

# Einstellung von Personalverantwortlichen zu AMS-Angeboten und deren TeilnehmerInnen

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie  
des AMS Oberösterreich

## 1 Zielsetzungen und Forschungsdesign

Die Zielsetzungen der vorliegenden Studie im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Oberösterreich, die von prospect Unternehmensberatung GmbH im Jahr 2017 abgeschlossen wurde, fokussierten auf folgende Aspekte:

- Einholung von Rückmeldungen zu den Instrumenten »Arbeits-training« und »Arbeitserprobung« und zu Kriterien, die bei der Übernahmeentscheidung eine Rolle spielten;
- Gewinnung eines Überblickes sowohl über die Unternehmen, bei denen Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen eingesetzt werden, als auch über die geförderten Personen;
- Untersuchung der Haltungen und Einstellungen von Personalverantwortlichen gegenüber AMS-Kursangeboten.

Schlussendlich sollten aus den Erkenntnissen dieser Studie entsprechende Handlungsempfehlungen und Verbesserungspotenziale abgeleitet werden.

### Schwerpunkt: Telefonische Unternehmensbefragung

Der Schwerpunkt der Studie lag in einer telefonischen Befragung von 250 oberösterreichischen Unternehmen, bei denen im Jahr 2016 Arbeitstrainings oder Arbeitserprobungen durchgeführt wurden. Mehr als 90 Prozent der 250 Befragten waren Führungskräfte oder Personen aus dem Personalbereich.

Ergänzt wurde die Unternehmensbefragung um unternehmensbezogene sowie personenbezogene Daten des AMS zu den Förderfällen in Oberösterreich im Jahr 2016.

Insbesondere wurde im Rahmen der Studie analysiert, inwiefern auch Personen, die bereits mehrfach AMS-Angebote in Anspruch genommen haben und längere Zeit arbeitslos waren (fokussierte Gruppe), gefördert wurden.

## 2 Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen in Oberösterreich

Im Jahr 2016 wurden laut den Datenquellen in Oberösterreich insgesamt 1.253 Arbeitserprobungen und 492 Arbeitstrainings gefördert. Diese 1.745 Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings wurden in 1.198 oberösterreichischen Firmen durchgeführt.

### Im Falle von Übernahmen ist Nachhaltigkeit gegeben

Die Übernahmen vom Unternehmen, in denen die geförderte Person eingesetzt war, bzw. von einem mit diesem verbundenen Unternehmen, liegen beim Arbeitstraining bei 31 Prozent. Erwartungsgemäß ist dieser Anteil bei der Arbeitserprobung etwas höher (37 Prozent).

Diese Arbeitsaufnahmen scheinen auch nachhaltig zu sein, wenn man das Volumen an Beschäftigungstagen zu verschiedenen Zeitpunkten nach der Förderung betrachtet.

Das Arbeitstraining weist noch etwas bessere Werte als die Arbeitserprobung auf. Personen, die mittels Arbeitstraining gefördert wurden, verbringen 93 Prozent des dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraumes in Beschäftigung (geförderte und nicht-geförderte Beschäftigung).<sup>\*</sup> Zwölf Monate danach sind es immerhin noch 83 Prozent.

Bei der Arbeitserprobung waren es hingegen »nur« 83 Prozent im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum (geförderte und nicht-geförderte Beschäftigung) und 75 Prozent zwölf Monate danach.

### Unterschiede nach Unternehmensgröße und Branche

40 Prozent der Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen wurden in Kleinstunternehmen durchgeführt, fünf Prozent in Großbetrieben.

Nur Arbeitserprobungen setzten vor allem Klein- und Mittlere Unternehmen ein (rund 70 Prozent), während das bei Großunternehmen nur bei 47 Prozent der Fall war. Letztere führten zu 40 Prozent nur Arbeitstrainings durch.

Die meisten Unternehmen stammten aus den Bereichen »Handel« und »Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen« (27 Prozent). Stark vertreten waren auch der Bereich »Herstellung von Waren« (19 Prozent), das Bauwesen (neun Prozent) und das Gesundheits- und Sozialwesen (neun Prozent).

In Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen kommen besonders häufig Arbeitstrainings (50 Prozent), in der

<sup>\*</sup> Zu beachten ist, dass die Personen zwar unmittelbar nach der Förderung vom Unternehmen übernommen wurden, die ausgewiesenen Beschäftigungstage im Nachbeobachtungszeitraum können aber durchaus auch in einem anderen Unternehmen gewesen sein. Das ist aber vermutlich nur selten der Fall.

Beherbergung und Gastronomie kommen hauptsächlich Arbeits-erprobungen (85 Prozent) zum Einsatz.

Die höchste Übernahmequote zeigt sich im Bereich »Verkehr und Lagerei«. Am geringsten fällt die Übernahme bei Personen aus, die im Gesundheits- und Sozialwesen ihr Arbeitstraining/ihre Arbeitserprobung absolviert haben (21 Prozent).

### Ein Drittel stammte aus der fokussierten Gruppe

In 573 der insgesamt 1.745 geförderten Fälle wurden Personen aus der fokussierten Gruppe gefördert. Der Anteil ist beim Arbeitstraining mit 42 Prozent wesentlich höher als bei der Arbeitserprobung (30 Prozent).

Bei Großunternehmen und Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich wurden besonders häufig Personen der fokussierten Gruppe gefördert. Das ist auch darauf zurückzuführen, dass hier viele Arbeitstrainings abgewickelt wurden.

Ein Drittel der Personen aus der fokussierten Gruppe wurde von den Unternehmen übernommen. Dieser Wert ist etwas schlechter als beim Rest, wobei die Unterschiede vor allem auf die Arbeitserprobung zurückzuführen sind.

Ähnlich verhält es sich mit der Nachhaltigkeit der Beschäftigung im Falle einer Übernahme. Hier schneidet bei der fokussierten Gruppe lediglich die Arbeitserprobung im Vergleich etwas schlechter ab. Allerdings ist bei den Förderinstrumenten in dieser Gruppe der Anteil der geförderten Beschäftigung in den Nachbeobachtungszeiträumen ein höherer.

Besonders viele Personen aus der fokussierten Gruppe wurden von Kleinstunternehmen übernommen, obwohl hier am wenigsten Personen dieser Gruppe gefördert wurden.

Während 51 Prozent aller oberösterreichischen Unternehmen, in denen eine Person der fokussierten Gruppe ihr Arbeitstraining oder ihre Arbeitserprobung absolvierte, ihren Standort in Städten hatten, waren es im ländlichen Raum lediglich 35 Prozent.

## 3 Sichtweise der Unternehmen

### 3.1 Rückmeldungen zu Arbeitstraining und Arbeitserprobung

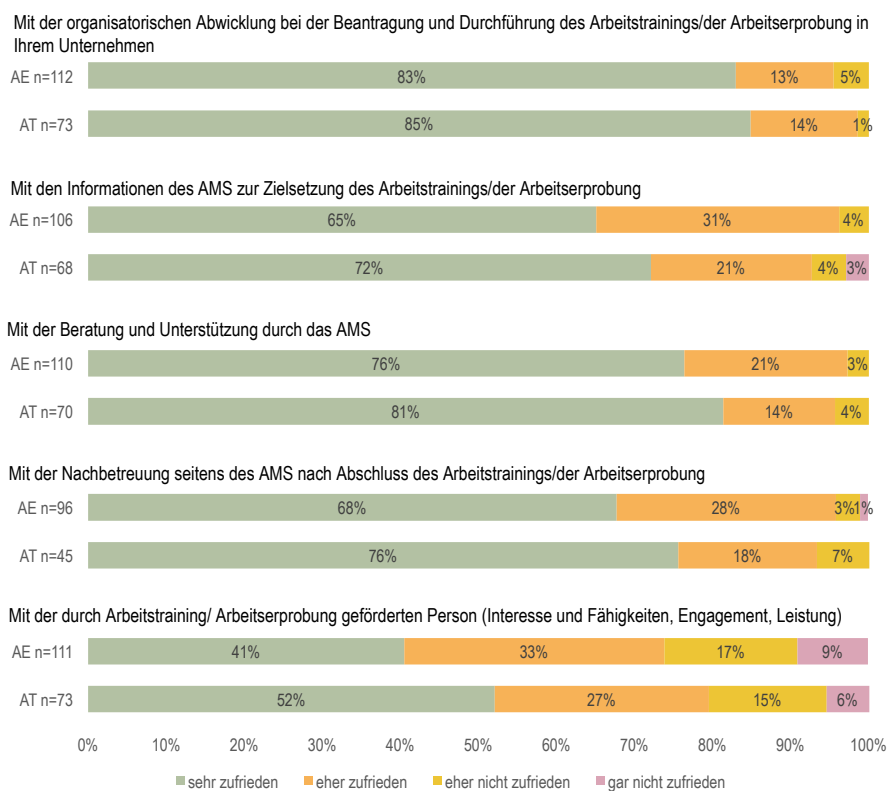
Sowohl bei Arbeitstrainings (66 Prozent) als auch bei Arbeitserprobungen (80 Prozent) wird das Kennenlernen und Erproben potenzieller zukünftiger MitarbeiterInnen als häufigster Grund

für den Einsatz genannt. In Folge unterscheiden sich die Instrumente: Beim Arbeitstraining sind soziale Gründe wichtiger (41 Prozent), bei der Arbeitserprobung hat das Sammeln von Arbeitserfahrung mehr Gewicht (47 Prozent). Kurzfristig erhöhter Personalbedarf wird von rund 30 Prozent als Einsatzmotiv angeführt.

### Zufriedenheit mit der Abwicklung durch das AMS generell sehr hoch

Über 90 Prozent der Befragten sind sehr bzw. eher mit verschiedenen Aspekten der Abwicklung der Förderung durch das AMS zufrieden. 95 Prozent der befragten Personen würden beide Instrumente unbedingt oder eher weiterempfehlen. Lediglich zur Nachbetreuung durch das AMS gibt es vermehrt Rückmeldungen, dass eine solche nicht gegeben war.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Förderung



Quelle: prospect Unternehmensberatung GmbH im Auftrag des AMS Oberösterreich; Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Die Zufriedenheit mit den geförderten Personen ist leicht geringer als bei den abwicklungstechnischen Aspekten. Als Gründe für Unzufriedenheit werden fehlende fachliche Qualifikation und persönliche Eignung angeführt.

Der Großteil der befragten Unternehmen schätzt die Dauer der Förderung als ausreichend ein. Beim Arbeitstraining halten 24 Prozent, bei der Arbeitserprobung 39 Prozent die Dauer für zu kurz.

Am geeignetsten wird sowohl das Arbeitstraining als auch die Arbeitserprobung für Personen gehalten, die schon längere Zeit nicht mehr im erlernten Beruf tätig waren.

## Überprüfung der Eignung potenzieller MitarbeiterInnen steht im Vordergrund

Die meisten Unternehmen stimmen in Bezug auf beide Förderinstrumente der Aussage völlig oder eher zu, dass die Arbeitserprobung ein gutes Instrument ist, um die körperliche, psychische und persönliche Eignung einer Person zu überprüfen.

In Bezug auf die Übernahme zeigt sich, dass beim Arbeitstraining der persönliche Eindruck, während bei der Arbeitserprobung die fachliche Eignung das wichtigste Kriterium war.

Nach den Gründen für die Nicht-Übernahme gefragt, melden über 40 Prozent rück, dass die geförderte Person kein Interesse an einer Stelle im Unternehmen hatte.

Beim Arbeitstraining geben 32 Prozent der Unternehmen an, gar nicht vorgehabt zu haben, neues Personal aufzunehmen.

### Laut den Unternehmen nur geringe Mitnahmeeffekte

Bei der Frage, ob die übernommene geförderte Person auch ohne Arbeitstraining bzw. Arbeitserprobung beschäftigt worden wäre, zeigen sich Unterschiede zwischen den einzelnen Förderinstrumenten. Beim Arbeitstraining räumen 28 Prozent der Befragten Mitnahmeeffekte ein, bei der Arbeitserprobung nur 19 Prozent.

### 3.2 Rekrutierungspraktiken

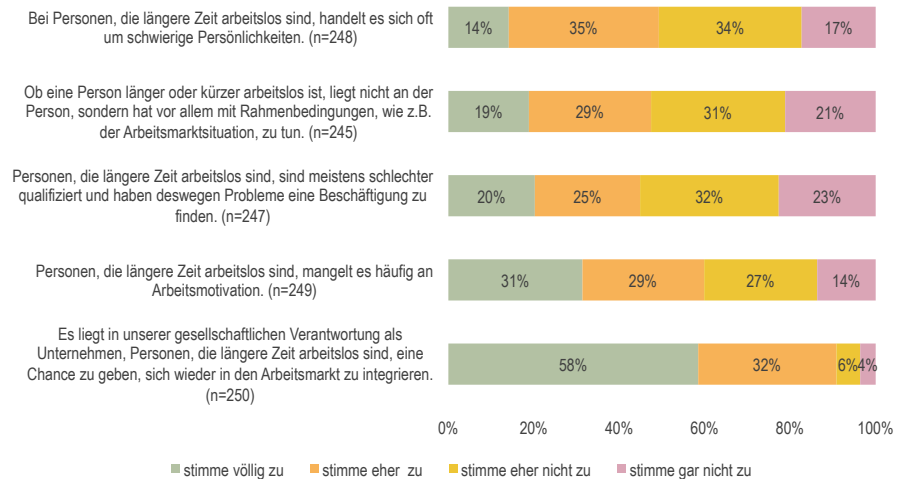
82 Prozent der Unternehmen geben an, Personal auch über das AMS zu suchen. Wenn nicht über das AMS gesucht wird, wird häufig auf schlechte Erfahrungen mit BewerberInnen verwiesen bzw. angeführt, dass kein Personalbedarf besteht. Über 80 Prozent der Unternehmen, die über das AMS Personal suchen, sind damit sehr oder eher zufrieden. Im Falle von Unzufriedenheit wird oft auf mangelnde Selektion und Motivation der TeilnehmerInnen verwiesen.

So genannte »Arbeitstugenden« spielen nach Auskunft der Unternehmen die wichtigste Rolle bei Einstellungsentscheidungen. Zweitwichtigstes Kriterium sind Fachkompetenzen und Fachwissen. Die Kompatibilität von BewerberInnen mit der Unternehmenskultur und dem Betriebsklima steht an dritter Stelle. Die Fähigkeit, das Unternehmen nach außen hin zu repräsentieren, hat eine untergeordnete Bedeutung.

### 3.3 Erfahrungen mit und Einstellungen gegenüber Arbeitslosen

Von den befragten Unternehmen haben rund 70 Prozent Erfahrung in der Rekrutierung von Personen, die längere Zeit arbeitslos waren. Die Sichtweise auf diese Personen ist unterschiedlich, aber bei rund der Hälfte der UnternehmensvertreterInnen zeigen sich gewisse Vorbehalte. Am negativsten schätzen die befragten Unternehmen die Arbeitsmotivation ein.

Abbildung 2: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu Personen, die längere Zeit arbeitslos sind, zu?



Quelle: prospect Unternehmensberatung GmbH im Auftrag des AMS Oberösterreich; Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Bei Unternehmen, die nur geringe Vorbehalte äußern, spielen Fachkompetenzen und Fachwissen im Einstellungsprozess eine bedeutendere Rolle. Unternehmen mit starken Vorbehalten legen besonders viel Wert auf die Arbeitstugenden.

Während im ländlichen Raum 28 Prozent der befragten Unternehmen starke Vorbehalte äußern, sind es im städtischen Bereich nur zehn Prozent.

### 3.4 Bewertung von AMS-Kursangeboten

41 Prozent der befragten Unternehmen geben an, gar nicht über AMS-Kursangebote informiert zu sein, 38 Prozent sind etwas informiert. Jedoch wünschen sich 70 Prozent dieser Unternehmen keine zusätzlichen Informationen.

Über 80 Prozent der Befragten stimmen der Aussage völlig oder eher zu, dass im Rahmen eines AMS-Kurses sinnvolle Dinge gelernt werden können. Mehr als die Hälfte der Befragten glaubt auch, dass die Phase der Arbeitslosigkeit damit gut genutzt ist. Die Teilnahme wird von 58 Prozent als Indiz für die Motivation von BewerberInnen angesehen.

Jedoch stimmen immerhin 53 Prozent der Aussage »AMS-Kurse sind lediglich ein Instrument, um die Arbeitslosenstatistik zu beschönigen« zu, und 44 Prozent der Unternehmen geben an, dass die TeilnehmerInnen zwangsverpflichtet werden (siehe Abbildung 3.)

### AMS-Kurse können nicht undifferenziert bewertet werden

Die Anteile von jenen, die den Aussagen nicht undifferenziert zustimmen, schwanken zwischen zwei und 20 Prozent. Insgesamt geben 83 UnternehmensvertreterInnen Gründe an, warum sie die Aussagen nicht anhand der vorgegebenen Skala bewerten können. Knapp die Hälfte der Unternehmen beruft sich hier auf Informationsmangel.

Beinahe 40 Prozent der anderen Unternehmen konstatieren, dass die Sinnhaftigkeit stark vom jeweiligen Kursinhalt abhängig ist.

Wird noch einmal explizit nach Differenzierungen gefragt, so sind 42 Prozent der Ansicht, dass es einen Unterschied macht, welcher Typ von AMS-Kurs absolviert wird.

Als Grund führen drei Viertel als entscheidendes Kriterium den fachspezifischen Konnex des besuchten Kurses an. Kurse mit Bezug zum Arbeits- und Berufsgebiet bzw. zum Arbeitsalltag werden als positiv und sinnvoll erachtet. Aktivierungsmaßnahmen wie Bewerbungstrainings werden eher kritisch gesehen.

Der größte Teil (rund 50 Prozent) glaubt, dass das Image der AMS-Kurse in der Öffentlichkeit eher nicht gut ist, 14 Prozent halten es für schlecht. Ein verstärkter Fokus auf Fachinhalte wird von mehr als einem Drittel der Unternehmen als Imagetreiber gesehen. Es konnte festgestellt werden, dass:

- es einen positiven Zusammenhang zwischen den geäußerten Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und AMS-Kursen gibt;
- die schlechtere Wahrnehmung des öffentlichen Images mit stärkeren Vorbehalten verbunden ist;
- Vorbehalte gegenüber AMS-Kursen häufiger mit geringem Informationsstand einhergehen.

#### 4 Resümee und Schlussfolgerungen

Die Zufriedenheit mit dem Arbeitstraining und der Arbeitserprobung ist hoch. Allerdings besteht der Wunsch einer Reihe von Betrieben nach einer verstärkten Nachbetreuung.

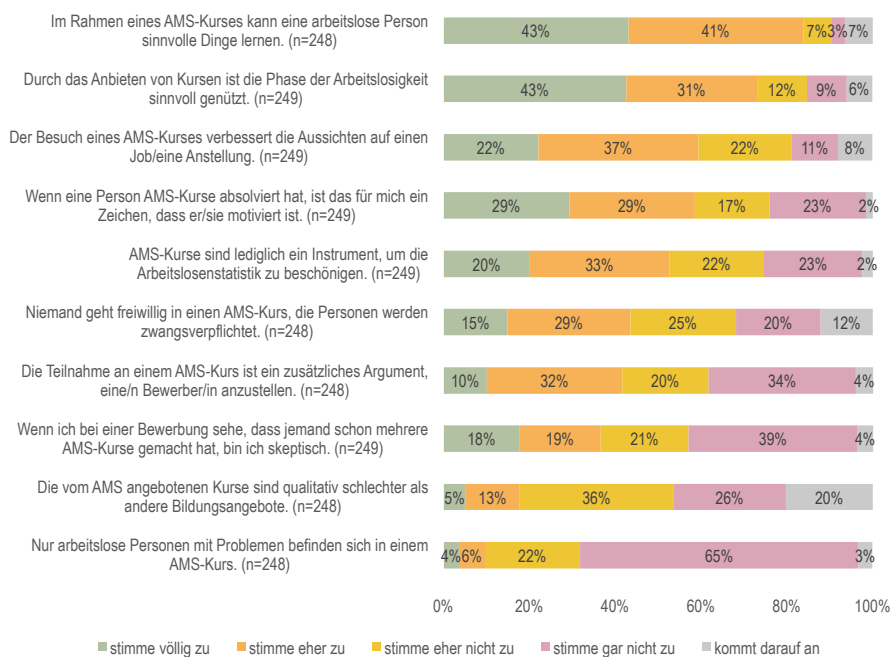
Aus Sicht des Studienteams wäre die verstärkte Kontaktaufnahme seitens des AMS gegen Ende der Förderung durchaus empfehlenswert, weil sie ein Hebel für die Erhöhung der Übernahmequote sein könnte. In einem Gespräch mit dem Betrieb sollte noch einmal die Zielrichtung des Förderinstrumentes dargelegt und davon ausgehend abgeklärt werden, ob bei der geförderten Person diese Ziele erreicht wurden.

##### Zielrichtung noch klarer kommunizieren

Dies erscheint letztlich auch deshalb sinnvoll, weil aus den Befragungsergebnissen hervorgeht, dass in den Augen der Unternehmen kaum Trennschärfe zwischen den beiden Instrumenten gegeben ist.

Die Zielrichtung der Förderinstrumente zu Beginn und zu Ende der Förderung noch klarer zu kommunizieren erscheint auch deshalb sinnvoll, weil beinahe ein Drittel der Personalverantwortlichen angibt, eines der beiden wesentlichsten Motive für den Einsatz war kurzfristiger erhöhter Personalbedarf. Dafür sollten diese Instrumente nicht eingesetzt werden.

Abbildung 3: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen im Hinblick auf das AMS-Kursangebot zu?



Quelle: prospect Unternehmensberatung GmbH im Auftrag des AMS Oberösterreich; Datenbasis: Unternehmensbefragung 00 2017

##### Vorschlag: Förderdauer bei Arbeitserprobung vereinheitlichen

Vor diesem Hintergrund ist die in der Befragung häufig geforderte Verlängerung der Förderdauer – insbesondere für die Arbeitserprobung – kritisch zu betrachten. Das Studienteam hält eine generelle Verlängerung über den Standard einer einmonatigen Probezeit hinaus für nicht sinnvoll, jedoch sollten die unterschiedliche Förderdauer zur Überprüfung von fachlicher und persönlicher Eignung überdacht werden, da beides nicht unmittelbar trennbar ist.

##### Zu überlegen: verstärkter Einsatz bei bestimmten Unternehmen und Personengruppen

Besonders bei älteren arbeitslosen Personen (im Sinne eines »Türöffners«) und kleineren Unternehmen (knappe Ressourcen für Personalauswahl) könnte sich ein verstärkter Einsatz von Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen positiv auswirken.

##### Sensibilisierung zum Aufbrechen der Vorbehalte

Zum Aufbrechen von Vorbehalten, die sich gegenüber Personen, die längere Zeit arbeitslos waren und gegenüber AMS-Kursen zeigen, sollten gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen ergriffen werden. Dabei gilt es, Unternehmen direkt, aber auch die breite Öffentlichkeit anzusprechen. Jedoch ist große Sensibilität gefragt, da zwar Vorbehalte in Verbindung mit Informationsmangel stehen, sich schlecht informierte Unternehmen jedoch häufig keine zusätzlichen Informationen wünschen.

**Publikationen der Reihe AMS report: Download unter [www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) (E-Library)**



AMS report 117

*Andrea Dorr, Christina Enichlmair, Eva Heckl, Petra Ziegler*

**IKT-Kompetenzen im Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik**

Initiativen und Good Practices für Niedrig- und Mittelqualifizierte vor dem Hintergrund von PIAAC: Österreich im internationalen Vergleich

ISBN 978-3-85495-593-6



AMS report 118

*Andrea Egger-Subotitsch, Claudia Liebeswar, Larissa Bartok (abif)*

**Validität der Feststellung des Beschäftigungspotenzials anhand von AMS- und HV-Verbleibsdaten**

ISBN 978-3-85495-594-4



AMS report 119

*Monira Kerler, Martin Stark*

**Beratung mit Wirkung**

Die Effekte der Berufsberatung von BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS am Beispiel von Burgenland und Tirol

ISBN 978-3-85495-595-2



AMS report 120/121

*Regina Haberfellner, René Sturm*

**Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt**

Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0



AMS report 122

*Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger*

**Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich**

Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik

ISBN 978-3-85495-598-7



AMS report 123/124

*Karin Steiner, Monira Kerler*

**Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung**

ISBN 978-3-85495-599-5

**[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at)**

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

**Anschrift der AutorInnen**

prospect Unternehmensberatung GmbH  
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien  
Tel.: 01 5237239-0, E-Mail: [office@prospectgmbh.at](mailto:office@prospectgmbh.at)  
Internet: [www.prospectgmbh.at](http://www.prospectgmbh.at)

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

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](http://www.ams-forschungsnetzwerk.at) oder [www.ams.at](http://www.ams.at) – im Link »Forschung«

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

**AMS report – Einzelbestellungen**

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

**AMS report – Abonnement**

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

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

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Oktober 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

