



Arbeitsmarktservice
Burgenland

Evaluierung der burgenländischen Im- placementstiftungen

Kurzbericht

Projektleitung AMS:
Peter Bencsics

Projektleitung Prospect Unternehmensberatung:
Friederike Weber

Projektmitarbeit: Trude Hausegger, Claudia Tschipan



Wien, November 2008

1. Einleitung und Ausgangssituation

Ziel der Evaluierung war es, Einblick in die Wirksamkeit sowie in Optimierungspotenziale der burgenländischen Implacementstiftungen zu gewinnen. Weitere Schwerpunkte: Zufriedenheit der StiftungsteilnehmerInnen und der -betriebe sowie Kooperation zwischen AMS und Stiftungsträgern.

Die Evaluation bezieht sich auf die Jahre 2006 und 2007. In diesen Jahren waren die Arbeitsstiftung Burgenland (ASB)/Verein Pareto und die Firma Mentor, die unter dem Titel „Forum Personal“ im Burgenland agiert, aktiv.

Neben einer Sekundäranalyse von AMS Daten umfasste die Evaluation eine telefonische Befragung von ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen und -betrieben sowie qualitative Leitfadengespräche mit AMS-MitarbeiterInnen sowie VertreterInnen von Stiftungsträgern.

Implacement im Burgenland leicht unterproportional genutzt

In Österreich gab es laut AMS Daten in den Jahren 2006 und 2007 insgesamt 11.571 Eintritte in Implacementstiftungen. Die meisten Stiftungseintritte verzeichnete Oberösterreich (beinahe ein Drittel aller österreichischen Eintritte). Das Burgenland stand mit 262 Stiftungseintritten, davon 115 im Jahr 2006 und 147 im Jahr 2007, an siebenter Stelle. Das arbeitsmarktpolitische Instrument wird im Burgenland leicht unterproportional genutzt, allerdings wird die Implacementstiftung im Burgenland erst seit dem Jahr 2005 forciert.

Geringere Frauenquote bei Stiftungseintritten

Von den Stiftungseintritten erfolgten 43% durch Frauen und 57% durch Männer. Österreichweit war dieses Verhältnis beinahe umgekehrt. Diese Geschlechterverteilung entspricht ungefähr jener der im Burgenland arbeitslos Vorgemerkten. Zum Vergleich: Die Steiermark weist dieselbe Geschlechterverteilung bei den arbeitslos Vorgemerkten auf wie das Burgenland, hat bei den Implacementeintritten allerdings eine Frauenquote von 67%.

117 Stiftungsbetriebe aus unterschiedlichsten Branchen

In den beiden Jahren gab es insgesamt 117 Stiftungsbetriebe aus unterschiedlichsten Branchen, denn im Zuge der Umsetzung von Implacement im Burgenland erfolgte keine Schwerpunktsetzung. 58% waren Unternehmen bis zu 10 MitarbeiterInnen (im Burgenland gesamt machen diese Betriebe 80% aus).

Nachhaltige Beschäftigungsintegration gelingt

Die Förderung hat zu einer zufrieden stellenden und auch nachhaltigen Arbeitsmarktintegrationsquote geführt. Laut Verbleibsmonitoring für das Jahr 2006 sind 7 Tage nach Stiftungsende fast zwei Drittel der ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen in einem Dienstverhältnis (geförderte und nicht geförderte Beschäftigung). 6 Monate nach Stiftungsende stieg dieser Anteil auf 80% und lag nach 12 Monaten nur leicht darunter bei 77%.

Das Ergebnis des Verbleibsmonitoring 2007¹: eine Woche nach Stiftungsende sind 64,5% und drei Monate danach 77% der burgenländischen TeilnehmerInnen beschäftigt. Das ist eine tendenziell bessere Integrationsquote als in der Steiermark, in Wien und in Gesamtösterreich, die vor allem auf die Altersgruppe der bis 25-Jährigen zurückzuführen ist.

Die in Beschäftigung verbrachte Zeit ist in den drei Monaten danach um 50%-Punkte gegenüber dem 3 Monatszeitraum vor der Stiftung gestiegen, von 22% auf 71,5%.

¹ Für 2007 war es notwendig aufgrund statistischer Umbuchungen in der AMS-EDV nur jene TeilnehmerInnen von ASB/Pareto einzubeziehen, die bis 31. Oktober 2007 die Stiftung beendet hatten. Für den anderen Träger, die Vergleichsbundesländer und Gesamtösterreich war der Beobachtungszeitraum das ganze Jahr 2007.

2. Die Sicht der StiftungsteilnehmerInnen

Im Rahmen der telefonischen Erhebung konnten 98 StiftungsteilnehmerInnen befragt werden. Auf die Frage, wie es damals zur Teilnahme an der Stiftung gekommen ist, antworten 56%, dass sie im Bewerbungsgespräch vom Unternehmen auf die Möglichkeit aufmerksam gemacht wurden. Rund ein Viertel gibt an, sie wurden vom AMS kontaktiert und zu einem Vorauswahlprozess eingeladen.

Am häufigsten klärten die Stiftungsträger die Befragten über den Ablauf, die Rahmenbedingungen der Implacementstiftung und andere wesentliche Dinge auf. Über 60% waren mit dieser Information sehr zufrieden. Unzufrieden waren nur 4%.

Mehr als 70% sind auf Wunsch des Unternehmens in die Implacementstiftung eingetreten. Ein Viertel der Befragten gibt auch² an, auf Vorschlag des AMS mit der Stiftung begonnen zu haben. Ungefähr ein Fünftel hat die Stiftung zudem als gute Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung gesehen.

Sehr viele in Dienstverhältnis übernommen, 29% haben Stiftung abgebrochen

57% der befragten StiftungsteilnehmerInnen bzw. 80 % der Nicht-AbbrecherInnen wurde ihrer Aussage nach vom Stiftungsbetrieb in ein Dienstverhältnis übernommen, davon arbeiten über 60% noch in diesem Betrieb.

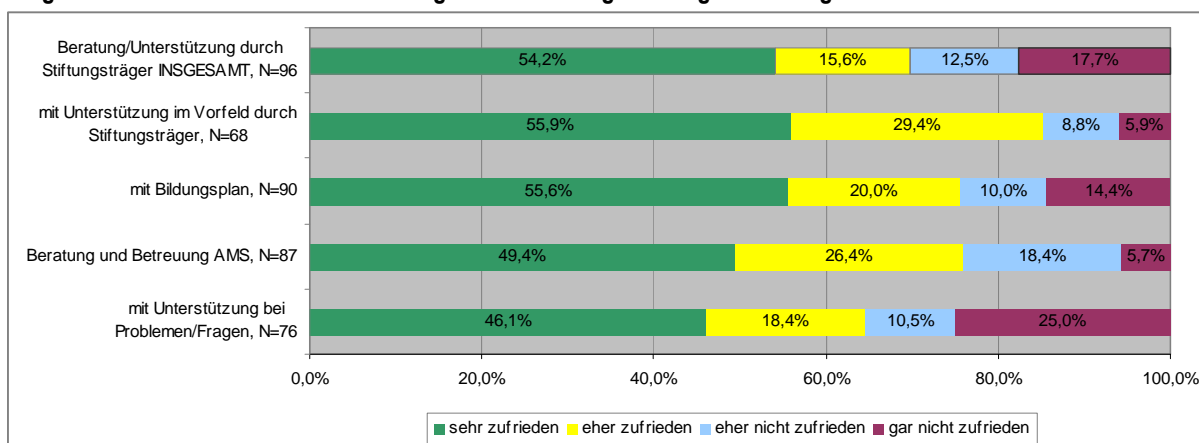
Knapp 29% haben die Implacementstiftung vorzeitig abgebrochen. Auf die Frage nach dem Grund des Abbruchs hat fast ein Drittel angegeben, sich im Unternehmen nicht wohl gefühlt zu haben. Es folgt mit jeweils 18% ein Arbeitsangebot von einem anderen Unternehmen, Krankheit oder Konkurs der Firma.

Zwei Drittel mit Stiftungsträger (sehr) zufrieden

Zwei Drittel der befragten StiftungsteilnehmerInnen³ sind mit der Beratung und Unterstützung durch den Stiftungsträger insgesamt sehr oder eher zufrieden. Dieser Anteil beträgt bei den Nicht-AbbrecherInnen sogar 75%.

Jene, die insgesamt (eher) unzufrieden waren, nennen als Gründe: mangelnde Unterstützung, zu wenig Aufklärung, Ansprechpersonen waren schwer erreichbar u.ä. Mangelnde Unterstützung ist auch der Hauptkritikpunkt der Unzufriedenen gegenüber dem AMS.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit Unterstützungs- und Beratungsleistungen des Trägers und des AMS



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

² Mehrfachantworten waren möglich

³ Für die Bewertung der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Leistungen der Stiftungsträger und auch des AMS werden jene Befragte herausgerechnet, die eine gewisse Leistung nicht gebraucht haben oder denen diese nach eigenen Angaben nicht angeboten wurde. Am wenigsten gebraucht wurde die Unterstützung im Vorfeld der Stiftung (z.B. Klärung der Kinderbetreuung).

Bilanz Arbeitsplatzsituation vorher-nachher fällt positiv aus

Über 80% der StiftungsteilnehmerInnen, die derzeit beschäftigt sind, sind mit ihrem Arbeitsplatz sehr zufrieden. Fast die Hälfte empfindet den derzeitigen Arbeitsplatz als Verbesserung gegenüber früheren Arbeitsplätzen. 60% sind der Ansicht, dass ihre derzeitige berufliche Position eine höhere ist als jene vor der Stiftung. Mehr als ein Drittel gibt an, jetzt mehr als vor der Stiftung zu verdienen. 30% sehen ein reduziertes Arbeitslosigkeitsrisiko.

Bei allen diesen Fragen ziehen Frauen eine positivere Bilanz als Männer. Ihr „subjektiver“ Nutzen aus der Stiftung ist demnach ein höherer.

Fast zwei Drittel mit finanziellen Mitteln zufrieden

Fast zwei Drittel der Befragten waren sehr oder eher zufrieden mit den finanziellen Mitteln, die sie während der Stiftung erhalten haben. Bei den 65%, die keine zusätzlichen finanziellen Mittel durch das Unternehmen erhielten, reduzierte sich der Anteil der Zufriedenen auf 59%. Auch AbbrecherInnen sind tendenziell unzufriedener. Obwohl verhältnismäßig mehr Männer als Frauen zusätzliches Geld durch das Unternehmen erhielten, waren Frauen tendenziell zufriedener mit den finanziellen Mitteln.

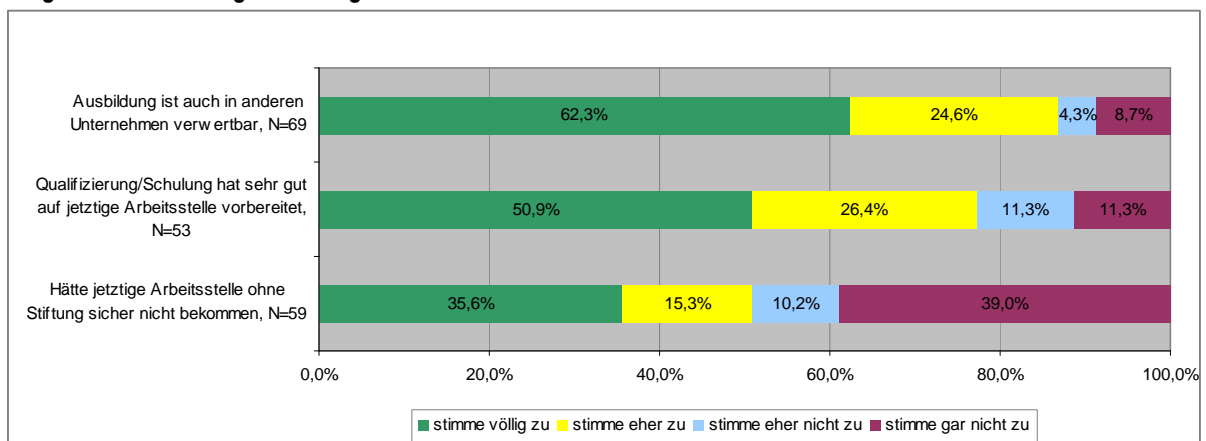
Die Dauer der Stiftung, die im Schnitt auf 6,25 Monate geschätzt wird, bewerten zwei Drittel als gerade passend. Das Verhältnis von Schulung zu Praxis wird im Schnitt auf 16,5% zu 83,5% geschätzt. Das ist für die Mehrheit ausgewogen, für beinahe 40% zu praxislastig.

Insgesamt hohe Zufriedenheit mit Schulungen

Über 70% der Befragten nennen Schulungen, die im Rahmen der Implacementstiftung besucht wurden. Rund 70% waren mit diesen Schulungen sehr zufrieden. Ein hoher Anteil meint, die im Rahmen der Stiftung erhaltene Ausbildung sei auch in anderen Unternehmen verwertbar und diese habe sie gut auf den jetzigen Arbeitsplatz vorbereitet.

Bei der Aussage „Ohne die Stiftung hätte ich die jetzige Arbeitsstelle sicher nicht bekommen“ gibt es geteilte Meinungen. Hier stimmt nur die Hälfte der Befragten der Aussage völlig oder eher zu, allerdings steigt dieser Anteil bei den Nicht-AbbrecherInnen auf 62%.

Abbildung 2: Zustimmung zu Aussagen über Nutzen und Verwertbarkeit



Basis: Telefonbefragung StiftungsteilnehmerInnen, Juni/Juli 2008

Zwei Drittel würden wieder an Stiftung teilnehmen

Auf die Frage, ob sie wieder an einer Implacementstiftung teilnehmen würden, antworten fast zwei Drittel der Befragten mit ja oder eher ja.

Bei den Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge ist immer wieder von einer besseren Auswahl und Kontrolle der Stiftungsbetriebe die Rede, einzelne Befragte haben sich ausgenutzt gefühlt oder die finanzielle Situation problematisiert.

3. Die Sicht der Stiftungsbetriebe

Insgesamt nahmen 39 Betriebe an der Fragebogenerhebung teil, wobei Mittel- oder Großbetriebe überrepräsentiert sind.

Deckung Fachkräftebedarf oder gute Gelegenheit

Im Falle der offenen Stellen, die später über die Implacementstiftung besetzt wurden, haben 71% der Betriebe nach eigener Angabe dieselben Suchwege eingeschlagen wie sonst. Auf die Frage, warum die Stelle nicht besetzt werden konnte, wird am häufigsten erwidert, das entsprechende Fachpersonal sei schwer zu finden. Einige Unternehmen meinen aber auch, die Stelle wäre prinzipiell besetzbar gewesen, sie hätten die Implacementstiftung aber als gute Gelegenheit wahrgenommen, oder diese Möglichkeit wurde vom AMS, dem Stiftungsträger oder dem/r Bewerber/in an sie herangetragen.

Information über Implacementmöglichkeit vor allem über AMS

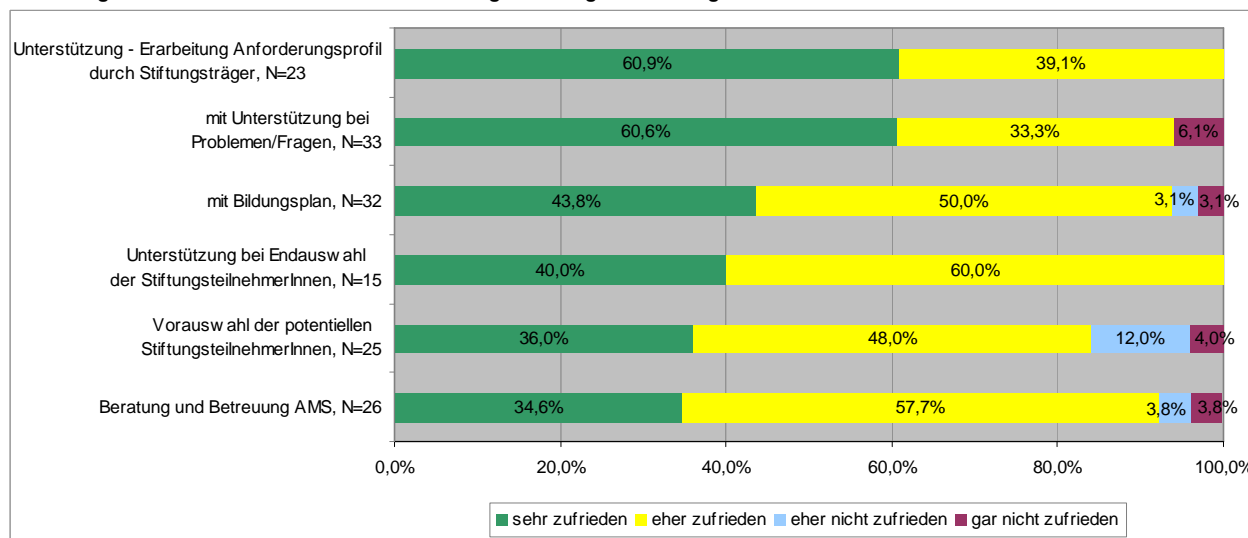
Zum ersten Mal auf die Möglichkeit einer Implacementstiftung aufmerksam gemacht wurden 47% der Betriebe vom AMS im Zuge der Meldung der offenen Stelle. Es folgt mit 24% die Information über den Stiftungsträger.

90% der befragten Betriebe geben an, vom Stiftungsträger und rund 10% vom AMS über den Ablauf, die Rahmenbedingungen usw. der Implacementstiftung aufgeklärt worden zu sein. Mit dieser Information waren über 90% sehr oder eher zufrieden.

Hohe Zufriedenheit mit Unterstützung und Beratung durch Träger

Insgesamt war gut die Hälfte der Betriebe mit der Beratung und Unterstützung durch den jeweiligen Stiftungsträger sehr zufrieden (53%), zählt man die eher zufriedenen Betriebe dazu, so ergeben sich rund 90%. Betrachtet man die unterschiedlichen Leistungen im Detail, ergibt sich folgendes Bild⁴:

Abbildung 3: Zufriedenheit mit Unterstützungsleistungen des Trägers und des AMS



Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

⁴ Auch hier werden für die Bewertung der Zufriedenheit mit unterschiedlichen Leistungen der Stiftungsträger und des AMS jene Betriebe herausgerechnet, die eine gewisse Leistung nicht gebraucht haben oder denen diese nach eigener Angabe nicht angeboten wurde.

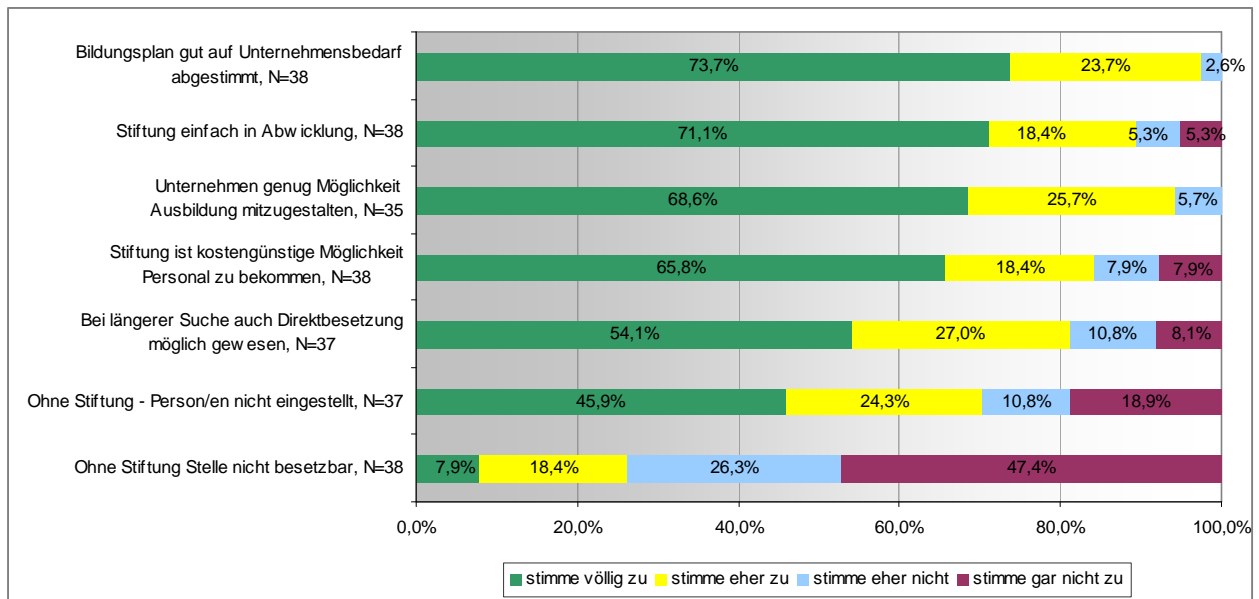
Drei Viertel (eher) zufrieden mit TeilnehmerInnen

37% der befragten Unternehmen waren sehr und ein ebenso hoher Prozentsatz eher zufrieden mit ihren StiftungsteilnehmerInnen. Die (eher) Unzufriedenen nennen als Grund beispielsweise: mangelndes Engagement, Überforderung der Person, Teilnehmer/in hat nicht ins Team gepasst.

Gewisse Mitnahmeeffekte werden konstatiert

Es zeigt sich, dass die Unternehmen durchaus gewisse Mitnahmeeffekte konstatieren, allerdings nur was die prinzipielle Besetzbarkeit der Stelle und nicht, was die Besetzung mit der jeweiligen Person betrifft. In den Augen der Unternehmen wären demnach entsprechend qualifizierte Personen grundsätzlich am Arbeitsmarkt verfügbar.

Abbildung 4: Zustimmung zu unterschiedlichen Aussagen über die Implacementstiftung



Basis: Telefonbefragung Stiftungsbetriebe, Juni/Juli 2008

Die meisten Betriebe würden wieder auf Implacement zurückgreifen

Mehr als drei Viertel der Betriebe würden in Zukunft wieder auf die Implacementstiftung zurückgreifen. Sie bewerten das Instrument als sinnvolle Unterstützung, Personal entsprechend dem Unternehmensbedarf zu qualifizieren, als gute Wiedereingliederungschance und Ausbildungsmöglichkeit für bestimmte Arbeitskräfte.

4. Handlungsoptionen

Für die zukünftige Optimierung der Umsetzung der burgenländischen Implacementstiftungen lassen sich einige Handlungsoptionen ableiten:

Verbesserung der Vorauswahl und -information, intensivere Begleitung

Als häufigsten Abbruchgrund geben die TeilnehmerInnen an, sich im Unternehmen nicht wohl gefühlt zu haben. Aus Sicht der Unternehmen hängen Abbrüche sehr oft damit zusammen, dass StiftungsteilnehmerInnen nicht in das Unternehmen passten. Dies weist auf Verbesserungspotenziale bei der Vorauswahl hin, vor allem was klimatische Aspekte betrifft. Sinnvoll könnte auch ein verpflichtendes Gespräch der Beteiligten ungefähr einen Monat nach dem Stiftungsbeginn sein, um die ersten Wochen zu reflektieren und Abbrüchen präventiv entgegenzuwirken.

Eine intensivere Begleitung während der Stiftungslaufzeit ist ein weiteres Mittel, um Abbrüche zu reduzieren. Einiges deutet darauf hin, dass aktuell die Begleitung durch die Stiftungsträger eher reaktiv als proaktiv erfolgt. Auch verstärkte Vorinformation kann falschen Erwartungen und in Folge Abbrüchen entgegenwirken. Vor allem die RGSen orten Informationsdefizite bei den TeilnehmerInnen.

Verstärkter Fokus auf Zielgruppe Frauen

Die Evaluationsergebnisse führen zur Überlegung, ob burgenländische Implacementstiftungen nicht einen verstärkten Fokus auf die Zielgruppe Frauen legen sollten. Als Grund für die geringere Frauenquote wurde von den Trägern der gleich hohe Stiftungsbeitrag der Betriebe für Voll- und Teilzeitarbeitsplätze angeführt. Deshalb wäre es für Firmen nicht attraktiv Teilzeitimplacementplätze zur Verfügung zu stellen. Hier könnte dem Vorschlag eines Trägers gefolgt werden, der beispielsweise in Oberösterreich und der Steiermark bereits umgesetzt ist: ein geringerer Stiftungsbeitrag für Teilzeit. Ein weiterer potenzieller Ansatzpunkt liegt in der Verbindung von Implacementstiftungen und dem AMS-Programm FiT (Frauen in Technik und Handwerk).

Implacement noch strategischer einsetzen

Um Implacementstiftungen noch gezielter für die Reduktion von aktuellem und zukünftigem regionalen Mismatch am Arbeitsmarkt zu nutzen und sie nicht überwiegend als Mittel zur schnelleren Besetzung offener Stellen und der gezielten Integration von arbeitssuchenden Personen zu nutzen, sollte dieses Instrument, wie das auch einige RGS-VertreterInnen hervorheben, noch strategischer eingesetzt werden und dabei dem Schulungsaspekt ein höherer Stellenwert zukommen.

Notwendig ist vermutlich auch die Forcierung von fundierten Aus- und Weiterbildungen im Rahmen von Implacement. Da diese zumeist teurer als Kurzschulungen sind, ergeben sich daraus Fragen der Förderhöhe und der Förderintensität.

Ein sehr strategischer Einsatz bedarf vermutlich der genauen Identifikation von künftigen Mängelberufen bzw. -qualifikationen und der gezielten Zusammenarbeit mit Betrieben, die hier in Zukunft verstärkten Bedarf aufweisen werden, oder jenen, die mittelfristig höher ausgebildetes Personal brauchen, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein.

Ausgehend vom Arbeitskräfteangebot hieße ein sehr strategisches Vorgehen etwa ein systematisches Herauskrystallisieren von Personengruppen, für die eine fundierte Höherqualifizierung arbeitsmarktpolitisch besonders sinnvoll ist.

Sensibilisierung für den Stellenwert von Qualifikation

Sensibilisierung der Unternehmen und der Arbeitskräfte für den Stellenwert von Qualifikation ist eine wichtige Vorfeld- und Begleitmaßnahme, und hier sollten alle relevanten AkteureInnen im Burgenland aktiv werden.

Wichtig ist die Motivation ganz bestimmter Personen für eine Stiftungsteilnahme: Sensibilisierung für Bildung ist ein Faktor, Geld sicher ein anderer. Von den Trägern, aber auch vom AMS wird die finanzielle Situation während der Stiftung, vor allem wenn es sich um eine längere Laufzeit handelt, immer wieder als Entscheidungskriterium gegen eine Teilnahme oder als Abbruchgrund angeführt. Angesichts steigender Lebenshaltungskosten werden insbesondere längere Bildungsphasen voraussichtlich erschwert. Die Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung im Stiftungsbetrieb hat in der Vergangenheit für einige TeilnehmerInnen sicher Entlastung gebracht. Sollte dies in Zukunft nicht mehr möglich sein, sollte über ein höheres Stiftungsstipendium nachgedacht werden.

Service für Unternehmen stärker einbinden

Ein sehr strategischer (und abseits dessen ein verstärkter) Einsatz des Instruments Placement bedingt auch eine aktivere Rolle des AMS, insbesondere des Service für Unternehmen. Es geht um intensiveres Marketing bei Unternehmen, um die Auslotung von zukünftigem Fachkräftebedarf im Zuge von Betriebsbesuchen oder um die regelmäßige Übermittlung von Listen mit nicht besetzbaren Stellen an die Stiftungsträger.

Als Hindernis für eine aktivere Bewerbung von Placement und die Übermittlung von Stellenlisten wird von vielen RGS-VertreterInnen das ihrer Ansicht dem Instrument nicht förderliche Konkurrenzieren der Träger gesehen. An diesem Punkt wären Klärungen notwendig.

Vorgaben konkretisieren und vereinheitlichen

Für die RGS-VertreterInnen ist wichtig, das Verfahren festzulegen, wenn eine offene Stelle über den Träger bekannt wird.

Im Sinne der Optimierung des Einsatzes von Placementstiftungen, die die RGSen und Stiftungsträger grundsätzlich als gutes und wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument bewerten, sollte auch der Forderung nach Konkretisierung und Vereinheitlichung (genaue Definition von Theorie und Praxis, Vorlagen für Bildungspläne, Berichte und Berechnungsschlüssel für Theorie- und Praxiszeiten usw.) entsprochen wird. Dadurch würden die Prozesse sicherlich vereinfacht.

Wichtig wäre auch eine Klärung über die Beibehaltung des Verhältnisses 25% Theorie zu 75% Praxis sowie eine Auseinandersetzung mit der Frage, ob es sich dabei um einen Mindeststandard handelt.

Ebenso im Sinne einer Verbesserung der Kooperation und der Information wäre die Einführung von regelmäßigen Meetings zwischen RGSen und Stiftungsträgern.