu können und wo die EB noch immer eine zu große Hürde darstellt.“*
- *„Wird von den Dienstgebern gerne angenommen; Kostengünstig und Übernahme in ein Dienstverhältnis nicht zwingend vorgegeben. Die Maßnahme ist für Personen mit Vermittlungseinschränkungen eine gute Chance einen Fuß in die Tür zu bekommen.“*
- *„Unterstützung des Kennenlernens – abtesten ob die „Chemie“ stimmt ohne damit arbeitsrechtliche Verbindungen einzugehen“*
- *„Positiver Anreiz für Dienstgeber – kostenlose Arbeitskraft, erhöht die Chance für ein Dienstverhältnis“*
- *„Arbeitserprobungen werden bei uns als Alternativangebot für die Einstellungsbeihilfe bzw. zu anderen Schulungsangeboten (wenn dies einerseits aus Budget -bzw. andererseits aus Kapazitätsgründen notwendig wird) eingesetzt. Kommt dann zum Einsatz, wenn ein nachfolgendes DV in Aussicht steht.“*

Wichtig für Integration in Arbeitsmarkt, speziell für Behinderte (9x)

- *„Für REHA Personen hilfreich und wertvoll“*
- *„In OÖ werden bis auf weiteres keine Arbeitserprobungen durchgeführt. Ausnahme REHA: im Einzelfall sind Arbeitserprobungen bis zu einer Woche ausschließlich für Behinderte, die durch die Arbeitsassistenten betreut werden, möglich. Führt häufig zur Arbeitsaufnahme!“*
- *„Ein sehr gutes Instrument, um benachteiligte Personengruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. reintegrieren.“*
- *„Gute Unterstützungsmöglichkeit für Langzeitbeschäftigungslose Personen mit sozialer Fehlanpassung...“*
- *„Gleiche Vorgangsweise wie bei der fachlichen Eignung: Wir setzen die AE hauptsächlich bei Vorliegen einer Behinderung oder bei gesundheitlichen Einschränkungen ein, um abzuklären, ob die Beschäftigung überhaupt möglich ist oder nicht. Vorrang hat für“*

uns aber immer ein Dienstverhältnis ev. mit Einsatz einer Eingliederungsbeihilfe (bei Bedarf während eines Probemonats mit einem höheren Fördersatz).“

- *„Insbesondere für die KundInnengruppe mit psychischen Belastungseinschränkungen ist die AE ein taugliches Instrumentarium, die persönliche Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz zu erproben. Ca. 40% werden nach der AE in ein Dienstverhältnis übernommen.“*
- *„Wird sehr sparsam eingesetzt und spezielle f. besonders benachteiligte Personen – bisher 3 Fälle (1 Arbeitsaufnahme, 1 Arbeitszusage, 2 sehr positive Rückmeldungen der Betriebe)“*
- *„vor allem im Bereich der Integration von Behinderten und in Zusammenarbeit mit Arbeitsassistenten und Lebenshilfe können durch AE / AT Kontakte zu DG angebahnt werden und physische und psychische Leistungsgrenzen abgeklärt werden.“*
- *„bei Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen, also am Arbeitsmarkt benachteiligten KundenInnen konnte durch Einsatz der Arbeitserprobung die persönlichen Eignung für ein konkretes Arbeitsverhältnis festgestellt werden“*

sonstige positive Rückmeldungen (6x)

- *„Ebenfalls erfolgreich für Vermittlungsbemühungen!“*
- *„„Ausweich“ für fachliche Eignung (da 4 Wo)“*
- *„Gewöhnung an einen geregelten Arbeitsablauf/Tagesablauf. Hilfestellung für einen weiteren Betreuungs/Ausbildungsplan auf persönlicher Ebene = weitere Kurse oder sonstiger Handlungsbedarf notwendig (welche Kurse im fachlichen Bereich oder Persönlichkeitsbereich).“*
- *„Personen, die zur Selbstüberschätzung neigen, erkennen die eigenen Grenzen*
- *„hauptsächlich – ja“*
- *„Ja, positiv generell“*

5.1.3 AT mit dem Ziel Erwerb von Berufspraxis („AbsolventInnen-Training“)

Das Ziel des Praxiserwerbes wird als wirksamer und wichtiger Weg gesehen, um einen Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern, v.a. für Ausbildungen mit wenig Praxisanteil.

Praxiserwerb im Rahmen des AT erleichtert Berufseinstieg (14x)

- *„Wichtiges Instrument zur Erleichterung des Berufseinstieges“*
- *„Sehr wirksam für AkademikerInnen nach Studium“*
- *„Gute Möglichkeit für BerufseinsteigerInnen, das bestehende Defizit an praktischer Erfahrung auszugleichen.“*
- *„grundsätzlich positiv, vor allem im AkademikerInnenbereich, auch bei AbgängerInnen bestimmter berufsbildender Schulen, deren AbgängerInnen kaum Stellen vorfinden und sich neu orientieren müssen.“*
- *„Sehr gute Chancen für Schulabgängern und AbsolventInnen von Höheren Schulen sich erforderliche Berufserfahrung anzueignen.“*
- *„Ja, Praxiserwerb wird ermöglicht, Chancen auf Arbeitsaufnahme größer“*
- *„Dieses Arbeitstraining ist eine gute Möglichkeit um Berufspraxis zu erwerben. Daraus ergeben sich sehr oft Dienstverhältnisse. SchulabsolventInnen haben so die Möglichkeit eine Deckung des Lebensunterhaltes zu bekommen.“*
- *„Viele haben dadurch zumindest die Möglichkeit Praxis in ihrem erlernten Bereich zu erleben und zu erlangen.“*
- *„Vor allem bei längeren Ausbildungen mit wenig Praxisanteil sehr hilfreiche Maßnahme!*
- *„Absolventen/Innentraining ohne einschlägige Berufserfahrung, z.B. Akademiker/Innentraining – wird, wenn aus budgetären Gründen überhaupt angewandt – für 1 bis 2 Wochen gewährt und führt dann meist zu konkreten Dienstverhältnissen*
- *„in der Steiermark muss für diese Zielgruppe ein konkretes Dienstverhältnis in Aussicht stehen. Normalerweise folgt nach einem AT eine Arbeitsaufnahme in ein vollversichertes Dienstverhältnis; (positiv für das AMS, für KundInnen des AMS, Betrieb); für Betriebe sind Personen mit einer formal hohen Ausbildung ohne Berufspraxis nahezu uninteressant. Durch ein AT bekommen KundInnen die Möglichkeit ihr theoretisches Wissen in die Praxis umzusetzen.“*
- *„Einstieg ins Berufsleben wird für KundIn erleichtert (weniger Druck, da Einarbeitungszeit vom AMS übernommen wird). Speziell für AkademikerInnen und MaturantInnen zum Praxiserwerb sinnvoll. Positiv für Zielerreichung“*
- *„Für Berufseinsteiger durchaus sinnvoll. In diesem Fall jedoch schon zur Routine geworden. AMS ist nur mehr „Antrag – Bewilliger“.“*
- *„Die Praktika für die Pflegestiftung und der Praxiserwerb für AbsolventInnen sind seitens des AMS eine gute Möglichkeit für die Integration in den Arbeitsmarkt.“*

Berichte über konkrete Erfolge (3x)

- *„bisher wurden alle TN (3 Personen) in ein DV übernommen – durchwegs positive Rückmeldungen von beiden Seiten (TN und Betrieb)“*
- *„Ein Kunde mit Lehrabschluss als Autoelektriker konnte nach 22 Jahren Abwesenheit vom Lehrberuf als KFZ-Elektriker wieder beruflich integriert werden.“*
- *„Im Zeitraum vom 01.01.2010 bis 09.12.2010 wurde das Arbeitstraining in über 90% der Fälle für ein Praktikum im Pflegebereich als Voraussetzung für das Aufnahmeverfahren eingesetzt. Grundsätzlich ist das AT ein taugliches Instrument, um Arbeitsrealität kennenzulernen.“*

sonstige positive Rückmeldungen (7x)

- *„Insgesamt eher positive Erfahrungen“*
- *„Lt. Rückmeldung der Führungskräfte überwiegend positive Erfahrungen.“*
- *„Wird sehr gerne genutzt. Speziell nach akademischen Ausbildungen“*
- *„Kennenlernphase, um etwaigen Vorbehalten beiderseits zu begegnen“*
- *„Gewöhnung an den geregelten Tagesablauf/Betriebsstruktur/ Arbeitsablauf. Möglichkeit zur Findung des „richtigen“ Arbeitsbereiches. Praxiserwerb und ev. Übernahme bei Eignung. Leichter Einstieg in einem anderen Unternehmen.“*
- *„Betriebe bemühen sich, den TeilnehmerInnen etwas beizubringen; motivierte und geeignete Arbeitsuchende werden häufig in ein Dienstverhältnis übernommen.“*
- *„Vorteil ist, dass das Arbeitstraining bei Bedarf bis zu 3 Monaten verlängert werden kann und dass – im Sinne von „Early intervention“ jederzeit – zeitunabhängig von ev. Kursterminen – die Maßnahme gestartet werden kann.“*

Diese Art von AT kommt nur selten zum Einsatz (4x)

- *„Aufgrund des Programms „Start-Job“ der OÖ Landesregierung werden diese Arbeitstrainings im Bereich des AMS OÖ nicht durchgeführt.“*
- *„Wird in OÖ nicht angewandt – Start Job Land“*
- *„Setzen wir eher selten ein. Vorrang hat ein Dienstverhältnis!“*
- *„Kaum Verwendung“*

5.1.4 AT für Erwerb von prakt. Erfahrungen für Ausbildungsabschluss

Das Ziel des Praxiserwerbes für einen Ausbildungsabschluss wird ebenfalls als wirksamer und wichtiger Weg gesehen, um einen Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Sowohl für den Lehrabschluss, als auch im Rahmen von Pflegestiftungen wird diese Art von AT eingesetzt.

Praxisnachweis im Bereich Reha, Pflegestiftung (6x)

- „Insbesondere zur Abklärung vor Beginn von PflegehelferInnenausbildung gibt es sehr gute Erfahrungen, da die KundInnen ein besseres Bild von diesem Beruf bzw. Berufen im Pflege- und Sozialbereich erhalten. Die Vorstellungen der KundInnen über die Berufsbilder decken sich sehr oft nicht mit der Realität im Berufsalltag.“
- „Alle Vor-Praktikas für die Pflegestiftung wurden über diese Form von Arbeitstraining abgewickelt. Einerseits gut, da somit allen InteressentInnen die Möglichkeit geboten wurde, die Praktikumsstunden zu absolvieren“
- „Setzen wir hauptsächlich im Vorfeld einer geplanten Ausbildung im Rahmen der Pflegestiftung ein, wo die Kunden Praxisstunden vorweisen müssen.“
- „Wird insbesondere im Bereich der beruflichen Reha eingesetzt, sehr gut von Unternehmen angenommen und hat eine hohe Vermittlungseffizienz“
- „Im Zeitraum vom.01.2010 bis 12.2010 wurde das AT in über 90% der Fälle für ein Praktikum im Pflegebereich als Voraussetzung für das Aufnahmeverfahren eingesetzt.“
- „Die Praktika für die Pflegestiftung und der Praxiserwerb für AbsolventInnen sind seitens des AMS eine gute Möglichkeit für die Integration in den Arbeitsmarkt.“

Praxisnachweis im Zuge der LAP (5x)

- „kommt in RGS xxx kaum vor – vereinzelt, wenn es z.B. darum geht, dass der/die Kunde/In (mit Vorlehre) noch Praxis für den LAP benötigt.“
- „Gute Unterstützungsmöglichkeit für Personen die den externen Lehrabschluss anstreben, jedoch keinen Platz im Lehrabschlusskurs bekommen haben.“
- „Bringt Lehrabbrechern, die ihre Lehrzeit fast beendet haben und sich auf eine noch fehlende Lehrabschlussprüfung vorbereiten müssen, entsprechende Vorteile.“
- „Für LehrabbrecherInnen kurz vor Lehrabschluss ein tolles Angebot, um die praktischen Arbeiten nochmals zu üben“
- „Sollten Kunden/Innen einen praktischen Wissenserwerb benötigen, um z.B. eine Lehrabschlussprüfung zu schaffen – bietet das AMS anstatt eines Arbeitstrainings meist die Möglichkeit an, im Burgenländischen Umschulungszentrum Neutal bis zu 8 Wochen Prüfungsvorbereitung auf die LAP zu konsumieren“

Generellere positive Rückmeldungen bzgl. Praxiserwerb (5x)

- „Viele haben dadurch zumindest die Möglichkeit Praxis in ihrem erlernten Bereich zu erleben und zu erlangen.“
- „Sehr dienlich für Personen, welche noch zB ein Praktikum für den Ausbildungsabschluss benötigen.“
- „wenn Personen einen Abschluss aufweisen, ist es leichter einen entsprechenden Arbeitsplatz für AMS-KundInnen zu bekommen. Ein Abschluss erleichtert die Vermittlung für AMS-BeraterInnen enorm; Lt. KundInnenrückmeldungen wird man als Fachkraft eher in einem Unternehmen behalten, als als Hilfskraft. Ausbildungsabschluss ist eine längerfristige Investition für alle Beteiligten“
- „Berufseinstieg wird ermöglicht. Wenn keine Übernahme, Stärkung des Selbstvertrauens und Weiterempfehlung.“
- „Leichter Ausbildungsabschluss durch zusätzliche Praxis.“

sonstige positive Rückmeldungen (6x)

- „Passt gut so“
- „sehr hilfreich!“
- „sehr positive Erfahrungen vor allem in Fällen, wo AQUA-Maßnahmen oder Stiftungen nicht möglich sind.“
- „Abschluss wird ermöglicht“
- „absolut taugliches Mittel. Wird bei Berufen mit kaum vorhandenen Stellen als große Unterstützung empfunden.“
- „Eine Kundin ohne Ausbildung konnte nach AT im Pflegebereich bereits ein DV begründen (DG als Ausbildungspartner)“

Diese Art von AT kommt nur selten zum Einsatz (6x)

- „Nur wenige Fälle, für diese aber durchaus sinnvoll.“
- „Diese Form des AT ist in der Praxis kaum relevant.“
- „Keine Erfahrungen mit dieser Maßnahme“
- „bisher 2 Fälle (1 lfd. mit Einstellzusage beim Praktikumsbetrieb)“
- „kaum angewandt (nur im REHA Bereich), Keine Kosten für Dienstgeber, Bereitschaft für Ausbildung wird größer, sonst AQUA oder IMP“
- „Lt. Rücksprache mit den Führungskräften kommt dies bei uns nur sehr vereinzelt vor aber dann gibt es positive Erfahrungen.“

5.1.5 AT mit dem Ziel Erwerb von Arbeitserfahrung, Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten

Durch den strukturierten Tagesablauf und Praxiserwerb werden die TeilnehmerInnen dieser Form des AT wieder näher an den Arbeitsmarkt herangeführt, v.a. bei psychischen Problemen oder gering qualifizierten Personen.

Wichtig für Integration von Benachteiligten in den Arbeitsmarkt (10x)

- „Besonders wichtiges Angebot für Menschen für besondere Eingliederungsproblematik – sehr gute Ergebnisse speziell in der beruflichen Rehabilitation“
- „Dieses Instrument ist eines der wichtigsten für arbeitsmarktferne Personen und vor allem auch in der beruflichen REHA ein sehr zielführendes.“
- „Sehr wichtig um benachteiligte Personen wieder zu integrieren“
- „Besonders positive Auswirkungen bei minder qualifizierten Personen und Jugendlichen ohne Praxis.“
- „AT und AE sind gerade für Personen mit Vermittlungseinschränkungen sowohl beim erstmaligen Eintritt ins Berufsleben als auch bei Wiedereinstieg wichtiges Instrument.“
- „Möglichkeit für besonders schwierige Personengruppen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zur schaffen, Abstimmung von Arbeitsleistungen“
- „In diesem Bereich sind die meisten Fälle (von den insgesamt 139 in diesem Jahr bisher) anzutreffen. Arbeitstraining kommt sehr oft in Folge eines Kursbesuches zustande bzw. ist Folge einer Teamberatung mit der Arbeitsassistentin oder dem ÖZIV (bei Behinderten). Im Sinne der Richtlinie handelt es sich um Personen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen bzw. um Wiedereinsteigerinnen.“
- „fast alle TN wurde in ein DV übernommen, sehr gutes Instrument um benachteiligte Personen in den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren“
- „Die Praktika für die Pflegestiftung und der Praxiserwerb für AbsolventInnen sind seitens des AMS eine gute Möglichkeit für die Integration in den Arbeitsmarkt.“
- „Sehr hilfreich um Personen mit gewissen Vermittlungshemmnissen wieder an den Arbeitsmarkt heranzuführen.“

Geringes Risiko für Betrieb (8x)

- „Weniger Druck auf KundIn, da nicht unmittelbar Kosten-/Nutzenrechnung schlagend wird. Dienstgeber werden oft positiv überrascht, welche zusätzlichen Fertigkeiten vorhanden sind bzw. dass Vorurteile ungerechtfertigt waren.“
- Wird von Unternehmen sehr gut angenommen – Begründung „Unverbindlichkeit“ eröffnet Möglichkeiten auch für Personen mit erheblichen Defiziten“
- „Erleichtert die Integration besonderer Personengruppen da der DG ein persönliches Bild über die Leistungsfähigkeit der Person erhält und dies somit oft auch eine sofortige Arbeitsaufnahme zur Folge hat.“
- „Türöffner zu einer Beschäftigung, die sonst nicht zustande käme.“
- „Dient mitunter als Türöffner zu Betrieben“
- „Ein Kunde konnte nach AT im Produktionsbereich in ein DV übernommen werden.“
- „gute Unterstützung – Dienstverhältnisse kommen oft zustande!“
- „Praxiserwerb und Chance einer AA.“

Stärkung der individuellen Fähigkeiten (3x)

- „Gute Möglichkeit um Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen zu unterstützen, die Belastbarkeit zu steigern, die Arbeitshaltung zu verbessern, und schlussendlich einen passenden Arbeitsplatz zu erlangen. Eine sehr gute Kooperation mit der Arbeitsassistentin ist vorhanden. Die Dauer von max. 12 Wochen ist gut, um individuell auf die Bedürfnisse der KundInnen eingehen zu können.“
- „strukturierter Tagesablauf für AMS-KundInnen – gerade bei Personen mit psychischen Problemen ideal“
- „Arbeitsuchende mit geringer Qualifikation und langer Arbeitslosigkeit können am Vermittlungshilfekurs (82% aller AT-TN der RGS) teilnehmen; sie profitieren durch das Erkennen der eigenen Stärken/Schwächen, müssen sich an einen geregelten Arbeitsablauf, Tagesrhythmus gewöhnen; regelmäßige Praktika ermöglichen immer wieder Beschäftigungsaufnahmen im Non Profit-Bereich und am 1. Arbeitsmarkt“

sonstige positive Rückmeldungen (5x)

- „Gut, da flexibel für Problemgruppen einsetzbar, wird gut angenommen.“
- „Individuelle Einsetzbarkeit für die Zielerreichung hilfreich (VMD und Ü-Verhinderung). Ab 2011 für GBP-Eintritte vorgeschaltet zur Kostenreduktion
- „Wichtig zur Unterstützung beruflicher Integration in den Arbeitsmarkt. Von den Dienstgebern genauso wie die AE gerne angenommen. Ein Training von drei Monaten ist allerdings für die Arbeitnehmer finanziell oft problematisch.“
- „Arbeitstraining für Personen mit psychischen Einschränkungen wird in der RGS meist an Rehabilitationseinrichtungen (wie z.B: das BBRZ Wien oder Kapfenberg) übertragen; Die Maßnahme kommt nur zustande, wenn ein 2.Kostenträger für die REHA - Maßnahme geworben werden kann. Die gelieferten Berichte über die absolvierten Kurse durch die Schulungseinrichtungen sind weitgehend hilfreich für die weitere Betreuung der Klienten/Innen durch das AMS“
- „Im Zeitraum vom 01.01.2010 bis 09.12.2010 wurde das Arbeitstraining in über 90% der Fälle für ein Praktikum im Pflegebereich als Voraussetzung für das Aufnahmeverfahren eingesetzt.“

5.2 Negative Erfahrungen im Zusammenhang mit AE/AT

5.2.1 AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung

Zehn der 25 RGS nennen keine negativen Erfahrungen bei der AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung. Als negativ wird die kurze Dauer erlebt, aber auch teilweise negative Erfahrungen mit Betrieben, wobei *„der selektive Einsatz der Förderung negative Effekte verhindert“* bzw. *„durch die klaren internen Vorgaben in Bezug auf die Vergabe und den Einsatz einer Arbeitserprobung konnten negative Erfahrungen oder Missbrauch der Fördermaßnahme weitgehend verhindert werden“*

Zu kurze Dauer (7x)

- *„Zu kurz (1 Wo) daher nicht oft anwendbar, großer Aufwand für kurze Dauer, kaum Arbeitsaufnahmen“*
- *„Aufgrund der max. Dauer von 1 Woche ist für Unternehmen der Aufwand größer als der Nutzen“*
- *„Dauer von 1 Woche oft zu kurz, um die fachliche Eignung abzuklären“*
- *„Leider ist 1 Woche meist zu kurz. Weiters schwierig zu vereinbaren, da es denn Dienstgebern zu verbindlich ist.“*
- *„Wird nicht angewandt – zu kurz“*
- *„Für MigrantInnen und WiedereinsteigerInnen meist 1 Woche nicht ausreichend.“*
- *„Die Maßnahme ist lt. Richtlinie zeitlich auf eine Woche begrenzt. Betriebe wollen aber, wenn möglich, eine längere Variante der Förderung in Anspruch nehmen. Aus diesem Grund kommen Arbeitserprobungen relativ wenig zum Einsatz (bisher im Jahr 2010 insgesamt nur 37 Fälle, das sind knapp 25 % der AT-Fälle)“*

Betriebe könnten teilweise Förderungen ausnützen (7x)

- *„Teilweise wird die Förderung von den Betrieben ausgenützt (kostenlose Arbeitskraft). Versicherungsschutz ist nicht ausreichend (z.B. wenn durch den/die Kunden/in ein Schaden entsteht)“*
- *„„Praktikumstum“ einiger weniger Betriebe.“*
- *„Manche Unternehmen nützen diese Maßnahme aus um eine „Gratis Arbeitskraft“ zu bekommen.“*
- *„Teilweise wird die Förderung von den Betrieben ausgenützt (kostenlose Arbeitskraft).“*
- *„Die AE wird – insbesondere in den Sommermonaten (Urlaubszeit) für Urlaubsvertretungen – fallweise „missbräuchlich“ von den Unternehmen verwendet. Die Dienstverhältnisse im Anschluss an eine AE sind insgesamt wenig nachhaltig.“*
- *„Birgt die Gefahr, dass Firmen darin nur eine gratis Arbeitskraft sehen und an einer Fixanstellung nicht interessiert sind.“*
- *„2009 wurde eine DN über die Weihnachtszeit offensichtlich als billige Aushilfe eingesetzt!“*

sonstiges (2x)

- *„Gefahr, dass Betriebe AE als Standard-Einstieg wünschen. Verwaltungsaufwand groß (5 Seiten für 1 Woche AE im 4-Augen-Prinzip)“*
- *„Gefahr der „Überbeanspruchung“ durch immer die gleichen Betriebe.“*

5.2.2 AE mit dem Ziel der persönliche Eignung

11 der 25 RGSen haben keine negativen Erfahrungen genannt. Gibt es Kritikpunkte, betreffen sie (wie bei der AE für die fachliche Eignung) die Möglichkeit von Mitnahmeeffekten bei Betrieben sowie die Dauer. Zudem werden vereinzelt auch unklare Definitionen und eingeschränkter Versicherungsschutz genannt.

Betriebe könnten teilweise Förderungen ausnützen (6x)

- *„Vereinzelt Dienstgeber die in Aussicht stehende Übernahme nur bestätigen, um eine kostenlose Aushilfskraft zu beschäftigen. Kunde erhält nur Auszahlung in Höhe des Leistungsanspruches“*
- *„Teilweise wird die Förderung von den Betrieben ausgenützt (kostenlose Arbeitskraft).“*
- *„Die AE wird – insbesondere in den Sommermonaten (Urlaubszeit) für Urlaubsvertretungen – fallweise „missbräuchlich“ von den Unternehmen verwendet. Die Dienstverhältnisse im Anschluss an eine AE sind insgesamt wenig nachhaltig.“*
- *„Durch die klaren internen Vorgaben in Bezug auf die Vergabe und den Einsatz einer Arbeitserprobung konnten negative Erfahrungen oder Missbrauch der Fördermaßnahme weitgehend verhindert werden“*
- *„Birgt die Gefahr, dass Firmen darin nur eine gratis Arbeitskraft sehen und an einer Fixanstellung nicht interessiert sind.“*
- *„Teilweise wird die Förderung von den Betrieben ausgenützt (kostenlose Arbeitskraft).“*

Zu kurze Dauer (4x)

- *„Noch immer zu kurz bei einigen Fällen, großer Aufwand“*
- *„bei gesundheitlichen und sozialen Einschränkungen sind 4 Wochen oft zu kurz. Besonders bei psychischen Erkrankungen.“*
- *„Förderzeitraum oft zu kurz – Personengruppe muss genau definiert werden – überwiegend für Personen mit erheblichen Defiziten!“*
- *„Betriebe wollen, wenn möglich, eine längere Variante der Förderung in Anspruch nehmen. Aus diesem Grund kommen Arbeitserprobungen relativ wenig zum Einsatz (bisher im Jahr 2010 insgesamt nur 37 Fälle, das sind knapp 25 % der AT-Fälle)“*

Unzureichender Versicherungsschutz (2x)

- *„Dienstnehmer erhalten nur DLU, kein Dienstverhältnis, keine Vollversicherung. Für Arbeitssuchende kein Anreiz“*
- *„Versicherungsschutz ist nicht ausreichend (zB wenn durch den/die Kunden/in ein Schaden entsteht)“*

Unklare Definition (2x)

- *„Die Zielgruppe ist sehr schwammig formuliert („besondere Eingliederungsprobleme“). Dies führt dazu, dass hier wienweit unterschiedlich vorgegangen wird. Auch beim Förderzeitraum („bis zu 12 Wochen“) wird wienweit sicherlich unterschiedlich entschieden.“*
- *„Die Zielgruppe ist „sehr groß“ definiert – Personen mit besonderen Eingliederungsproblem sind ca. 80 % bei der RGS Jugendliche. Die Interpretationen sind an den Wiener RGS'en sehr unterschiedlich. Für Betriebe ist es nicht ganz nachvollziehbar, warum in einem Bezirk die Förderdauer ein Monat und im anderen drei Monate beträgt.“*

sonstiges (5x)

- *„Eingliederungsbeihilfe wird von den Unternehmen vorgezogen.“*
- *„Mitunter zu hohe Erwartungshaltung und daraus resultierende Überforderung.“*

- *„Gefahr, dass Betriebe AE als Standard-Einstieg wünschen, Verwaltungsaufwand groß (5 Seiten für 1 Woche AE im 4-Augen-Prinzip)“*
- *„Für die Zielgruppe, für welche die AE gedacht ist, ist es schwierig einen Dienstgeber zu finden, der ihnen die Möglichkeit gibt eine AE zu absolvieren.“*
- *„Gefahr der „Überbeanspruchung“ durch immer die gleichen Betriebe und / oder Überforderung durch zu hohe Erwartungshaltung“*

5.2.3 AT mit dem Ziel Erwerb von Berufspraxis („AbsolventInnen-Training“)

13 der 25 RGSen haben keine negative Erfahrung genannt. Neben der Personalpolitik der Betriebe wird in Einzelfällen von unklaren Definitionen und zu kurzer Dauer für spezielle Zielgruppen berichtet.

Betriebe könnten teilweise Förderungen ausnützen (5x)

- *„In Einzelfällen keine ausbildungsadäquate Tätigkeit.“*
- *„Ausnutzen als Gratisarbeitskraft.“*
- *„in bestimmten Branchen Gefahr der Ausnutzung. Z. B. bei den Tierärzten. Obwohl im Grunde keine Anschlussbeschäftigung geboten wird, würden immer wieder neue Trainingsfälle aufgenommen. Hier hat die RGS selbst den Missbrauch unterbunden, indem bei bestimmten Betrieben/Einrichtungen keine Förderfälle mehr genehmigt werden.“*
- *„Durch die klaren internen Vorgaben in Bezug auf die Vergabe und den Einsatz einer Arbeitserprobung konnten negative Erfahrungen oder Missbrauch der Fördermaßnahme weitgehend verhindert werden“*
- *„Manche Betriebe (insbes. öffentliche Stellen) wollen die Maßnahme zur Abdeckung von Personallücken / von Arbeitsspitzen nützen*

Übernahme nicht immer gegeben (2x)

- *„In der Praxis zeigt sich zunehmend das Problem, dass Unternehmen immer weniger bereit sind, „Trainees“ nach einer abgeschlossenen Ausbildung im Rahmen einer AT aufzunehmen.“*
- *„Nur ganz selten kommt es nach dem Arbeitstraining zur Arbeitsaufnahme im Trainingsbetrieb.“*

Unklare Definition (2x)

- *„Unklare Definition was eine Ausbildung ist. Zählen z.B. Ausbildungen im Zuge von BAG 30 („Überbetriebliche Ausbildungen“) od. -) Lehrausbildungen in Betrieben ohne Praxis nach LAP auch dazu ?? „Dauer bis zu 12 Wochen...“ wird wienweit sicherlich unterschiedlich interpretiert.“*
- *„Unklar ist, wie die Definition für Ausbildung ist. Für die RGS Jugendliche ist es ganz klar, dass eine Ausbildung auch eine abgeschlossene Lehre – mit LAP ist. Diese Jugendlichen haben zwar eine „praktische“ Ausbildung gemacht, für viele Betriebe bedeutet das aber nicht, dass sie Praxis haben. D.h. wir haben viele Jugendliche mit einer positiven Lehrabschlussprüfung, die aber trotzdem keinen Arbeitsplatz finden, weil ihnen die Praxis fehlt. Daher ist es für uns sehr wichtig, dass auch dieser Zielgruppe ein Arbeitstraining angeboten werden kann. Auch Jugendliche die eine überbetriebliche Ausbildung (§ 30b BAG) abgeschlossen haben, ein Arbeitstraining erhalten können.“*

Dauer (2x)

- *„Für AbsolventInnen aus AMS Maßnahmen (FAI) ist ein Monat zu wenig.“*
- *„Führt zu selten zu DVs. Weiters sind 12 Wochen nicht ausreichend. Für Personen ohne Berufserfahrung wäre eine längere Dauer empfehlenswert.“*

sonstiges (3x)

- *„Weckt manchmal Erwartungen die nicht erfüllt werden“*
- *„Formalitäten schrecken manchmal DG ab“*
- *„Prüfung der ausbildungsadäquate Tätigkeit schwierig“*

5.2.4 AT für Erwerb von prakt. Erfahrungen für Ausbildungsabschluss

20 der 25 RGSen haben hier keine negativen Erfahrungen genannt, da „*Missbrauch von der RGS unterbunden werden kann*“.

- „großer Aufwand für alle“
- „*Arbeitstraining soll „den Erwerb von praktischen Erfahrungen für AusbildungsABSCHLUSS“ beinhalten, und nicht die VOR-Praktikumsstunden, welche VOR AusbildungsBEGINN zu absolvieren sind*“
- „*Zeitliche Befristung mit 24 Monate ist im Einzelfall manchmal zu kurz*“
- „*In der Praxis zeigt sich zunehmend das Problem, dass Unternehmen immer weniger bereit sind, „Trainees“ nach einer abgeschlossenen Ausbildung im Rahmen einer AT aufzunehmen.*“

5.2.5 AT mit dem Ziel Erwerb von Arbeitserfahrung, Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten

Auch hier gibt es nur vereinzelt negative Erfahrungen, 19 der 25 RGSen nennen keine entsprechenden Erkenntnisse.

- „*Weckt manchmal Erwartungen die nicht erfüllt werden*“
- „*Die Fördermöglichkeit verleitet Dienstgeber manchmal in unangebrachten Fällen zur Einforderung dieser Fördervariante dabei entsteht unangenehmer Erklärungsaufwand im Ablehnungsfall.*“
- „*In der Praxis zeigt sich zunehmend das Problem, dass Unternehmen immer weniger bereit sind, „Trainees“ nach einer abgeschlossenen Ausbildung im Rahmen einer AT aufzunehmen.*“
- „*Gefahr, dass ein Betrieb dies auch nur ausnutzt.*“
- „*Sowohl Zielgruppe „schwammig definiert“ als auch Förderzeitraum – daher Wienweit eine unterschiedliche Vorgangsweise.*“
- „*Beschäftigungsfeld eher eingeschränkt*“
- „*Wenig finanzieller Anreiz für KundInnen*“

5.3 Verbesserungsvorschläge im Zusammenhang mit AE/AT

5.3.1 AE mit dem Ziel der fachlichen Eignung

Von den 15 RGSen, welche Vorschläge unterbreiteten, sind primär Hinweise auf eine Verlängerung der Maßnahme eingetroffen. Aber auch eine Feedbackschleife mit Betrieben sowie eine Kostenbeteiligung wurde angedacht.

Dauer (9x)

- „Verlängerung auf vier Wochen, weniger Formalitäten“
- „2 bis 4 Wochen wären sinnvoll“
- „Verlängerungsmöglichkeit bis 4 Wochen;
- „Möglichkeit der Verlängerung der Dauer auf 2 Wochen“
- „mehr Spielraum in der Dauer von AE“
- „Zeitraum auf max. 4 Wochen beschränken, eine Unterscheidung bzw. Untergliederung zw. Fachlicher und Persönlicher Eignung nicht erforderlich“
- „Eventuell die Dauer etwas verlängern.“
- „ist zu kurz“
- „Flexibler in der Dauer“

Finanzielles (2x)

- „Kostenbeteiligung durch Praktikumsbetriebe – Höhe abhängig von geplanter Dauer“
- „Finanzielle Beteiligung der Praktikumsbetriebe (vgl. Arbeitsplatznahe Qualifizierung € 100 mtl. als Taschengeld).“

Abwicklung, Evaluierung, Formulare (5x)

- „Klare Kommunikation ist notwendig (Betrieb, KundIn, SFU-MAIn, SFA-MAIn)“
- „Formulare sind umständlich und aufwändig – Vereinfachung wäre wünschenswert!“
- „Anschließende Evaluierung – In Betrieben, die nie eine Person nach erfolgter Arbeitserprobung einstellen, sollte mehr keine Arbeitserprobung durchgeführt werden.“
- „Nach der Arbeiterprobung gibt es seitens des DG keinen Feedback-Bogen, was aber durchaus sinnvoll wäre für die weitere Betreuung der betroffenen KundInnen.“
- „zentral aufgelegte Vordrucke, was Anwesenheitsnachweise / Frequenzlisten, Firmenbestätigungen etc...“

sonstiges (2x)

- Keine vorangehende Bedingung zur Möglichkeit der Arbeitserprobung – für alle beim AMS gemeldeten Personen zugänglich machen. (Derzeit: vorangehende Vermittlung muss ergebnislos gewesen sein, weiters muss vorangehende Versuch ergebnislos gewesen sein, beim Betrieb mit einer Eingliederungsbeihilfe oder Ausbildungsbeihilfe die Beschäftigung anzubieten)“
- „AE und AT zusammenführen und auch 5 Wochen zulassen, da es dann im Einzelfall auch die Zielerreichung unterstützt.“

5.3.2 AE mit dem Ziel der persönliche Eignung

Neun der 25 RGSen nannten keine Verbesserungsvorschläge. Die genannten Anregungen der restlichen RGSen sind teilweise ident wie für die andere AE-Art und behandeln die Dauer, Abwicklung und finanzielle Aspekte, sowie den Wunsch nach klarer Definitionen der Zielgruppe.

Dauer (7x)

- „mehr Spielraum in der Dauer von AE“
- „Verlängerung (auf 8 Wochen), weniger Formalitäten“
- „Mehr Flexibilität im Förderzeitraum“
- „Produktblatt ist optimierbar, Unternehmen leiten vom Wortlaut eine weitere Beschäftigungsverpflichtung ab.“
- „Möglichkeit der Verlängerung auf max. 8 Wochen sollte im Ermessen der BeraterInnen liegen. Für den Dienstgeber sollte kein administrativer Aufwand entstehen. Dies führt bei manchen Arbeitgebern zu Abwehrhaltungen und erschwert den Einstieg.“
- „Zeitraum auf max. 4 Wochen beschränken, eine Unterscheidung bzw. Untergliederung zw. Fachlicher und Persönlicher Eignung nicht erforderlich“
- „AE und AT zusammenführen und auch 5 Wochen zulassen, da es dann im Einzelfall auch die Zielerreichung unterstützt.“

Abwicklung, Evaluierung, Formulare (4x)

- „Nach der Arbeiterprobung gibt es seitens des DG keinen Feedback-Bogen, was aber durchaus sinnvoll wäre für die weitere Betreuung der betroffenen KundInnen.“
- „Anschließende Evaluierung – In Betrieben, die nie eine Person nach erfolgter Arbeitserprobung einstellen, sollte mehr keine Arbeitserprobung durchgeführt werden.“
- „Formulare sind umständlich und aufwändig – Vereinfachung wäre wünschenswert!“
- „zentral aufgelegte Vordrucke, was Anwesenheitsnachweise / Frequenzlisten, Firmenbestätigungen etc... für die Arbeitserprobung betrifft“

Finanzielles (3x)

- „finanzieller Anreiz - je nach DLU Höhe ev. Bon“
- „Finanzielle Beteiligung der Praktikumsbetriebe (vgl. Arbeitsplatznahe Qualifizierung € 100,00 mtl. als Taschengeld).“
- „Kostenbeteiligung durch Praktikumsbetriebe – Höhe abhängig von geplanter Dauer“

Klare Definitionen (3x)

- „Die Zielgruppe ein klein weniger klarer definieren.“
- „Klare Kommunikation ist notwendig (Betrieb, KundIn, SFU-MAIn, SFA-MAIn)“
- „Eingrenzung der Zielgruppe auf klar definiert Personen“

Ausweitung der Zielgruppe(n) und Zugangsvoraussetzungen (2x)

- „Keine vorangehende Bedingung (Vermittlung und Anbieten der Eingliederungsbeihilfe) zur Möglichkeit der Arbeitserprobung – Nicht nur für Langzeitbeschäftigungslose Personen. Auch für Personen mit sozialer Fehlanpassung die noch nicht sehr lange in Vorwerkung sind. Finanziellen Anreiz für Kundinnen und Kunden erhöhen“
- „Ausweitung auf Kunden mit besonderen Problemlagen“

sonstiges (2x)

- „Vielleicht einen Pool mit Dienstgebern aufbauen, aus welchem die Kunden/Innen sich potenzielle Dienstgeber suchen können.“

5.3.3 AT mit dem Ziel Erwerb von Berufspraxis („AbsolventInnen-Training“)

Keine Verbesserungsvorschläge nannten 13 RGSen, ansonsten konnten die bereits bei den Vorschlägen zur AE gebildeten Kategorien bestätigt werden.

Dauer (5x)

- „Z.B: bei Ausbildungen bis zu 6 Monaten ist ein AT von 4 Wochen vorgesehen. Bei Ausbildungen bis zu 12 Wochen ist ein AT von 8 Wochen vorgesehen. Bei Ausbildungen ab 12 Wochen ist AT für 12 Wochen vorgesehen“
- „Eventuell eine längere Dauer des AT.“
- „mehr Spielraum in der Dauer von AT (max. 1 Monat) gerade bei AbsolventInnen aus AMS Qualifizierungsmaßnahmen“
- „AE und AT zusammenführen und auch 5 Wochen zulassen, da es dann im Einzelfall auch die Zielerreichung unterstützt.“
- „Die Dauer des AT wird sicher nicht mehr als max. 12 Wochen betragen müssen.“

Finanzielles (4x)

- „finanziellen Anreiz für Kunden und Kundinnen erhöhen“
- „Eventuell im Anschluss mit einer Eingliederungsbeihilfe fördern, damit mehr DVs entstehen.“
- „Finanzieller Anreiz analog zu Arbeitserprobung.“
- „Kostenbeteiligung durch Praktikumsbetriebe – Höhe abhängig von geplanter Dauer“

Abwicklung, Evaluierung, Formulare (4x)

- „weniger Formalitäten“
- „Formulare sind umständlich und aufwändig – Vereinfachung wäre wünschenswert!“
- „Eventuell zentral aufgelegte Vordrucke, was Anwesenheitsnachweise / Frequenzlisten, Firmenbestätigungen etc... für die Arbeitserprobung betrifft“
- „Maßnahme ist kein Ersatz für z.B. geringfügige Beschäftigung um die Eignung von Arbeitssuchenden für den Betrieb generell zu prüfen. Zusammenarbeit mit Betrieben beenden, die in der Vergangenheit ohne nachvollziehbare Gründe keine TeilnehmerInnen in ein DV übernommen haben.“

Ausweitung der Zielgruppe(n) und Zugangsvoraussetzungen (3x)

- „Sollte auch für AbsolventInnen von AMS- Kursen und – Ausbildungen anwendbar sein!“
- „sollte im Entscheidungsrahmen des/der Beraters/In liegen“
- „Wäre wünschenswert ein Arbeitstraining anbieten zu können, wenn auch noch kein konkretes Dienstverhältnis in Aussicht steht.“

5.3.4 AT für Erwerb von prakt. Erfahrungen für Ausbildungsabschluss

17 der 25 RGSen nennen keine Verbesserungsvorschläge, die restlichen befragten Standorte geben unterschiedlichste Anregungen, tw. in Richtung Reduktion der Formalitäten.

- *„weniger Formalitäten“*
- *„Formulare sind umständlich und aufwändig – Vereinfachung wäre wünschenswert!“*
- *„finanziellen Anreiz für Kunden und Kundinnen erhöhen“*
- *„Evt. eigene Fördervariante für Vor-Praktikas für potenzielle StiftungsteilnehmerInnen“*
- *„AE und AT zusammenführen und auch 5 Wochen zulassen, da es dann im Einzelfall auch die Zielerreichung unterstützt.“*
- *„wenn Arbeitstraining in Betrieben, dann einheitliche Anwesenheitslisten sowie Firmenbestätigungen oder Firmenschreiben auflegen. Im Burgenländischen Umschulungszentrum wird das benötigte Praktikum / Arbeitstraining mittels Zielvereinbarung schriftlich festgehalten und mittels Anwesenheitsliste kontrollt“*
- *„Anpassung der RL im Bereich der StiftungsteilnehmerInnen“*
- *„Kostenbeteiligung durch Praktikumsbetriebe – Höhe abhängig von geplanter Dauer“*

5.3.5 AT mit dem Ziel Erwerb von Arbeitserfahrung, Training von Fähigkeiten/Fertigkeiten

15 der 25 RGSen nennen keine Verbesserungsvorschläge, der Rest hinsichtlich Zielgruppen, Ablaufoptimierung und vereinzelt finanziellen Aspekten.

Zielgruppe(n) und Zugangsvoraussetzungen (5x)

- „Möglichkeit auch für Jugendliche und Wiedereinsteiger/Innen erweitern, da nicht immer passende Maßnahmen zur Verfügung stehen. Finanziellen Anreiz für Kunden und Kundinnen erhöhen.“
- „Sowie Jugendliche und WiedereinsteigerInnen gefördert werden, wäre es sehr wünschenswert auch die Zielgruppe der Älteren zu berücksichtigen.“
- „Zielgruppe erweitern auf alle Personen die nach Einschätzung des AMS davon profitieren können, weniger Formalitäten“
- „Erweiterung der Zielgruppe für WE und Jugendliche – oft benötigen diese Personengruppe keine Teilnahme an einer BO oder BV sondern nur ganz gezielt ein AT.“
- „Arbeitstraining bei WiedereinsteigerInnen – ist meiner Meinung nach die falsche Zielgruppe; Aktualisierung von Fähigkeiten und Fertigkeiten über eine AE zur fachlichen Eignung wäre hier treffender – allerdings sollte man auch hier für WiedereinsteigerInnen mehr Spielraum in der Dauer von AE haben, als max. eine Woche“

Abwicklung, Evaluierung, Formulare (6x)

- „Organisatorischer Ablauf; muss vorher in der Betreuungsvereinbarung dokumentiert sein; ergibt sich aber oft spontan, der/die KundIn muss dann extra eingeladen werden, um die Betreuungsvereinbarung nachzuziehen, das ist nicht kundInnenorientiert; Einverständniserklärung des/der KundIn durch Unterschrift auf Vereinbarung und Begehren müsste ausreichend sein!“
- „Wegfall der Formulare für den Dienstgeber, da dies den Einstieg schon wieder erschwert und in den meisten Fällen ohnehin laufend Kontakt zwischen BeraterIn und Dienstgeber besteht.“
- „flexible Dauer ab 3 Tagen sofern Arbeitserprobung in OÖ nicht ausgeweitet wird.“
- „AE und AT zusammenführen und auch 5 Wochen zulassen, da es dann im Einzelfall auch die Zielerreichung unterstützt.“
- „Formulare sind umständlich und aufwändig – Vereinfachung wäre wünschenswert!“
- „Keine Unterscheidung von AE/AT, Differenzierung des Förderzeitraums je nach Fall (maximaler Gewährungszeitraum wäre ausreichend)“

Finanzielles (2x)

- „Finanzieller Anreiz analog zu Arbeitserprobung.“
- „Kostenbeteiligung durch Praktikumsbetriebe – Höhe abhängig von geplanter Dauer“

5.4 Generelle Rückmeldungen im Zusammenhang mit AE/AT

Sieben der 25 RGSen übermittelten neben dem Fragebogen noch weitere oder generelle Anmerkungen, welche hier der Vollständigkeit halber aufgelistet werden.

- *Oft ist es für den Berater / die Beraterin schwer abwägbar, ob man überhaupt eine AE/AT anbieten darf, und wenn ja welche Form. Zudem ist man mit den verbleibenden Möglichkeiten sehr eingeschränkt. Da eigentlich auch eine Lücke im Versicherungsschutz (zB bei einem durch den/die AE/ATlerIn verursachten Schaden) besteht ist zu überlegen, ob nicht Alternativen für die AE/AT gefunden werden können. zB eine voll versicherte kurze Beschäftigung bei einem Betrieb, die vom AMS gefördert wird... somit wäre der Versicherungsschutz komplett gegeben.*
- *Grundsätzlich wird festgehalten, dass wir sehr positive Erfahrungen mit Arbeitserprobung und Arbeitstraining haben. Die Unterstützung der Arbeitsuchenden steht im Vordergrund und ein Missbrauch seitens der Betriebe kann nicht festgestellt werden.*
- *Das Förderinstrument AE/AT dient der Berufsorientierung, hilft Kunden, Berufsbilder kennen zu lernen und falsche Vorstellungen von Kunden an die Realität anzupassen (z.B. im Pflegebereich). Das Förderinstrument wird in den meisten Fällen von Kunden und DG sehr positiv aufgenommen, ist im Fall der Ablehnung durch den Kunden aber auch geeignet, die prinzipielle Arbeitshaltung und Motivation zu klären.*
- *2009 wurden von 17 AE : 3 vorzeitig abgebrochen (ad 2 - Arbeitsunfähigkeit) diente aber der Klärung für weitere MN, 6 abgeklärt (ad 1+2 – kein DV (davon 1 negativ) diente ebenfalls der weiteren Orientierung, 8 in ein DV übernommen!
2010 von 18 AE : 3 noch offen laufend, 2 abgebrochen (davon 1 vom DG mangels offener Stelle wieder abgesagt), 3 abgeklärt bzw kein DV begründet, 10 positiv bzw 8 in DV und 2 in Lehrstellenförderung übernommen.*
- *2010 wurden von 8 Kunden nach dem AT: 2 als für den Beruf nicht geeignet beurteilt, 1 mangels Stellenangebot nicht in DV übernommen, 5 beruflich integriert*
- *Beraterinnen sind mit den Maßnahmen sehr zufrieden, nur die Formulare und "technische" Abwicklung könnten einfacher sein.*
- *Die Unterscheidung AE/AT ist für den Betrieb nicht relevant. Aus unserer Sicht wäre eine Unterscheidung auch nicht unbedingt erforderlich, jedoch ist eine ausführliche Begründung und eine vorherige Abklärung der Gewährung einer EB unbedingt erforderlich.*
- *Beim Einsatz von Arbeitserprobungen kann in den wenigsten Fällen nach den Kriterien „fachliche/persönliche“ Eignung unterschieden werden. Meist treffen beide Bereiche gleichzeitig zu.*
- *Generell wird diese Fördermöglichkeit als wichtigen und sinnvoll erachtet. Durch „schwammige“ Definitionen wird jedoch Wien weit unterschiedlich vorgegangen. Speziell beim AT wäre es wichtig, wenn die Fa nach Ende des AT eine Zusammenfassung schreiben müsste (eigenes Formular), was mit dem/der Kunde/In trainiert hat. Im Anhang eine Aufstellung wie Personengruppen und Förderzeiträume zielsicherer definiert sein könnten.*

	ARBEITSERPROBUNG	ARBEITSTRAINING
Vormerkung AMS	ja	ja
Firmenwunsch	muss gegeben sein	muss nicht gegeben sein (Ziel Training)
Personengruppe	LZBL	
	SPF	
	DROGEN	
	HAFT	
	REHA (A,I,B,L)	
	WE	
	Ju mit wiederholten Lehrversuchen	
	Dropout	
Dauer	4 Wochen	

Abgeschlossene Ausbildung ohne Praxis LE mit LAP ohne Praxis, BMS,BHS,AHS abgeschlossen = M>,H> ohne Praxis	Personengruppe
bis zu 12 Wochen	Dauer

Zeiten für außerordentliche LAP	
nur bei vorhandenem LAP-Termin zur Auffrischung der Praxis	Personengruppe
bis zu 12 Wochen	Dauer

Training von Fertigkeiten	
REHA	Personengruppe
4 - 12 Wochen	Dauer

SPF	Personengruppe
DROGEN	
HAFT	
WE	
Dropout	
Wiederholte Lehrstellenversuche	
4 Wochen	Dauer

SFU Cluster ist zu befragen	BTR- Förderverbot beachten !!!

Wochenausmaß	mindestens 16 Stunden	mindestens 16 Stunden	Wochenausmaß
Entlohnung	DLU + KNK	DLU + KNK	Entlohnung
Eintritt	bis 31.5.2011	bis 31.5.2011	Eintritt

5.5 Vertiefende Rückmeldungen von RGSen

In neun telefonischen Leitfadeninterviews bei AE/AT aktiven RGSen (siehe Anhang) wurde einerseits ersichtlich, dass die Steuerung der AE/AT-Vergabe primär durch die Richtlinien der LGS erfolgt (z.B. Eingliederungsbeihilfe anbieten, Budgetkürzungen beachten, Dauer je nach Art unterschiedlich, befristet mit 31.5.2011).

Eine RGS erwähnt eine Übersicht (siehe vorige Seite), welche als Orientierungshilfe für die BetreuerInnen eingesetzt wird. Eine andere RGS nennt die Vorgehensweise bei Verlängerungen von AE/ATs: Es muss die Amtsleitung entscheiden, aber nur mit schriftlicher Einstellungszusage des Betriebs.

In einer RGS erfolgt eine Gewichtung nach regionalen Schwerpunkten in Abstimmung auf die generellen Ziele (Nachschulungen, WiedereinsteigerInnen) sowie laut LGS-Beschluss keine AE außer für Reha. Zudem besteht aus Budgetgründen ohne DLU-Bezug keine Chance auf AT, auch wenn es vom Verlauf her sinnvoll wäre.

Kontrolle:

Der Grundtenor der befragten RGSen ist, dass Kontrollen nur anlassbezogen erfolgen und hier nur sehr selten nötig werden. Es wird auf die Sensibilität in der jeweiligen RGS vertraut. MitarbeiterInnen sind angehalten, Auffälligkeiten und Beschwerden zu melden. Aufgrund der regionalen Situation fallen auch eventuelle Häufungen von erfolglosen AE/ATs bei einem Betrieb auf, schließlich „reden wir am AMS miteinander“ und ist „die Beratungszone gut vernetzt“. Auch laufen alle Genehmigungen bei der Abteilungsleitung bzw. Managementsitzungen zusammen bzw. erfolgen im 4- oder 6-Augenprinzip.

Es wird zudem betont, dass bereits im Vorfeld der Förderung auf die korrekte Zielerreichung geachtet wird. So müssen z.B. „Jugendliche wirklich vorgemerkt sein, auch im persönlichem Gespräch muss die Lösung einer AE/AT passen, erst dann startet AE/AT“. Als positive Folge beschränkt sich aufgrund der geringen Reklamationen die AMS-interne Arbeit auf die Abwicklung des Förderfalles.

Eine RGS meldet quartalsweise die genaue Anzahl der AE/AT und die betroffenen Betriebe an die LGS, sodass eine Kontrolle auch außerhalb der RGS möglich wäre.

Mögliche Häufungen bei Branchen und Betriebe

Branchen oder Betriebe, bei denen AEs und ATs gehäuft zum Einsatz kommen, werden nur in den bestimmten Fällen wahrgenommen. Mehrheitlich wird von „individuellen“, „breit gestreuten“, „quer durch alle Branchen aktiven“ Betrieben berichtet, je auf den individuellen Förderfall zugeschnitten („keine Pauschalangebote, sondern BeraterIn und KundIn einigen sich“).

- *„Wichtig für Pflege- und Sozialbereich, weil die Pflegestiftung setzt ein Vorpraktikum als Ausbildungsstart voraus, das wird mit AT gemacht“*
- *Vorpraktika wegen Sozialfachschule, dann aber nur wenn Vermittlung nicht möglich ist, auch zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit („wer im Okt/Nov. kommt, hat erst im April die Aufnahmeprüfung und im September den Ausbildungsbeginn, da ist 1 Monat AT sinnvoll“)*
- *„In der Vergangenheit gab es viele ATs beim Magistrat (Grünflächen, Friedhofsgärtnerei,...), um für die Arbeitslosen wieder eine Tagesstruktur zu schaffen, aber ein echter Dienstvertrag war eigentlich kein reales Ziel, das Magistrat ersparte sich so Dienstverhältnisse, daran schieden sich die Geister“*
- *Hilfs- und Anlernertätigkeiten im Gastronomiebereich, AbgängerInnen von BMS wirtschaftlich/kaufmännisch, d.h. Büro, Tourismus,*

Umgang mit Beschwerden

Beschwerden kommen so gut wie nie vor („1-3% der Fälle“), da im Vorfeld der Genehmigung von AE/AT bereits alle Betroffenen *„über die konkrete Maßnahme informiert und einverstanden wären“*. Wenn, dann waren Betriebsklima oder das Tätigkeitsfeld der Grund. Eine RGS geht bei (selten) reklamierten Überstunden einen offensiven Weg: *„...dann wird angerufen, dass es so nicht geht und der AMS-Betreuer Überstunden als Zeichen interpretiert, dass Person geeignet ist und das AT zu beenden wäre“*. In einem Fall wurde von einer „freiwilligen“ 12-Stunden dauernden Messestandbetreuung berichtet. Sanktionen erfolgen so gut wie nie, bei auffälligen Betrieben erfährt es das Service für Unternehmen, es werde dann *„genauer hingeschaut bei der nächsten AE/AT“*, und erst als letzte Konsequenz gäbe es eine Sperre.

Beschwerden beim „AMS Help“ systematisch zu erfassen wird als eine nicht notwendige „Überfrachtung“ gesehen, da in den RGSen ein *„persönlicher Überblick bei den BetreuerInnen oder Leitungen gegeben ist“*, entsprechende Teamsitzungen sehr effektiv sind und *„99% der Beschwerden in der RGS geklärt werden können“*.

Verbote kommen selten bis gar nicht vor. Genannt wurde ein Fall, wo *„grundlos die AE seitens des Betriebs gelöst und gleichzeitig jemand anderer dort eingestellt wurde“*. Auch wird auf indirekte Verbote hinweisen, wo ein generelles Förderverbot durch die LGS ausgesprochen wurde und somit auch die AE/AT nicht anwendbar sind. Eine RGS berichtet über „Grauzonen“, wo aufreibende Telefonate (z.B. Versuch des Betriebs, 2x vier Wochen Förderung für dieselbe Person zu erhalten) ein Verbot nicht nötig machen. Auch wird von TierärztInnen berichtet, welche VET-Med AbsolventInnen einen Job versprochen oder von Versicherungen mit Gruppenerprobungen. Zudem wird darauf hingewiesen, dass Abbrüche oder Nichtanstellungen aufgrund Nichteignung durchaus auch gerechtfertigt und nachvollziehbar sein können und im eigentlichen Sinne von AE/AT sind. Dann gebe es natürlich auch keine Sanktionen.

Gründe bzw. fehlende Eignungsvoraussetzungen werden von Betrieben im Fall der Nicht-Eignung bei der AE beschrieben mit „klassischen Argumenten“: schlechtes Arbeitstempo, eingeschränkte Belastbarkeit, fehlende körperliche Fitness, Krankenstände, Unflexibilität, Unpünktlichkeit, Oberflächlichkeit, zu viele Alltagsorgen, keine Termintreue, zu schlechte Deutschkenntnisse in Wort und/oder Schrift, Unzuverlässigkeit. Gelegentlich werden auch fachliche Mängel genannt. In diesem Fall würden entsprechende Kenntnisse in eventuell nachfolgenden Maßnahmen der KundIn berücksichtigt. Zudem wird festgehalten, dass nur selten derartige Beschwerden erfolgen (*„Betriebe finden Person in Ordnung oder stellen sie einfach nicht an, haben rund 50% Aufnahmequote“*), im Normalfall melden sich KundInnen (*„Berufsbereich anders vorgestellt, Klima nicht positiv erlebt, „sich nicht wohlgeföhlt“*), wobei auch hier nicht viele Personen betroffen wären. Begründet wird dies mit einer guten Vorbereitung von AE/AT.

Einvernehmlichkeit

Die Einvernehmlichkeit steht bei allen befragten RGSen im Vordergrund, entsprechend problemlos sei der weitere Ablauf der AE/AT

- *„90% aller KundInnen wünschen sich, in einem bestimmten Bereich tätig zu sein bzw. ihn sich anzusehen/schnuppern/reinschauen. Initiative geht von KundInnen aus in der Beratung“*
- *„Wird nur freiwillig angeboten, sonst macht es keinen Sinn. Um Arbeitswilligkeit festzustellen gibt es andere Maßnahmen/Kurse“*
- *„Ziel ist bei AE und AT in der Praxis immer gleich: die Einstellung, daher sind alle interessiert, Druck wäre sinnlos“*

Eine RGS berichtet von einer Neuerung seit 1.1.2011: bei gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten muss vorher ein AE/AT vorgeschaltet sein, hier könnte theoretisch gegen den Willen der KundInnen diese Maßnahme eingesetzt werden.

Kontaktanbahnung mit Betrieben und Betreuungsvereinbarung

Der Inhalt von AE/AT wird in der Betreuungsvereinbarung besprochen und vereinbart (Ausbildungsziel, theoretische und praktische Inhalte...), wobei dabei teilweise die KundInnen aktiv mit eingebunden werden.

Im Regelfall werden mit dem Betrieb die Eckpunkte (z.B. Arbeitszeiten) telefonisch besprochen (*„Telefonisch, gelegentlich Kunde plus Personalverantwortlicher gemeinsam beim AMS, aber punktuell wird auf Kernelemente immer eingegangen“*).

Sehr selten sind alle Parteien im AMS anwesend. Die Kundschaft bekommt generelle wichtige Infos zu AE/AT (Bedeutung der Maßnahme, kein geringfügiges Einkommen im Betrieb erlaubt), aber für den konkreten Fall wird eher nichts besprochen.

Um mit dem Betrieb in Kontakt zu treten, sind folgende Wege in der Praxis erprobt:

- Falls sich beim KundInnengespräch AE/AT als sinnvolle Option erweist, erhalten die Personen darüber generelle Informationen und suchen dann (meist) selber einen Betrieb, wo sie im Bewerbungsgespräch AE/AT erwähnen dürfen. So wird eine Steigerung der Selbständigkeit ermöglicht. Falls Hilfe nötig oder gewünscht wird, helfe natürlich die RGS mit, aber im Normalfall schickt das AMS nur die Vereinbarung zum Betrieb und erklärt dabei dem Betrieb, was zu beachten ist (Versicherung, Kosten, Zeit,...), das Telefonat dauert 5-10 Minuten. Der Betrieb muss die Begründung sehr gut ausformulieren, oder es ergeben sich konkrete Inhalte bereits im KundInnengespräch (z.B. Ausbildung ohne Praxis, Tugenden verlernt).
- Für jene Personen, wo die Eigenständigkeit nicht zuzutrauen ist, wird der Firmenkontakt durch das AMS hergestellt, z.B. werden offene Stellen beobachtet und bei einer Deckung von Ausschreibung und KundInnenprofil von mindestens 70% wird der Betrieb kontaktiert.

Werbung für AE/AT?

Bei den neun RGSen herrschte eindeutig die Meinung, dass Werbung für AE/AT kontraproduktiv sei und die Initiative zur Teilnahme an AE/AT seitens der KundInnen und dem AMS ausgehen muss.

- *„muss ja nicht flächendeckend sein, sondern einzelnen Personen helfen“*
- *„Zugang muss sein, dass es ist von KundInnen ausgeht, die brauchen etwas, Werbung wäre falscher Weg, da eigentlich gratis Arbeitskräfte nicht beworben werden müssen“*
- *„Einzelfall benötigt gezielte Akquisition, soll ja keine billige Arbeitskraft-Werbung sein. Zudem ist der Bezirk überschaubar, gibt gutes Netzwerk AMS und Betriebe, ja keine Personalabteilungen von multinationalen Unternehmen blind anschreiben“*
- *„Wäre kontraproduktiv, soll einen arbeitsmarktpolitische Maßnahme bleiben, sollen keine gratis Arbeitskräfte beworben werden, total falscher Ansatz“*
- *„Interesse soll von KundInnen ausgehen, dann sind Betriebe auch konkreter interessiert“*
- *„Philosophie muss bleiben, dass nur auf Initiative des AMS oder KundInnen ein AE/AT vergeben wird.“*
- *„Auf keinen Fall, öffnet Missbrauch die Tür, AMS muss aktiv sein und auf offene Stellen reagieren, 1-2 Wochen im Betrieb anschauen ist immer möglich, zumal Anschlussförderungen möglich sind, daher ja keine Werbung machen“*
- *„Fraglich, ob sinnvoll, Probezeit soll generell nicht gefördert werden, sondern die Person sinnvoll in eine Beschäftigung gebracht werden“*
- *„Größere Betriebe kennen es bereits, besteht sonst Verlockung, es auszunutzen, aber Kriterien sind eh streng.“*
- *„Werbung wäre denkbar, aber dann müsste die Zielgruppe und Kriterien ganz genau beschrieben sein weil Firmen sonst durch „Keine Hand bei Begrüßung geben“ gleich einen persönlichen Mangel in der Persönlichkeit der Kundin reklamieren und dadurch ein AE/AT begründen*

AE/AT in Kombination mit anderen Förderungen/Maßnahmen

AE/AT wird mehrheitlich in Kombination mit der Eingliederungsbeihilfe angeboten. Je eine RGS nannte zudem die Möglichkeit einer Kinderbetreuungsbeihilfe für WiedereinsteigerInnen oder die Lehrstellenförderung oder in Ausnahmen werden Ausbildungen finanziert welche bei Mängel im AT erkannt wurden („wobei Geld ist hier sehr knapp“). Die Eingliederungsbeihilfe werde teilweise aber *„sehr genau angesehen“*, *„im moderaten Rahmen gewährt“* sowie *„sicher nicht bei Stiftungen“* und *„generelle Gießkannenverteilung“*. Auch wird in einer RGS im Normalfall keine Eingliederungsbeihilfe gewährt *„da ja bereits AE/AT gefördert wurde“*.

Zielgruppen

Die befragten RGSen gehen davon aus, dass für MigrantInnen AE/AT ausreichend und entsprechend der Zusammensetzung der regionalen AMS-KundInnenstruktur angeboten wird. Auch wird keine Notwendigkeit für eine eventuelle Schwerpunktsetzung gesehen. Eine RGS denkt dennoch eine entsprechende Sensibilisierung in einer Dienstbesprechung an, falls *„AE/AT für MigrantInnen nicht in Köpfen der BetreuerInnen verankert wären“*. Es wird auch über Einzelfälle berichtet, wo *„Väter ihre Tochter nicht in Betrieben mit (vielen) Männern arbeiten lassen wollen“*.

Bei Höherqualifizierten werden keine Hemmfaktoren identifiziert, v.a. wenn ein AE/AT von kurzer Dauer ist. Ansonsten kann sich der Tagsatz von 18,50 Euro als zu geringe Motivation entpuppen (*„Arbeitslosengeld/Beihilfe zur Deckung Lebensunterhalt ist nicht gerade ein Ansporn für höherqualifizierte Personen“*), es aber immer noch *„eine bessere Alternative als Arbeitslosigkeit“* sei.

Künftige Anwendungsfelder bzw. neue Zielgruppen werden in Reha-KundInnen gesehen, aber auch Personen im Haupterwerbsalter mit einem halben Jahr AL hätten derzeit *„keine Chance“* auf AE/AT. Für Jugendliche (v.a. Personen mit oftmaligen Lehrversuchen oder *„planlosen“* AHS-MaturantInnen) wäre zudem eine erste Orientierung am Arbeitsmarkt, z.B. in Form einer vierzehntägigen AE, hilfreich.

Bei Vorpraktika (primär im Pflegebereich) bestehen *„gemischte Gefühle“*: Nachdem diese *„für die Integration ins Berufsleben wichtig sind, sollten sie aus Sicht einer RGS unterstützt werden, sind aber eigentlich eine Vorbereitung für die Ausbildung. Es gibt aber keine Alternative an Unterstützungsmöglichkeiten und auch geringes Bildungsangebot in der Region. Wenn im April Aufnahmeprüfung ist, und nun jemand im Herbst kommt, erhält er lieber 4 Wochen AE anstatt langzeitarbeitslos zu werden“*.

AMS-Formulare/Dokumente

Hier wird über eine positive Entwicklung gesprochen, es besteht kein Handlungsbedarf

- *„Anfangsphase war mühsamer, jetzt als einzelner Demopunkt perfekt zum Ausdrucken, sehr passend, Begründung muss sich halt der Betrieb überlegen, aber sonst ist Formular sehr einfach“*
- *„In letzten Jahren sehr vereinfacht worden, alle wichtigen Elemente (Ziel, Inhalt, Kontaktperson,...) enthalten“*
- *„Auch nicht-Formularerprobte Betriebe freuen sich über die leichte Handhabung des Formulars“*
- *„Passt super, nicht vergleichbar mit Anfang, jetzt können Firmen und Personendaten automatisch eingetragen werden“*

Zusätzliche Vermerke kommen dahingehend, dass einige DienstgeberInnen die Antrittsmeldung erst nach telefonischer Urgenz abgeben (15-30%), die *„könne aber auch an den KundInnen liegen welche die Formular nicht abgeben“*. Eine RGS regt noch zur Vermeidung von „Beamtlennendeutsch“ an (z.B. Förderbegehren, Beihilfe, Maßnahme).

Einsatz von Feedbackbögen/Dokumentation der Ausbildungsinhalte für Betriebe

In Summe wird ein Feedback der Betriebe inhaltlich zwar begrüßt, aber als in der Praxis nicht umsetzbar und hinderlich eingestuft.

- *„Erfahrung: je weniger Papier desto beliebter, kurz am Punkt ist einzige Möglichkeit, sonst gefährdet es die ganze Maßnahme („2 Worte/Tag geht, aber halbe Seite pro Tag ist zu lang)“*
- *„Schriftliches Protokoll für Betrieb wäre super, Abschlussbericht mit Resümee über Arbeitsweise, Ablauf, halbe Seite, vorstrukturiert (Arbeitsweise, Tätigkeit, Einsatzbereich), aber nichts zum ankreuzerIn“*
- *„Nur wenn kein DV entsteht wäre es interessant, weil sonst ist ja Zweck erfüllt, soll aber keine Bürokratie sein, informelle Nachfrage im Betrieb ist die derzeitige Praxis“*
- *„Würde Betriebe nur verärgern und höchstens 20% Rücklauf bedeuten, Abweisungen erfährt RGS sowieso, z.B. Service für Unternehmen meldet sich, daher nicht umständlicher es machen als notwendig“*
- *„Nicht nötig, kann abschreckend wirken, Trainingsplan erstellen reicht schon, je mehr ausfüllen/stempeln desto mehr Widerstand“*
- *„Sinnvoll am Ende, aber unverbindlich und freiwillig, weil sowieso keine Sanktionen mehr möglich wären da Förderfall abgeschlossen dann ist“*
- *„Je mehr Doku, desto weniger AE/AT befürchtet, Anwesenheitslisten sind ok, aber von inhaltlicher Evaluierung wird abgeraten, bei negativem Ausgang ist Einforderung sicher vertretbar, sonst nicht“*
- *„Anwesenheitsrückmeldung, sonst nichts“*
- *„sehr sinnvoll, Karriereplan was getan wurde, aber fraglich ob alle mitmachen werden, schon jetzt wenig Rückmeldungen bei AE“*
- *„definitiv wenn kein DV entstand, aber Problembetriebe antworten nicht, gibt aber schon die Meldung des (nicht)Antritts und Zahl der unentschuldigter Abwesenheiten“*

Vorangehende Vermittlungsversuche und das Umfeld von AE/AT

Im Regelfall erfolgen im Vorfeld von AE/AT Vermittlungsversuche, erst dann wird die Option von AE/AT überlegt bzw. besprochen. Im Bereich des Pflegepraktikums kann AE/AT auch als erster Maßnahmenschritt erfolgen, da es dort wichtig ist abzuklären, ob die Person für diese Ausbildung bzw. den Beruf tauglich ist.

- „Ja, es wird vorher die Vermittlung versucht, nur wenn dort Schwierigkeiten auftauchen oder Interesse vom Betrieb besteht aber es irgendwo hakt (z.B. sind Qualifikationen auch im Betrieb anwendbar? Passt er/sie zum Team?)“
- „AE/AT werden gar nicht in Servicezone angeboten, sondern in Beratungszone, d.h. Personen müssen schon länger Arbeitslos sein.“
- „Ja, ist ja aufgrund der Zielgruppe der Langzeitbeschäftigungslosen automatisch der Fall, früher gab es aber auch für SpäteinsteigerInnen in der Altenpflege Praktikumsstellen, aber AT eigentlich nicht rein als Vorbereitung, weil es nicht Zielgruppe entspricht (Altenpflege heißt z.B. körperlich fit und sozial kompetent). Wer sprachlich oder geistig mehrere AMS-Kurse nicht sinnvoll absolvieren können, hat auch gute Chance mit AT.“

Zufriedenheit mit aktuellen Zielgruppendefinitionen

Die bestehende breite Zielgruppendefinition wird als extrem hilfreich und praxisnah erlebt, aus Sicht der befragten RGSen soll hier nichts verändert oder gar eingeschränkt werden.

- Noch mehr aufweichen, BeraterInnen muss Einsatzmöglichkeit mehr geläufig sein, sowie die Möglichkeit für eine freiere Handhabung, d.h. nicht nur sich auf Hardfacts eingrenzen, mehr auf Zwischentöne achten, BGS soll es entsprechend in Richtlinie einsetzen
- Passt alles, weitläufige Definition lässt individuelle Unterstützung zu
- Breite Definition lassen und mehr auf Jugendliche eingehen
- ev. Bezug nehmen auf Vorausbildungen, z.B. für Altenpflege durchaus sinnvoll weil Nichteignung für den Beruf schneller erkannt wird und so Kosten für eine Ausbildung erspart werden können
- Flexibler auch für ältere Personen einsetzen wenn Firma wirkliches Interesse zeigt
- Mindestdauer der AL reduzieren bzw. Unterbrechungen nicht berücksichtigen damit schneller AE/AT greifen kann
- Gleiche Auskunft an Firmen in ganz Wien wären sinnvoll, d.h. Musterdefinitionen, wer AE/AT bekommen kann hilft

Differenzierung nach AE und AT

Es wird die Trennung und Differenzierung von AE und AT als teilweise künstlich erlebt. Entsprechend gehen einige Anregungen in die Richtung, eine Zusammenlegung der beiden Maßnahmen zu überlegen.

- *„AE/AT ist eine künstliche Trennung, nur von Dauer der Förderung verschieden, aber die RGS nützt Maximaldauer nicht aus, maximal 1 Monat, es soll sich die Tauglichkeit zeitnah herausstellen, dann kann immer noch bei sehr wahrscheinlicher DV eine 2 Wochen Zusatzverlängerung gewährt werden, und bei beiden Formen ist ein DV realistisch“*
- *„AE/AT verknüpfen, nicht so streng trennen, 4 Wochen“*
- *„Andenken, das Zielgruppendenken ausschalten und die individuelle Situation mehr betonen, aktuell ist es fast „Haarspalterei“, Klassifizierung der Zielgruppen bzw. Arten von AE/AT „mühsam“ und pro Forma, in der Praxis wird mit Hausverstand ausgesucht, in welchen Betrieb Person am besten hinpasst, der Kundschaft ist es egal wie es heißt, ist eigentlich auch egal weil keine Beschränkung der besuchten AE/AT besteht, wobei es BetreuerIn obliegt, zu sehen wie lange es dauert bis guter Einblick besteht“*
- *„AE/AT zusammenlegen begrüßenswert“*

Sonstige Rückmeldungen generell zu AE/AT

- *„Sehr, sehr gute Erfahrungen, würde eine Rücknahme stark vermissen, gerade für Leute in längerer Arbeitslosigkeit eine Chance, sich beweisen zu können, starke Motivation selbst dann, wenn DV doch nicht begründet werden sollte.“*
- *„Alles in Ordnung, und falls das die Sorge ist: es gibt kaum Chance zum Schwindeln“*
- *„AE wieder zulassen durch LGS, Spielraum der BeraterInnen extrem wichtig für individuelle Abstimmung mit Betrieb, steigert Übernahmewahrscheinlichkeit deutlich“*
- *„Alles ok“*
- *„Förderung belassen, individuell weiter vergeben, keine Werbung machen, nicht einschränken, nicht komplizierter machen. Missbrauchsgefahr relativ eingeschränkt wegen Dauer, da sind bei Eingliederungshilfe höhere Summen im Spiel.“*

5.6 Positive Erfahrungen der Tiroler Pflegestiftung mit AT

Der Einsatz von Arbeitstrainings im Rahmen von Pflegestiftungen wurde von RGSen als wichtig genannt. Aus diesem Grund erfolgte eine zusätzliche Informationssammlung am Beispiel der Implacementstiftung „Pflegestiftung Tirol“.¹¹

Aktuell sind im Raum Innsbruck rund 200 Personen in Ausbildung. Im Jahr 2010 absolvierte eine Auswahl der rund 500 Interessierten ein AT über die Pflegestiftung. Geschätzte 90% aller Tiroler Behinderten- und Altenheime sind in die Pflegestiftung involviert, entsprechend gute Netzwerke und kurze Informationswege bestehen. Es wird die bestehende Form und Handhabung von AT als „unerlässlich“ und für alle Betroffenen als vorteilhaft und unbürokratisch, aber sehr effizient und „gut eingespielt“ erlebt.

- Nach einem Monat AT wird die Person oft befristet bis zum Ausbildungsbeginn angestellt, dadurch entfällt der Auszahlung des Arbeitslosengeldes. Dies ist insofern dann eine finanzielle Erleichterung für das AMS, wenn zwischen AT und Schulungsbeginn mehrere Monate Arbeitslosigkeit drohen würden.
- Die Erfahrungen aus dem AT werden bei der Aufnahmekommission berücksichtigt, diese frühzeitige „Tauglichkeitsprüfung“ trägt letztendlich auch zur geringen Abbruchrate bei.
- Gerade im Bereich der Pflege sei es extrem wichtig, an Pflegeberufen interessierte Personen unter realen Arbeitsbedingungen zu „beurteilen“, z.B. mittels eines AT in einem Altenheim. Nachdem diese Heime auch Kooperationspartner der Pflegestiftung sind, werden bereits von den Pflegeeinrichtungen ATs als unerlässliche Voraussetzung erlebt, um Rückmeldungen über die persönliche, körperliche und psychische Eignung der BewerberInnen zu erhalten. Das AT wird bei den Betrieben teilweise sogar mit psychologischer Betreuung und Zwischenbeurteilungen durchgeführt.
- Es ist zudem nicht mehr erlaubt, Praktika im Pflegebereich mit nichtversicherten Personen durchzuführen. Eine entsprechende Anstellung ist aus planstellentechnischen Gründen im Pflegebereich nicht leicht möglich, entsprechend groß ist die wirtschaftliche und strukturerhaltende Bedeutung von AT im Pflegebereich.
- Die Kommunikation von Betrieben und der Pflegestiftung findet laufend statt, und bewirkt, dass bei „eher durchschnittlichen oder schwächeren“ BewerberInnen eine umgehende Rücksprache erfolgt.
- Nachdem Praxis und Theroieerwerb bereits im Vorfeld der Ausbildung erfolgen, muss dann in der Ausbildung kein Praxisnachweis durch ein AT mehr erfolgen.

¹¹ Telefonat mit der Projektverantwortlichen Mag. Holzer (amg-tirol) am 11.3.2011

6 Sicht der Betriebe (ibw)

Für die umfassende Evaluierung und Bewertung der Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining sind selbstverständlich auch die Perspektiven und Erfahrungen der tatsächlichen und potenziellen Arbeitgeber bzw. Anbieter von Praktikumsplätzen von höchster Relevanz. Zu diesem Zweck wurden zwei unterschiedlich konzipierte Befragungen von Betrieben durchgeführt.

Die Unternehmensbefragungen verfolgen zwei Ziele: Zum einen werden wichtige Informationen über die Durchführung, die Bewertung und die Wirkung der Instrumente Arbeitstraining und Arbeitserprobung in jenen Unternehmen erhoben, bei denen AE/AT bereits zur Anwendung gekommen ist („Betriebe mit Förderfällen“).

Zum anderen werden auch Unternehmen befragt, die bislang noch keine FördernehmerInnen beschäftigt haben („Betriebe ohne Förderfälle“). Das Ziel dieser Befragung ist die Abschätzung des Bekanntheitsgrades von AE/AT, des grundsätzlichen Interesses sowie der konkreten Anwendungsvoraussetzungen und erwartbaren Wirkungen. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht daher auch ganz besonders die Frage, warum in diesen Unternehmen AE/AT bisher nicht eingesetzt wurden.

Die Unternehmensbefragungen wurden telefonisch durchgeführt, was den Vorteil bietet, dass mit einer wesentlichen höheren Antwortbereitschaft gerechnet werden kann, als wenn die Befragungen postalisch oder Online durchgeführt würden. Wesentliche Informationen zur Unternehmenssituation (bspw. Branchen, Unternehmensgröße) für die beiden Segmente (Unternehmen mit sowie ohne AE/AT) wurden analog gestaltet und somit vergleichbar gemacht.

6.1 Arbeitserprobung/-training im betrieblichen Einsatz (Betriebe mit Förderfällen)

Die Befragung jener Betriebe, bei denen die Instrumente Arbeitstraining bzw. Arbeitserprobung bereits zum Einsatz kamen (im Folgenden auch als „Betriebe mit Förderfällen“ bezeichnet), wurde im Jänner/Februar 2011 durchgeführt. Die Adressen der Betriebe wurden seitens des AMS zur Verfügung gestellt. Es handelt sich dabei um alle Unternehmen, welche seit der Einführung von Arbeitserprobung und Arbeitstraining als eigenständige Individualmaßnahme (2008) an diesem Programm teilgenommen haben (bis Dezember 2010). Insgesamt wurden seitens des AMS 21.752 derartige Adressen von Unternehmen (Grundgesamtheit) zur Verfügung gestellt, wobei allerdings zahlreiche Firmen mit unterschiedlichen Bezeichnungen bzw. mehreren Niederlassungen mehrfach vertreten sind.

Von dieser Grundgesamtheit wurde eine zufällig ausgewählte Stichprobe von n=101 Unternehmen mit Förderfällen befragt.

In 52% der befragten Betriebe, die bereits über Erfahrung mit AT/AE verfügen, wurde der/die Geschäftsführer/-in bzw. Firmeninhaber/-in selbst befragt, in jeweils 5% der Unternehmen konnten die Fragen von einer/m Filialleiter/-in bzw. von der/dem Personalleiter/in beantwortet werden, in 6% von sonstigen Personalverantwortlichen. In 33% der Fälle wurde eine Person mit einer sonstigen Funktion (vor allem Abteilungs- bzw. Bereichsleitung) befragt.

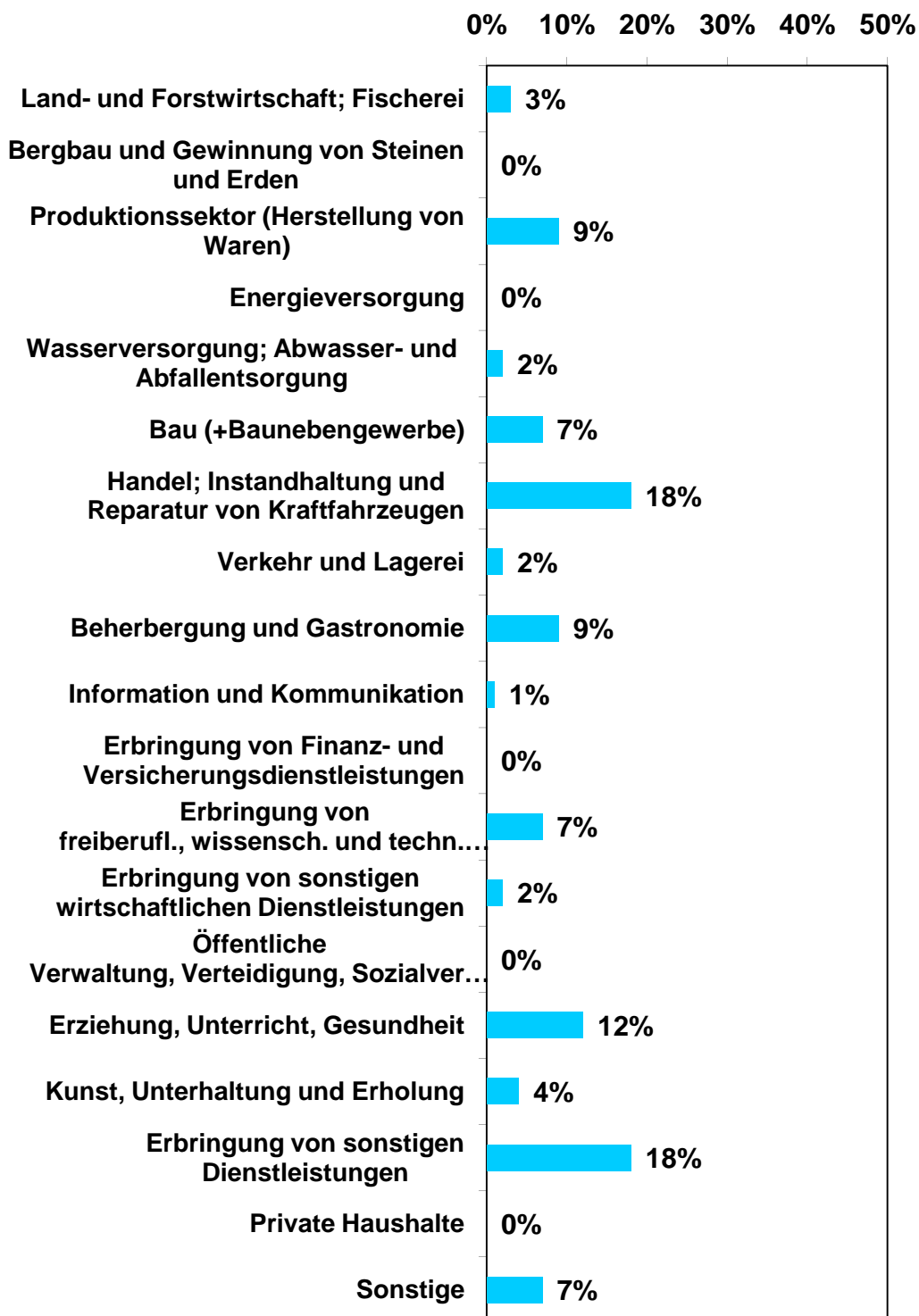
Generell zeigen die Ergebnisse der Befragung von Betrieben mit Förderfällen, dass sich sowohl Einsatz als auch Wirkung der Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining nur wenig unterscheiden bzw. zumindest dass derartige Unterschiede von betrieblicher Seite kaum wahrgenommen werden. Eine Ausnahme bildet lediglich die (aufgrund der Förderrichtlinien vorgegebene) unterschiedliche Dauer der beiden Instrumente (vgl. Grafik 6-11).

Zu Beginn der Auswertung der Untersuchungsergebnisse werden die befragten Betriebe mit Förderfällen hinsichtlich wesentlicher Strukturvariablen (Branche, Betriebsgröße) beschrieben.

Unter den Branchen (vgl. Grafik 6-1) ragt in quantitativer Hinsicht neben dem Handel vor allem der Bereich „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (jeweils 18%) hervor. Dies ist u.a. damit in Zusammenhang zu sehen, dass sich unter den Betrieben, die AE/AT durchführen, auch viele soziale Einrichtungen (Seniorenheime, Behindertenbetreuungseinrichtungen, Kindergärten, etc.) befinden.

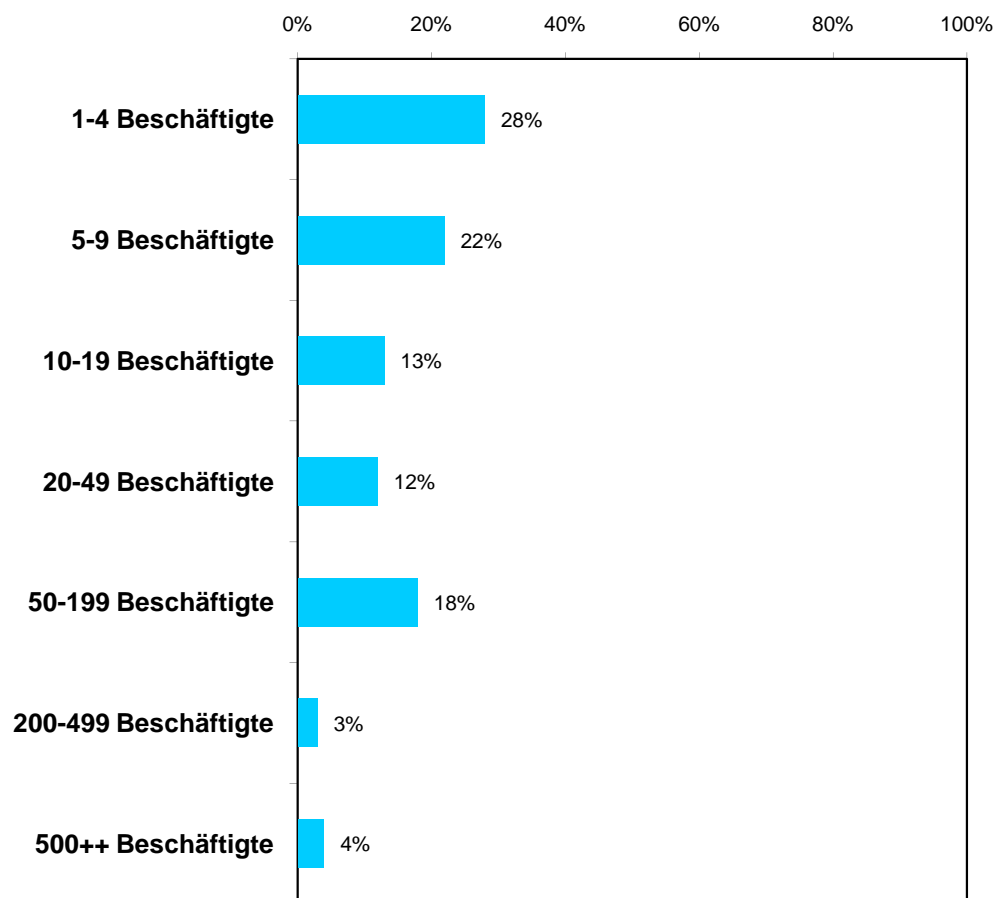
Die Betriebsgröße der Unternehmen mit Förderfällen (vgl. Grafik 6-2) weicht nicht wesentlich von jener aus der Befragung von Betrieben ohne Förderfälle ab (vgl. Grafik 6-20). Rund 50% der befragten Unternehmen haben weniger als 10 Beschäftigte.

Grafik 6-1: Branche (der befragten Unternehmen mit Förderfällen)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

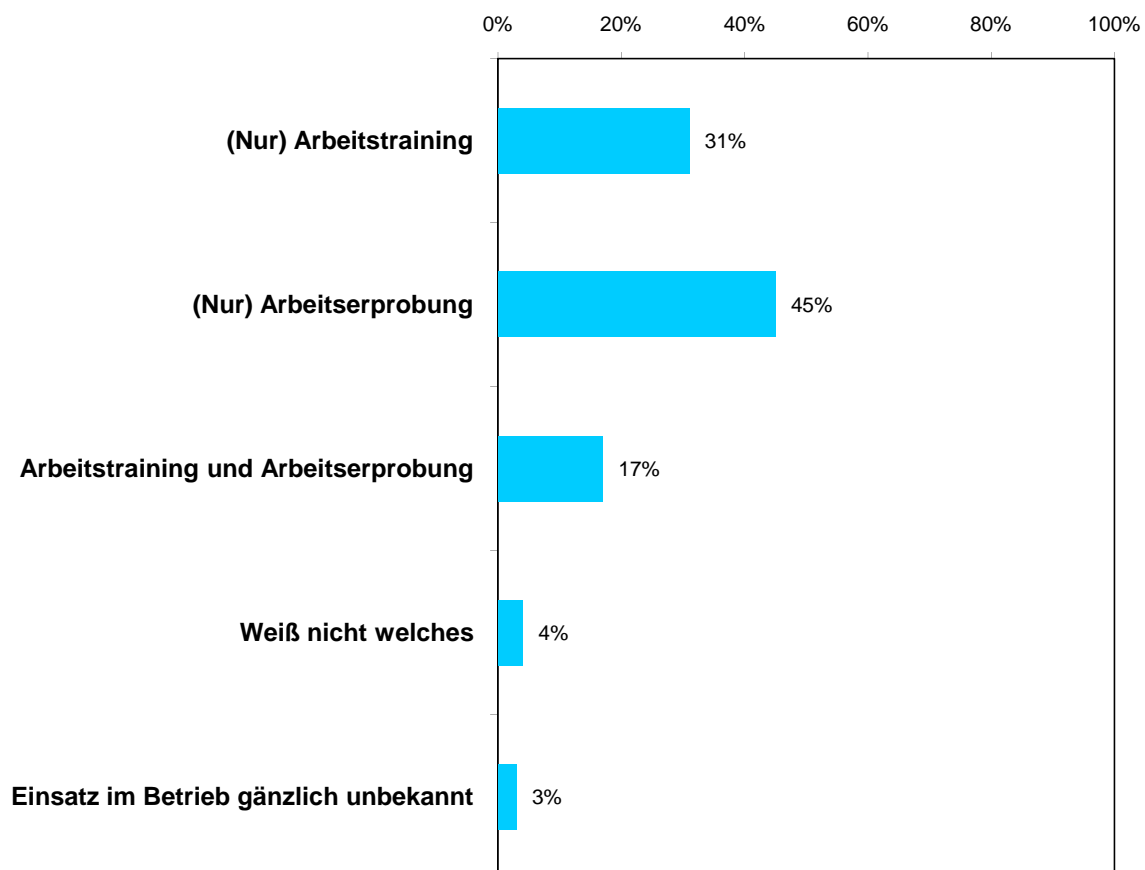
Grafik 6-2: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)
(inkl. Befragter/m)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Grafik 6-3 zeigt, dass Arbeitserprobung in etwas mehr Betrieben zum Einsatz kam als Arbeitstraining. In 17% der befragten Unternehmen wurde sowohl AE als auch AT durchgeführt.

Grafik 6-3: Einsatz von Arbeitstraining/Arbeitserprobung

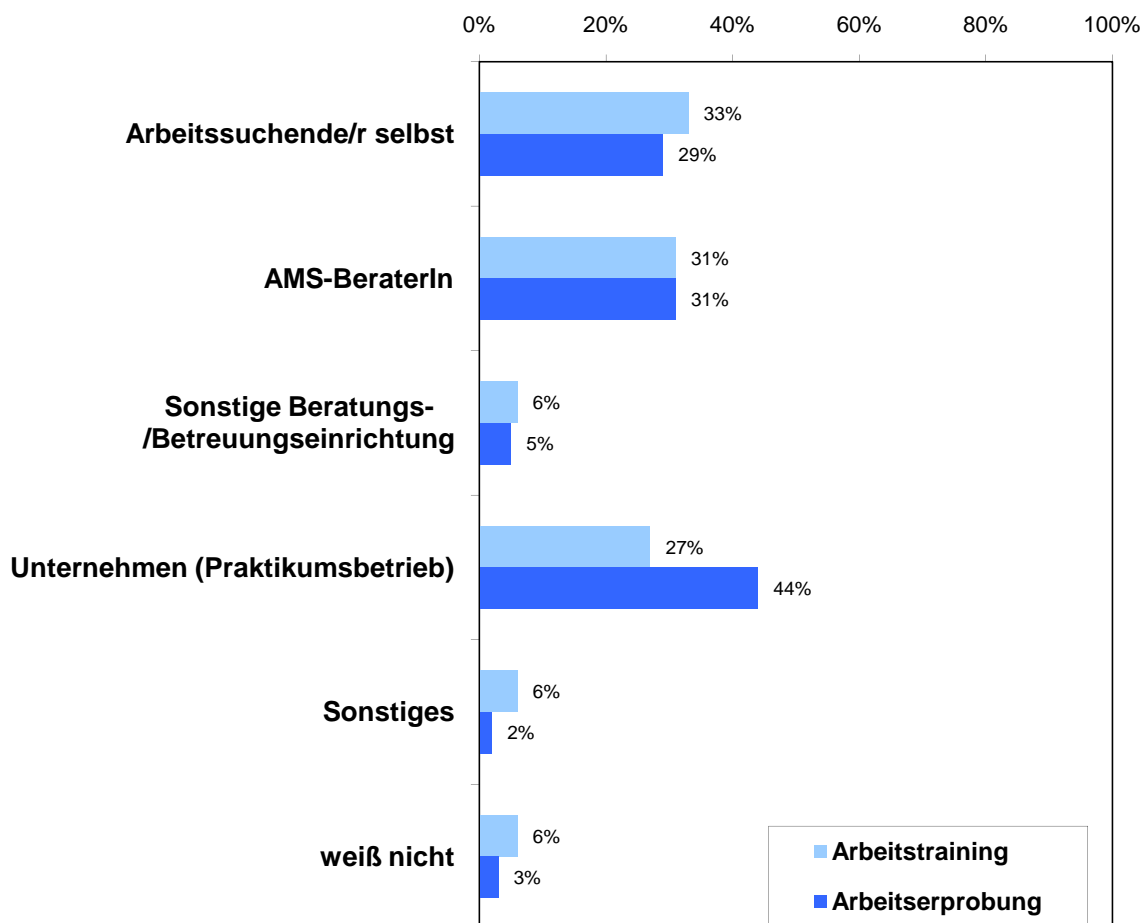


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Die Initiative zum Einsatz von AE/AT kam zu jeweils annähernd einem Drittel von dem/r Arbeitssuchenden selbst bzw. von dem/r AMS-BeraterIn. Von den Unternehmen (Praktikumsbetrieben) ging die Initiative häufiger für Arbeitserprobung (44%) als für Arbeitstraining (27%) aus. Bei Arbeitserprobung ist vmtl. auch der betriebliche Nutzen (Überprüfung der Eignung für einen konkreten Arbeitsplatz) unmittelbarer zu erkennen.

Grafik 6-4: Initiative zum Einsatz von Arbeitstraining/Arbeitserprobung

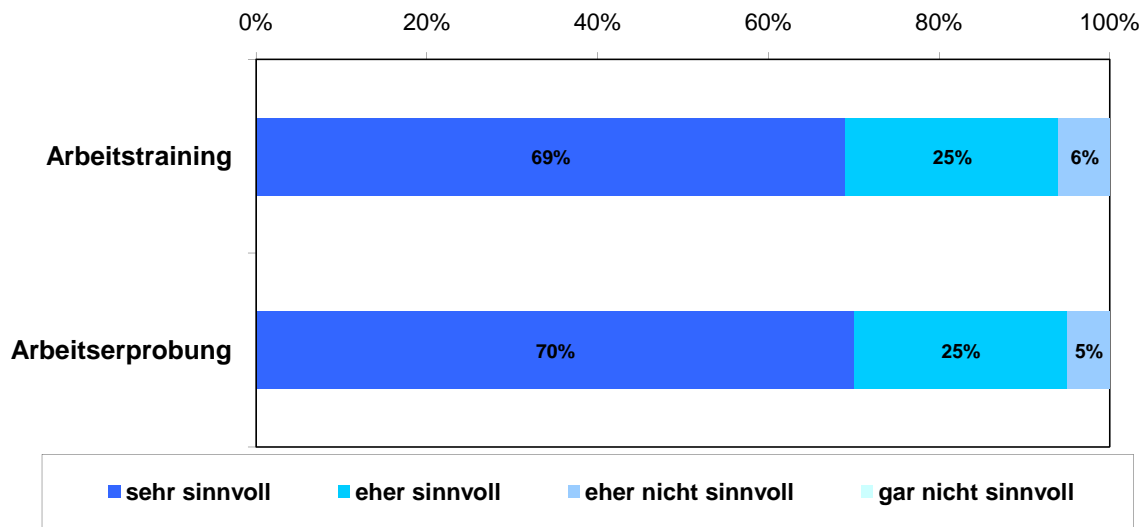
(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

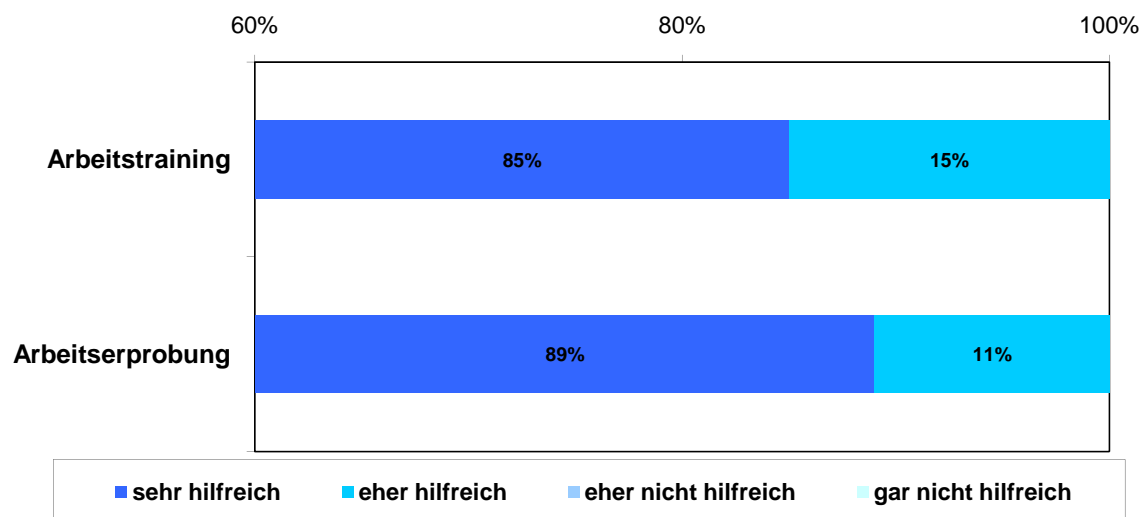
Die (befragten) Betriebe mit Förderfällen halten AE/AT sowohl sinnvoll für das eigene Unternehmen (rund 95% sehr oder eher sinnvoll) als auch in besonderem Maße hilfreich für die Arbeitssuchenden (100% sehr oder eher hilfreich) – siehe die Grafiken 6-5 und 6-6.

Grafik 6-5: Ist Arbeitstraining/Arbeitserprobung sinnvoll für das eigene Unternehmen?



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Grafik 6-6: Ist Arbeitstraining/Arbeitserprobung hilfreich für die Arbeitssuchenden?

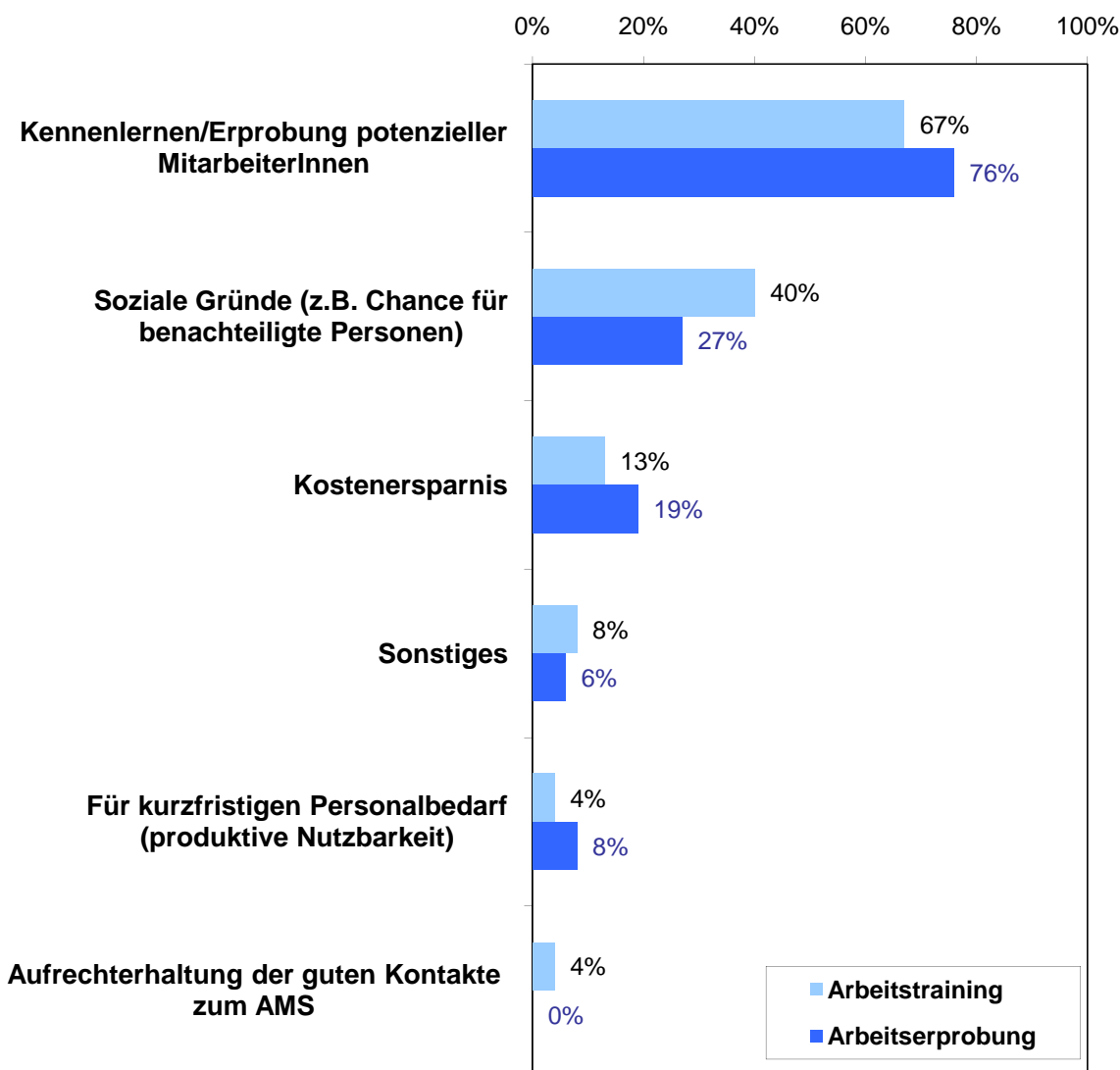


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Zentrales Motiv für das Angebot von AE/AT im eigenen Unternehmen ist die Möglichkeit zum Kennenlernen und zur Erprobung potenzieller MitarbeiterInnen (vgl. Grafik 6-7). 76% der Betriebe, welche das Instrument Arbeitserprobung zum Einsatz brachten, nannten dieses Motiv - ebenso 67% der Betriebe, welche das Instrument Arbeitstraining nutzten. Mit deutlichem Abstand folgen soziale Gründe als Einsatzmotiv (40% bei Arbeitstraining, 27% bei Arbeitserprobung). Mit deutlichem Abstand folgen soziale Gründe als Einsatzmotiv (40% bei Arbeitstraining, 27% bei Arbeitserprobung).

Grafik 6-7: Motive AE/AT im Unternehmen anzubieten

(Mehrfachnennungen möglich, offene Frageformulierung*)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

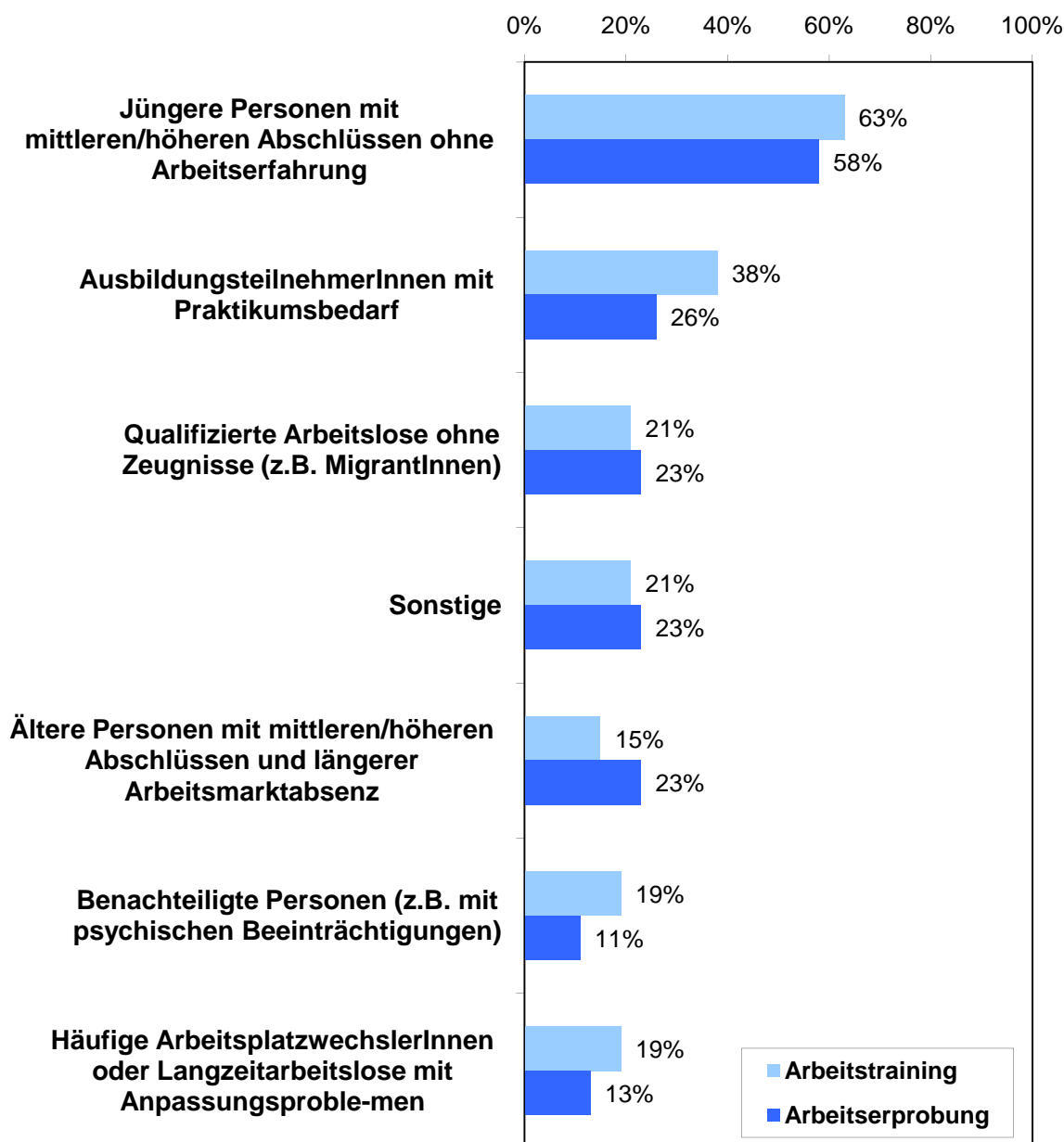
*Anmerkungen: Die Fragestellung „Was waren Ihre wesentlichen Motive, dieses Instrument in Ihrem Unternehmen anzubieten?“ erfolgte in offener Form. Die Antworten wurden anschließend den oben beschriebenen Antwortvorgaben zugeordnet.

Die – mit großem Abstand - wichtigste Zielgruppe für den Einsatz von AE/AT (vgl. Grafik 6-8) sind aus Sicht der beteiligten Unternehmen jüngere Personen mit mittleren bzw. höheren Abschlüssen ohne Berufserfahrung (63% bei Arbeitstraining, 58% bei Arbeitserprobung). In deutlich geringerem Maße sind auch benachteiligte Personengruppen Zielgruppen von AE/AT. Bei diesen Betrieben handelt es sich allerdings keineswegs nur um soziale Einrichtungen.

In Bezug auf die Frage, ob die Instrumente AE/AT besonders gute Einsatzchancen für bestimmte Qualifikationsebenen böten, sieht rund die Hälfte der befragten Unternehmen keine Unterschiede bzw. Präferenz (vgl. Grafik 6-9).

Grafik 6-8: Zielgruppen für AE/AT im Unternehmen

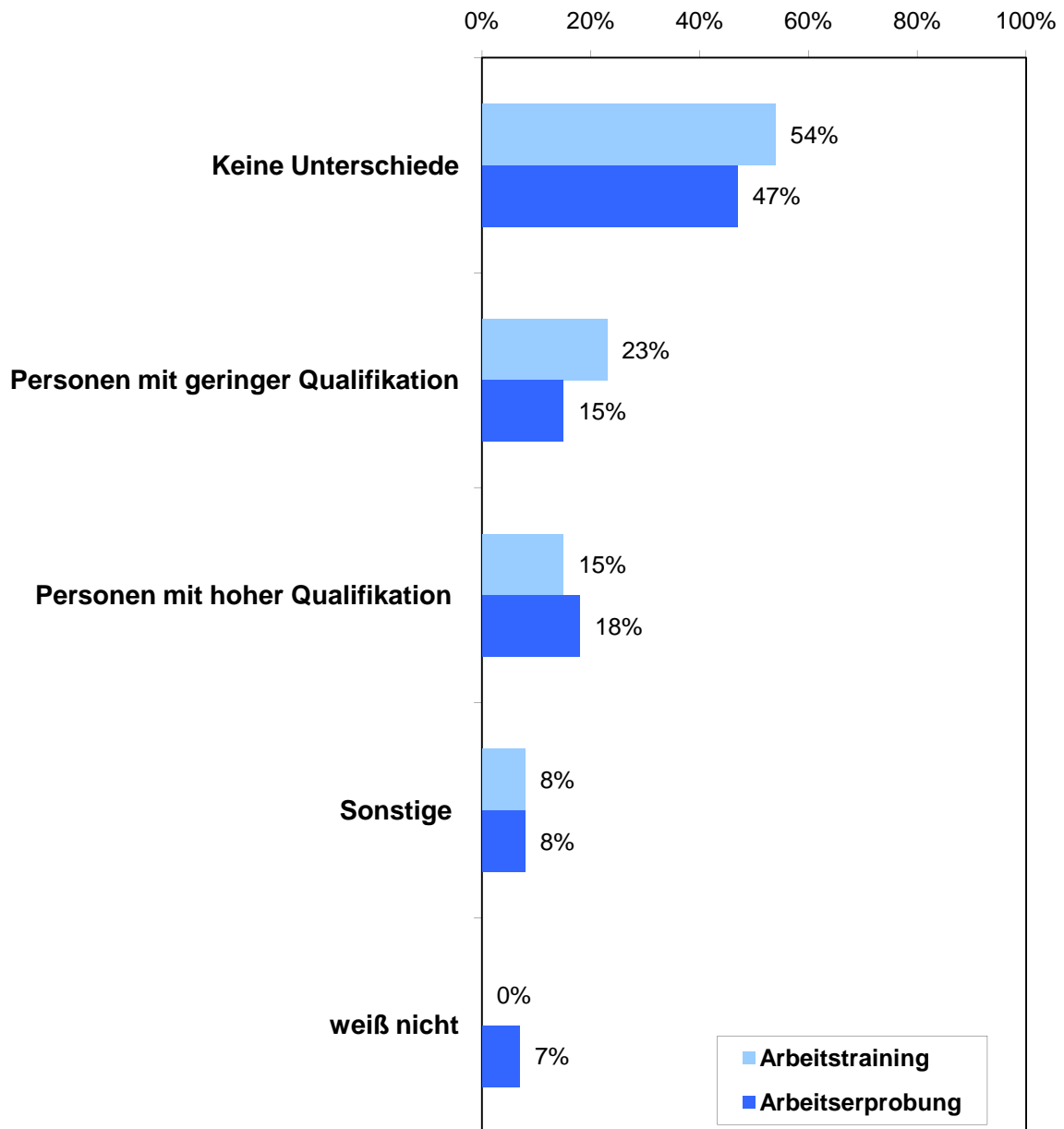
(Überschneidungen und Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Anmerkungen: Die exakte Formulierung der Antwortvorgaben lautete „(Meist jüngere) Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die noch keine einschlägige Arbeitserfahrung aufweisen. Etwas ältere Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die sehr lange vom Arbeitsmarkt weg waren. Arbeitslose, die ihre vorhandenen Qualifikationen nicht durch Zeugnisse nachweisen können (z.B. MigrantInnen). TeilnehmerInnen an Ausbildungen, die ein Praktikum benötigen (z.B. für die externe Lehrabschlussprüfung). Personen mit sehr häufigen Arbeitsplatzwechseln und/oder Langzeitarbeitslose mit Anpassungsproblemen (z.B. auch aufgrund von Alkohol-, Drogen-, Haftverfahren). Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (z.B. mit psychischen Beeinträchtigungen). Sonstige.“

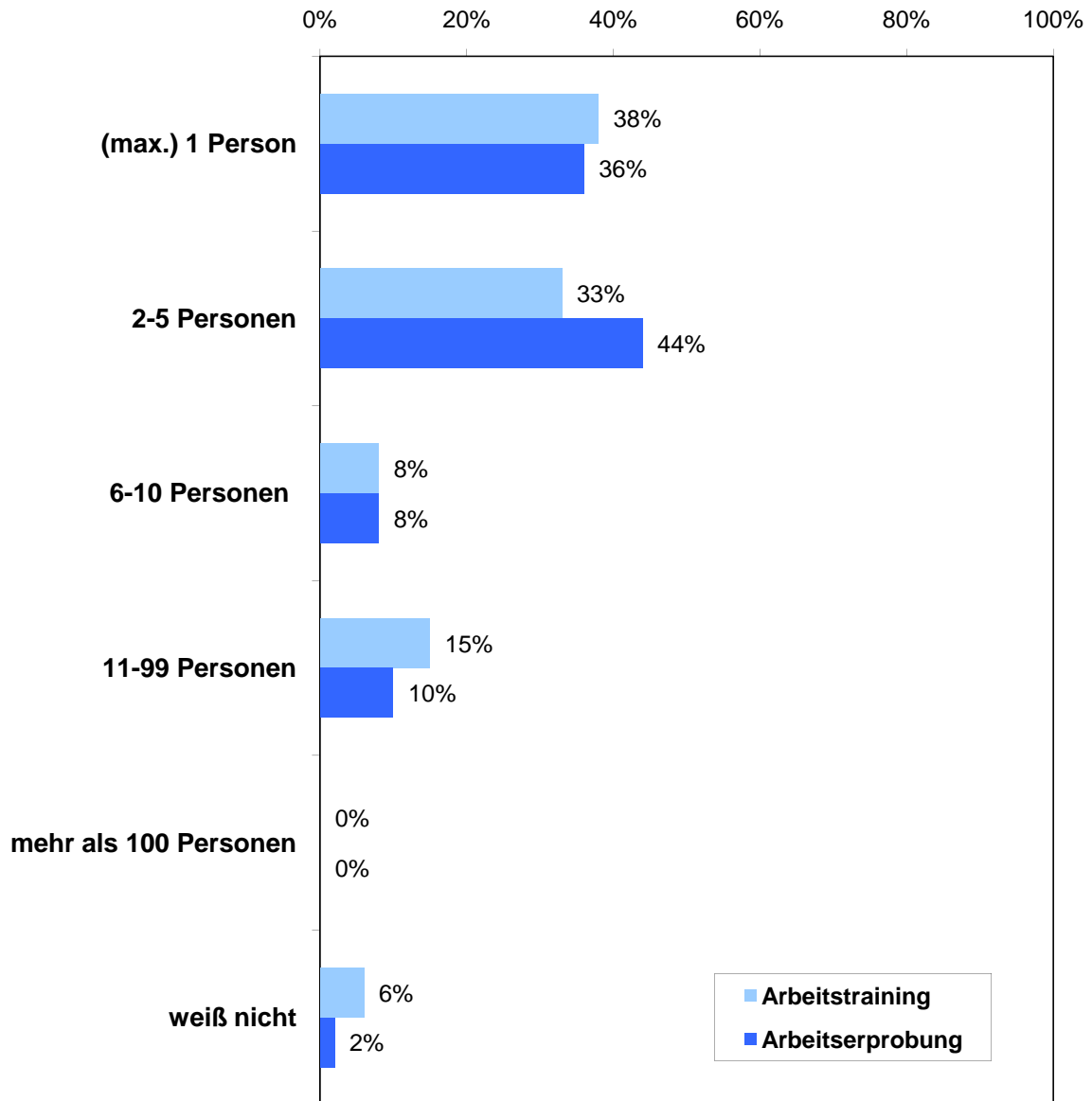
Grafik 6-9: Besonders gute Einsatzchancen von AT/AE für bestimmte Qualifikationsebenen?
(Überschneidungen und Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Etwas mehr als ein Drittel der befragten Unternehmen nahm AE/AT im letzten Jahr lediglich für eine Person in Anspruch, ein ähnlich hoher Anteil für 2-5 Personen (vgl. Grafik 6-10).

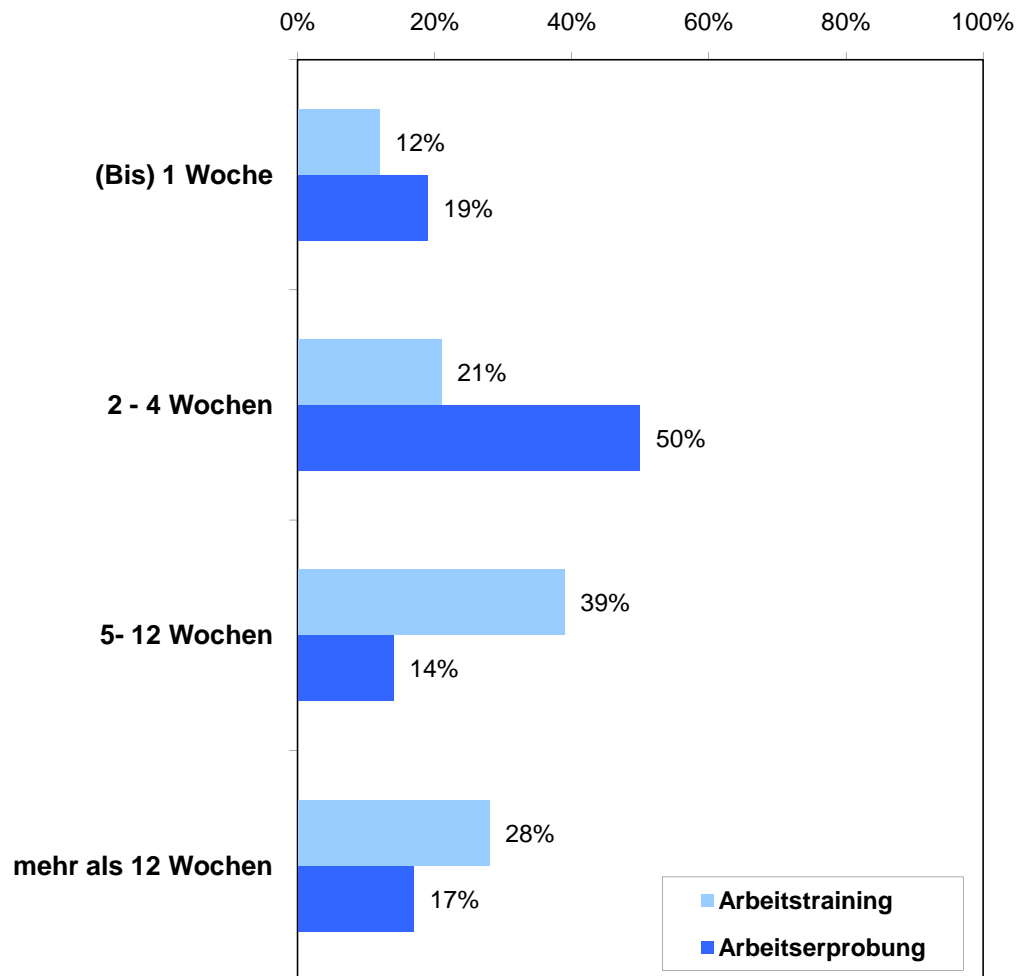
Grafik 6-10: Häufigkeit (Personenzahl) der Nutzung von AT/AE im letzten Jahr



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Da die Dauer von Arbeitserprobung im Regelfall nur bis 4 Wochen vorgesehen ist, jene von Arbeitstraining aber bis zu 12 Wochen, ergibt sich auch eine wesentlich kürzere durchschnittliche Maßnahmendauer für Arbeitserprobung (vgl. Grafik 6-11). Laut Angaben der befragten Unternehmen dauerte Arbeitserprobung bei 19% der Betriebe im Schnitt maximal 1 Woche und in weiteren 50% höchstens 4 Wochen.

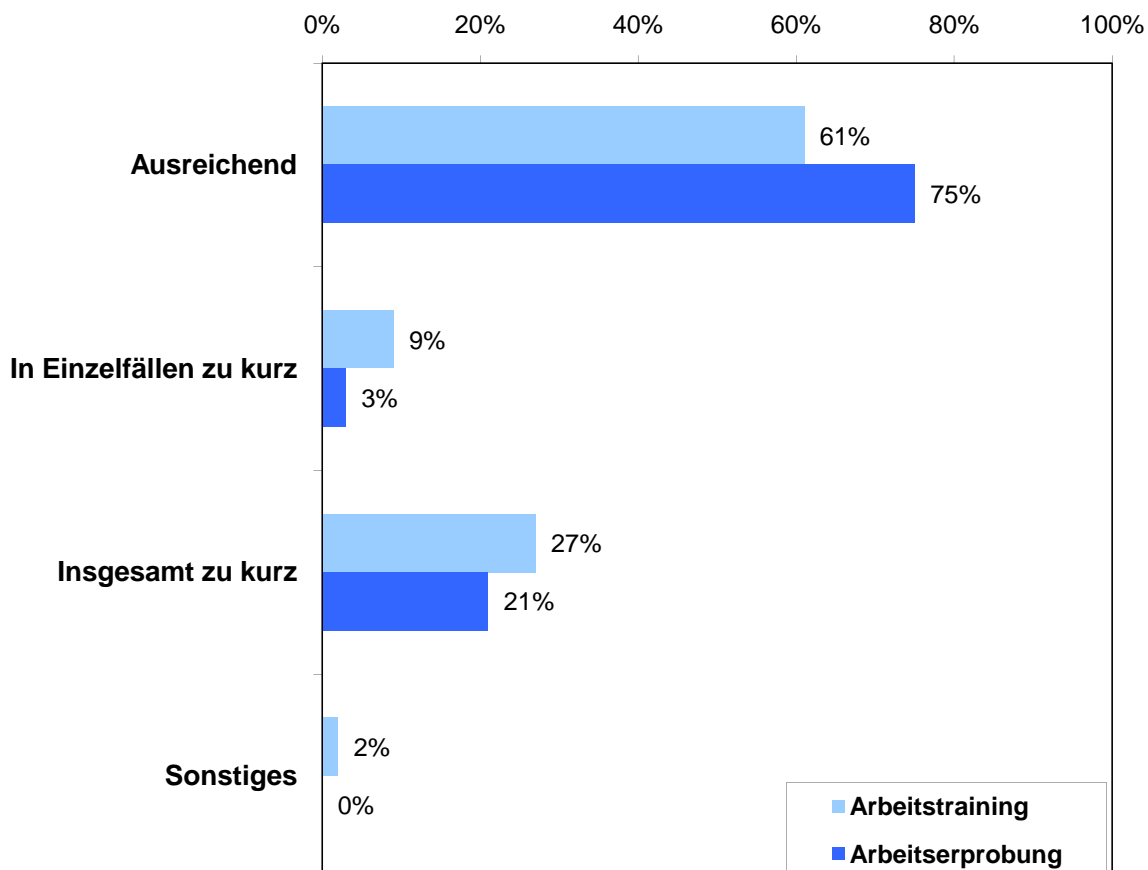
Grafik 6-11: Durchschnittliche Maßnahmendauer



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

61% der befragten Unternehmen, welche Arbeitstraining zum Einsatz brachten, beurteilen die Einsatzdauer von AT als ausreichend, im Falle der (deutlich kürzeren) Arbeitserprobung sind dies sogar 75% der Unternehmen, welche AE nutzen.

Grafik 6-12: Beurteilung der Einsatzdauer von AT/AE



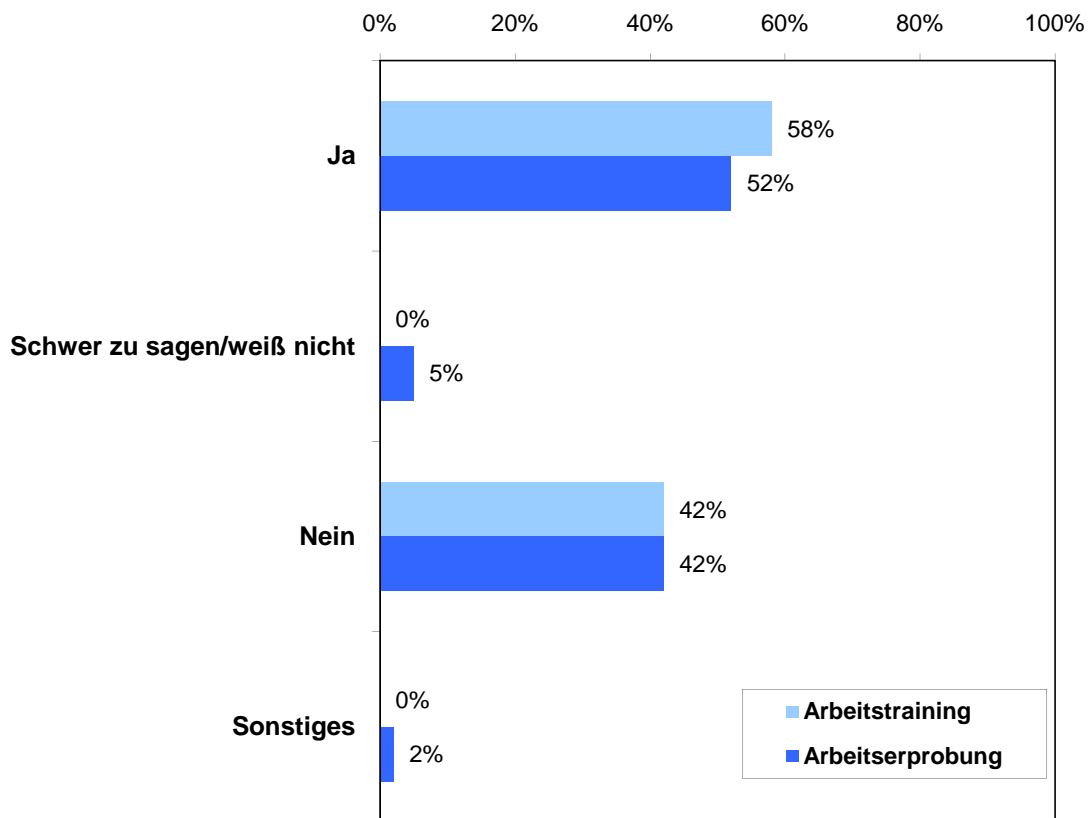
Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Von besonderer Wichtigkeit für die Beurteilung der arbeitsmarktpolitischen Wirkung der Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining ist die Frage der unmittelbar durch AE/AT ausgelösten Beschäftigungseffekte (vgl. Grafik 6-13). 58% der befragten Unternehmen, welche Arbeitstraining anwandten und 52% im Falle von Arbeitserprobung gaben an, dass die Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen dazu geführt hat, dass sie Personen fix beschäftigt haben, die sie sonst vermutlich nicht in ihrem Unternehmen beschäftigt hätten.

Diese Werte können sicherlich als erfreulich hoch eingestuft werden und belegen, dass die Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining nicht nur zu mehr Arbeitspraxis bei den Arbeitssuchenden führen, sondern in vielen Fällen bereits in den Praktikumsbetrieben tatsächlich neue Arbeitsmarktchancen für benachteiligte Personengruppen

generieren. Des Weiteren zeigen diese Zahlen auch, dass die Mehrheit der Betriebe die Instrumente AE/AT auch tatsächlich zur Personalrekrutierung nutzt. Interessant ist in diesem Zusammenhang zudem, dass diese direkten Beschäftigungseffekte im Falle von Arbeitserprobung nicht höher sind als im Falle von Arbeitstraining.

Grafik 6-13: **Beschäftigungseffekte von AT/AE**

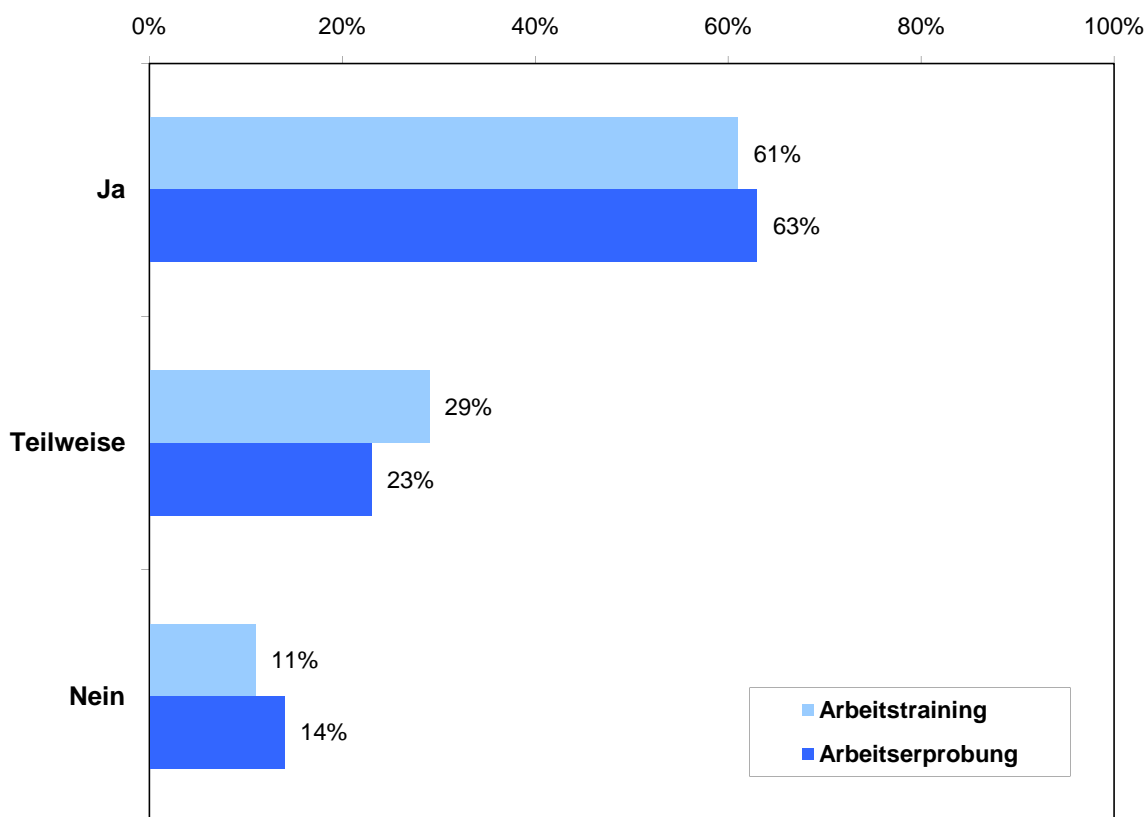


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Anmerkung: Die exakte Frageformulierung lautete „Hat die Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen dazu geführt, dass Sie Personen fix beschäftigt haben, die Sie sonst vermutlich nicht in Ihrem Unternehmen beschäftigt hätten?“.

Bei 85-90% der befragten Unternehmen bestanden die aufgrund von AE/AT entstandenen Arbeitsverhältnisse zumindest teilweise auch noch zum Befragungszeitpunkt (vgl. Grafik 6-14) und die Zufriedenheit mit den beschäftigten Personen war sehr hoch (vgl. Grafik 6-15). 96% (Arbeitstraining) bzw. 97% (Arbeitserprobung) der befragten Unternehmen sind mit der Arbeit der aufgrund von AE/AT beschäftigten Personen sehr oder eher zufrieden. Dieser Umstand signalisiert, dass die Instrumente AE/AT auch als ein sehr effektives und effizientes Werkzeug der Personalauswahl und –rekrutierung betrachtet werden können.

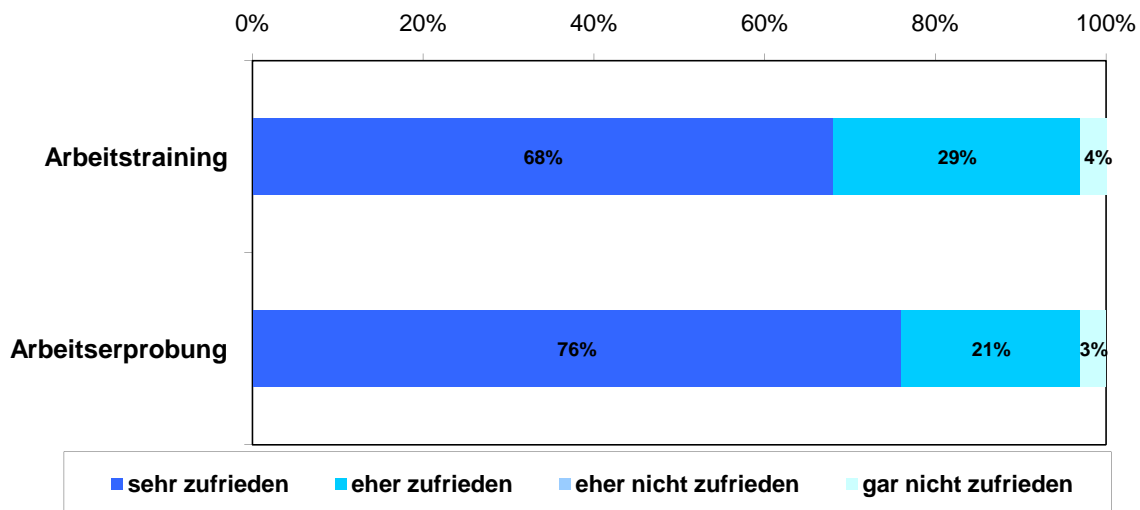
Grafik 6-14: (Fort-)Bestand der Beschäftigung zum Befragungszeitpunkt



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Anmerkung: Die exakte Frageformulierung lautete „Sind diese Personen noch immer in Ihrem Unternehmen beschäftigt?“.

Grafik 6-15: Zufriedenheit mit der Arbeit der aufgrund von AT/AE beschäftigten Personen

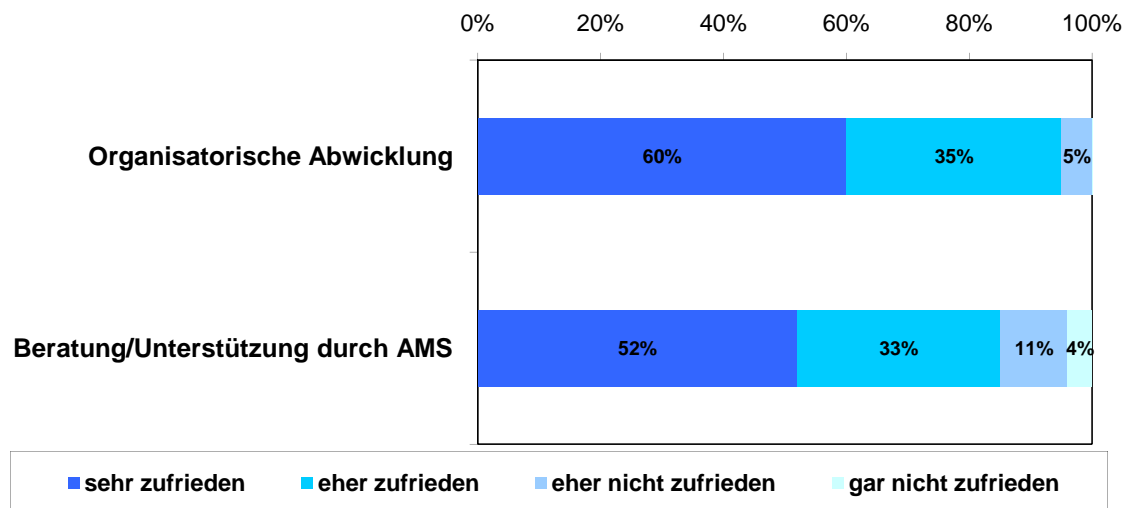


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Auch die Zufriedenheit mit der organisatorischen Abwicklung und mit der Beratung/Unterstützung durch das AMS im Zusammenhang mit der Beantragung und Durchführung von AE/AT ist relativ hoch (vgl. Grafik 6-16):

- 95% der (befragten) Betriebe mit Förderfällen sind mit der organisatorischen Abwicklung und dem bürokratischen Aufwand sehr oder eher zufrieden, 60% davon sogar sehr zufrieden.
- 85% der der (befragten) Betriebe mit Förderfällen sind mit der Beratung und Unterstützung durch das AMS sehr (52%) oder eher (33%) zufrieden, 4% gar nicht zufrieden.

Grafik 6-16: Zufriedenheit mit der organisatorischen Abwicklung bzw. mit der Beratung/Unterstützung durch das AMS

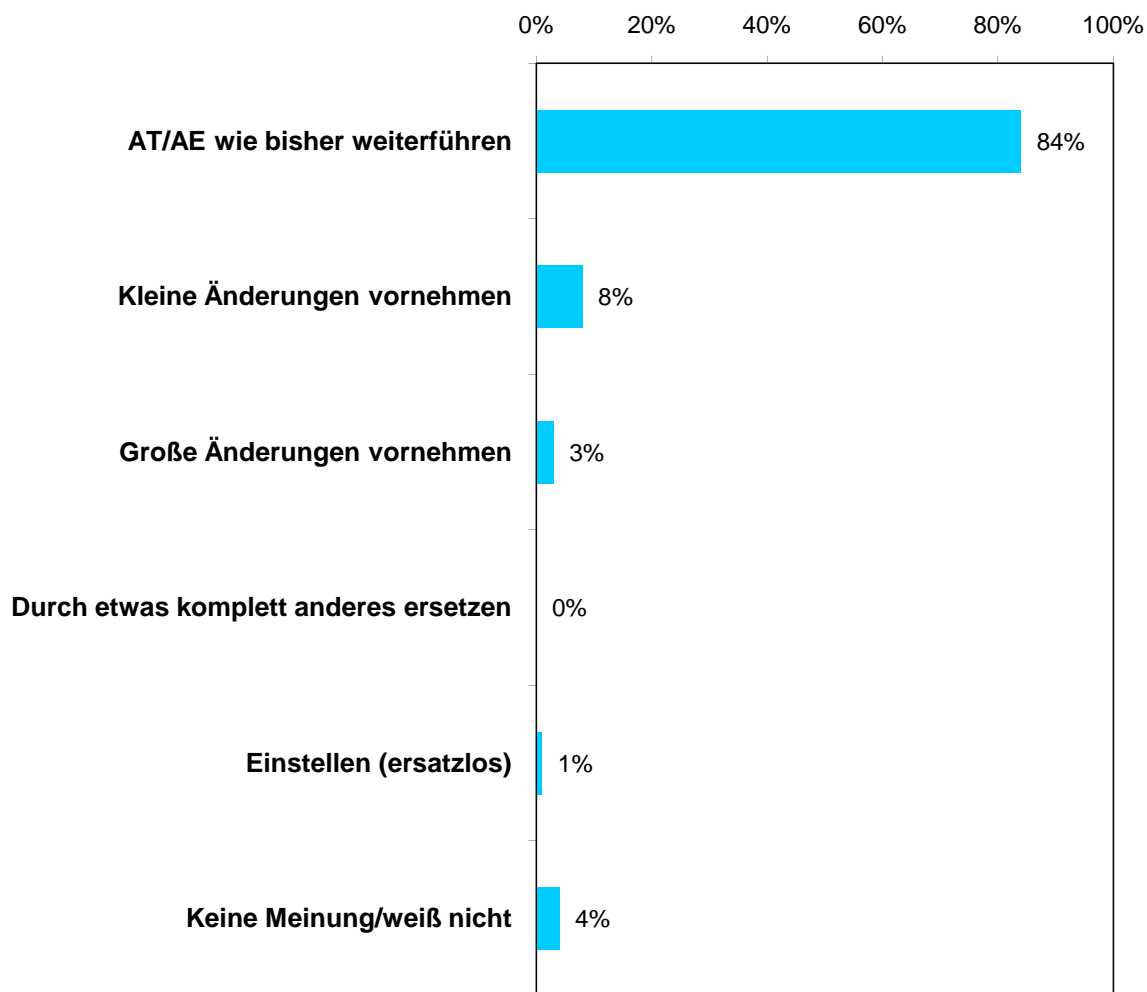


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Anmerkung: Die exakten Frageformulierungen lauteten „Wie zufrieden sind/waren Sie mit der organisatorischen Abwicklung und dem bürokratischen Aufwand bei der Beantragung/Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen?“ bzw. „Wie zufrieden waren Sie mit der Beratung und Unterstützung durch das AMS im Zusammenhang mit der Beantragung und Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung?“

Die überwiegend positiven Erfahrungen der Betriebe mit AE/AT bewirken auch eine insgesamt positive Einschätzung zur Weiterführung von AE/AT. 84% der Betriebe, die über Erfahrungen mit Arbeitserprobung und/oder Arbeitstraining verfügen, würden dem AMS empfehlen, diese Instrumente wie bisher weiterzuführen. 8% würden kleinere Änderungen vornehmen und lediglich 3% größere. Nur insgesamt 1% der Betriebe mit Förderfällen würde AE/AT (ersatzlos) einstellen oder durch etwas komplett anderes ersetzen. Die (wenigen) Änderungswünsche betrafen vor allem die Aspekte längere Einsatzdauer, unbegrenzte TeilnehmerInnenzahl und bessere Vorselektion der TeilnehmerInnen durch das AMS.

Grafik 6-17: Weiterführung von AT/AE im nächsten Jahr (Empfehlung an AMS)

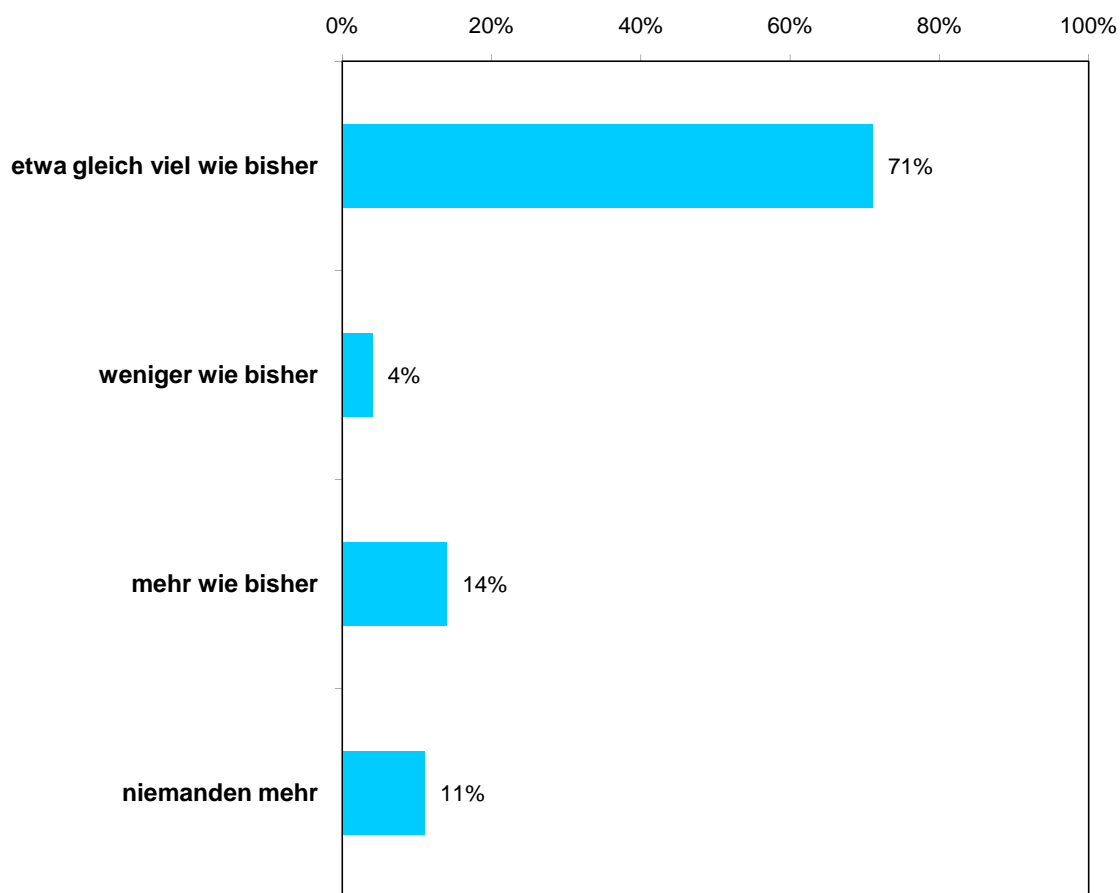


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Anmerkung: Die exakte Frageformulierung lautete „Nächstes Jahr muss das AMS entscheiden, wie es mit den Instrumenten Arbeitstraining/Arbeitserprobung weitergehen soll. Was empfehlen Sie dem AMS?“.

Die zukünftige TeilnehmerInnenzahl an AE/AT dürfte sich unter den Betrieben, welche AT/AE bereits in Anspruch genommen haben, und unter der Voraussetzung konstanter Rahmenbedingungen relativ unverändert entwickeln: Immerhin planen 71% der Betriebe 2011 etwa gleich viel TeilnehmerInnen aufzunehmen wie bisher, 15% weniger bzw. auch niemanden mehr und umgekehrt wollen 14% auch mehr Personen im Rahmen von AE/AT einsetzen als bislang (vgl. Grafik 6-18). Wie in Abschnitt 6.2. beschrieben ist, besteht darüber hinaus ein beachtliches Potenzial an zusätzlich teilnehmenden Betrieben, weil auch bei den Unternehmen ohne (bisherige) Förderfälle ein hohes Interesse und Potenzial besteht.

Grafik 6-18: Geplante Zahl der TeilnehmerInnen an AT/AE im Jahr 2011



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben mit Förderfällen (n=101; Jänner – Februar 2011)

Anmerkung: Die exakte Frageformulierung lautete „Stellen Sie sich vor, die Instrumente Arbeitstraining/ Arbeitserprobung werden auch 2011 unverändert weitergeführt: Wievielen TeilnehmerInnen würden Sie wieder die Möglichkeit bieten, das Arbeitstraining/die Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen zu machen?“.

6.2 Interesse an Arbeitserprobung-/training bei (bislang) unerfahrenen Betrieben (Betriebe ohne Förderfälle)

Bei der Konzeption der vorliegenden Evaluierungsstudie wurde es als wichtig erachtet, nicht nur Unternehmen zu befragen, welche die Instrumente Arbeitserprobung (AE) und oder Arbeitstraining (AT) bereits einsetzen, sondern auch Unternehmen in die Untersuchung miteinzubeziehen, welche noch über keine eigenen Erfahrungswerte mit diesen Instrumenten verfügen („Betriebe ohne Förderfälle“). Dabei ging es zum einen darum, die Ursachen für diesen Umstand zu eruieren und zum anderen auch darum, diese Instrumente aus der Sicht von potenziellen zukünftigen AnwenderInnen zu bewerten und gegebenenfalls auch zu verbessern.

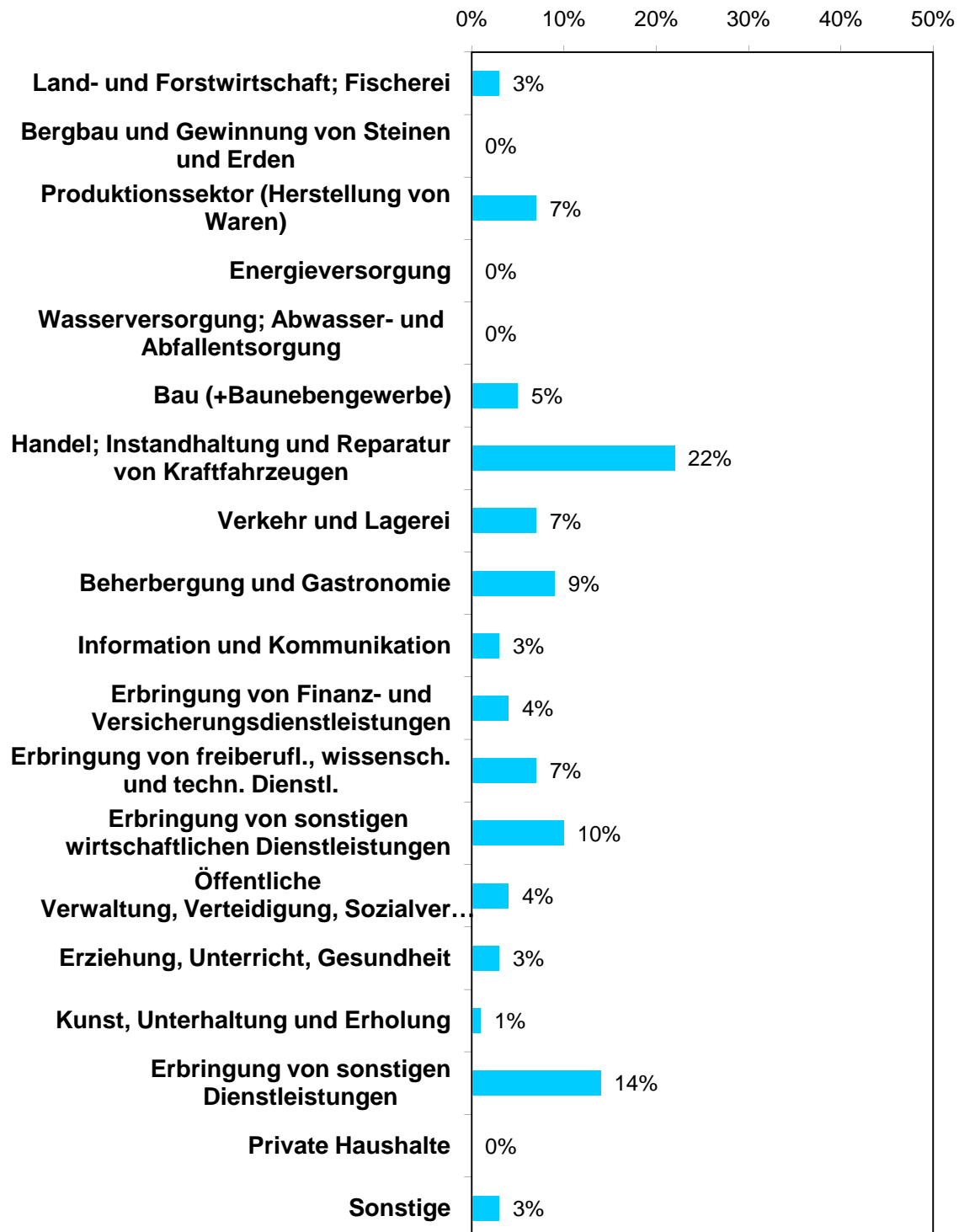
Im Zeitraum November 2010 bis Jänner 2011 erfolgte daher eine Befragung von n=104 Unternehmen, welche bisher keine Erfahrung mit den Instrumenten Arbeitserprobung und Arbeitstraining aufzuweisen hatten. Die Auswahl der Unternehmen basierte auf einer Zufallsstichprobe aller Unternehmen Österreichs (Herold-Datei), wobei allerdings größere Unternehmen geringfügig übergewichtet wurden. Dies erfolgte nicht nur deswegen, weil AE und AT in größeren Unternehmen häufiger eingesetzt werden, sondern auch weil in größeren Unternehmen eine größere Zahl von Arbeitssuchenden als PraktikantInnen bzw. potenzielle zukünftige MitarbeiterInnen in Frage kommt (vgl. auch Abschnitt 6.1).

Im folgenden werden nun die Ergebnisse dieser Befragung von Unternehmen ohne Förderfälle (d.h. von Betrieben, die AE und AT noch nie eingesetzt haben) präsentiert. Für die Auswertung konnten n = 104 Interviews herangezogen werden.

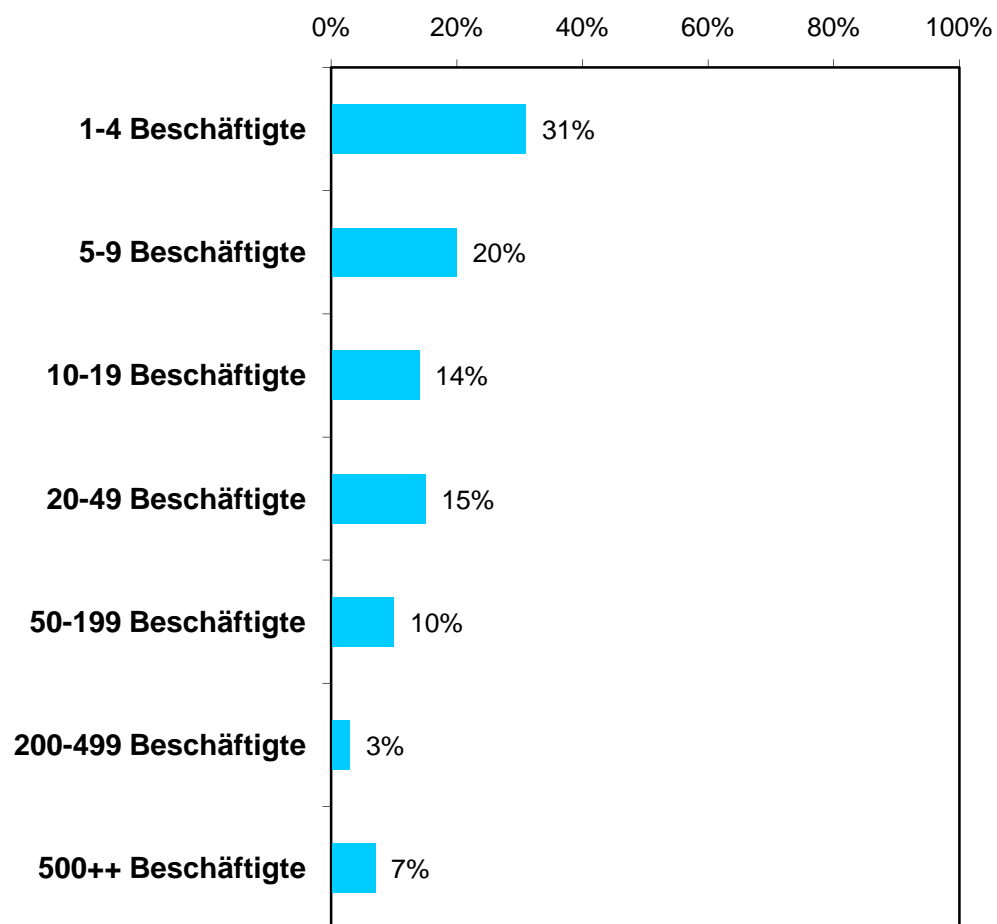
In 51% der befragten Betriebe, die noch über keine Erfahrung mit AT/AE verfügen, wurde der/die Geschäftsführer/-in bzw. Firmeninhaber/-in selbst befragt, in jeweils 7% der Unternehmen konnten die Fragen von der/dem Personalleiter/in bzw. von sonstigen Personalverantwortlichen beantwortet werden, in 6% von einer/m Filialleiter/-in. In 29% der Fälle wurde eine Person mit einer sonstigen Funktion (vor allem Assistenz der Geschäftsführung sowie Abteilungs- bzw. Bereichsleitung) befragt.

Im Folgenden werden die befragten Betriebe ohne Förderfälle hinsichtlich wesentlicher Strukturvariablen (Branche, Betriebsgröße) beschrieben. Gut ein Fünftel (22%) der befragten Unternehmen ist dem Bereich des Handels zuzuordnen (vgl. Grafik 6-19), rund die Hälfte hat weniger als 10 Beschäftigte (vgl. Grafik 6-20).

Grafik 6-19: Branche (der befragten Unternehmen ohne Förderfälle)



Grafik 6-20: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)
(inkl. Befragter/m)

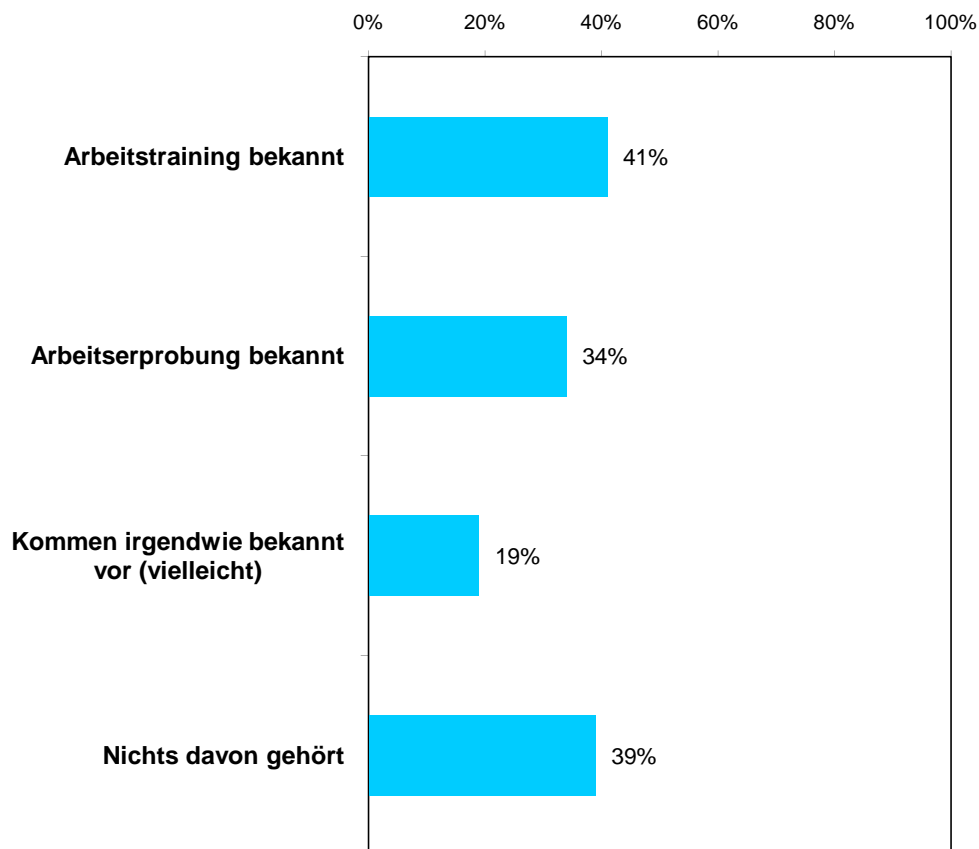


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

39% der befragten Betriebe haben von den Instrumenten Arbeitstraining und/oder Arbeitserprobung noch nie etwas gehört, weiteren 19% kommen diese lediglich irgendwie bekannt vor. Arbeitstraining ist etwas bekannter (41%) als Arbeitserprobung (34%).

Grafik 6-21: Bekanntheit von Arbeitstraining/Arbeitserprobung

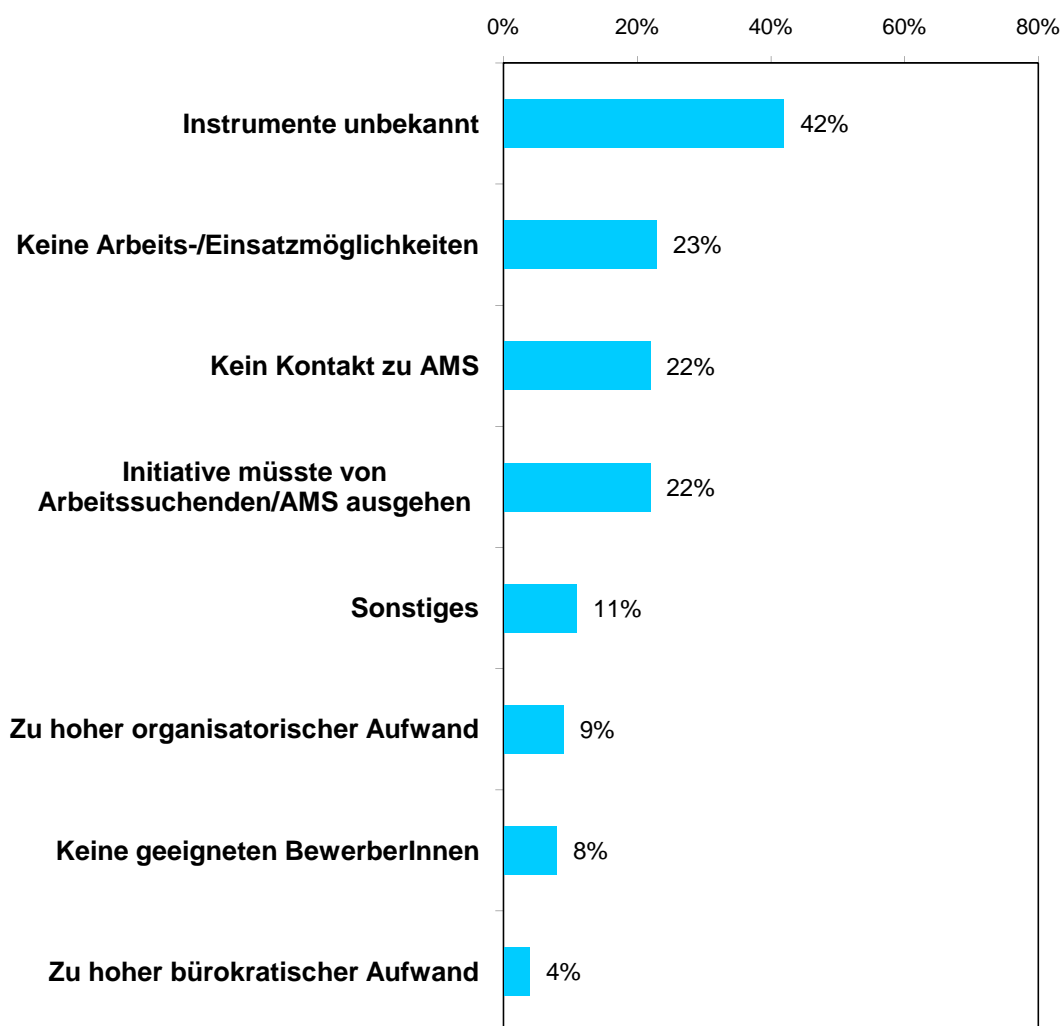
(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

Die Ergebnisse der Befragung der Betriebe ohne Förderfälle zeigen weiters, dass als primäre Ursache für die bisherige Nichtinanspruchnahme von AE/AT die fehlende Kenntnis der Instrumente zu betrachten ist (vgl. Grafik 6-22). 42% der Unternehmen nennen dies als Ursache. Weitere wichtige Gründe sind das Fehlen von Arbeits-/Einsatzmöglichkeiten (22%), kein Kontakt zum AMS (22%) sowie die Einschätzung, dass die Initiative vom Arbeitssuchenden bzw. vom AMS ausgehen müsste (ebenfalls 22%). All diese genannten Gründe implizieren keine grundsätzliche Ablehnung der Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining.

Grafik 6-22: Ursache des (bisherigen) Einsatzverzichtes von AE/AT
(Mehrfachnennungen möglich)

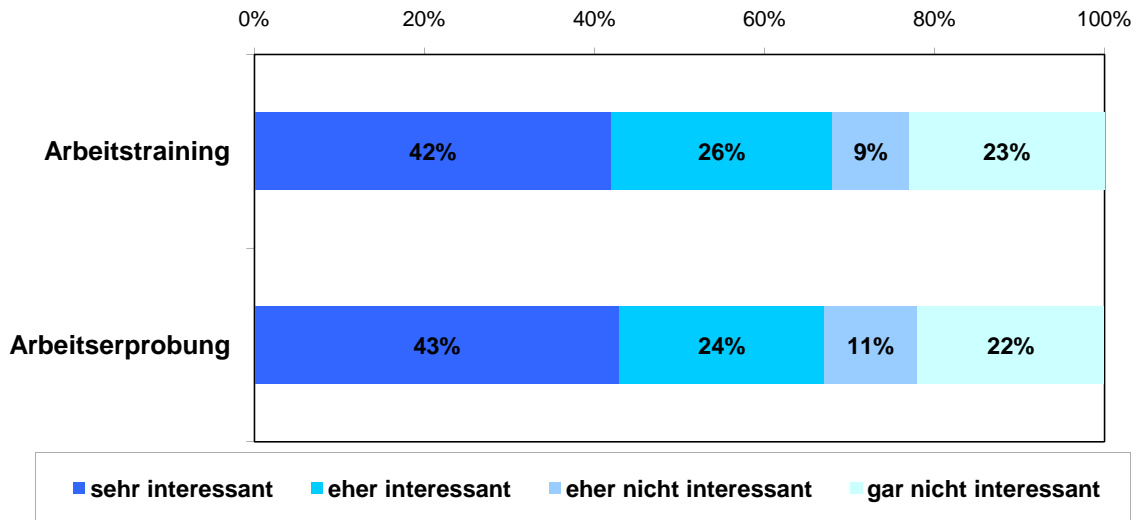


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

Anmerkungen: Exakte Formulierung der Antwortvorgaben: „Initiative müsste von Arbeitssuchenden/AMS ausgehen“, „Zu hoher bürokratischer Aufwand (Antragstellung, etc.)“, „Zu hoher organisatorischer Aufwand (z.B. Betreuung, Einschulung, etc.)“, „Keine geeigneten Arbeits- und Einsatzmöglichkeiten vorhanden“.

Gleichzeitig ist das Interesse der befragten Betriebe ohne (bisherige) Förderfälle an AE/AT relativ hoch (vgl. Grafik 6-23). Gut zwei Drittel der Unternehmen finden diese jeweils für das eigene Unternehmen sehr oder eher interessant.

Grafik 6-23: Ist Arbeitstraining/Arbeitserprobung interessant für das eigene Unternehmen?



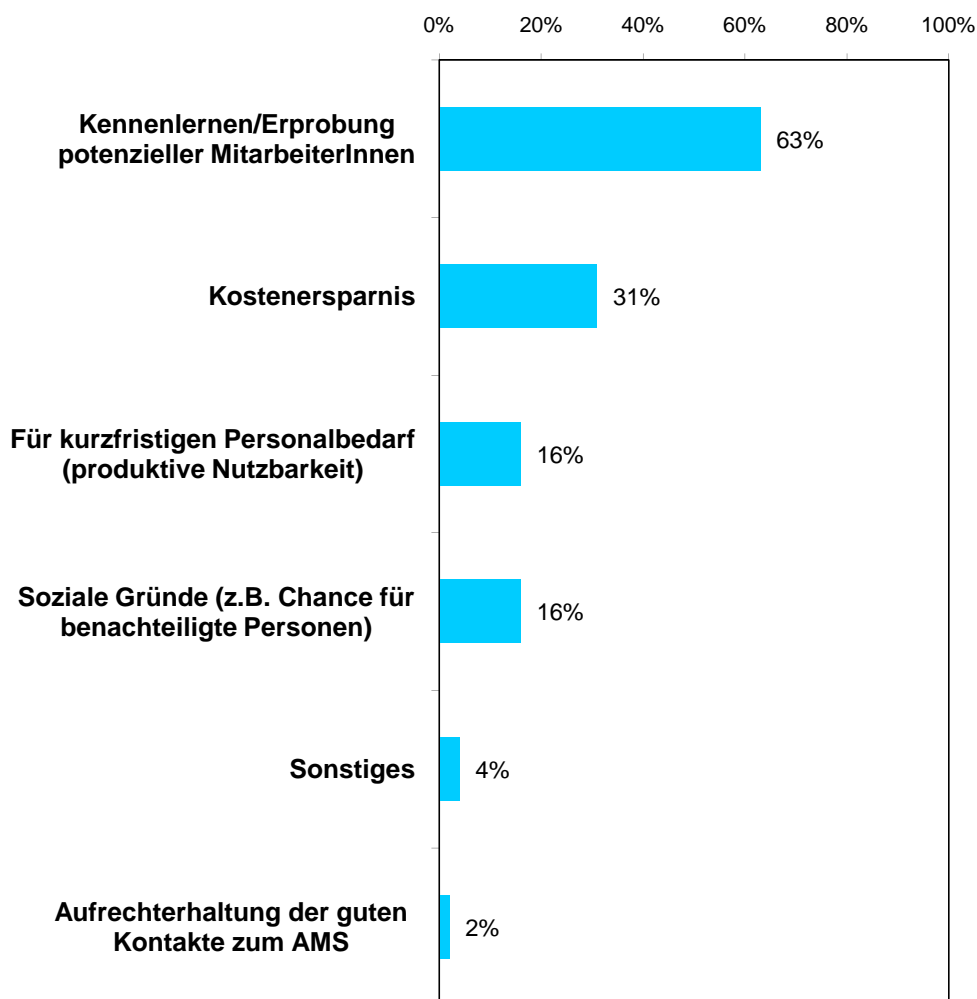
Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

Anmerkung: Die exakte Frageformulierung lautete „Für wie interessant halten Sie diese Instrumente zur Arbeitsmarktingtegration von arbeitssuchenden Menschen grundsätzlich für Ihr Unternehmen?“

Als (mit großem Abstand) wichtigstes Motiv für den Einsatz dieser Instrumente wird die Möglichkeit zur Erprobung potenzieller MitarbeiterInnen genannt (vgl. Grafik 6-24). 63% nennen dieses Motiv. Nicht zuletzt da dieses (unverbindliche) Kennenlernen mit keinen direkten Lohnkosten verbunden ist, nennen auch 31% der Unternehmen Kostenersparnis als Motiv. Die Nutzbarkeit für einen kurzfristigen Personalbedarf bzw. soziale Gründe (z.B. Chance für benachteiligte Personen) erachten jeweils 16% als motivierend.

Grafik 6-24: Mögliche Motive AE/AT im Unternehmen anzubieten

(Mehrfachnennungen möglich, offene Frageformulierung*)

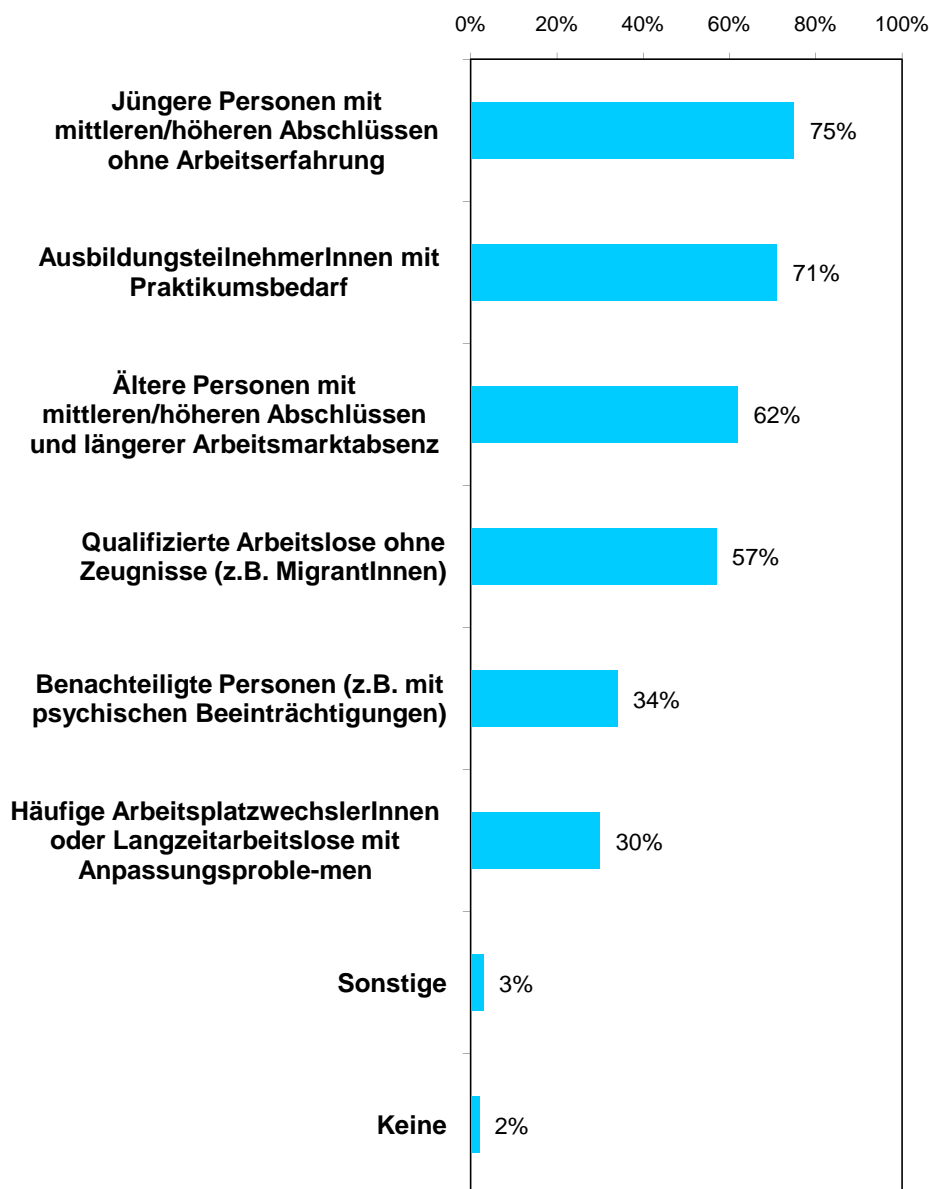


Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

*Anmerkungen: Die Fragestellung „Was wären Ihre wesentlichen Motive, diese Instrumente in Ihrem Unternehmen anzubieten?“ erfolgte in offener Form. Die Antworten wurden anschließend den oben beschriebenen Antwortvorgaben zugeordnet.

An vorderster Stelle bei den für die Unternehmen vorstellbaren Zielgruppen der Instrumente AE/AT stehen jüngere Personen mit mittleren/höheren Abschlüssen ohne Arbeitserfahrung sowie AusbildungsteilnehmerInnen mit Praktikumsbedarf (vgl. Grafik 6-25).

Grafik 6-25: Mögliche Zielgruppen für AE/AT im Unternehmen
(Überschneidungen und Mehrfachnennungen möglich)



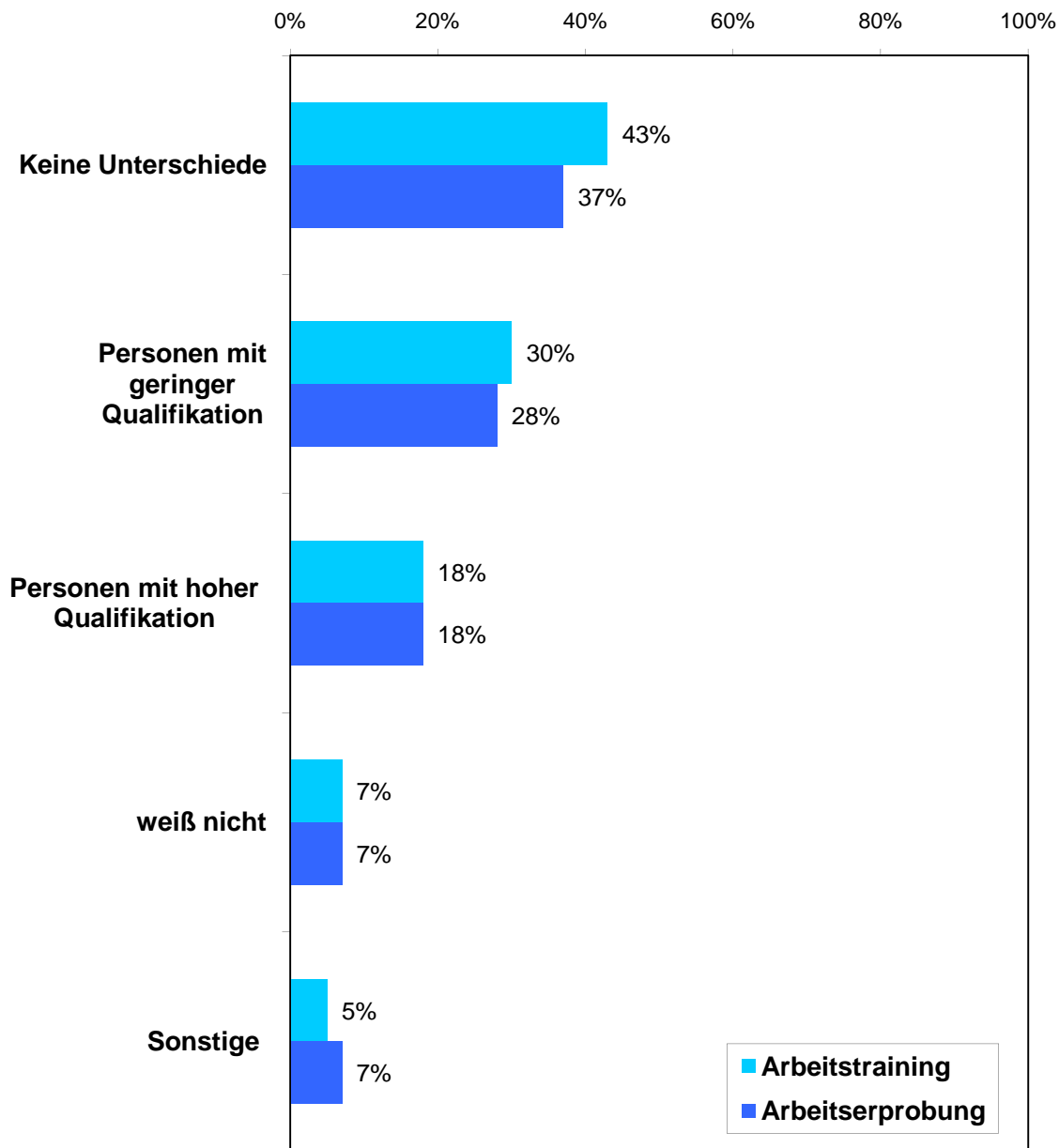
Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; Nov. 2010 – Jänner 2011)

**Anmerkungen:* Die exakte Formulierung der Antwortvorgaben lautete „(Meist jüngere) Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die noch keine einschlägige Arbeitserfahrung aufweisen. Etwas ältere Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die sehr lange vom Arbeitsmarkt weg waren. Arbeitslose, die ihre vorhandenen Qualifikationen nicht durch Zeugnisse nachweisen können (z.B. MigrantInnen). TeilnehmerInnen an Ausbildungen, die ein Praktikum benötigen (z.B. für die externe Lehrabschlussprüfung). Personen mit sehr häufigen Arbeitsplatzwechseln und/oder Langzeitarbeitslose mit Anpassungsproblemen (z.B. auch aufgrund von Alkohol-, Drogen-, Haftverfahren). Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (z.B. mit psychischen Beeinträchtigungen). Sonstige. Keine.“

Besonders gute Einsatzchancen sehen die Betriebe, bei denen AE/AT bisher nicht zum Einsatz kam, am ehesten für Personen mit geringer Qualifikation. In den meisten Fällen (relativ gesehen) glauben die befragten Unternehmen aber, dass keine wesentlichen Unterschiede nach Qualifikationsebenen bestehen.

Grafik 6-26: Besonders gute Einsatzchancen von AT/AE für bestimmte Qualifikationsebenen?

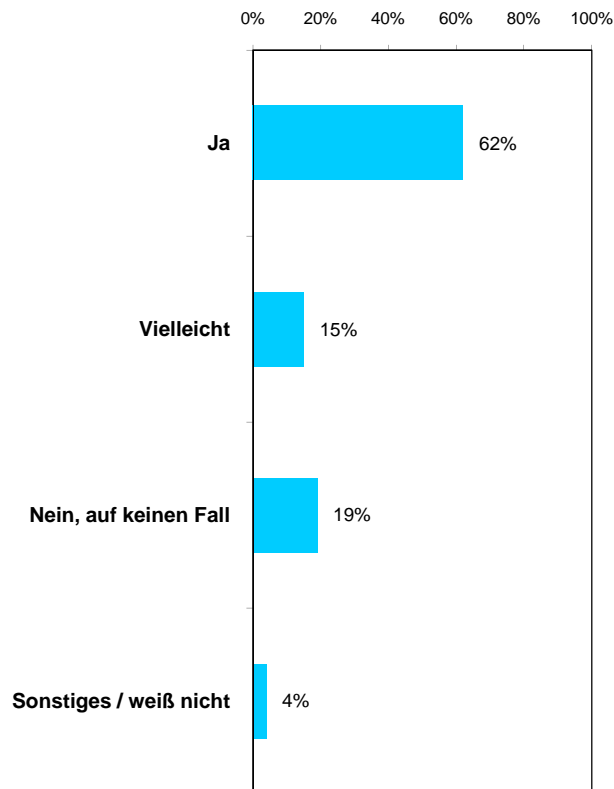
(Überschneidungen und Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

In relativ vielen Unternehmen könnte der Einsatz von AE/AT auch zur (fixen) Beschäftigung von Personen führen, die ansonsten vmtl. nicht im Unternehmen beschäftigt werden würden (vgl. Grafik 6-27). 62% halten dies auf jeden Fall für möglich, 15% vielleicht.

Grafik 6-27: Beschäftigungseffekte von AT/AE



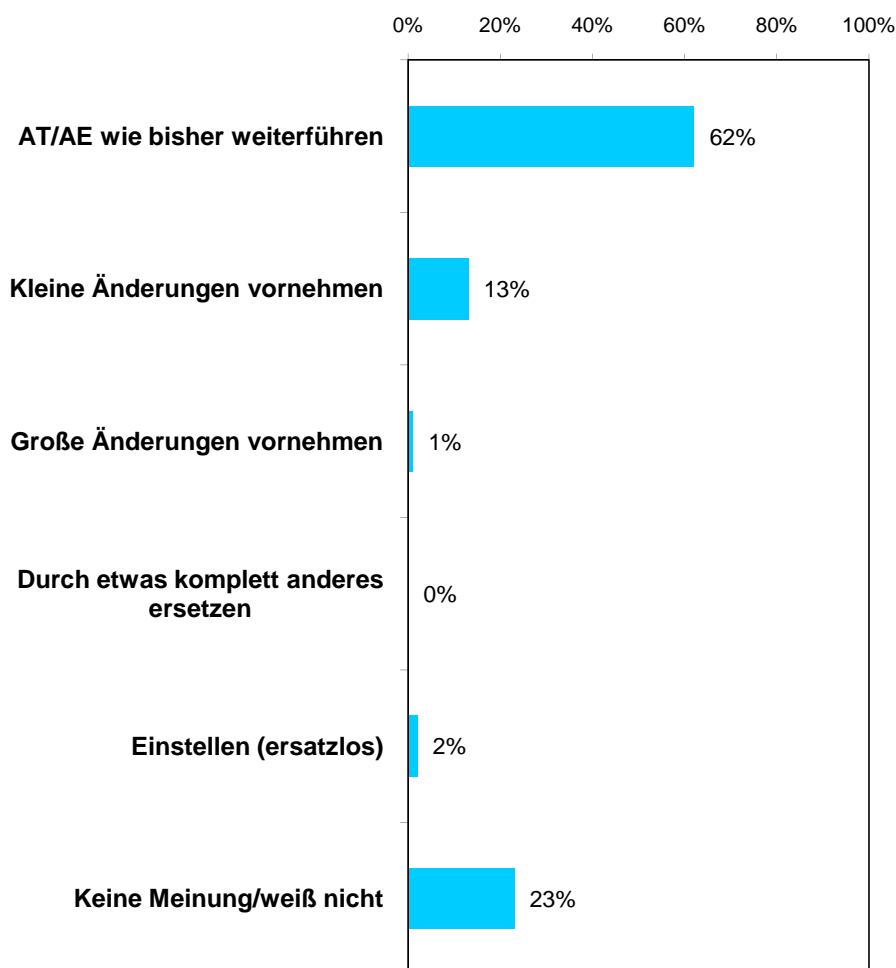
Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

Anmerkung: Die exakte Frageformulierung lautete „Könnte die Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen dazu führen, dass Sie in der Folge Personen fix beschäftigen, die Sie sonst vermutlich nicht in Ihrem Unternehmen beschäftigen würden/könnten?“.

Aufgrund der überwiegend positiven Bewertung von AE/AT würde der Großteil der befragten Betriebe ohne Förderfälle (62%) auch empfehlen, die Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining über das Jahr 2011 hinaus weitgehend unverändert weiterzuführen (vgl. Grafik 6-28). Lediglich 13% würden kleinere Änderungen vornehmen und nur 2% AE/AT (ersatzlos) einstellen oder durch etwas komplett anderes ersetzen.

Die (demzufolge eher seltenen) Änderungswünsche betreffen vor allem die Aspekte mehr Werbung, Vorselektion der BewerberInnen durch das AMS und höhere zeitliche Flexibilität (inkl. Ausweitung der Maßnahmendauer).

Grafik 6-28: Weiterführung von AT/AE im nächsten Jahr



Quelle: AMS-Studie, ibw-Unternehmensbefragung von Betrieben ohne Förderfälle (n=104; November 2010 – Jänner 2011)

Anmerkung: Die exakte Frageformulierung lautete „Nächstes Jahr muss das AMS entscheiden, wie es mit den Instrumenten Arbeitstraining/Arbeitserprobung weitergehen soll. Was empfehlen Sie dem AMS?“.

Auch in den abschließenden Kommentaren der Unternehmen, welche AE/AT bisher nicht anwenden, kommt überwiegend eine sehr positive Grundeinstellung gegenüber diesen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten zum Ausdruck. Es wird aber auch häufig darauf hingewiesen, dass sich die Betriebe **mehr Informationen und eine intensivere Bewerbung** dieser Instrumente wünschen würden.

„Bitte diese Instrumente besser bewerben, sie sind toll und ich wusste nichts davon.“

„Besser werben, halte diese Förderinstrumente für sehr sinnvoll.“

„Bitte die Programme bewerben!!! Ich kannte es nicht und finde sie toll!“

„Ich halte die Instrumente "Arbeitstraining/Arbeitserprobung" für prinzipiell toll, aber nicht für mein Unternehmen anwendbar.“

"Erprobung und Training sind zwar gut, aber man sollte den Menschen anders helfen. Man ist nicht ohne Grund arbeitslos. Die Arbeitslosen haben bessere Chancen, wenn sie sich selbst ohne AMS vorstellen.“

„Für die entsprechenden Betriebe, die neue Arbeitskräfte brauchen oder Praxisplätze anbieten können, ist das ein tolles Angebot.“

„Mehr publik machen, vielleicht E-Mails schreiben.“

„Nur Leute schicken die wirklich arbeiten wollen, das AMS muss eine bessere Auswahl treffen.“

„Fachliche Erprobung sollte länger als 1 Woche sein.“

„Ist eine Chance für Arbeitslose, die brauchen sie.“

„Zu teuer. Bringt nichts.“

„Ist sehr gut und bietet geeignete Chancen für Wiedereinsteiger.“

„Ich bräuchte noch mehr Information, aber sonst klingt alles sehr gut.“

„Mehr Werbung dafür machen, sonst ist alles sehr lobenswert.“

Die Befragungsergebnisse bei Betrieben ohne (bisherige) Förderfälle zeigen somit auch deutlich, dass das Potenzial für den betrieblichen Einsatz der Instrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining keineswegs bereits ausgeschöpft ist und die betriebliche Implementierung von AE/AT z.B. durch entsprechende Informations- und PR-Arbeit noch weiter forciert werden könnte.

7 Anhang

7.1 Definition und Beschreibung von AE/AT¹²

Sowohl für die Arbeitserprobung als auch für das Arbeitstraining gelten folgende Voraussetzungen

- vorangehende erfolglose Versuche der Arbeitsaufnahme;
- vorangehender erfolgloser Versuch beim Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingsbetrieb, eine Eingliederungsbeihilfe bzw. eine Beihilfe zur Förderung von Ausbildungsverhältnissen nach den Berufsausbildungsgesetzen zu vereinbaren;
- schriftliche Vereinbarung des Arbeitsmarktservice sowohl mit dem Förderungswerber/der Förderungswerberin als auch mit dem Arbeitserprobungs-/trainingsbetrieb;
- Die Vereinbarungen haben insbesondere Auflagen bezüglich Arbeitserprobungs-/trainingszeit und das Verbot, neben dem Arbeitstraining/der Arbeitserprobung beim selben Unternehmen eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen, zu beinhalten. Die im Anhang zur Verfügung gestellten Vereinbarungen sind zu verwenden und im Einzelfall um spezifisch erforderliche Konkretisierungen zu ergänzen.
- Das wöchentliche Ausmaß der Arbeitserprobungs-/trainingszeit darf die maximale gesetzliche oder kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

und zwecks Missbrauchsvermeidung folgende Rahmenbedingungen

- begleitendes Monitoring mit Bericht auf Anfrage an Regionalbeirat und Landesdirektorium;
- Die Leiter/Leiterinnen der regionalen Geschäftsstellen haben dafür Sorge zu tragen, dass im Falle einer unbotmäßigen Häufung von Arbeitserprobungen bei einem Arbeitserprobungsbetrieb ohne Übernahme in ein anschließendes Arbeitsverhältnis ein Arbeitserprobungsverbot verhängt wird.
- Die Leiter/Leiterinnen der regionalen Geschäftsstellen haben dafür Sorge zu tragen, dass im Falle einer unbotmäßigen Häufung von Arbeitstrainings bei einem Arbeitstrainingsbetrieb, die in der Folge zu keinem Arbeitsverhältnis führen und damit die Arbeitsmarktchancen nicht erhöhen, ein Arbeitstrainingsverbot verhängt wird.
- Die Leiter/Leiterinnen der regionalen Geschäftsstellen haben dafür Sorge zu tragen, dass im Falle von wiederholten Verstößen gegen die Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingsvereinbarung ein diesbezügliches Arbeitserprobungs-/Arbeitstrainingsverbot verhängt wird.

¹² Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen, AMF/19-2010, S 43ff

Arbeitserprobungen bzw. Arbeitstrainings können bei allen Arbeitgebern erfolgen, mit Ausnahme von: Arbeitsmarktservice, politische Parteien, Clubs politischer Parteien, radikale Vereine, Unternehmen mit einem Arbeitserprobungs- und/oder einem Arbeitstrainingsverbot, Unternehmen, bei denen ein Konkursverfahren anhängig ist oder der Konkurs mangels Vermögen abgelehnt wurde, Unternehmen im Ausland¹³.

Die gegenständliche Regelung der Arbeitserprobung/des Arbeitstrainings ist zeitlich befristet. Der Eintritt in eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining ist bis 31. Mai 2011 möglich.

Die Entscheidung über eine Fortführung erfolgt auf Grundlage einer von der Bundesgeschäftsstelle durchzuführenden bzw. in Auftrag zu gebenden Evaluierung.

A. ARBEITSERPROBUNG

Eine Arbeitserprobung steht immer im Zusammenhang mit dem beabsichtigten Abschluss eines konkreten Arbeitsverhältnisses bei einem Arbeitgeber und dient – im Hinblick auf begründete Zweifel – der Überprüfung der fachlichen oder persönlichen Eignung für die beabsichtigte Beschäftigung.

1. ZIEL: FESTSTELLUNG DER FACHLICHEN EIGNUNG

1.1. Zielgruppen:

- Arbeitslose mit zertifizierten Qualifikationen und Fertigkeiten, deren Anwendbarkeit fraglich ist (z.B. da seit längerem nicht mehr ausgeübt)
- Arbeitslose, die die Angaben über ihre Qualifikationen und Fertigkeiten nicht nachweisen können (z.B. Migranten/Migrantinnen)

1.2. Dauer:

bis 1 Woche

2. ZIEL: FESTSTELLUNG DER PERSÖNLICHEN EIGNUNG

2.1. Zielgruppen:

- Langzeitbeschäftigungslose mit sozialer Fehlanpassung (Alkohol, Drogen, Haft, Personen mit problematischer Berufskarriere wegen häufigem selbstverschuldeten Arbeitsplatzwechsel bzw. selbstverschuldeten kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, u.ä.)
- Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen), sofern die Arbeitserprobung im Rahmen der Betreuungsvereinbarung im Einvernehmen mit dem Förderungswerber/der Förderungswerberin eingeleitet wurde.

2.2. Dauer:

bis 4 Wochen

Der Einsatz von Formen der Arbeitserprobung im Rahmen von Personalauswahlverfahren ist nicht möglich.

¹³ Ausnahme: Unternehmen in folgenden Regionen: EURES TransTirolia, EURES Bodensee, EURES PANNONIA.

B. ARBEITSTRAINING

Ein Arbeitstraining steht nicht zwingend im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses und dient den nachfolgend angeführten Zielen, die durch die in der „Vereinbarung-Arbeitstraining“ festgelegten Arbeitstrainingsinhalte erreicht werden sollen.

Im Hinblick auf die Erreichung der Trainingsziele beträgt die Dauer mindestens 1 Woche und umfasst mindestens 16 Wochenstunden.

Der Arbeitstrainingsbetrieb hat die ordnungsgemäße Durchführung und die Teilnahme zu bestätigen. Die Landesorganisation hat ein diesbezügliches Formular dem Arbeitstrainingsbetrieb zur Verfügung zu stellen.

1. ZIEL: ERWERB VON BERUFSPRAXIS NACH ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG

1.1. Zielgruppe:

Absolventen/Absolventinnen von Ausbildungen, ohne einschlägige Berufserfahrung („Absolventen-/Absolventinentraining“, z.B. für Akademiker/Akademikerinnen)

1.2. Dauer:

bis 12 Wochen

2. ZIEL: ERWERB VON PRAKTISCHEN ERFAHRUNGEN ALS VORAUSSETZUNG FÜR EINEN AUSBILDUNGSABSCHLUSS

2.1. Zielgruppe:

Teilnehmer/Teilnehmerinnen an Ausbildungen, die einen praktischen Wissenserwerb benötigen („Ausbildungstraining“, z.B. für externe Lehrabschlussprüfung)

2.2. Dauer:

bis 12 Wochen bzw. entsprechend den diesbezüglichen Ausbildungsregelungen

3. ZIEL: ERWERB VON ARBEITSERFAHRUNG UND TRAINING VON FÄHIGKEITEN/FERTIGKEITEN BZW. STEIGERUNG DER BELASTBARKEIT BZW. VERBESSERUNG DER ARBEITSHALTUNG

3.1. Zielgruppe:

Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen, z.B. Personen mit psychischen Beeinträchtigungen), sofern das Arbeitstraining im Rahmen der Betreuungsvereinbarung im Einvernehmen mit dem Förderer/Förderin eingeleitet wurde.

3.2. Dauer:

bis 12 Wochen (in Einzelfällen einvernehmlich auch länger)

Arbeitstrainings für Jugendliche mit dem Ziel der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sind im Rahmen einer kursmäßigen Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungsmaßnahme durchzuführen.

Arbeitstrainings für Personen nach längerer Abwesenheit vom Erwerbsleben (z.B. Wiedereinsteiger/Wiedereinsteigerinnen) mit dem Ziel der Aktualisierung von Fähigkeiten/Fertigkeiten sind im Rahmen eines (geförderten) Arbeitsverhältnisses oder einer diesbezüglichen Bildungsmaßnahme durchzuführen (oder es kommt einer der oben genannten Anwendungsfälle der Arbeitserprobung zum Tragen).

7.2 Befragte RGSen

101-Eisenstadt	Burgenland	mittel AE/AT
104-Oberpullendorf	Burgenland	wenig AE/AT
105-Oberwart*	Burgenland	viel AE/AT
312-Hollabrunn*	NÖ	viel AE/AT
315-Krems	NÖ	mittel AE/AT
323-Neunkirchen	NÖ	wenig AE/AT
329-Schwechat	NÖ	mittel AE/AT
411-Perg	OÖ	wenig AE/AT
412-Ried im Innkreis	OÖ	wenig AE/AT
418-Vöcklabruck	OÖ	mittel AE/AT
419-Wels*	OÖ	viel AE/AT
503-Hallein	Szbg	mittel AE/AT
5040-Salzburg*	Szbg	viel AE/AT
505-Tamsweg	Szbg	wenig AE/AT
6070-Graz*	STMK	viel AE/AT
620-Gröbming	STMK	wenig AE/AT
623-Weiz	STMK	mittel AE/AT
7020-Innsbruck	Tirol	viel AE/AT
704-Kitzbühel	Tirol	wenig AE/AT
706-Landeck*	Tirol	mittel AE/AT
8020-Bregenz	VBG	viel AE/AT
805-Feldkirch*	VBG	viel AE/AT
963-Wien Währinger Gürtel	Wien	wenig AE/AT
967-Wien Huttengasse Bauwesen*	Wien	viel AE/AT
970-Wien Jugendliche*	Wien	mittel AE/AT

* auch vertiefende Interviews

Sowie telefonische Information über die Pflegestiftung Tirol (Mag.a Ulla Holzer)

7.3 Leitfaden für vertiefende RGS-Interviews

Steuerung von AE/AT

1. Welche Vorgaben für Einsatz von AE/AT gibt es auf Landesebene, wie erfolgt die Steuerung auf regionaler Ebene?

Kontrolle

2. Wie, wie oft und durch wen werden die AEs und ATs kontrolliert (z.B. nur anlassbezogen oder systematisch,)?
3. Gibt es Branchen/Betriebe bei denen AEs und ATs gehäuft zum Einsatz kommen? Wird das beobachtet und ausgewertet?

Beschwerden, Abbrüche und Sanktionen

4. Gibt es Beschwerden – vor allem in Bezug auf Arbeitszeit und Ausbildungsinhalte, (z.B. fühlten TeilnehmerInnen sich ausgenutzt, müssen sie nur „undankbare/unbeliebte“ Aufgaben erledigen,...)
5. Wäre es hilfreich, eventuelle Beschwerden beim „AMS Help“ systematisch zu erfassen?
6. In wie vielen Fällen wurden Verbote, weitere AE/AT einzusetzen, verhängt? Welche Gründe hierfür werden genannt?
7. Welche Gründe bzw. fehlenden Eignungsvoraussetzungen werden von Betrieben im Fall der Nicht-Eignung bei der AE genannt, wie wird damit umgegangen?
8. Welche Gründe werden von AT-TeilnehmerInnen genannt, wenn eine Durchführung des ATs nicht abgeschlossen wird?
9. Welche Auswirkungen hatte das Erfordernis der Einvernehmlichkeit bei den Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen, hatte es Auswirkungen auf die Verhängung von Sanktionen?

Vereinbarung mit Betrieb

10. Wurde der Inhalt von AE/AT in der Betreuungsvereinbarung besprochen und vereinbart (Ausbildungsziel, theoretische und praktische Inhalte...), wie viel Zeit besteht hier in der Regel für eine AE/AT-Vereinbarung?
11. Wie soll Werbung für Betriebe gemacht werden, um AE/AT bekannter zu machen?
12. Wie viel AE/AT ist noch seitens RGS „verkräftbar“ im Sinne von Betreuung/Kontrolle

Umfeld von AE/AT

13. Gab es vorangehende Vermittlungsversuche?
14. Wird AE/AT in Kombination mit anderen Förderungen/Maßnahmen angeboten?

Zielgruppe

15. für MigrantInnen ausreichend eingesetzt? Wenn nein, warum nicht
16. Hemmfaktoren für einen Einsatz im höher qualifizierten Bereich?
17. Gäbe es noch weitere Anwendungsfelder/Zielgruppen?
18. Verbesserungsanregungen für aktuelle Zielgruppendefinitionen

Formulare, Evaluation

19. Einsatz von Feedbackbögen/Dokumentation der Ausbildungsinhalte für Betriebe sinnvoll?
20. Welche AMS-Formulare/Dokumente hilfreich/umständlich?

Diverses

21. Sonstige Rückmeldungen an Förderausschuss

7.4 Fragebogen TeilnehmerInnen AE/AT (öibf)¹⁴

ARBEITS**ERPROBUNG**

InterviewerIn: Datum:

Adresscode hier eintragen:

Guten Tag, mein Name ist ... vom Österr. Institut für Berufsbildungsforschung. Das AMS hat uns beauftragt, ehemalige TeilnehmerInnen von Arbeitserprobungen zu fragen, welche Erfahrungen sie damit gemacht haben. Es geht darum, ob das AMS noch etwas verbessern kann.

1. Sie haben bereits eine Arbeitserprobung abgeschlossen. Was hat Ihnen besonders gut gefallen?

.....

2. Und was hat Ihnen weniger gut gefallen?

.....

3. Welche Schulnote geben Sie dieser Maßnahme insgesamt?

1. 1 2 3 4 5

4. Als Sie zum 1. Mal davon hörten: Welchen Nutzen für Ihre Arbeitssuche versprochen sie sich?

Sehr hilfreich	Eher hilfreich	Eher nicht hilfreich	Gar nicht hilfreich
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Und jetzt, nach Ende der Erprobung? Wie sinnvoll war es für Sie? Und für den Betrieb?

	Sehr sinnvoll	Eher	Eher nicht	Gar nicht sinnvoll
Für Sie...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für den Betrieb...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Wie zufrieden waren Sie mit der Unterstützung des AMS rund um die AE ...

	sehr zu-	etwas	wenig	gar nicht	Gab kei-
	frieden	zufrieden	zufrieden	zufrieden	ne
unmittelbar VOR der Maßnahme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
während der Maßnahme?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unmittelbar DANACH?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹⁴ Der Fragebogen für Erprobung und Training ist bis auf ebendiese Worte ident, für eine leichtere Handhabung der Fragebögen wurden zwei Fragebogenversionen eingesetzt.

Falls keine Unterstützung vom AMS: Hätten Sie eine Unterstützung benötigt? Ja nein

Falls Ja: Was genau hätten Sie benötigt?

.....

Falls Nein: Warum hatten Sie keine Unterstützung?

.....

.....

7. Wurde das Ergebnis der AE mit Ihnen im AMS nachbesprochen?

Ja nein

8. Als die Maßnahme fertig war, wurde bei späteren AMS-Kontakten bzw. eventuellen weiteren Maßnahmen auf die AE irgendwie Bezug genommen?

Ja, und zwar

nein, wurde nicht thematisiert Nein, weil keine weitere AMS Betreuung nötig
(z.B. bekam Job, Schulung, Karenz,...)

9. Wie schätzen Sie Ihren bürokratischen Aufwand rund um die AE?

angemessen zu hoch

10. Von wem ging die Initiative für die AE aus?

von Ihnen vom AMS sonstiges, und zwar:

Falls AMS: Erfolgte die Teilnahme letztendlich freiwillig? Ja nein

11. War Ihnen eigentlich das Ziel von der AE klar, als Sie damit begannen?

Ja nein teilweise

12. Welche Erprobung hatten Sie?

1 Fachlicher Eignung
 2 Persönliche Eignung

13. Wie wurden Sie über die Ziele der AE informiert? (Mehrfachantworten möglich)

mündlich schriftlich gar nicht

Falls **schriftlich**: Haben Sie allgemeine Informationen erhalten (z.B. einseitiges Infoblatt)

ja nein weiß nicht

Bekamen Sie Ihre schriftliche Vereinbarung (Formular mit Unterschrift von Ihnen und Firma)?

Ja nein weiß nicht

14. Hat Ihre AMS-Betreuung mit Ihnen konkrete Inhalte vereinbart, was Sie bei der AE machen?

Ja nein

Falls ja: hatten Sie dabei ein Mitspracherecht? Ja nein weiß nicht

Falls ja, wurden ihre Wünsche weitestgehend berücksichtigt? Ja nein

15. Wurde Ihnen vom AMS gesagt, dass es sich bei der AE um kein Dienstverhältnis handelt, d.h. dass Sie nicht angestellt sind?

- Ja nein weiß nicht

16. Wie viel Praxis erfolgte im Vergleich zur restlichen AE-Zeit?

- Viel zu viel Praxis etwas zu viel gerade richtig etwas zu wenig viel zu wenig Praxis
-

17. Waren Sie im Betrieb...

- Deutlich überfordert leicht überfordert gerade richtig gefordert leicht unterfordert deutlich unterfordert
-

18. Haben Sie das Gefühl, dort eher Fachliches gelernt zu haben oder etwas „Menschliches“?

- Fachlich menschlich beides gar nichts

19. Stimmt die Vereinbarung mit Ihrer tatsächlichen Arbeit im Betrieb überein?

- | | | |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | Ja | Nein |
| Tätigkeit, Inhalt der Arbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitszeit/Zeitungsfang | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

20. Wurde die AE vorzeitig beendet?

- Ja nein
- Falls ja: lag es an Ihnen am Betrieb sowohl als auch?

21. Ich nenne Ihnen Aussagen zur AE-Betrieb, die Sie mit Ja oder Nein beantworten können.

	Ja	Nein
Würde wieder daran teilnehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habe in der AE viel Neues gelernt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgaben waren klar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Aufgaben gab es genug Zeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Atmosphäre im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrieb ist erfahren mit AE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betrieb war interessiert, mich gut zu betreuen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tätigkeit war interessant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konnte mich aktiv im Betrieb einbringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausstattung im Betrieb war gut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gab für mich eine konkrete Ansprechperson im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Erfolgte die AE in der Branche, in dem Sie einen Job finden möchten?

- Ja nein

23. Erfolgte die AE in einem Betrieb, in dem Sie einen Job finden möchten?

- Ja nein

24. Wie lange dauerte diese Maßnahme?

..... Wochen Tage weiß nicht

War das...

zu kurz zu lang gerade richtig

Falls zu kurz/zu lang: welche Dauer wäre optimal? Wochen Tage

25. Aus Ihrer Sicht: Was wollte Ihr Unternehmen mit der AE erreichen?

.....
.....
.....

26. Bald entscheidet das AMS, wie es mit der AE weitergehen wird. Was empfehlen Sie dem AMS?

Weitermachen wie bisher kleine Änderungen große Änderungen
 durch etwas komplett anderes ersetzen ersatzlos einstellen

Warum bzw. was genau wäre zu ändern?

.....
.....
.....

27. Erwähnen Sie künftig die AE in Ihren Bewerbungen bzw. haben Sie es bereits erwähnt?

Ja Nein

28. Sind Sie aktuell...

bis 10 Stunden/Woche beschäftigt bis 34 Std. 35 oder mehr Std. beschäftigt
selbständig arbeitslos in Karenz in sonstiger AMS-Maßnahme/Schulung

Vielen Dank für das Interview!

7.5 Fragebogen Betriebe ohne AE/AT (ibw)

Zielgruppe: Personalverantwortliche bzw. (wenn nicht vorhanden) Unternehmensleiter

Durchführung der Befragung: Telefonisch (→ Layout des Fragebogens spielt keine Rolle!)

Intro: Guten Tag Fr./Hr. (Titel)!

Mein Name ist vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Wien. Wir führen im Auftrag **im Auftrag des AMS (Arbeitsmarktservice) Österreich** eine Studie betreffend die Evaluierung der Förderinstrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining durch.

Ich würde daher gerne mit jener Person sprechen, die bei Ihnen für die Personalauswahl (bzw. Personalabteilung) hauptverantwortlich ist.

..... (*Verbinden*)

Intro: Guten Tag Fr./Hr. (Titel)!

Mein Name ist vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Wien.

Wir führen **im Auftrag des AMS (Arbeitsmarktservice) Österreich** eine Evaluierung der Förderinstrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining durch.

Vielleicht haben Sie schon einmal davon gehört, dass das AMS bestimmten Gruppen von Arbeitslosen die Möglichkeit bietet, entweder überhaupt einmal Arbeitspraxis zu erwerben („Arbeitstraining“) oder die Eignung für einen ganz bestimmten Arbeitsplatz zu überprüfen („Arbeitserprobung“). Beide Instrumente sind für die dabei beteiligten Unternehmen mit keinerlei direkten Kosten verbunden, da die TeilnehmerInnen weiterhin Unterstützung vom AMS erhalten.

Für die von uns durchgeführte Evaluierungsstudie würde uns nun interessieren wie Unternehmen, die bisher nicht von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, diese Instrumente bewerten und unter welchen Bedingungen auch für Ihr Unternehmen eine Zuverfügungstellung von Plätzen für ein Arbeitstraining bzw. eine Arbeitserprobung vorstellbar wäre.

(→ **falls bereits** Arbeitstraining/Arbeitserprobung **durchgeführt: Anderer Fragebogen!**)

Die Befragung wird lediglich ca. 10-15 Minuten beanspruchen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Von den Ergebnissen dieser Befragung hängt auch ab, ob und wie die Instrumente Arbeitstraining und Arbeitserprobung zukünftig weitergeführt werden.

Ihre Angaben werden selbstverständlich **vertraulich** behandelt und garantiert **anonym ausgewertet**.

Vom Interviewer auszufüllen (*Nicht abfragen*):

1. Bundesland:

2. Postleitzahl:

3. Genauer Tätigkeitsbereich (des Betriebs):

4. Branche

(*Nicht abfragen*)

→*Zuordnen*)

- Land- und Forstwirtschaft; Fischerei**
(ÖNACE 2008: 01-03)
- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
(ÖNACE 2008: 05-09)
- Produktionssektor (Herstellung von Waren)**
(ÖNACE 2008: 10-33)
- Energieversorgung**
(ÖNACE 2008: 35)
- Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung**
(ÖNACE 2008: 36-39)
- Bau (+Baunebengewerbe)**
(ÖNACE 2008: 41-43)
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen**
(ÖNACE 2008: 45-47)
- Verkehr und Lagerei**
(ÖNACE 2008: 49-53)
- Beherbergung und Gastronomie**
(ÖNACE 2008: 55-56)
- Information und Kommunikation**
(ÖNACE 2008: 58-63)
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 64-68)
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 69-75)
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 77-82)
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung**
(ÖNACE 2008: 84)
- Erziehung und Unterricht**
(ÖNACE 2008: 85-88)
- Kunst, Unterhaltung und Erholung**
(ÖNACE 2008: 90-93)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 94-96)
- Private Haushalte**
(ÖNACE 2008: 97-98)
- Sonstige, und zwar:**

5. Funktion des/der Befragten: Geschäftsführer/in bzw. Firmeninhaber/in*(Bitte das Erstzutreffende ankreuzen.)* Filialleiter/in Personalleiter/in Sonstige P.verantwortliche (inkl. P.entwicklung) Sonstiges:**6. Wieviele Mitarbeiter (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrer Firma zur Zeit beschäftigt?**

Beschäftigte: ca. Personen (inkl. Befragtem)

(bei mehreren Niederlassungen/Filialen: auf Standort/Verantwortungsbereich des Befragten beziehen!

+ Beschäftigtenzahl in Gesamt-Österreich: Personen)

*(Anmerkung: Falls der Betrieb über mehrere Niederlassungen verfügt, die weiteren Fragen auf jenen Bereich/Standort beschränken, für den der Befragte verantwortlich ist.)***Wie schon eingangs kurz skizziert untersuchen wir in unserer Studie zwei unterschiedliche aber doch auch ähnliche Instrumente, nämlich:**

- **Arbeitstraining:** Ziel ist der allgemeine Erwerb von Berufspraxis bzw. von praktischen Erfahrungen (z.B. nach einem Ausbildungsabschluss, aber auch für das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen und auch für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (z.B. psychische Beeinträchtigungen). Dauer: bis 12 Wochen

- **Arbeitserprobung:** Ziel ist die Feststellung der fachlichen oder persönlichen Eignung für eine beabsichtigte Beschäftigung. Dauer: Zur Feststellung der fachlichen Eignung (bis) 1 Woche, zur Feststellung der persönlichen Eignung (bis) 4 Wochen.

7. Haben Sie von einem dieser Instrumente schon einmal etwas gehört?

- von Arbeitstraining
- von Arbeitserprobung
- kommen mir irgendwie bekannt vor/vielleicht
- Nichts gehört (von keinem)

8. Warum haben Sie diese Instrumente in Ihrem Unternehmen bisher nicht angewandt?

(Offen abfragen, Antworten anschließend zuordnen, Mehrfachnennungen möglich)

.....
.....

Instrumente unbekannt

- kein Kontakt zu AMS
- Keine geeigneten BewerberInnen vorhanden
- Initiative müsste von Arbeitssuchenden bzw. AMS ausgehen
- Zu hoher bürokratischer Aufwand (Antragstellung, etc.)
- Zu hoher organisatorischer Aufwand (z.B. Betreuung, Einschulung, etc.)
- Keine geeigneten Arbeits- und Einsatzmöglichkeiten vorhanden
- Sonstiges, und zwar:

.....

9. Für wie interessant halten Sie diese Instrumente zur Arbeitsmarktintegration von arbeitssuchenden Menschen grundsätzlich für Ihr Unternehmen?

Arbeitstraining (also den allgemeinen Erwerb von Berufspraxis)

- sehr interessant eher interessant eher nicht interessant gar nicht interessant

(→ Falls (eher oder gar) nicht interessant): **Warum nicht?**

.....
.....

Arbeitserprobung (also die Überprüfung der konkreten fachlichen oder persönlichen Eignung für einen bestimmten Arbeitsplatz)

- sehr interessant eher interessant eher nicht interessant gar nicht interessant

(→ Falls (eher oder gar) nicht interessant): **Warum nicht?**

.....
.....

(→ Nur falls zumindest 1x (eher) interessant)

10. Was wären Ihre wesentlichen Motive, diese Instrumente in Ihrem Unternehmen anzubieten?

(Offen abfragen, Antworten anschließend zuordnen, Mehrfachnennungen möglich)

.....

- Kennenlernen und Erprobung potenzieller zukünftiger MitarbeiterInnen (Risikoverringerung)
- Abdeckung eines kurzfristig erhöhten Personalbedarfs bzw. produktive Nutzbarkeit des kurzfristigen Arbeitseinsatzes
- Kostenersparnis
- Soziale Gründe (z.B. Chance für benachteiligte Personen)
- Aufrechterhaltung der guten Kontakte zum AMS (z.B. „dem AMS Gefallen tun“)
- Sonstiges, und zwar:

11. Die Instrumente Arbeitstraining und Arbeitserprobung sind vor allem für bestimmte Gruppen von arbeitssuchenden Menschen vorgesehen. Für welche dieser Personengruppen könnten Sie sich vorstellen, diese Instrumente in Ihrem Unternehmen vor allem zum Einsatz zu bringen?

(Bitte die am ehesten zutreffenden Kategorien angeben, Überschneidungen und Mehrfachnennungen möglich)

	Ja	Nein
(Meist jüngere) Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die noch keine einschlägige Arbeitserfahrung aufweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etwas ältere Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die sehr lange vom Arbeitsmarkt weg waren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitslose, die ihre vorhandenen Qualifikationen nicht durch Zeugnisse nachweisen können (z.B. MigrantInnen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TeilnehmerInnen an Ausbildungen, die ein Praktikum benötigen (z.B. für die externe Lehrabschlussprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen mit sehr häufigen Arbeitsplatzwechseln und/oder arbeitslose mit Anpassungsproblemen (z.B. auch aufgrund von Alko-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

hol-, Drogen-, Hafterfahrungen)		
Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (z.B. mit psychischen Beeinträchtigungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➔ Bei Mehrfachnennungen: **Welche dieser Zielgruppen von Arbeitstraining/Arbeitserprobung wäre für Ihr Unternehmen am interessantesten?**

Kategorie: (1-7)

12. Sehen Sie für bestimmte Qualifikationsebenen besonders gute Einsatzchancen für die Instrumente Arbeitstraining bzw. Arbeitserprobung? Für welche?

	Arbeitstraining	Arbeitserprobung
Personen mit hoher Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personen mit geringer Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Keine Unterschiede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

➔falls Unterschiede (besondere Chancen): **Warum sehen Sie hier besondere Chancen?**

.....

13. Könnte die Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen dazu führen, dass Sie in der Folge Personen fix be-

schäftigen, die Sie sonst vermutlich nicht in Ihrem Unternehmen beschäftigen würden/könnten?

- Ja
- Vielleicht (z.B. bei entsprechender Bewährung bzw. entsprechendem Personalbedarf)
- Nein, auf keinen Fall
- Sonstiges, und zwar:
.....

→falls Ja/Vielleicht: Unter welchen Umständen könnten Sie sich das vorstellen?

.....
.....

→falls Nein: Warum nicht?

.....
.....

14. Nächstes Jahr muss das AMS entscheiden, wie es mit den Instrumenten Arbeitstraining/Arbeitserprobung weitergehen soll. Was empfehlen Sie dem AMS?

- Arbeitserprobung/Arbeitstraining wie bisher weiterführen
- Kleine Änderungen vornehmen, nämlich:
.....
.....
- Große Änderungen vornehmen, nämlich:
.....
.....
- Durch etwas komplett anderes ersetzen, nämlich:
.....
.....
- Einstellen (ersatzlos)
- keine Meinung/weiß nicht

15. Können Sie Ihre Einschätzung auch kurz begründen?

.....
.....
16. Fällt Ihnen abschließend sonst noch irgendetwas ein, was Ihnen für unsere Studie betreffend die Evaluierung der Förderinstrumente Arbeits-erprobung und Arbeitstraining wichtig erscheint?

.....
.....

Die Befragung ist hiermit zu Ende.
Ich möchte mich nochmals für Ihre Mitarbeit herzlichst bedanken!

7.6 Fragebogen Betriebe mit AE/AT (ibw)

Zielgruppe: Personalverantwortliche bzw. (wenn nicht vorhanden) Unternehmensleiter

Durchführung der Befragung: Telefonisch (→ **Layout des Fragebogens spielt keine Rolle!**)

Intro: Guten Tag Fr./Hr. (Titel)!

Mein Name ist vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Wien. Wir führen im Auftrag **im Auftrag des AMS (Arbeitsmarktservice) Österreich** eine Studie betreffend die Evaluierung der Förderinstrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining durch.

Ich würde daher gerne mit jener Person sprechen, die bei Ihnen für die Personalauswahl (bzw. Personalabteilung) hauptverantwortlich ist.

..... (*Verbinden*)

Intro: Guten Tag Fr./Hr. (Titel)!

Mein Name ist vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) in Wien.

Wir führen **im Auftrag des AMS (Arbeitsmarktservice) Österreich** eine Evaluierung der Förderinstrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining durch.

Vermutlich ist Ihnen bekannt, dass das Arbeitsmarktservice bestimmten Gruppen von Arbeitslosen die Möglichkeit bietet, entweder überhaupt einmal Arbeitspraxis zu erwerben („Arbeitstraining“) oder die Eignung für einen ganz bestimmten Arbeitsplatz zu überprüfen („Arbeitserprobung“). Beide Instrumente sind für die dabei beteiligten Unternehmen mit keinerlei direkten Kosten verbunden, da die TeilnehmerInnen weiterhin Unterstützung vom AMS erhalten.

Gemäß den Aufzeichnungen des AMS hat auch Ihr Unternehmen, Arbeitssuchenden die Möglichkeit geboten, ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung zu absolvieren. Uns würde nun interessieren, wie sich diese Instrumente in Ihrem Unternehmen bewährt haben und ob Sie zum Beispiel auch Verbesserungsmöglichkeiten sehen.

Die Befragung wird lediglich ca. 10-15 Minuten beanspruchen. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Von den Ergebnissen dieser Befragung hängt auch ab, ob und wie die Instrumente Arbeitstraining und Arbeitserprobung zukünftig weitergeführt werden.

Ihre Angaben werden selbstverständlich **vertraulich** behandelt und garantiert **anonym ausgewertet**.

Vom Interviewer auszufüllen (Nicht abfragen):

1A. Bundesland

.....

1B. Postleitzahl:

2. Instrument:

- Arbeitstraining
- Arbeitserprobung
- Beides

3. Genauer Tätigkeitsbereich (des Betriebs):

.....

4. Branche

(Nicht abfragen

→Zuordnen)

- Land- und Forstwirtschaft; Fischerei**
(ÖNACE 2008: 01-03)
- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden**
(ÖNACE 2008: 05-09)
- Produktionssektor (Herstellung von Waren)**
(ÖNACE 2008: 10-33)
- Energieversorgung**
(ÖNACE 2008: 35)
- Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung**
(ÖNACE 2008: 36-39)
- Bau (+Baunebengewerbe)**
(ÖNACE 2008: 41-43)
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen**
(ÖNACE 2008: 45-47)
- Verkehr und Lagerei**
(ÖNACE 2008: 49-53)
- Beherbergung und Gastronomie**
(ÖNACE 2008: 55-56)
- Information und Kommunikation**
(ÖNACE 2008: 58-63)
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 64-68)
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 69-75)
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 77-82)
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung**
(ÖNACE 2008: 84)
- Erziehung und Unterricht**
(ÖNACE 2008: 85-88)
- Kunst, Unterhaltung und Erholung**
(ÖNACE 2008: 90-93)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen**
(ÖNACE 2008: 94-96)
- Private Haushalte**
(ÖNACE 2008: 97-98)
- Sonstige, und zwar:**

5. Funktion des/der Befragten: Geschäftsführer/in bzw. Firmeninhaber/in

(Bitte das Erstzutreffende ankreuzen.)

Filialleiter/in

Personalleiter/in

Personalentwicklung)

Sonstige Personalverantwortliche (inkl. Perso-

Sonstiges und zwar:

.....

6. Wieviele Mitarbeiter (Voll- und Teilzeit) sind in Ihrer Firma zur Zeit beschäftigt?

Beschäftigte: ca. Personen (inkl. Befragtem)

(bei mehreren Niederlassungen/Filialen: auf Standort/Verantwortungsbereich des Befragten beziehen!

+ Beschäftigtenzahl in Gesamt-Österreich: Personen)

(Anmerkung: Falls der Betrieb über mehrere Niederlassungen verfügt, die weiteren Fragen auf jenen Bereich/Standort beschränken, für den der Befragte verantwortlich ist.)

Wie schon eingangs kurz skizziert untersuchen wir in unserer Studie zwei unterschiedliche aber doch auch ähnliche Instrumente, nämlich:

- **Arbeitstraining:** Ziel ist der allgemeine Erwerb von Berufspraxis bzw. von praktischen Erfahrungen (z.B. nach einem Ausbildungsabschluss, aber auch für das Nachholen von Ausbildungsabschlüssen und auch für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen mit besonderen Eingliederungsproblemen (z.B. psychische Beeinträchtigungen). Dauer: bis 12 Wochen

- **Arbeitserprobung:** Ziel ist die Feststellung der fachlichen oder persönlichen Eignung für eine beabsichtigte Beschäftigung. Dauer: Zur Feststellung der fach-

lichen Eignung (bis) 1 Woche, zur Feststellung der persönlichen Eignung (bis) 4 Wochen.

7. Welches bzw. welche dieser beiden Instrumente kamen bei Ihnen zum Einsatz?

- Arbeitstraining
- Arbeitserprobung
- Beides
- Weiß nicht welches
- Einsatz im Betrieb gänzlich unbekannt → weiter mit Frage 28
- Instrument und Einsatz unbekannt → weiter mit letzter Frage

(→ falls mehrere genannt:) **Beziehen Sie bitte die folgenden Fragen auf das Instrument „Arbeitstraining“:**

**8. Von wem ging die Initiative für den Einsatz des Instruments „Arbeits-
training/Arbeitserprobung“ aus?**

- vom Arbeitssuchenden selbst
- von der/m AMS-BeraterIn
- von einer sonstigen Beratungs- oder Betreuungseinrichtung, nämlich:
.....
- vom Unternehmen selbst
- Sonstiges, und zwar:
- weiß nicht

9. Wie beurteilen Sie generell aufgrund Ihrer Erfahrungen die Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit dieses Instruments (AT/AE) für Ihren Betrieb und für die Arbeitssuchenden

	Sehr sinnvoll	Eher sinnvoll	Eher nicht sinnvoll	Gar nicht sinnvoll
Für unseren Betrieb war dieser Einsatz...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sehr hilfreich	Eher hilfreich	Eher nicht hilfreich	Gar nicht hilfreich
Für die Arbeitssuchenden war dieser Einsatz...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Was waren Ihre wesentlichen Motive, dieses Instrument in Ihrem Unternehmen anzubieten?

(Offen abfragen, Antworten zuordnen, Mehrfachnennungen möglich)

- Kennenlernen und Erprobung potentieller zukünftiger MitarbeiterInnen
- Kurzfristiger erhöhter Personalbedarf bzw. produktive Nutzbarkeit des kurzfristigen Arbeitseinsatzes
- Soziale Gründe (z.B. Chance für benachteiligte Personen)
- Aufrechterhaltung der guten Kontakte zum AMS (z.B. „dem AMS Gefallen tun“)
- Sonstiges, und zwar:
.....

11. Für welche Personengruppen kam dieses Instrument in Ihrem Unternehmen vor allem zum Einsatz?

(Bitte die am ehesten zutreffenden Kategorien angeben, Überschneidungen und Mehrfachnennungen möglich)

- (Meist jüngere) Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die noch keine einschlägige Arbeitserfahrung aufweisen
- Etwas ältere Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die sehr lange vom Arbeitsmarkt weg waren.
- Arbeitslose, die ihre vorhandenen Qualifikationen nicht durch Zeugnisse nachweisen können (z.B. MigrantInnen)
- TeilnehmerInnen an Ausbildungen, die ein Praktikum benötigen (z.B. für die externe Lehrabschlussprüfung)
- Personen mit sehr häufigen Arbeitsplatzwechseln und/oder Langzeitarbeitslose mit Anpassungsproblemen (z.B. auch aufgrund von Alkohol-, Drogen-, Haftverfahren)
- Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (z.B. mit psychischen Beeinträchtigungen)
- Sonstige, und zwar:
.....

12. Wie häufig (d.h. für wie viele Personen) nutzten Sie dieses Instrument im letzten Jahr?

- (max.) 1x
- ca. 2-5x
- ca. 6-10x
- ca. 11-99x
- in mehr als 100 Fällen
- weiß nicht

13. Wie lange dauerte diese Maßnahme (bei mehreren: im Schnitt)?

..... Wochen

weiß nicht

14. Wie beurteilen Sie die Einsatzdauer dieses Instruments?

ausreichend

in Einzelfällen zu kurz,
→ und zwar für folgende Personengruppen:

.....

insgesamt zu kurz

Sonstiges:
.....
.

→ Falls zu kurz (auch für einzelne Personengruppen):

15. Wie lange sollte die Einsatzdauer optimalerweise sein:

..... Wochen

16. Sehen Sie für bestimmte Qualifikationsebenen besonders gute Einsatzchancen für das Instrument Arbeitstraining/Arbeitserprobung? Für welche?

Personen mit hoher Qualifikation

Personen mit geringer Qualifikation

Sonstige, und zwar:
.....

Keine Unterschiede

weiß nicht

→ falls Unterschiede (besondere Chancen): **Warum sehen Sie hier besondere Chancen?**

.....

17. Hat die Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen dazu geführt, dass Sie Personen fix beschäftigt haben, die Sie sonst vermutlich nicht in Ihrem Unternehmen beschäftigt hätten?

- Ja
- Nein
- Schwer zu sagen/weiß nicht
- Sonstiges, und zwar:

.....

(→ falls Arbeitstraining und Arbeitserprobung genannt:) **Beziehen Sie bitte die nun folgenden Fragen auf das Instrument „Arbeitserprobung“:**

18. Von wem ging die Initiative für den Einsatz des Instruments „Arbeitserprobung“ aus?

- vom Arbeitssuchenden selbst
- von der/m AMS-BeraterIn
- von einer sonstigen Beratungs- oder Betreuungseinrichtung, nämlich:

- vom Unternehmen selbst
- Sonstiges, und zwar:
- weiß nicht

19. Wie beurteilen Sie generell aufgrund Ihrer Erfahrungen die Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit dieses Instruments (AE) für Ihren Betrieb und für die Arbeitssuchenden

	Sehr sinnvoll	Eher sinnvoll	Eher nicht sinnvoll	Gar nicht sinnvoll
Für unseren Betrieb war dieser Einsatz...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sehr hilfreich	Eher hilfreich	Eher nicht hilfreich	Gar nicht hilfreich
Für die Arbeitssuchenden war dieser Einsatz...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Was waren Ihre wesentlichen Motive, dieses Instrument in Ihrem Unternehmen anzubieten?

(Offen abfragen, Antworten zuordnen, Mehrfachnennungen möglich)

- Kennenlernen und Erprobung potentieller zukünftiger MitarbeiterInnen
- Kurzfristiger erhöhter Personalbedarf bzw. produktive Nutzbarkeit des kurzfristigen Arbeitseinsatzes
- Soziale Gründe (z.B. Chance für benachteiligte Personen)
- Aufrechterhaltung der guten Kontakte zum AMS (z.B. „dem AMS Gefallen tun“)
- Sonstiges, und zwar:

.....

21. Für welche Personengruppen kam dieses Instrument in Ihrem Unternehmen vor allem zum Einsatz?

(Bitte die am ehesten zutreffenden Kategorien angeben, Überschneidungen und Mehrfachnennungen möglich)

- (Meist jüngere) Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die noch keine einschlägige Arbeitserfahrung aufweisen
- Etwas ältere Personen mit mittleren und höheren Ausbildungsabschlüssen, die sehr lange vom Arbeitsmarkt weg waren.
- Arbeitslose, die ihre vorhandenen Qualifikationen nicht durch Zeugnisse nachweisen können (z.B. MigrantInnen)
- TeilnehmerInnen an Ausbildungen, die ein Praktikum benötigen (z.B. für die externe Lehrabschlussprüfung)
- Personen mit sehr häufigen Arbeitsplatzwechseln und/oder Langzeitarbeitslose mit Anpassungsproblemen (z.B. auch aufgrund von Alkohol-, Drogen-, Haftverfahren)
- Am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen (z.B. mit psychischen Beeinträchtigungen)
- Sonstige, und zwar:

22. Wie häufig (d.h. für wie viele Personen) nutzten Sie dieses Instrument im letzten Jahr?

- (max.) 1x
- ca. 2-5x
- ca. 6-10x
- ca. 11-99x
- in mehr als 100 Fällen
- weiß nicht

23. Wie lange dauerte diese Maßnahme (bei mehreren: im Schnitt)?

..... Wochen

weiß nicht

24. Wie beurteilen Sie die Einsatzdauer dieses Instruments?

ausreichend

in Einzelfällen zu kurz,
→ und zwar für folgende Personengruppen:

.....

insgesamt zu kurz

Sonstiges:

.....

→ Falls zu kurz (auch für einzelne Personengruppen):

25. Wie lange sollte die Einsatzdauer optimalerweise sein:

..... Wochen

26. Sehen Sie für bestimmte Qualifikationsebenen besonders gute Einsatzchancen für das Instrument Arbeitserprobung? Für welche?

Personen mit hoher Qualifikation

Personen mit geringer Qualifikation

Sonstige, und zwar:

.....

Keine Unterschiede

weiß nicht

➔falls Unterschiede (besondere Chancen): **Warum sehen Sie hier besondere Chancen?**

.....
.....
.....

27. Hat die Durchführung von Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen dazu geführt, dass Sie Personen fix beschäftigt haben, die Sie sonst vermutlich nicht in Ihrem Unternehmen beschäftigt hätten?

- Ja
- Nein
- Schwer zu sagen/weiß nicht
- Sonstiges, und zwar:

.....

28. Wie zufrieden sind/waren Sie mit der organisatorischen Abwicklung und dem bürokratischen Aufwand bei der Beantragung/Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung in Ihrem Unternehmen?

- sehr zufrieden eher zufrieden eher nicht zufrieden gar nicht zufrieden

- andere Person zuständig
- keine Erinnerung/weiß nicht/

➔falls nicht sehr zufrieden: **Was sollte aus Ihrer Sicht geändert werden?**

.....
.....
.....

- Nichts

29. Wie zufrieden waren Sie mit der Beratung und Unterstützung durch das AMS im Zusammenhang mit der Beantragung und Durchführung von Arbeitstraining/Arbeitserprobung?

- sehr zufrieden eher zufrieden eher nicht zufrieden gar nicht zufrieden
- kein (eigener) Kontakt (z.B. andere Person zuständig)
- keine Erinnerung/weiß nicht

➔ falls nicht sehr zufrieden: **Was sollte aus Ihrer Sicht geändert werden?**

.....
.....
..... Nichts

30. Denken Sie bitte an die Vereinbarungen, welche Sie im Zuge von Arbeitstraining/Arbeitserprobung mit dem AMS abgeschlossen haben: Können Sie sich hier an etwas erinnern, das Sie als hinderlich oder kontraproduktiv empfunden haben?

- Ja, und zwar:
.....
.....
.....
- Nein

31. Fällt Ihnen abschließend sonst noch irgendetwas ein, was Ihnen für unsere Studie betreffend die Evaluierung der Förderinstrumente Arbeitserprobung und Arbeitstraining wichtig erscheint?

.....
.....

Die Befragung ist hiermit zu Ende.
Ich möchte mich nochmals für Ihre Mitarbeit herzlichst bedanken!