

## Begleitende Evaluationsstudie des AMS Wien zum Pilotprojekt »Trainingsarbeitsplätze«

### 1. Einleitung

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

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

### 2. Zentrale Ergebnisse der Evaluationsstudie

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Ausblick

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

Die Erfahrungen der letzten Monate – eine vergleichsweise starke Zunahme von Trainingsarbeitsplätzen bei den Beschäftigungsprojekten, die später in die Umsetzung des Pilotprojektes eingestiegen waren, lassen vermuten, dass dieser Ansatz durchaus weiteres Potenzial hat, weil Kooperationsstrukturen und wirksame Umsetzungsstrategien etabliert werden konnten. Darauf lässt sich

aus der Steigerung der Vermittlungen auf Praktikums- und Überlassungsplätze zwischen Juni und November 2010 schließen. Nicht zuletzt hat sich der Arbeitsmarkt seit dem Krisenjahr 2009 etwas erholt.

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

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

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

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

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

ausgleichen wollen. Nichtsdestotrotz würde das Einspringen bei solchen Engpässen reale Arbeitserfahrung für Transitarbeitskräfte und Förderung ihrer Flexibilität bedeuten. Sollte allerdings ein Unternehmen viele Schnupperpraktika in Abfolge anbieten, stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis diese »Gra-

tisleistung« zur Möglichkeit der Praxiserfahrung steht und ob nicht doch verstärkt auf eine Überlassung hingearbeitet werden könnte. Im Kern ist also auch hier darauf zu achten, dass den Praktikumsphasen eine reale Übernahmeperspektive innewohnen sollte.

## Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 72/73

*Karin da Rocha*

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

ISBN 978-3-85495-253-8



AMS report 74

*Nadja Bergmann, Claudia Sorger, Petra Wetzel*

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

Befragung von FEM-Implacement-Teilnehmerinnen in Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-254-6



AMS report 75

*Volker Eickhoff, Reinhold Gaubitsch, Gunter Nowak*  
**Bildungs- und Berufsberatung in Österreich**

ISBN 978-3-85495-255-4



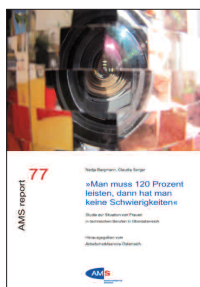
AMS report 76

*Günter Nowak*

**Monitoring Matura**

Empirische Erhebungen zur Bildungs- und Berufswahl von österreichischen MaturantInnen

ISBN 978-3-85495-256-2



AMS report 77

*Nadja Bergmann, Claudia Sorger*

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

Studie zur Situation von Frauen in technischen Berufen in Oberösterreich

ISBN 978-3-85495-257-0



AMS report 78

*Karin Steiner, Andrea Poschalko*

**Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung**

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

ISBN 978-3-85495-258-9

---

## Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



**AMS report 79**  
*Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger,  
Christina Enichlmair*  
**Arbeitsmarktintegration  
jugendlicher Problemgruppen**  
Internationale Good-Practice-Beispiele

ISBN 978-3-85495-259-7



**AMS report 80**  
*Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün*  
**AMS Standing Committee on New Skills**  
Bericht über die Ergebnisse der  
SpezialistInnengruppen

ISBN 978-3-85495-447-6

---

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

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

### **Anschrift des Auftragnehmers**

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

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

[www.ams-forschungsnetzwerk.at](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**  
12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

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

P. b. b.  
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M