Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Einstellung von Personalverantwortlichen zu AMS-Angeboten und deren TeilnehmerInnen

Endbericht

Projektleitung AMS Oberösterreich:
Margarete Mitterhumer, Markus Litzlbauer,
Manfred Haslehner

Projektleitung prospect Unternehmensberatung GmbH:
Friederike Weber, Tobias Krüse

Wien, September 2017

Impressum

Arbeitsmarktservice Oberösterreich
Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts
Europaplatz 9
4020 Linz
Telefon: +43 732 6963-0

Durchführendes Unternehmen:
prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/4, 1070 Wien | T +43 1 523 72 39 - 0 | F DW 66
E office@prospectgmbh.at | www.prospectgmbh.at

Inhaltsverzeichnis

1 Hintergrund und Zielsetzung 5

2 Forschungsfragen und Forschungsdesign 7

3 Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen in OÖ 9
3.1 Soziodemographische Zusammensetzung geförderter Personen 9
3.2 Übernahmen nach Förderung 11
3.3 Förderdauer und Auswirkungen 15
3.4 Einfluss der Unternehmensgröße 17
3.5 Brancheneinfluss 19
3.6 Fokussierte Gruppe in Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen 22

4 Sichtweise der Unternehmen 26
4.1 Das Sample 26
4.2 Rückmeldungen zur Arbeitserprobung bzw. zum Arbeitstraining 27
4.2.1 Initiative und Motive für den Einsatz 27
4.2.2 Zufriedenheit mit Abwicklung und geförderten Personen 29
4.2.3 Zielgruppeneignung und Zielsetzung 31
4.2.4 Übernahmeentscheidung und Motive 34
4.3 Rekrutierungspraktiken 37
4.4 Erfahrungen mit und Einstellungen gegenüber Arbeitslosen 39
4.5 Bewertung von AMS-Kursangeboten 43
4.5.1 Informationsstand der Unternehmen 43
4.5.2 Einschätzungen zu AMS-Kursangeboten 45
4.5.3 Öffentliches Image von AMS-Kursangeboten 49
4.5.4 Offenes Feedback zum AMS-Kursangebot 50

5 Resümee und Schlussfolgerungen 52

6 Anhang 56

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Förderdauer und Übernahmen nach Förderinstrument (N=1.084) 16
Tab. 2: Verteilung nach Unternehmensgrößen (N=1.198) 17
Tab. 3: Rangreihung der Einstellungskriterien 38

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Alterszusammensetzung der mittels AT/AE geförderten Personen ... 9
Abb. 2: Bildungsabschluss der mittels AT/AE geförderten Personen ... 10
Abb. 3: Dauer der Arbeitslosigkeit der mittels AT/AE geförderten Personen ... 10
Abb. 4: Übernahmen der mittels AT/AE geförderten Personen ... 11
Abb. 5: Arbeitsmarktperformance 3 bzw. 12 Monate vor und nach der Förderung durch Arbeitstraining ... 12
Abb. 6: Arbeitsmarktperformance 3 bzw. 12 Monate vor und nach der Förderung durch Arbeitserprobung ... 13
Abb. 7: Förderdauer nach Förderinstrument anhand der letzten Förderfälle 2016 (N=1.198) ... 15
Abb. 8: Einsatz der Förderinstrumente ... 18
Abb. 9: Anteile nach Branche (N = 1.178) ... 19
Abb. 10: Einsatz Förderinstrumente nach Branche ... 20
Abb. 11: Übernahmen nach Branche ... 21
Abb. 12: Fokussierte Gruppe und Restgruppe: Vergleich Bildungsniveau übernommene / nicht übernommene Personen ... 24
Abb. 13: Übernahme von Personen der fokussierten Gruppe nach Unternehmensgröße ... 24
Abb. 14: Von wem ging die Initiative für den Einsatz des Arbeitstrainings/der Arbeitserprobung in diesem Fall aus? ... 27
Abb. 15: Was waren die beiden wesentlichsten Motive für den Einsatz dieses Instruments? (Mehrfachantworten) ... 28
Abb. 16: Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Förderung ... 30
Abb. 17: Für welche Personengruppen ist das Arbeitstraining/die Arbeitserprobung Ihrer Meinung nach besonders geeignet? (Mehrfachnennung) ... 32
Abb. 18: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen im Hinblick auf die Arbeitserprobung generell zu? ... 33
Abb. 19: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen im Hinblick auf das Arbeitstraining generell zu? ... 34
Abb. 20: Was waren die drei wichtigsten Gründe für die Übernahme? (Mehrfachnennung) ... 35
Abb. 21: Was waren die drei wichtigsten Gründe, warum Sie diese Person nicht übernommen haben? (Mehrfachnennung) ... 36
Abb. 22: Ohne den Einsatz der Förderung wäre diese Person nicht von unserem Unternehmen beschäftigt worden ... 36
Abb. 23: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu Personen, die längere Zeit arbeitslos sind, zu? ... 39
Abb. 24: Geäußerte Vorbehalte gegenüber arbeitslosen Personen (n=245) ... 40
Abb. 25: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und Wichtigkeit von Fachkompetenz und Fachwissen im Einstellungsprozess (n=244) ... 41
Abb. 26: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und Wichtigkeit von Arbeitstugenden im Einstellungsprozess (n=244) ... 41
Abb. 27: Vorbehalte gegenüber Arbeitslosen nach Region (n=244) ... 42
Abb. 28: Gründe, warum Firmen nicht über Kursteilnahme Bescheid wissen. N=109 ... 43
Abb. 29: Information über Art des AMS-Angebotes, das BewerberInnen absolviert haben (n=122) ... 44
Abb. 30: Das AMS möchte in Zukunft verstärkt Personen, die sich aktuell am Ende eines AMS-Kurses befinden, aktiv an Unternehmen vermitteln. In welcher Form würden Sie das am sinnvollsten finden? (n=248) ... 45
Abb. 31: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen im Hinblick auf das AMS-Kursangebot zu? ... 46
Abb. 32: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und AMS-Kursangeboten (n=245) ... 48
Abb. 33: Zusammenhang zwischen AMS-Kursangeboten und Informationsstand der Unternehmen über AMS-Angebote (n=248) ... 48
Abb. 34: Wie ist Ihrer Wahrnehmung nach das Image von AMS-Kursen in der Öffentlichkeit? (n=244) ... 49
Abb. 35: Wie könnte das Image von AMS-Kursen verbessert werden? (n=150) ... 49
Abb. 36: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber AMS-Kursangeboten und Wahrnehmung des Images (n=245) ... 50

1 Hintergrund und Zielsetzung

Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit wird es immer schwieriger, wieder einen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Verschiedene Förderangebote des AMS sollen Arbeitssuchende dabei unterstützen, erneut am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Das Spektrum umfasst Beratung, Schulung (Orientierung, Aktivierung, fachliche Qualifizierung), geförderte Beschäftigung und Beihilfen unterschiedlichster Art.

Insbesondere „Problemgruppen" besuchen mehrere AMS-Angebote

Besonders älteren Personen, Arbeitssuchenden mit gesundheitlichen Einschränkungen, Geringqualifizierten und solchen mit multiplen Problemlagen gelingt es aber trotz dieser Angebote nicht immer, wieder eine nachhaltige Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Nicht selten wird ihnen nach einer gewissen Zeit vom AMS ein weiteres Angebot unterbreitet.

Auch das führt nicht immer zur gewünschten Arbeitsmarktintegration, weil manche Unternehmen Personen gegenüber, die länger arbeitslos sind, skeptisch sind. Skepsis von Seiten der Unternehmen wird immer wieder auch in Bezug auf AMS-Kursangebote wahrgenommen. Das Bild von AMS-Kursen in der Öffentlichkeit ist nicht immer das Beste.

Arbeitstraining und Arbeitserprobung ermöglicht Kennenlernen

Um Vorbehalte gegenüber arbeitslosen Personen abzubauen und ihnen zu ermöglichen, sich in der Praxis zu bewähren bzw. wichtige Arbeitserfahrungen zu sammeln, setzt das AMS unter anderem die Förderinstrumente Arbeitstraining und Arbeitserprobung ein. Dies auch bei Personen, die bereits davor einige andere AMS-Förderangebote erhalten haben.

Ziel des Arbeitstrainings (AT) ist der allgemeine Erwerb von Berufspraxis (z.B. nach einem Ausbildungsabschluss) bzw. von praktischen Erfahrungen als Voraussetzung für einen Ausbildungsabschluss sowie die Eingliederung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen mit besonderen Problemen (z.B. psychische Beeinträchtigungen). In Oberösterreich wird ein Arbeitstraining mindestens 4 bis zu 12 Wochen gefördert.

Die Arbeitserprobung (AE) zielt hingegen auf die Feststellung der fachlichen oder persönlichen Eignung für eine bestimmte Stelle ab. Zur Feststellung der fachlichen Eignung wird die Person bis zu einer Woche, zur Feststellung der persönlichen Eignung bis zu 4 Wochen gefördert.

Studie behandelt mehrere Themenbereiche

Die gegenständliche Studie behandelt mehrere Themenbereiche. Es geht einerseits darum, von Unternehmen Rückmeldungen zu den Instrumenten Arbeitstraining und Arbeitserprobung einzuholen und zu relevanten Kriterien, die bei einer Übernahme oder Nicht-Übernahme der geförderten Person in ein Beschäftigungsverhältnis eine Rolle gespielt haben, um auf dieser Basis Anpassungen bei diesen Förderangeboten vornehmen zu können.

Andererseits sollte eine Übersicht über die Unternehmen, bei denen geförderte Personen eingesetzt waren, gewonnen werden sowie ein Überblick über die Gruppe der geförderten Personen sowie deren Arbeitsmarktperformance vor und nach der Förderung erfolgen.

Ein weiteres Studienziel war es, die Haltungen und Einstellungen von Personalverantwortlichen in Oberösterreich gegenüber dem AMS-Kursangebot zu untersuchen, um Empfehlungen für die Verbesserung des Images in der Öffentlichkeit abzuleiten sowie Ansatzpunkte aufzuzeigen, wie TeilnehmerInnen direkt aus AMS-Kursen heraus noch gezielter vermittelt werden können.

Des Weiteren wurde beleuchtet, wie Unternehmen Personen, die länger arbeitslos sind und eventuell bereits mehrere AMS-Förderungen erhalten haben, wahrnehmen und welche Rolle diese Gruppe in der betrieblichen Rekrutierungspraxis spielt.

2 Forschungsfragen und Forschungsdesign

Im Mittelpunkt der Studie standen unter anderem folgende Fragestellungen, die die verschiedenen Thematiken beleuchteten:

- Wozu nutzen oberösterreichische Unternehmen die Förderung Arbeitstraining und Arbeitserprobung? Welche Personen werden insbesondere gefördert? Was sind die Erfahrungen der Betriebe mit diesen Förderungen? Wie schaut die Übernahme von geförderten Personen aus? Wie zufrieden sind die Unternehmen mit den Förderinstrumenten und der diesbezüglichen Betreuung durch das AMS?
- In welchen Unternehmen werden Personen, die schon länger arbeitslos waren und bereits mehrere Förderangebote absolviert haben, mit Arbeitstraining oder Arbeitserprobung gefördert? Worin unterscheiden sich Betriebe, die diese geförderten Personen übernommen/nicht übernommen haben (z.B. Branche, Größe)?
- Wie sieht die soziodemographische Zusammensetzung (z.B. Alter, Bildungsstand) und die „Arbeitsmarktkarriere“ (z.B. Beschäftigungsintegration vor und nach der Förderung, Dauer der Arbeitslosigkeit) von Personen aus, die mehrfach AMS-Angebote in Anspruch genommen haben und die mittels eines Arbeitstrainings oder einer Arbeitserprobung gefördert wurden? Worin unterscheiden sich die Übernommenen von den Nicht-Übernommenen?
- Wie erfolgt die Rekrutierung von Personal in den befragten Unternehmen? Welche Kriterien spielen in Einstellungsentscheidungen eine Rolle?
- Gibt es Erfahrungen mit der Beschäftigung von längerfristig arbeitslosen Personen? Inwiefern gibt es Vorbehalte dieser Personengruppe gegenüber und in welchem Zusammenhang stehen diese? Wie sieht die Bereitschaft der Betriebe aus, „Problemgruppen“ eine Chance zu geben?
- Welche individuelle Meinung vertreten die befragten Unternehmen gegenüber den AMS-Kursangeboten und wie ist ihrer Meinung nach das öffentliche Image? Welchen Informationsstand besitzen die Unternehmen zum AMS-Kursangebot? Inwiefern gibt es Vorbehalte gegenüber dem AMS-Kursangebot und in welchem Zusammenhang mit anderen Faktoren stehen diese?

Telefonbefragung und Auswertung vorhandener Daten

Der Schwerpunkt der Studie lag in einer Befragung von oberösterreichischen Unternehmen, bei denen im Jahr 2016 ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung absolviert wurde. Es handelte sich um eine telefonische Fragebogenerhebung von 250 Personalverantwortlichen, die im Mai/Juni 2017 stattfand.

Die Liste mit den Unternehmen und den Kontaktpersonen wurde vom IT-Dienstleister IBM des AMS zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus umfasste diese Liste weitere Informationen zu den Betrieben, zu den Förderfällen sowie zu erfolgten Übernahmen nach der Förderung. Zur Generierung dieser Informationen wurden verschiedene DatenDatenbasisn herangezogen, wie beispielsweise Betriebsdaten des AMS oder solche der Sozialversicherung.

Informationen über alle Unternehmen und die letzten Förderfälle 2016

Es liegen somit vollständige Daten für alle Unternehmen (u.a. Größe, Branche), in denen im Jahr 2016 ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung durchgeführt wurde, vor. Es handelt sich um 1.198 oberösterreichischen Firmen, in denen 1.253 Arbeitserprobungen und 492 Arbeitstrainings absolviert wurden.

Zum jeweils letzten Förderfall im Jahr 2016 (1.198 Fälle, davon 834 Arbeitserprobungen und 364 Arbeitstrainings) in diesen Unternehmen liegen genauere Informationen vor (z.B. Dauer, Übernahme).

Analyse der „fokussierten Gruppe“

Durch die Analyse dieser Daten war es beispielsweise möglich zu untersuchen, in welchen Betrieben es sich bei den geförderten Personen[1] um solche handelte, die bereits mehrere AMS-Angebote in Anspruch genommen haben. In Folge werden diese als fokussierte Gruppe bezeichnet, die sich folgendermaßen definiert:

Personen, die im Jahr 2016 ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung beendet haben (egal wie lange die Förderdauer betrug und ob ein Abbruch vorliegt oder nicht) und die im:

- Zeitraum 3 Jahre vor ihres Beginns des Arbeitstrainings bzw. der Arbeitserprobung nicht mehr als 6 Monate durchgängig in einem nicht-geförderten Beschäftigungsverhältnis bzw. in der Selbständigkeit gewesen sind.
- In diesem Zeitraum mindestens drei andere AMS-Förderungen erhalten haben (Förderdauer jeweils mindestens 1 Tag). Einbezogen sind alle AMS-Förderinstrumente von der Individualförderung über ein Kursangebot oder eine Beratungs- und Betreuungseinrichtung bis zu einer geförderten Beschäftigung in einem sozioökonomischen Betrieb. Es kann sich auch mehrmals um dieselbe Förderung handeln.

Weitere Informationen aus dem DWH

Darüber hinaus wurden ausgewählte Informationen aus dem DWH zu Personen, die im Jahr 2016 ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung erhielten, analysiert. Die Basis dafür wurde wiederum vom IT-Dienstleister IBM des AMS zur Verfügung gestellt.

Es handelt sich um Informationen zur soziodemographischen Zusammensetzung der geförderten Personen bzw. zur fokussierten Gruppe sowie zur deren Arbeitsmarktperformance vor und nach der Förderung. Diese Daten liegen von 455 mittels Arbeitstraining und von 1.146 mittels Arbeitserprobung geförderter Personen vor.[2]

[1] Genau genommen handelt es sich nicht um Personen, sondern Förderfälle, weil eine Person in einem Jahr mehrmals gefördert werden kann. Da dies aber nur selten der Fall war, wird aus Verständnisgründen immer wieder von Personen gesprochen.

[2] Die Differenz zwischen der Anzahl an Förderungen im Jahr 2016 (1.745) und der vorliegenden personenbezogenen Datensätze (1.601) ist vermutlich auf die Mehrfachförderung von Einzelpersonen im Jahr 2016 zurück zu führen.

3 Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen in OÖ

Laut den Datenquellen zu den Betriebsdaten wurden, wie bereits erwähnt, im Jahr 2016 in Oberösterreich insgesamt 1.253 Arbeitserprobungen und 492 Arbeitstrainings durch das Arbeitsmarktservice gefördert. In 573 der insgesamt 1.745 Fälle wurden Personen, die bereits mehrfach Angebote vom AMS in Anspruch genommen haben und längere Zeit arbeitslos waren (fokussierte Gruppe) gefördert.

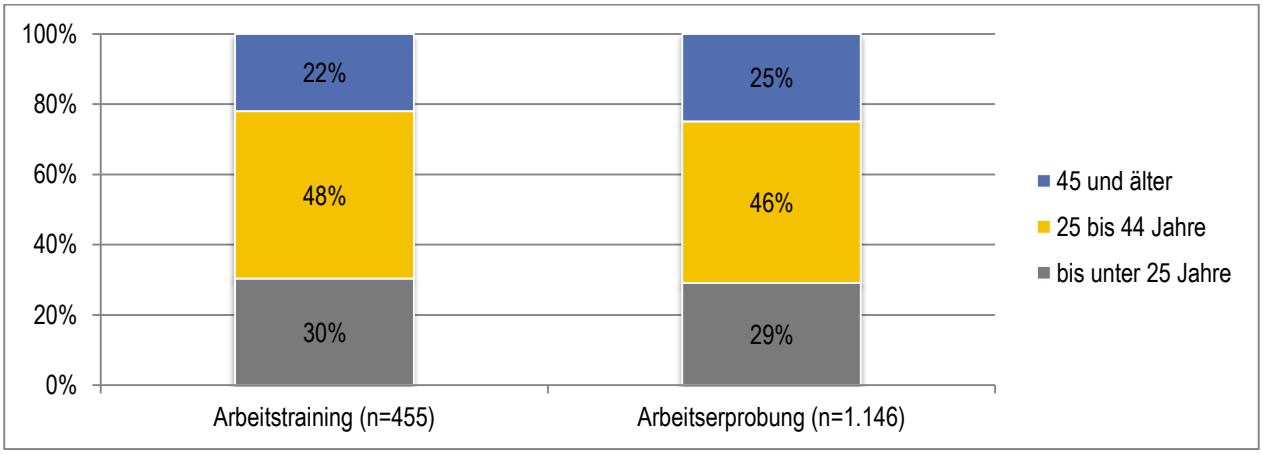
Die 1.745 Arbeitserprobungen und Arbeitstrainings wurden in 1.198 oberösterreichischen Firmen durchgeführt.

3.1 Soziodemographische Zusammensetzung geförderter Personen

In beiden Instrumenten dominieren die Männer leicht. Laut DWH handelt es sich bei den mittels Arbeitstraining geförderten Personen zu 51% um Männer, bei der Arbeitserprobung liegt der Männeranteil bei 57%.

Die Alterszusammensetzung ist bei beiden Instrumenten ziemlich ähnlich, ein mit Blick auf die Zielrichtungen der Instrumente nicht erwartbares Ergebnis. Es dominiert die Gruppe der 25- bis 44-Jährigen.

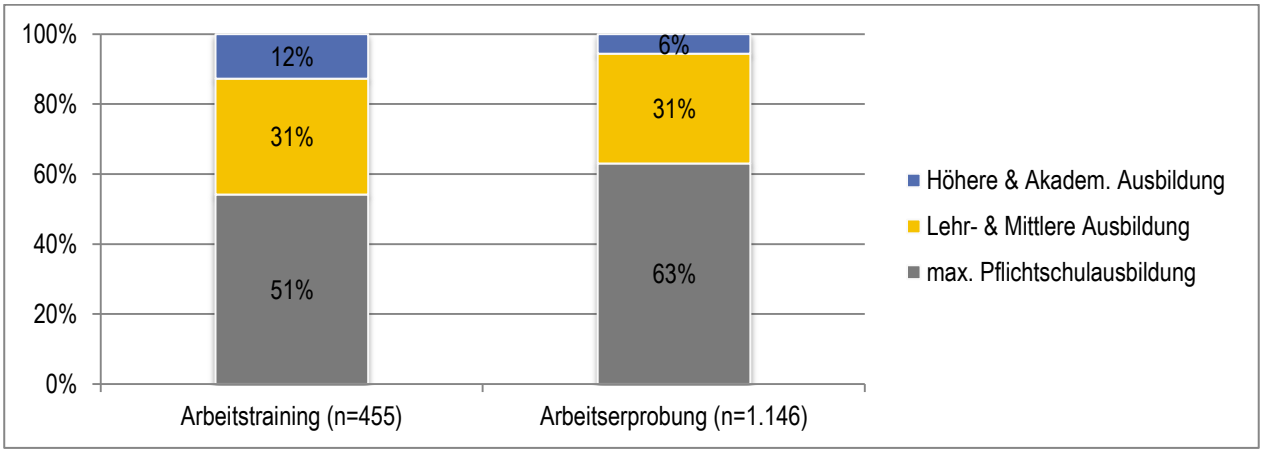
Abb. 1: Alterszusammensetzung der mittels AT/AE geförderten Personen



Datenbasis: AMS DWH 2017

Personen mit maximal Pflichtschulabschluss machen beim Arbeitstraining ungefähr die Hälfte aus, bei der Arbeitserprobung sind es über 60%.

Abb. 2: Bildungsabschluss der mittels AT/AE geförderten Personen



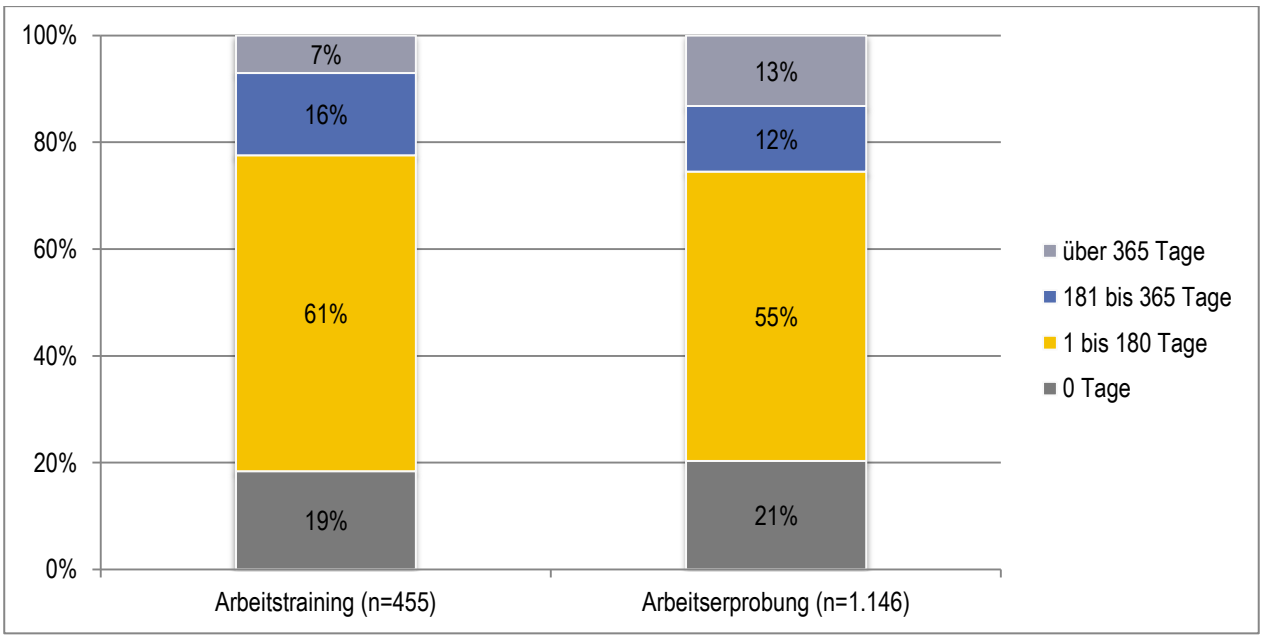
Datenbasis: AMS DWH 2017

Betrachtet man die Staatsbürgerschaft, so verfügen im Arbeitstraining 85% und in der Arbeitserprobung 77% über eine österreichische Staatsbürgerschaft.

Im Arbeitstraining ist für 25% eine Behinderung bzw. eine gesundheitliche Einschränkung dokumentiert, in der Arbeitserprobung für 20%.

Was die Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Förderung betrifft, unterscheiden sich die Personen im Arbeitstraining nur wenig von jenen in der Arbeitserprobung. Rund drei Viertel waren bis zu einem halben Jahr arbeitslos.

Abb. 3: Dauer der Arbeitslosigkeit der mittels AT/AE geförderten Personen

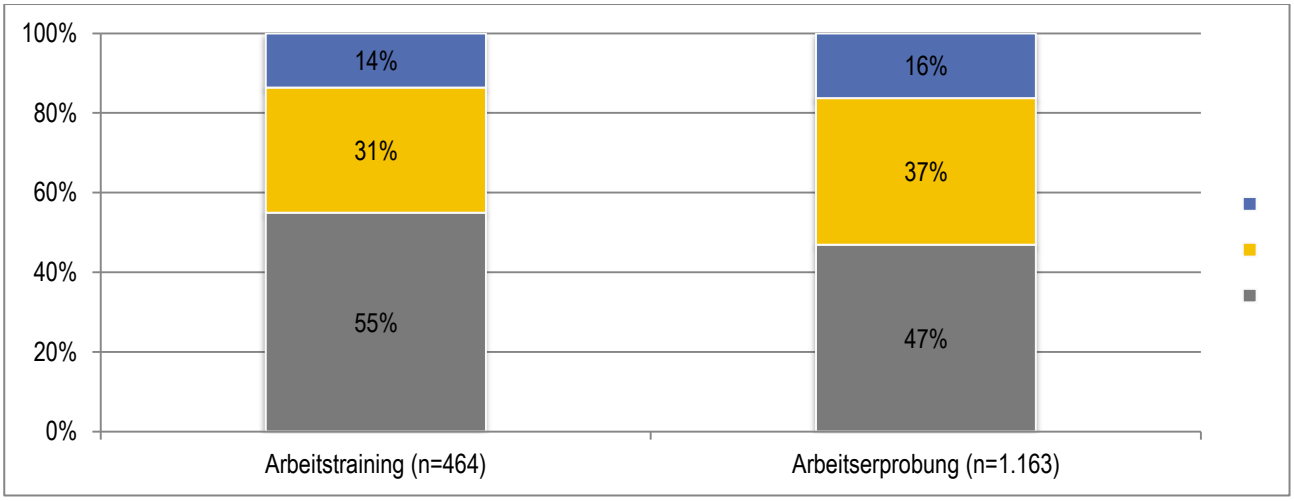


Datenbasis: AMS DWH 2017

3.2 Übernahmen nach Förderung

Laut DWH wurden 55% der mittels Arbeitstraining geförderten Personen nicht übernommen. Die Übernahmen in Unternehmen, wo die geförderte Person eingesetzt war bzw. in einem mit diesem verbundenen Unternehmen liegen bei 31%. Erwartungsgemäß ist dieser Anteil bei der Arbeitserprobung etwas höher, weil dieses Instrument direkt auf die Eignungsfeststellung in Hinblick auf eine offene Stelle abzielt, allerdings mit 37% nicht wesentlich.

Abb. 4: Übernahmen der mittels AT/AE geförderten Personen



Datenbasis: AMS DWH 2017

Arbeitsaufnahmen scheinen nachhaltig zu sein

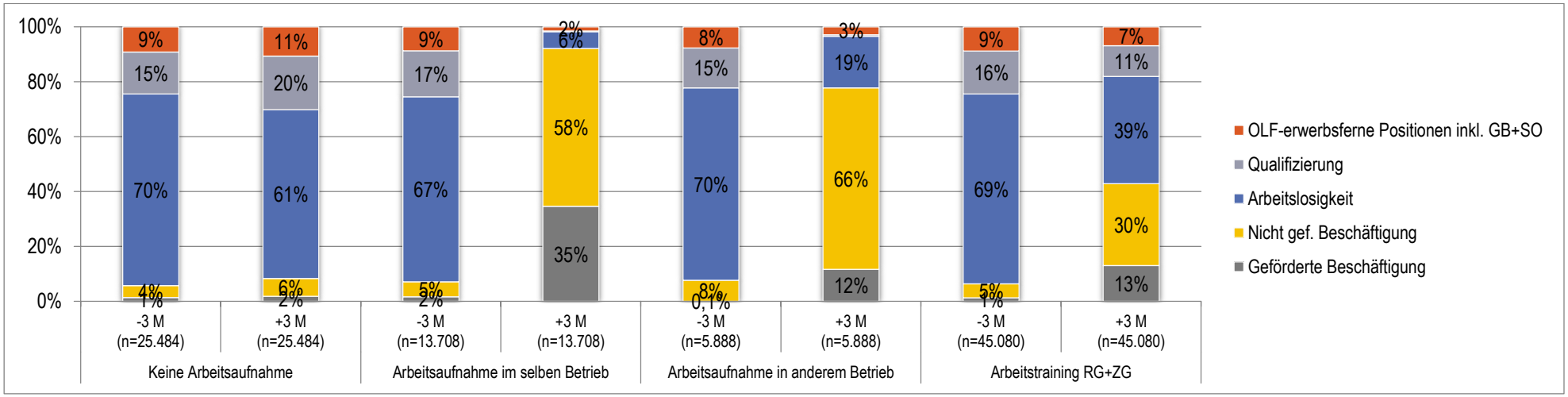
Die Arbeitsaufnahmen im selben oder einem verbundenen Unternehmen scheinen auch nachhaltig zu sein, wenn man das Volumen an Beschäftigungstagen drei Monate, 6 Monate sowie für jene, bei denen dieser Beobachtungszeitraum möglich war, 9 und 12 Monate nach der Förderung betrachtet. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die vorliegenden DWH-Daten keinen Aufschluss darüber geben, ob die Beschäftigungstage wirklich in dem übernommenen Unternehmen zu Stande kamen.

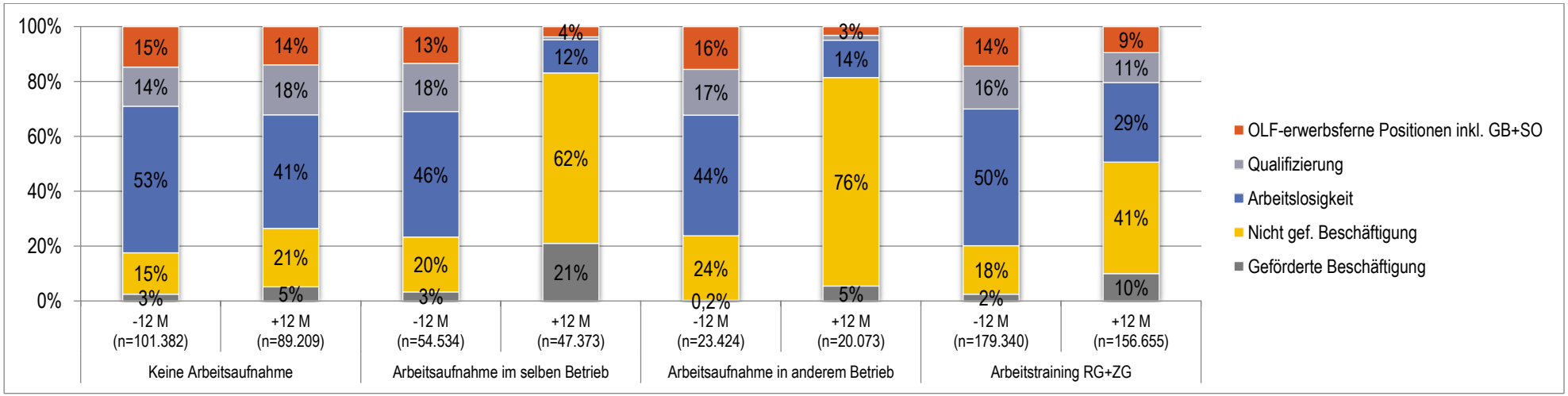
Das Arbeitstraining weist noch etwas bessere Werte als die Arbeitserprobung auf. Personen, die mittels Arbeitstraining gefördert wurden verbringen 93% des dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraumes (gemessen an den Beschäftigungstagen der geförderten Personen in diesem Zeitraum) in Beschäftigung (geförderte und nicht geförderte Beschäftigung)[3]. 12 Monate danach sind es immerhin noch 83% (Graphiken für 6 Monate und 9 Monate finden sich im Anhang 6.1).

Bei der Arbeitserprobung waren es hingegen „nur“ 83% des Beschäftigungsvolumens im dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraum in Beschäftigung (geförderte und nicht geförderte Beschäftigung) und 75% 12 Monate danach (Graphiken für 6 Monate und 9 Monate finden sich im Anhang 6.1).

[3] 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.

Abb. 5: Arbeitsmarktperformance 3 bzw. 12 Monate vor und nach der Förderung durch Arbeitstraining[4]

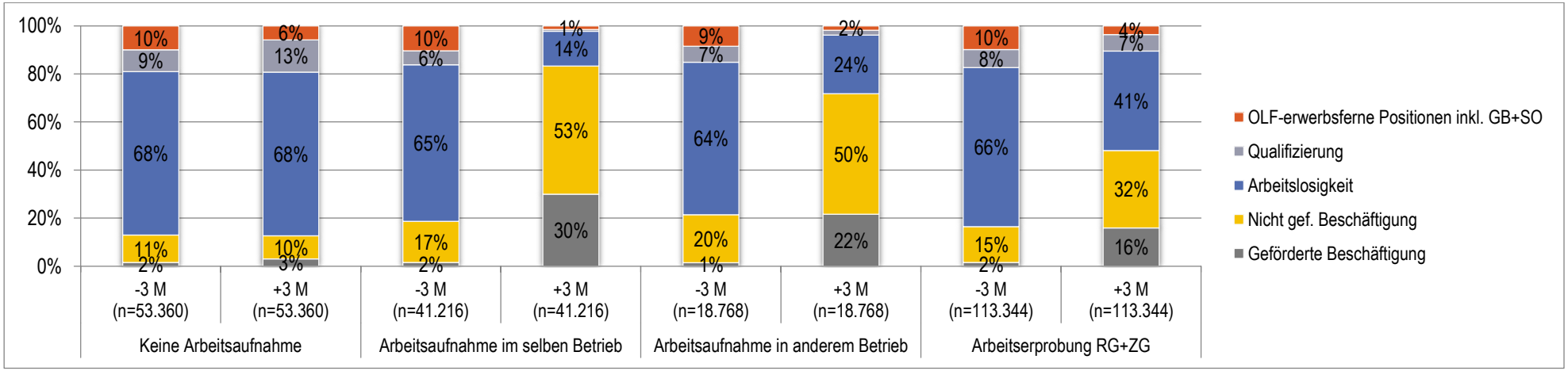


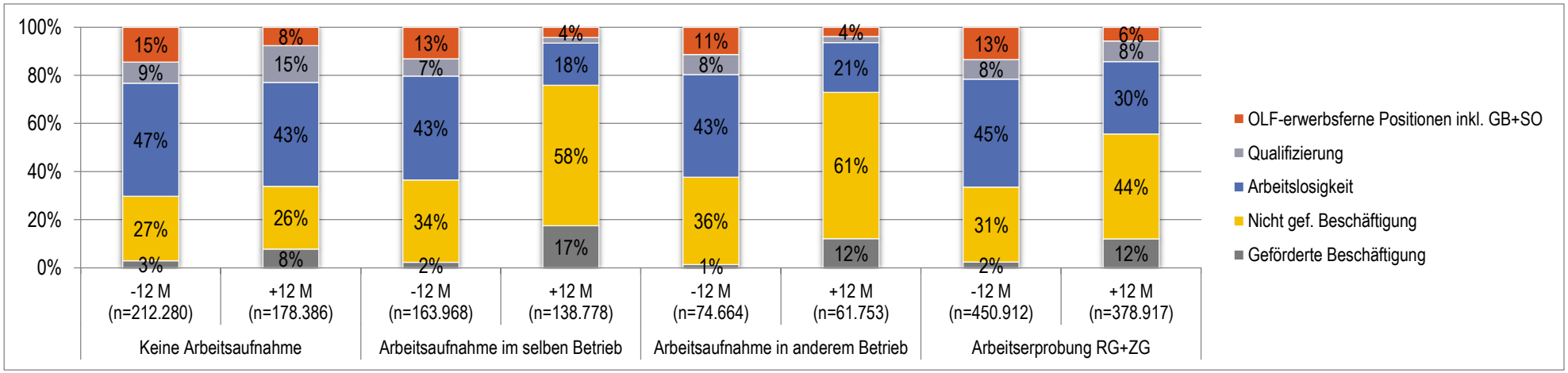


Datenbasis: AMS DWH 2017

[4] Bei den n handelt es sich um die Beschäftigungstage aller geförderter Personen im jeweiligen Zeitraum

Abb. 6: Arbeitsmarktperformance 3 bzw. 12 Monate vor und nach der Förderung durch Arbeitserprobung[5]





Datenbasis: AMS DWH 2017

[5] Bei den n handelt es sich um die Beschäftigungstage aller geförderter Personen im jeweiligen Zeitraum

Bei Arbeitstraining werden Männer eher übernommen

Vergleicht man die soziodemographische Zusammensetzung der von den Unternehmen übernommenen sowie nicht übernommenen Personen, zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede, sondern nur ein paar leichte Tendenzen (siehe Anhang 6.2.1). Der größte Unterschied ist folgender: Der Anteil an Männern bei den mittels Arbeitstraining geförderten Personen betrug 51%, bei den Übernommenen 60%.

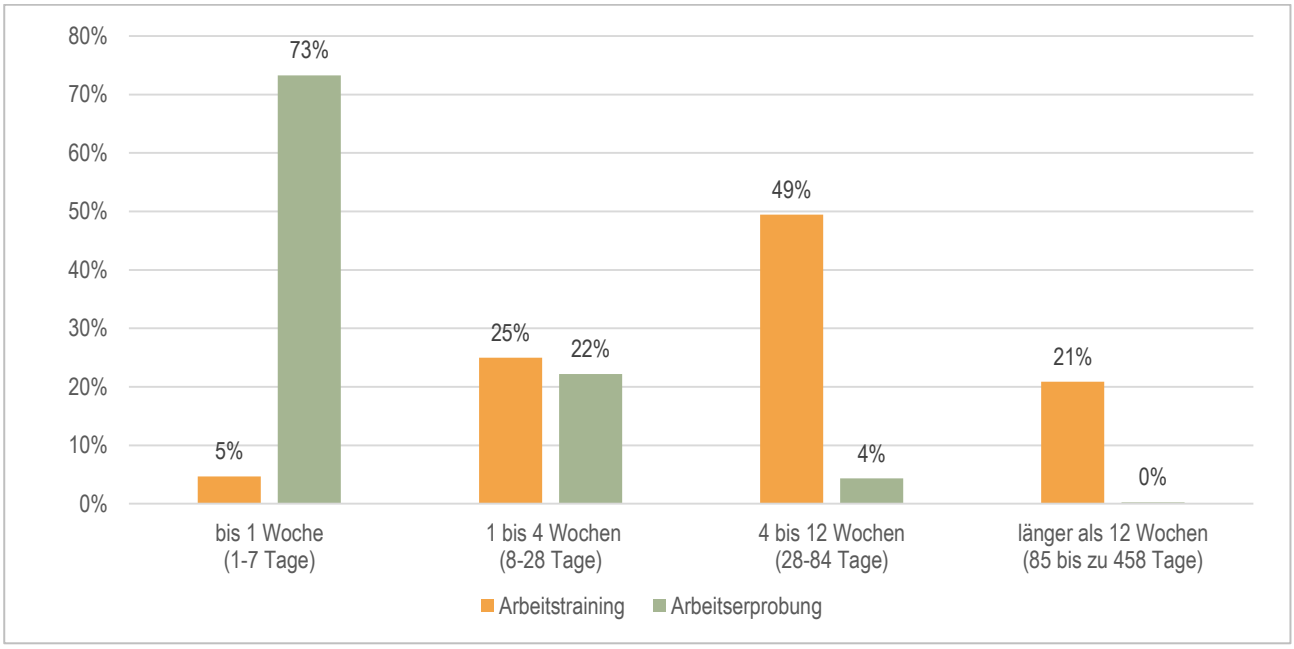
3.3 Förderdauer und Auswirkungen

Die maximale Förderdauer einer Arbeitserprobung beträgt vier Wochen, die des Arbeitstrainings 12 Wochen.

Maximale Förderdauer wird größtenteils eingehalten

Die Daten zeigen, dass diese Dauer im Großteil der Fälle eingehalten wird. Nur 4% der untersuchten Arbeitserprobungen bei oberösterreichischen Unternehmen dauerten 2016 länger als vier Wochen. Bei den Arbeitstrainings wurde die maximale Förderdauer von 12 Wochen in 21% der beobachteten Fälle überschritten, was laut AMS OÖ darauf zurückzuführen ist, dass Arbeitstrainings früher unter besonderen Umständen länger als 12 Wochen gefördert wurden.

Abb. 7: Förderdauer nach Förderinstrument anhand der letzten Förderfälle 2016 (N=1.198)



Datenbasis: letzte Förderfälle 2016

Bezogen auf die letzten Förderfälle im Jahr 2016 dauerte eine durchschnittliche Arbeitserprobung in Oberösterreich sieben Tage[6]. Besonders auffallend ist, dass 73% der zuletzt geförderten Arbeitserprobungen innerhalb einer Woche beendet wurden. Dieser Umstand ist wahrscheinlich auch darauf zurückzuführen, dass dieser Zeitraum der maximalen Förderdauer der Arbeitserprobung zur Überprüfung der fachlichen Eignung entspricht.

Die Arbeitstrainings endeten tendenziell gehäuft nach vier bis fünf Wochen oder nach der maximalen Förderdauer. Die durchschnittliche Dauer eines Arbeitstrainings in Oberösterreich im Jahr 2016 betrug 39 Tage.[7]

Während die zuletzt geförderten Arbeitserprobungen 2016 in 19% der Fälle nur einen Tag dauerten, was auf einen Abbruch hindeutet, waren es beim Arbeitstraining lediglich ein Prozent der Fälle. Im Laufe der ersten Woche wurden fünf Prozent der Arbeitstrainings beendet.

6 Hierbei wurden nur die fördermaßnahmenkonformen Fälle berücksichtigt.

7 Zur Berechnung der durchschnittlichen Programmdauer wurden nur die regelkonformen 80% der Förderfälle aus 2016 herangezogen, in denen die Maximaldauer nicht überschritten wurde.

Zuletzt geförderte Fälle 2016: Übernahme in Unternehmen steigt mit der Dauer der Förderung

Erwartungsgemäß zeigt sich ein Zusammenhang zwischen Förderdauer und Übernahme in ein Dienstverhältnis beim selben oder einem verbundenen Unternehmen.

Tab. 1: Förderdauer und Übernahmen nach Förderinstrument (N=1.084)

	Übernahmen Arbeitserprobung		Übernahmen Arbeitstraining	
bis 1 Woche (1-7 Tage)	220	36%	2	12%
1 bis 2 Wochen (8-14 Tage)	31	34%	3	13%
2 bis 3 Wochen (15-21 Tage)	13	39%	5	28%
3 bis 4 Wochen (22-28 Tage)	29	48%	16	32%
4 bis 12 Wochen (29-84 Tage)	0	-	70	39%

Datenbasis: letzte Förderfälle 2016

Mit zunehmender Länge tritt beim Arbeitstraining vermutlich ein Qualifizierungseffekt auf, der dazu führt, dass die Reintegrationschancen der geförderten Personen steigen. Es wirkt wahrscheinlich aber auch ein Selektionseffekt, der dazu führt, dass ungeeignetere Personen früher ausscheiden.

3.4 Einfluss der Unternehmensgröße

Es zeigt sich bei der Auswertung der Daten zu den oberösterreichischen Unternehmen, in denen im Laufe des Jahres 2016 eine Person ein Arbeitstraining oder eine Arbeitsprobung absolviert hat, die in Österreich vorherrschende KMU-Struktur. Lediglich fünf Prozent der Unternehmen beschäftigen mehr als 250 MitarbeiterInnen[8].

Meisten Förderungen in Kleinstunternehmen

Den größten Anteil an Unternehmen stellen Kleinstunternehmen mit 40% dar. Sieben Prozent sind oberösterreichische Unternehmen, die laut den zur Verfügung stehenden Daten gar keine MitarbeiterInnen haben. Dabei handelt es sich einerseits um Ein-Personen-Unternehmen und andererseits um Konzernkonglomerate, die über mehrere rechtlich selbstständige Unternehmen verfügen. In solchen Konzernverbänden werden MitarbeiterInnen häufig nur in Tochtergesellschaften angestellt, Förderungen jedoch auch über die Dachorganisation organisiert. In anderen Fällen werden Arbeitstrainings bzw. Arbeitserprobungen wiederum beispielsweise über Filialen abgewickelt. Vor diesem Hintergrund sind besonders die Daten zu Unternehmen ohne MitarbeiterInnen als kritisch zu betrachten.

Tab. 2: Verteilung nach Unternehmensgrößen (N=1.198)

	Anzahl	in %
EPU oder Holding/Konzern/Dachorganisation	89	7%
Kleinstunternehmen (1-9 MA)	477	40%
Kleinunternehmen (10-49 MA)	394	33%
Mittlere Unternehmen (50-249 MA)	181	15%
Großunternehmen (mehr als 250 MA)	57	5%

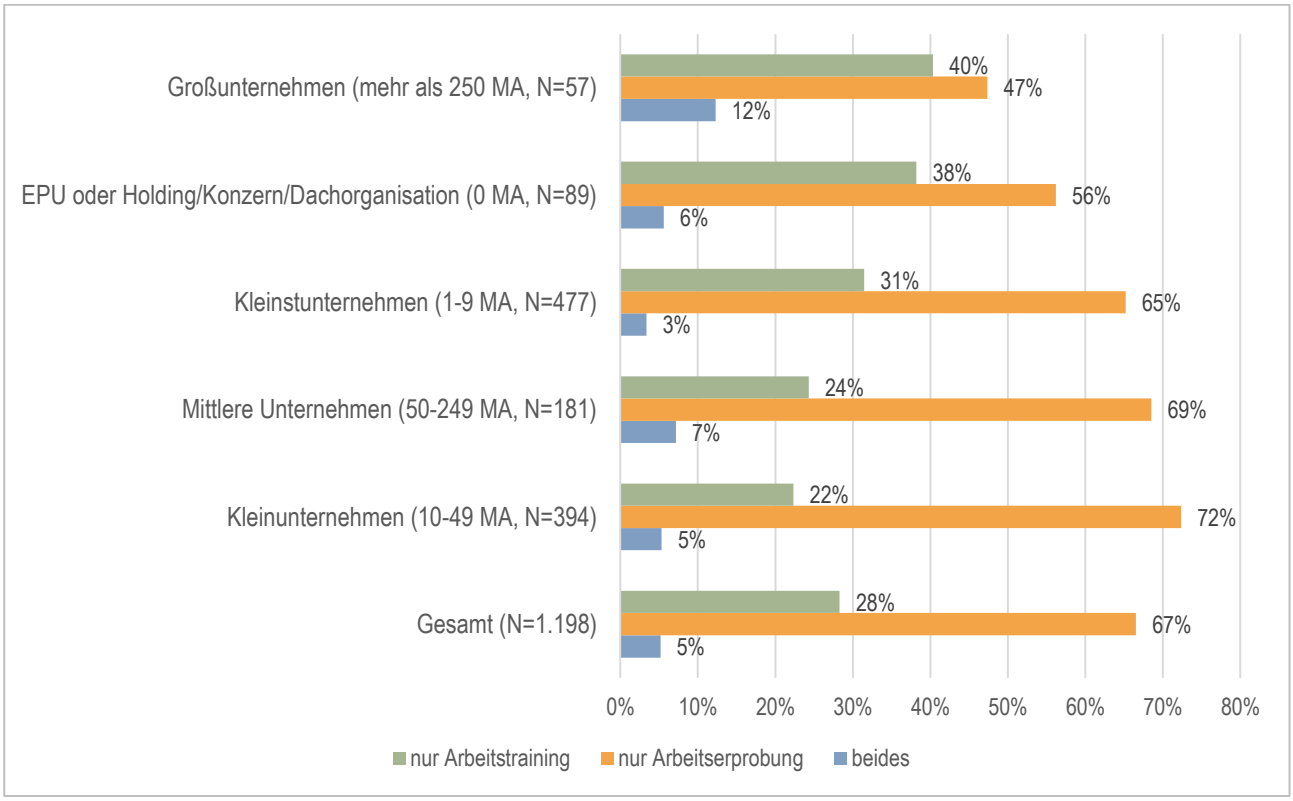
Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

Arbeitserprobungen besonders häufig in Kleinunternehmen und Mittleren Unternehmen

Es zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Einsatzes der untersuchten Förderung und der Unternehmensgröße. Anhand der Förderdaten aus dem Jahr 2016 lässt sich festhalten, dass Klein- und Mittlere Unternehmen vor allem nur Arbeitserprobungen einsetzen, während bei Großunternehmen 40% der Förderungen auch Arbeitstrainings waren. Nur bei fünf Prozent bzw. 62 Unternehmen wurden beide Förderinstrumente eingesetzt.

[8] Die Unternehmen wurden in folgende Größenkategorien eingeteilt. 0 MitarbeiterInnen: EPU/Holding/Konzern/Dachorganisation; 1-9 MitarbeiterInnen: Kleinstbetrieb; 10-49 MitarbeiterInnen: Kleinbetrieb; 50-249 MitarbeiterInnen: Mittleres Unternehmen; 250+ Großunternehmen.

Abb. 8: Einsatz der Förderinstrumente



Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

Geringe Unterschiede bei Übernahmen hinsichtlich der Betriebsgröße

Die Daten zu den zuletzt geförderten Fällen im Jahr 2016 zeigen keinen wesentlichen Unterschied zwischen größeren und kleineren Unternehmen und der Entscheidung, ob Personen, die im Betrieb ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung absolviert haben, übernommen wurden.

Im Durchschnitt wurden rund 36% der zuletzt geförderten Personen im selben oder einem verbundenen Unternehmen in ein Dienstverhältnis aufgenommen, wobei der Wert bei großen Unternehmen bei 32% und bei Kleinunternehmen bei 38% liegt.

Der höchste Übernahmeanteil liegt mit 40% bei Arbeitstrainings in Mittleren Unternehmen. Der geringste mit 28% bei Arbeitserprobungen in Großunternehmen (Details siehe Anhang 6.3).

3.5 Brancheneinfluss

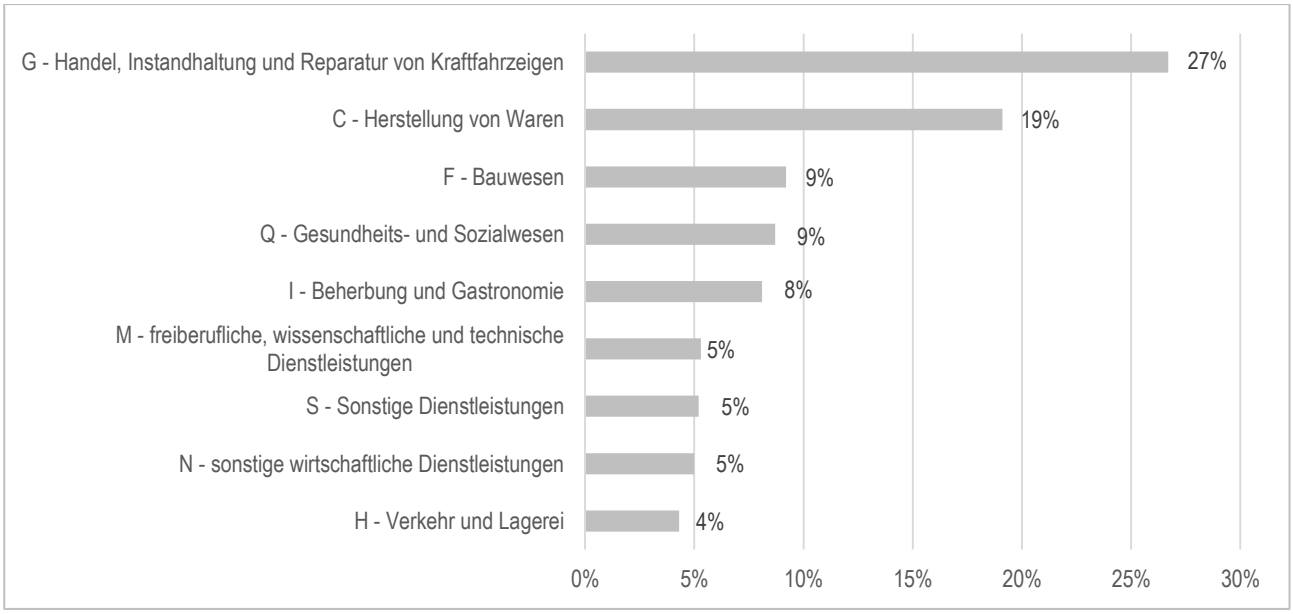
In der Betrachtung der Branchen wurden aus Gründen der Verlässlichkeit nur jene in die genauere Analyse einbezogen, in denen mindestens 50 Unternehmen geförderte Personen eingesetzt hatten.[9] Genauere Daten zu allen Branchen finden sich im Anhang 6.4.

Darüber hinaus gilt es die Spezifika der jeweiligen Branchen zu beachten. Insbesondere in Branchen, in denen überwiegend Tätigkeiten mit geringen Kompetenzanforderungen nachgefragt werden, ergibt sich eine natürliche Selektion der Förderinstrumente aufgrund deren Zielausrichtung und Nutzen.

Meisten Förderungen im Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen

Die meisten Unternehmen, in denen im Jahr 2016 eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining durchgeführt wurden, waren aus dem Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (27%). Stark vertreten waren auch der Bereich Herstellung von Waren (19%), das Bauwesen (9%) und das Gesundheits- und Sozialwesen (9%).

Abb. 9: Anteile nach Branche (N = 1.178)



Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

Branchen setzen schwerpunktmäßig unterschiedliche Förderinstrumente ein

In Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen kommen besonders häufig Arbeitstrainings (50%) bzw. beide Instrumente (11%) zum Einsatz.

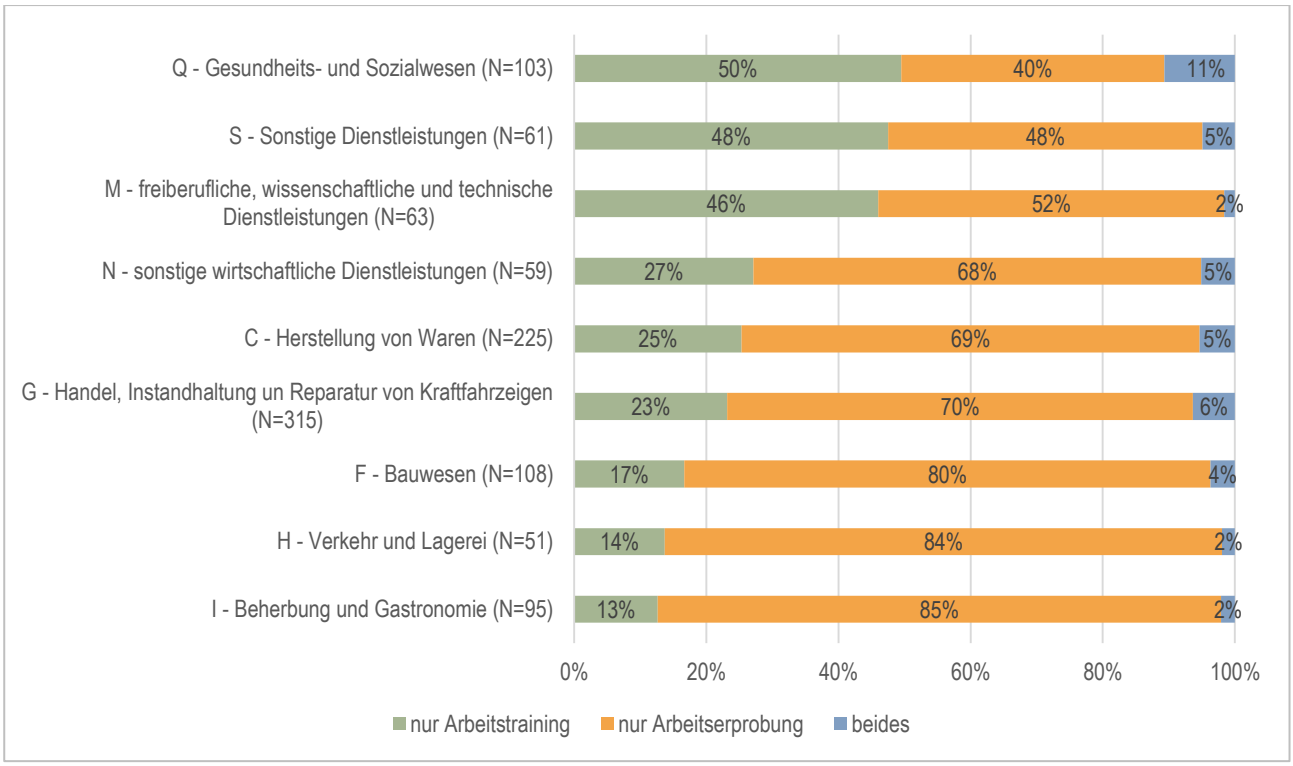
Nur im öffentlichen Bereich, in dem allerdings nur 25 Förderfälle zu verzeichnen sind, gibt es einen ähnlich hohen Anteil an Arbeitstrainings (52%).[10]

[9] Aus diesen Gründen wurden folgende Branchen ausgeschlossen: (A) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, (B) Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden, (E) Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, (J) Information und Kommunikation, (O) Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, (P) Erziehung und Unterricht, (R) Kunst, Unterhaltung, Erholung, (T) Private Haushalte mit Hauspersonal.

[10] Aufgrund der geringen Fallzahl aus dem öffentlichen Bereich (25 Fälle) sollte diese Aussage nicht zu stark generalisierend verstanden werden.

Im der Beherbergung und Gastronomie ist hingegen die Arbeitserprobung (85%) dominant vertreten.

Abb. 10: Einsatz Förderinstrumente nach Branche

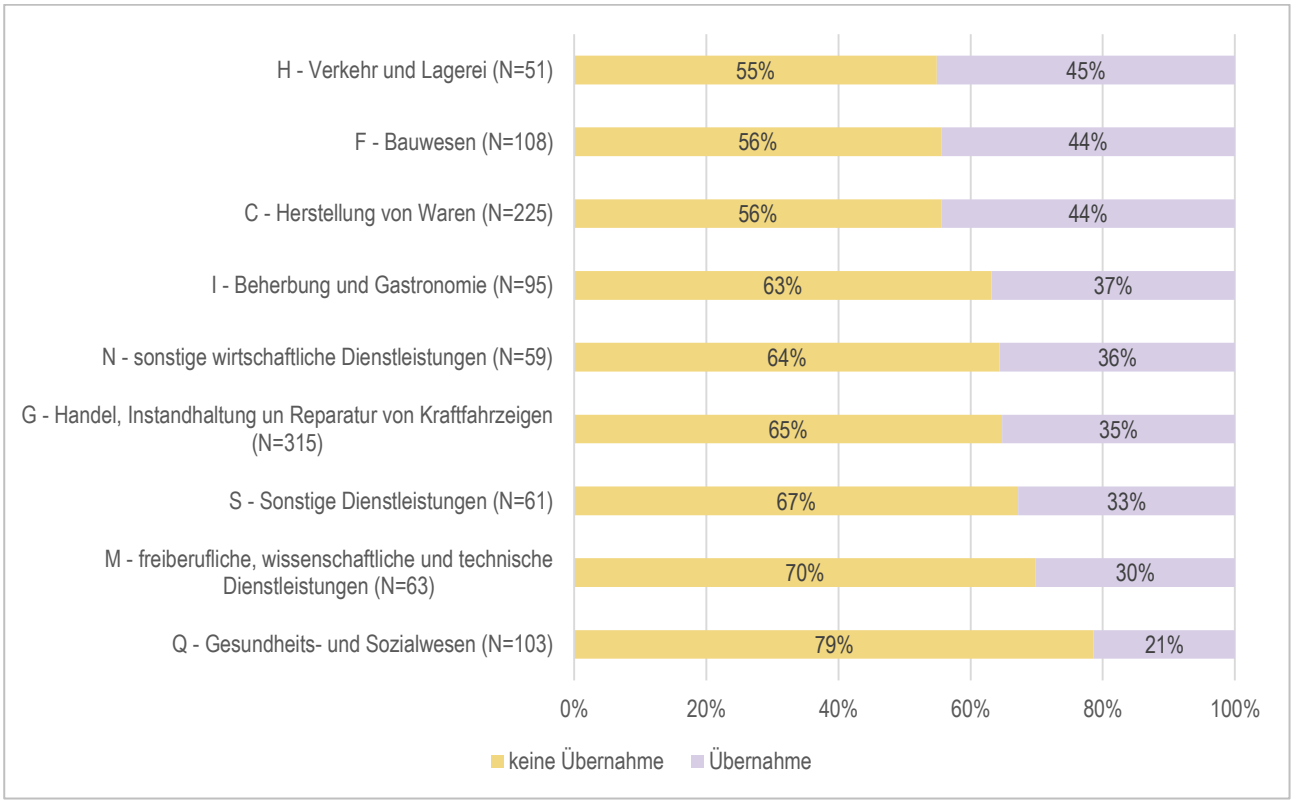


Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

Meisten Übernahmen im Bereich Verkehr und Lagerei

Betrachtet man die Übernahmen nach Branchen, so zeigt sich die höchste Übernahmequote mit 45% in Bezug auf die zuletzt abgewickelten Förderfälle 2016 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%). Ähnlich wenige Übernahmen (24%) gibt es auch im öffentlichen Bereich, der aufgrund der geringen Fallzahl nicht in der folgenden Graphik aufscheint. Da in diesen beiden Branchen das Arbeitstraining dominiert, scheint dieses Instrument hier primär zu Qualifizierungszwecken ohne Perspektive auf eine Anstellung eingesetzt zu werden.

Abb. 11: Übernahmen nach Branche



Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

3.6 Fokussierte Gruppe in Arbeitstrainings und Arbeitserprobungen

Die Daten geben auch Aufschluss über die in dieser Studie fokussierte Gruppe, d.h. Personen, die schon längere Zeit beim AMS vorgemerkt waren und bereits mehrere AMS-Angebote absolviert haben (genaue Definition siehe Seite 8).

Ein Drittel stammt aus der fokussierten Gruppe

In 573 der insgesamt 1.745 geförderten Fälle wurden Personen aus der fokussierten Gruppe gefördert.

Es gibt allerdings einen Unterscheid zwischen den untersuchten Förderinstrumenten. Der Anteil der fokussierten Gruppe ist bei Arbeitstrainings mit 42% wesentlich höher als bei Arbeitserprobungen (30%). Da es sich beim Arbeitstraining um das intensivere Instrument handelt, das darauf abzielt, Defizite bei Personen auszugleichen, um so deren Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, ist dieses Ergebnis erwartungsgemäß.

Ähnliche soziodemographische Zusammensetzung

Die soziodemographische Zusammensetzung der geförderten Personen aus der fokussierten Gruppe laut DWH ist in Bezug auf das Geschlecht, das Alter und die Staatsbürgerschaft relativ ähnlich wie jene der anderen geförderten Personen (es besteht maximal 8% Punkte Unterschied).

Bei der Arbeitserprobung weist ein leicht höherer Anteil der fokussierten Gruppe eine dokumentierte Behinderung bzw. gesundheitliche Einschränkung auf (9% Punkte).

Der Anteil der maximal PflichtschulabsolventInnen ist in dieser Gruppe bei den Arbeitstrainings um 16%-Punkte, bei der Arbeitserprobung um 10%-Punkte höher.

Mehr Förderfälle bei größeren Unternehmen

Betrachtet man die Daten aller Unternehmen, in denen im Jahr 2016 eine der untersuchten Förderungen abgewickelt wurde, zeigt sich, dass die Unternehmensgröße Einfluss darauf hat, ob eine Person der fokussierten Gruppe ein Arbeitstraining/eine Arbeitserprobung im Unternehmen absolviert hat. Während das bei Großunternehmen in mindestens 58% der Fall war, liegt der Anteil bei Kleinstunternehmen bei 35%.

Dieser Umstand kann auch damit erklärt werden, dass größere Unternehmen mehr Personen fördern und dadurch auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass sich unter den geförderten Personen zumindest eine Person aus der fokussierten Gruppe befindet.

Die EPUs/Holdings/Dachorganisationen stellen allerdings eine Ausnahme dar: In dieser Gruppe liegt der Anteil der Unternehmen, bei denen im Jahr 2016 zumindest eine Person der fokussierten Gruppe ein Arbeitstraining bzw. eine Arbeitserprobung absolviert hat, bei 43%. Allerdings handelt es sich bei diesen Unternehmen, wie bereits erläutert, in einigen Fällen durchaus um Großbetriebe bzw. Konzerne, die in der Dachorganisation keine MitarbeiterInnen beschäftigen.

Hoher Anteil der fokussierten Gruppe im Gesundheits- und Sozialwesen

Besonders viele Personen aus der fokussierten Gruppe waren im Gesundheits- und Sozialwesen eingesetzt. 51% der Unternehmen aus dieser Branche, in denen eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining absolviert wurde, weisen zumindest einen Förderfall aus dieser Gruppe auf. Das ist auch darauf zurückzuführen, dass im Gesundheits- und Sozialwesen besonders viele Arbeitstrainings abgewickelt wurden und die fokussierte Gruppe bei diesem Förderinstrument stärker vertreten ist.

....geringster Anteil in der Baubranche

Am wenigsten Personen aus der fokussierten Gruppe wurden in der Baubranche gefördert. Bei 72% dieser Unternehmen wurde keine Zielperson gefördert.

Dieser niedrige Anteil steht vermutlich damit in Zusammenhang, dass in 80% der Unternehmen dieser Branche ausschließlich Arbeitserprobungen stattfanden und bei diesem Instrument die fokussierte Gruppe weniger vertreten ist. Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitskräfte aus der Baubranche dieser Gruppe angehören, vermutlich geringer, weil es leichter ist, eine Saisonarbeit zu finden, die die Arbeitslosigkeit für sechs Monate unterbricht.

Bei Arbeitserprobung weniger Übernahmen bei fokussierter Gruppe

Die Daten zur letzten Förderung im Jahr 2016 zeigen, dass 33% der Personen aus der fokussierten Gruppe von den Unternehmen übernommen wurden. Dieser Wert liegt beim Rest der geförderten Personen mit 37% leicht darüber.

Betrachtet man die einzelnen Förderinstrumenten zeigt sich de facto kein Unterschied im Falle von Arbeitstrainings. Der Unterschied ist vor allem auf die Arbeitserprobung zurückzuführen (siehe Anhang 6.6).

Bei Nachhaltigkeit zeigen sich Unterschiede bei den Förderinstrumenten

Das DWH gibt Aufschluss über die Nachhaltigkeit dieser Übernahmen. Bei der fokussierten Gruppe zeigt das Arbeitstraining ähnlich gute Ergebnisse wie bei allen Förderfällen. 92% des dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraumes wird in Beschäftigung verbracht. Dieser Prozentsatz ist fast gleich wie bei allen Förderfällen, wo dieser 93% betrug (35% geförderte und 58% nicht geförderte Beschäftigung. Allerdings ist der Anteil der geförderten Beschäftigung bei der fokussierten Gruppe höher: die 92% setzen sich auch 47% geförderte und 45% nicht geförderte Beschäftigung zusammen. 12 Monate danach sind bei jenen, für die dieser Nachbeobachtungszeitraum möglich war, noch 79% Beschäftigungsvolumen (29% geförderte, 50% nicht geförderte Beschäftigung) zu verzeichnen. Bei allen Förderfällen waren es 83% (21% geförderte und 62% nicht geförderte Beschäftigung).

Die Arbeitserprobung schneidet etwas schlechter ab. Auch hier zeigen sich bei der fokussierten Gruppe höhere Anteile in geförderter Beschäftigung. In der fokussierten Gruppe werden 76% (42% geförderte und 34% nicht geförderte Beschäftigung) des dreimonatigen Nachbeobachtungszeitraums in Beschäftigung verbracht. 83% (30% geförderte und 53% nicht geförderte Beschäftigung) waren es bei allen Förderfällen. Im Zeitraum 12 Monate danach sind es bei der fokussierten Gruppe 66% (23% geförderte und 43% nicht geförderte Beschäftigung gegenüber 75% (17% geförderte und 58% nicht geförderte Beschäftigung bei allen Förderfällen.

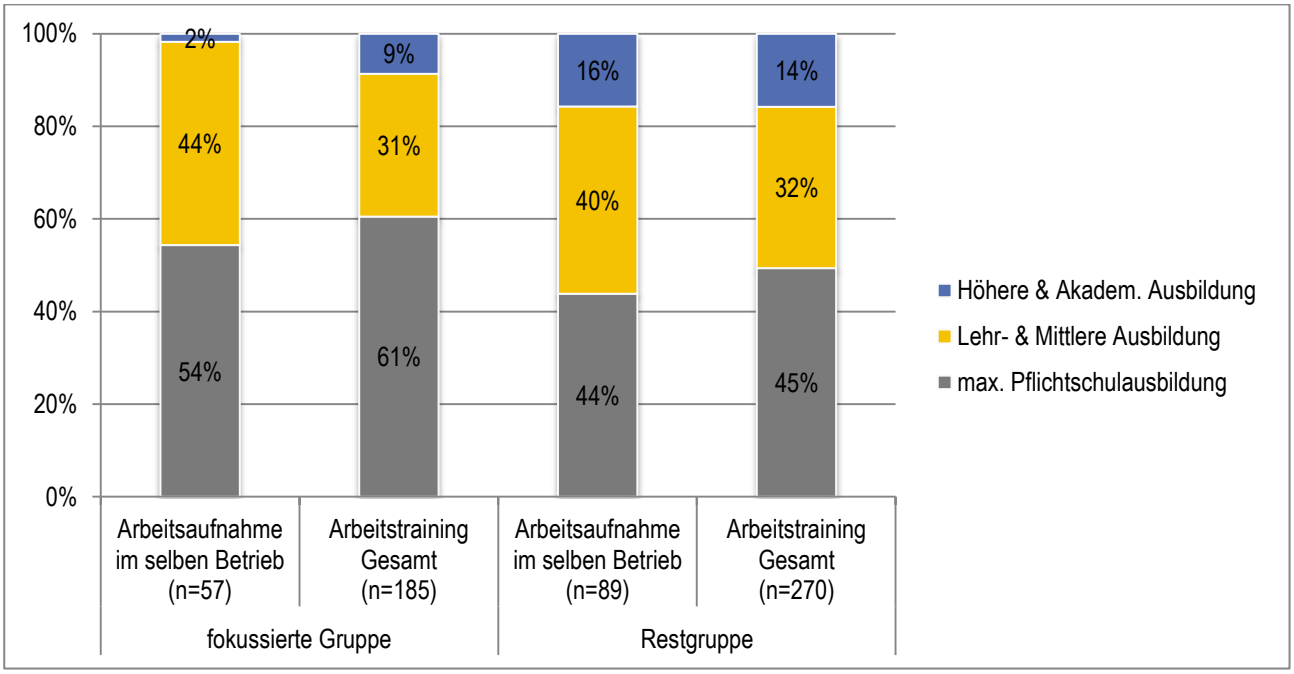
Fokussierte Gruppe: Bei Arbeitstraining mehr Männer übernommen

Das DWH erlaubt auch einen Vergleich der soziodemographischen Zusammensetzung der übernommen und nicht-übernommenen Personen aus der fokussierten Gruppe (Details siehe Anhang 6.7).

Es zeigt sich, dass beim Arbeitstraining der Anteil der Männer bei den übernommenen Personen ein höherer ist. In der fokussierten Gruppe ist der Unterschied allerdings noch größer. Lag der Männeranteil bei den mittels Arbeitstraining geförderten Personen aus der fokussierten Gruppe bei 51%, so ist er bei den vom Unternehmen oder einem verbundenen Unternehmen übernommenen Personen 63%. Bei der Restgruppe sind es 50% gegenüber 58%.

In der fokussierten Gruppe sind beim Arbeitstraining größere Unterschiede beim Bildungsniveau zwischen den Übernommenen und Nicht-Übernommenen zu beobachten als bei der Restgruppe. Bei der Arbeitserprobung zeigen sich hingegen kaum Unterschiede.

Abb. 12: Fokussierte Gruppe und Restgruppe: Vergleich Bildungsniveau übernommene / nicht übernommene Personen

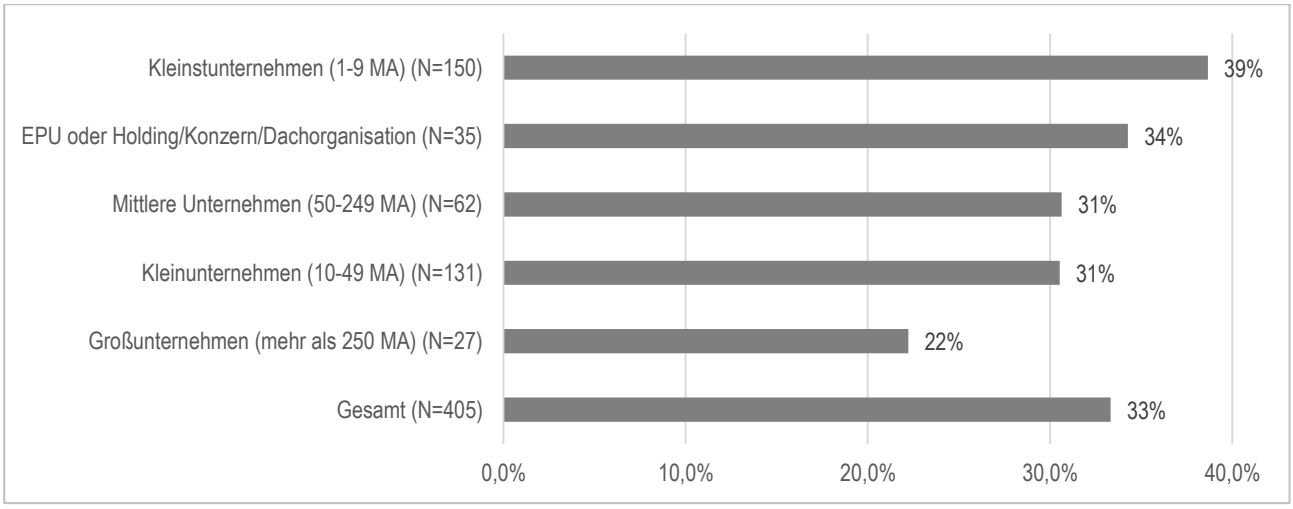


Datenbasis: AMS DWH 2017

Kleinstunternehmen übernehmen besonders viele Personen der fokussierten Gruppe

Laut den Daten der zuletzt geförderten Fälle 2016 wurden besonders viele Personen aus der fokussierten Gruppe in Kleinstunternehmen übernommen. Interessant ist dieser Befund, da – wie bereits beschrieben – in Kleinstunternehmen am wenigsten Personen dieser Gruppe gefördert wurden. Bei Großunternehmen, die generell im Verhältnis mehr Personen aus dieser Gruppe einsetzen, werden am wenigsten übernommen.

Abb. 13: Übernahme von Personen der fokussierten Gruppe nach Unternehmensgröße



Datenbasis: letzte Förderfälle 2016

Personen der fokussierten Gruppe verstärkt in städtischen Unternehmen eingesetzt

Und noch ein interessanter Befund zum Schluss. Während 51% aller oberösterreichischen Unternehmen in denen im Jahr 2016 ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung absolviert wurde, die ihren Standort in Städten[11] haben, zumindest eine geförderte Person aus der fokussierten Gruppe einsetzten, waren es im ländlichen Raum lediglich 35%. Dieser Umstand ist auch auf den Einsatz des Förderinstruments zurückzuführen. Im ländlichen Raum ist ein höherer Anteil an Arbeitserprobungen zu verzeichnen und dieses Instrument weist, wie bereits erwähnt, einen geringeren Anteil an Personen aus der fokussierten Gruppe auf.

Die verstärkte Förderung von Personen im städtischen Raum ist wahrscheinlich auch auf die größere Dichte an Personen in Langzeitbeschäftigungslosigkeit und die Unternehmensgrößenstruktur zurückzuführen.

[11] Als Stadtgebiet wurden alle oberösterreichischen Städte über 30.000 Einwohnern definiert.

4 Sichtweise der Unternehmen

4.1 Das Sample

Den Kern der Studie bildet, wie bereits erwähnt, die Befragung von VertreterInnen von 250 oberösterreichischen Unternehmen. Fokussierte Themen waren: Einsatz von und Zufriedenheit mit Arbeitstrainings bzw. Arbeitserprobungen, Rekrutierungspraktiken im Unternehmen, Erfahrung und Einstellungen gegenüber arbeitslosen Personen sowie zu AMS-Kursangeboten.

Die 250 Unternehmen stellen eine Zufallsstichprobe der Grundgesamtheit aller oberösterreichischen Unternehmen dar, in denen im Jahr 2016 ein Arbeitstraining oder eine Arbeitserprobung durchgeführt wurde (N=1.198).

Die telefonische Befragung wurde mittels eines Briefes durch das AMS vorangekündigt.

Mehr als 90% der Befragten sind Führungskräfte oder Personen aus dem Personalbereich

Befragt wurden Personen, die firmenintern für den Einsatz der untersuchten Förderinstrumente zuständig waren. Von den 250 befragten Personen geben 55% an, dass sie InhaberIn bzw. GeschäftsführerIn des Unternehmens sind. Rund ein Viertel der befragten Personen ist im Personalbereich beschäftigt. In weiteren 13% wurden Personen mit Leitungsverantwortung befragt.

9% der befragten Unternehmen sind Großunternehmen

Die befragten Unternehmen waren zu 35% Kleinunternehmen (10-49 MA). Neun Prozent waren Großunternehmen, wobei dieser Anteil vier Prozentpunkte höher als in der Grundgesamtheit ist. Zwei Prozent der befragten Unternehmen waren EPUs/Holdings/Dachgesellschaften ohne MitarbeiterInnen.

Am häufigsten: Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen

Am häufigsten wurden Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich (23%) befragt, gefolgt von Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (15%) und Unternehmen aus dem Bauwesen (14%). Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen sind somit im Vergleich zur Grundgesamtheit mit 14%-Punkten überrepräsentiert, wobei Unternehmen aus dem Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 12%-Punkten unterrepräsentiert sind (siehe Anhang 6.9).

Großteil der zu vergebenden Stellen sind längerfristige Stellen

Um einen Eindruck von der Rekrutierungspraxis der befragten Betriebe zu erhalten, wurde nach der Häufigkeit, mit der das Unternehmen unterschiedliche Stellen besetzt, gefragt.

Jeweils rund 30% der befragten Personen geben an, regelmäßig kurzfristige (Aushilfstätigkeiten) bzw. vorübergehende Stellen (bis zu 12 Monate) zu besetzen. Am häufigsten werden jedoch längerfristige Stellen vergeben. Rund 90% stellen regelmäßig längerfristig, d.h. länger als ein Jahr, an.

Im Durchschnitt werden pro Unternehmen 11 kurzfristige, 12 vorübergehende bzw. 8 längerfristige Stellen pro Jahr besetzt. Es zeigen sich jedoch große Unterschiede in der Anzahl der zu vergebenden Stellen (zwischen 1 bis 300). Insofern sind die Durchschnittswerte nicht unbedingt aussagekräftig. Der Median liegt bei 3 kurzfristigen, 2 vorübergehenden und 2 längerfristigen Stellen.

39% expandieren oder planen eine Expansion, 1% baut Personal ab

19% der befragten Personen konstatieren, dass sich ihr Unternehmen zurzeit in einer Expansionsphase befindet. Bei weiteren 20% ist eine Expansion in naher Zukunft geplant. In 54% der Fälle soll der Personalstand in naher Zukunft gleich bleiben. Lediglich 1% spricht von Personalabbau.

4.2 Rückmeldungen zur Arbeitserprobung bzw. zum Arbeitstraining

Bei den Rückmeldungen zur Arbeitserprobung bzw. zum Arbeitstraining standen verschiedene Aspekte, insbesondere jedoch die Zufriedenheit mit dem Förderinstrument, die Bewertung spezifischer Charakteristika (Förderdauer, Zielgruppeneignung und Zielsetzung, Einsatzmotive) sowie die Übernahmeentscheidung im Vordergrund.

Aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzungen der beiden Instrumente werden die Ergebnisse, wo inhaltlich notwendig, gesondert dargestellt.

15% der befragten Personen sind die untersuchten Förderinstrumente unbekannt

Obwohl in allen befragten Unternehmen im Jahr 2016 eines der beiden Förderinstrumente eingesetzt wurde, geben 15% der Befragten an, dass ihnen sowohl die Förderinstrumente, als auch deren Einsatz im Unternehmen unbekannt sind. Weitere 10% wissen zwar über das Förderinstrument Bescheid, jedoch nicht über dessen Einsatz im Unternehmen.

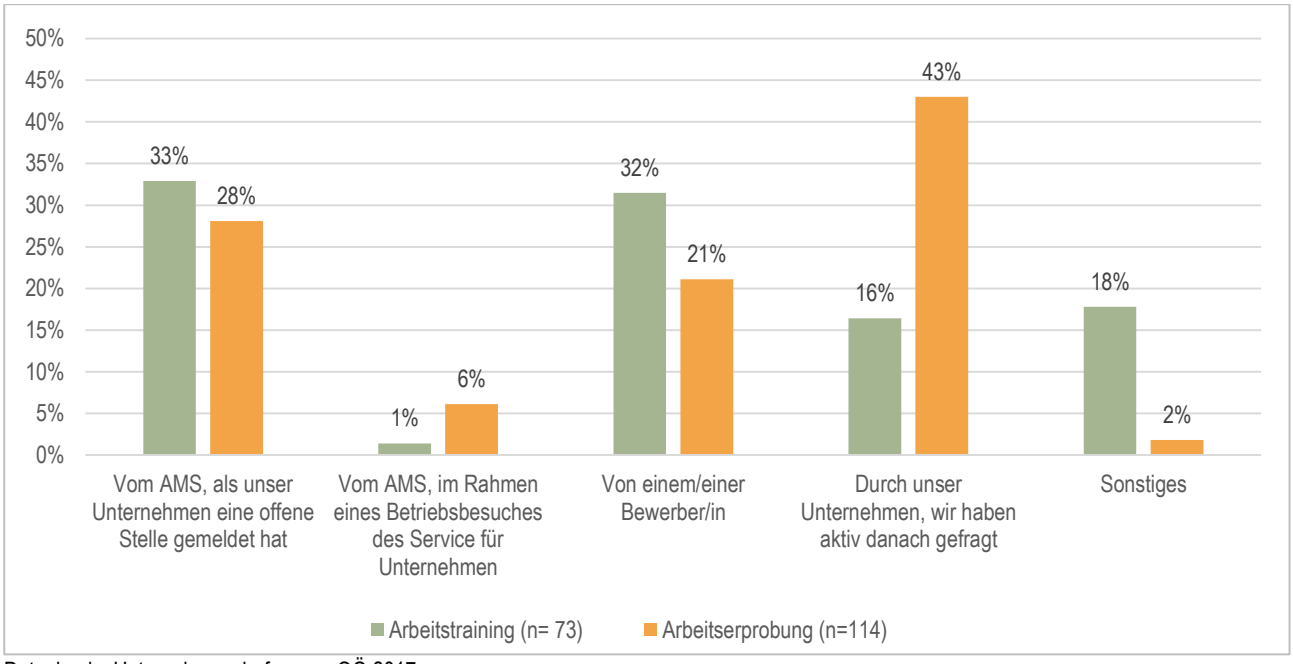
Aus diesem Grund konnten von den 250 Interviewten nur 136 zur Arbeitserprobung (davon 114 vertiefend zum Einsatz im Unternehmen) und 77 zum Arbeitstraining (davon 73 vertiefend zum Einsatz im Unternehmen) befragt werden.

4.2.1 Initiative und Motive für den Einsatz

43% der Befragten geben an, dass die Arbeitserprobung auf Initiative des Unternehmens hin durchgeführt wurde. Bei Arbeitstrainings lag dieser Wert nur bei 16%. Arbeitstrainings wurden am häufigsten (33%) durch das AMS initiiert, als das Unternehmen eine offene Stelle gemeldet hat und ebenso häufig auf Initiative der BewerberInnen. Bei Arbeitserprobungen war letzteres nur bei 21% der Fall. Nur ein geringer Teil wurde aufgrund eines Besuches des SfU initiiert.

Arbeitstrainings wurden besonders häufig anderweitig initiiert (18% „Sonstiges“). Hier werden beispielsweise AMS-Infotage genannt, Stiftungen (bspw. Futura), die PVA, das BBRZ, FAB oder WIFI.

Abb. 14: Von wem ging die Initiative für den Einsatz des Arbeitstrainings/der Arbeitserprobung in diesem Fall aus?



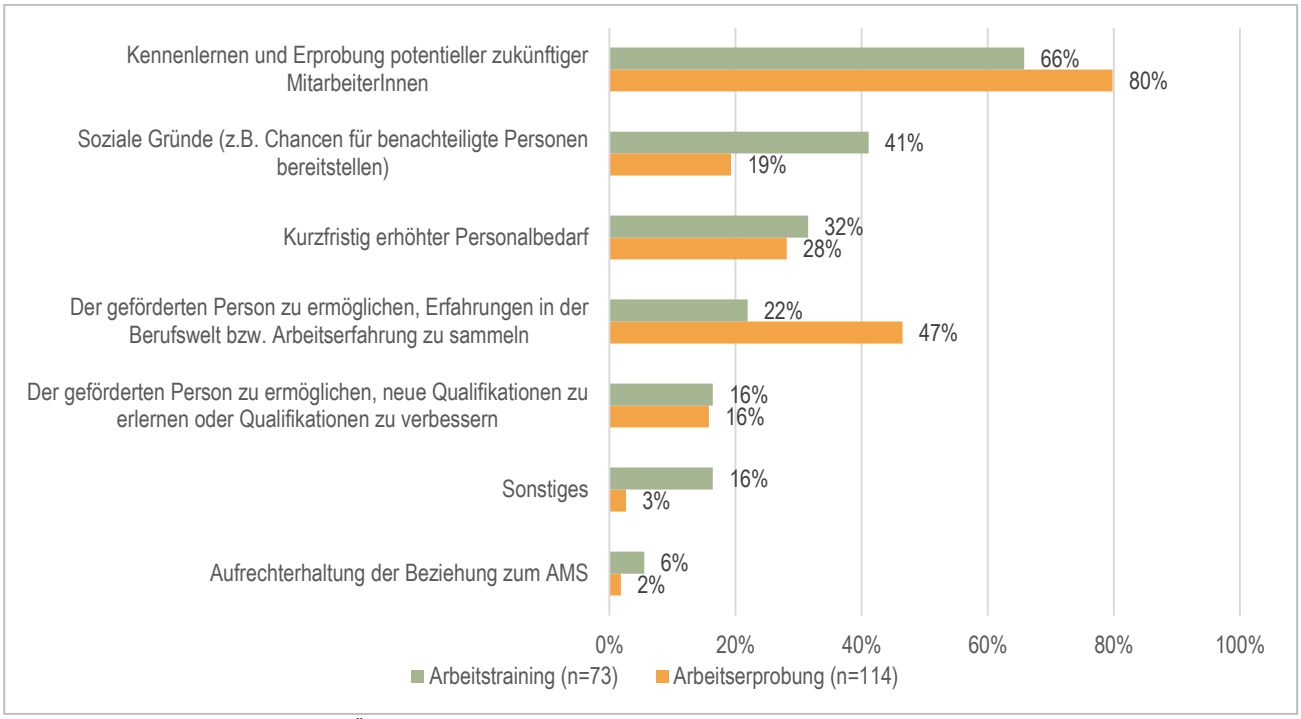
Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Hauptmotiv: Kennenlernen und Erprobung potentieller MitarbeiterInnen

Sowohl bei Arbeitstrainings als auch bei Arbeitserprobungen wird das Kennenlernen und Erproben potentieller zukünftiger MitarbeiterInnen am häufigsten als einer der zwei Hauptgründe für den Einsatz des Förderinstruments genannt.

Bei Arbeitserprobungen geben rund 80% der Befragten an, die Maßnahme aus diesem Grund eingesetzt zu haben, was auch der Zielsetzung des AMS bei diesem Förderinstrument entspricht. Bei Arbeitstrainings sind es rund 66%, obwohl die Erprobung potentieller MitarbeiterInnen eigentlich nicht primäres Ziel dieses Förderinstruments ist.

Abb. 15: Was waren die beiden wesentlichsten Motive für den Einsatz dieses Instruments? (Mehrfachantworten)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

In Folge unterscheiden sich Arbeitstraining und Arbeitserprobung. Beim Arbeitstraining sind es mit 41% soziale Gründe (z.B. Chance für benachteiligte Personen bereitstellen), bei der Arbeitserprobung soll TeilnehmerInnen ermöglicht werden, Arbeitserfahrung zu sammeln (47%).

Interessanterweise geben bei beiden Instrumenten 16% der Befragten den Trainingsaspekt als eines der zwei wichtigsten Motive für den Einsatz an. Denn während der Erwerb und das Training von Fähigkeiten bzw. die Verbesserung der Arbeitshaltung eine Zielsetzung des Arbeitstrainings ist, ist dies bei der Arbeitserprobung nicht der Fall.

Kurzfristig erhöhter Personalbedarf in fast 30% der Fälle ein Grund für den Einsatz

Rund 30% aller Befragten (Arbeitstraining 32%; Arbeitserprobung 28%) nennen einen kurzfristig erhöhten Personalbedarf als eines der zwei wesentlichsten Motive für den Einsatz dieses Förderinstruments.

Vor allem beim Arbeitstraining werden relativ häufig (16%) sonstige Motive genannt. Von jenen 15 Personen, die ein Motiv nennen, führt ein Viertel dieser Befragten den finanziellen Anreiz bzw. den Umstand durch ein Arbeitstraining vorübergehend kostenlose MitarbeiterInnen zu erhalten, an. Andere Aussagen betreffen soziale Gründe wie die Stabilisierung bzw. Einbindung in eine fixe Tagesstruktur bzw. verweisen auf das Überwinden von Stereotypen, wie die Beschäftigung von Männern im weiblich dominierten Sozialbereich.

4.2.2 Zufriedenheit mit Abwicklung und geförderten Personen

Der Großteil der befragten Unternehmen (76% beim Arbeitstraining und 61% bei der Arbeitserprobung) schätzt die Dauer der Förderung als ausreichend ein. Der Rest (24% bei Arbeitstraining, 39% bei Arbeitserprobung) hält sie für zu kurz, niemand für zu lang.

Rückmeldungen über die zu kurze Dauer kommen auch an anderer Stelle immer wieder.

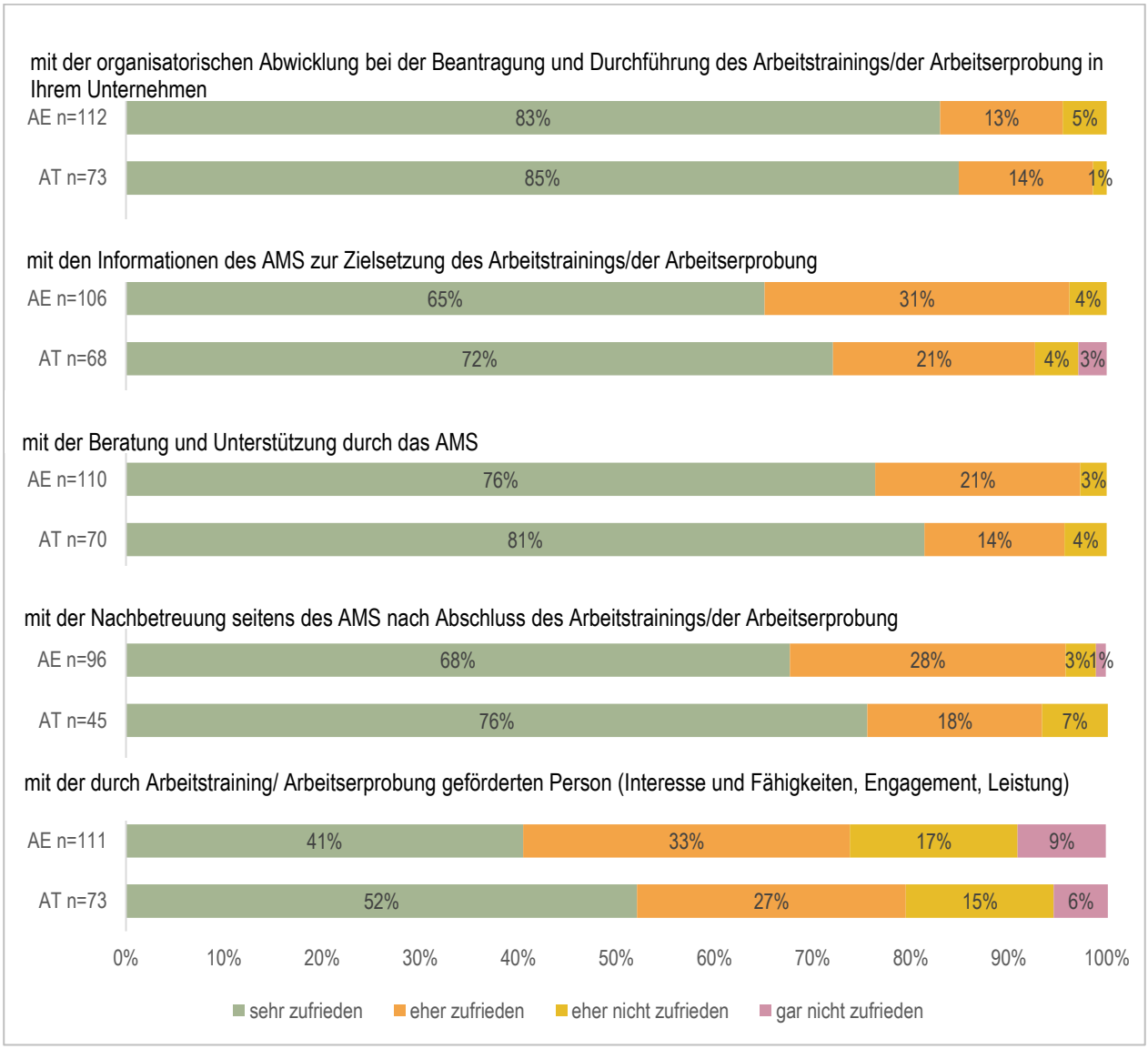
Zufriedenheit mit der Abwicklung durch das AMS generell sehr hoch

Über 90% der Befragten sind sehr bzw. eher mit verschiedenen Aspekten der Abwicklung der Förderung durch das AMS zufrieden. Dies beinhaltet sowohl die organisatorische Abwicklung, die Informationsbereitstellung betreffend der Zielsetzung als auch die Beratung und Unterstützung durch das AMS während und nach dem Einsatz der geförderten Person.

Beim Vergleich zwischen Arbeitstraining und Arbeitserprobung fällt lediglich auf, dass die befragten Unternehmen bei der Arbeitserprobung etwas häufiger nur eher zufrieden angeben – insbesondere wenn es um die Vermittlung der Zielsetzung der Maßnahme geht.

Bei (eher) Unzufriedenheit wurde nach den Gründen gefragt: Wenn offene Rückmeldungen kamen, wird vereinzelt der administrative Aufwand angeführt.

Abb. 16: Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Förderung



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Hohe Zufriedenheit mit Nachbetreuung aber viele Enthaltungen

Zwar sind auch mit der Nachbetreuung durch das AMS 96% (Arbeitserprobung) bzw. 93% (Arbeitstraining) sehr oder eher zufrieden, jedoch ist die Anzahl der Enthaltungen mit rund einem Viertel (N=48) besonders hoch. Aus den offenen Antworten liegt das zu 85% daran, dass es laut den Befragten zu keiner Nachbetreuung durch das AMS kam.

Drei Viertel sind sehr oder eher zufrieden mit den geförderten Personen

Der Anteil der befragten Unternehmen, die mit den geförderten Personen (eher) zufrieden sind, liegt über beide Förderinstrumente hinweg bei rund 76%. Hier ist die Zufriedenheit also deutlich geringer als bei den abwicklungstechnischen Aspekten.

Die Unzufriedenheit ist bei den Arbeitserprobungen höher (26% versus 21%). Dies kann mit der Erwartungshaltung gegenüber dem jeweiligen Förderinstrument (Überprüfung der Eignung von BewerberInnen bei der Arbeitserprobung gegenüber defizitausgleichender Orientierung beim Arbeitstraining) zusammenhängen.

Bei den offenen Antworten zur Begründung der Unzufriedenheit (n=85) wird von mehr als der Hälfte die fehlende fachliche Qualifikation als auch persönliche Eignung angeführt. Insbesondere auf die schwindende bzw. fehlende Motivation oder das fehlende Interesse der BewerberInnen wird hingewiesen. Eine bessere Vorauswahl basierend auf den Anforderungen der Stelle sowie der Motivation der geförderten Personen, wird als wesentliches Verbesserungspotential gesehen.

Offene Rückmeldungen thematisieren vor allem die Dauer der Förderung

In einem abschließenden offenen Feedback zu den beiden Förderinstrumenten betreffen 30 der 70 offenen Rückmeldungen zur Arbeitserprobung das Thema zu kurze Dauer der Förderung. Die Forderungen schwanken von 3 Tagen bis zu 2-6 Monaten. Es dauere länger, so manche Befragte, um die fachliche als auch persönliche Eignung potentieller MitarbeiterInnen realistisch einschätzen zu können. Die Dauer sollte dabei auch an die jeweilige Branche angepasst werden. An dieser Stelle erwähnen einzelne, dass früher Arbeitserprobungen über einen längeren Zeitraum bewilligt wurden.

Etwa ein Zehntel der Unternehmen thematisiert die mangelhafte Vorselektion bzw. das mangelnde Angebot an geeigneten BewerberInnen bei der Arbeitserprobung.

Einzelaussagen zur Arbeitserprobung betreffen zu wenig Initiative oder Betreuung seitens des AMS oder dass zu Beginn einer Förderung mehr Informationen über die Maßnahme vermittelt werden sollten.

Hingegen dieser Aussagen brachten aber 17 Unternehmen an dieser Stelle explizit ein, mit der Arbeitserprobung rundum zufrieden zu sein.

Von einem Viertel der Unternehmen, die offene Rückmeldungen zum Arbeitstraining abgegeben haben (n=30), wird ebenfalls die Förderdauer kritisiert. Ein weiteres Viertel verlangt nach einer klareren Kommunikation der Zielausrichtung des Arbeitstrainings seitens des AMS gegenüber den BewerberInnen als auch den Unternehmen. Ziele und Übernahmechancen sollten von vornherein transparent sein.

Nur 5 Prozent würden Instrument (eher) nicht empfehlen

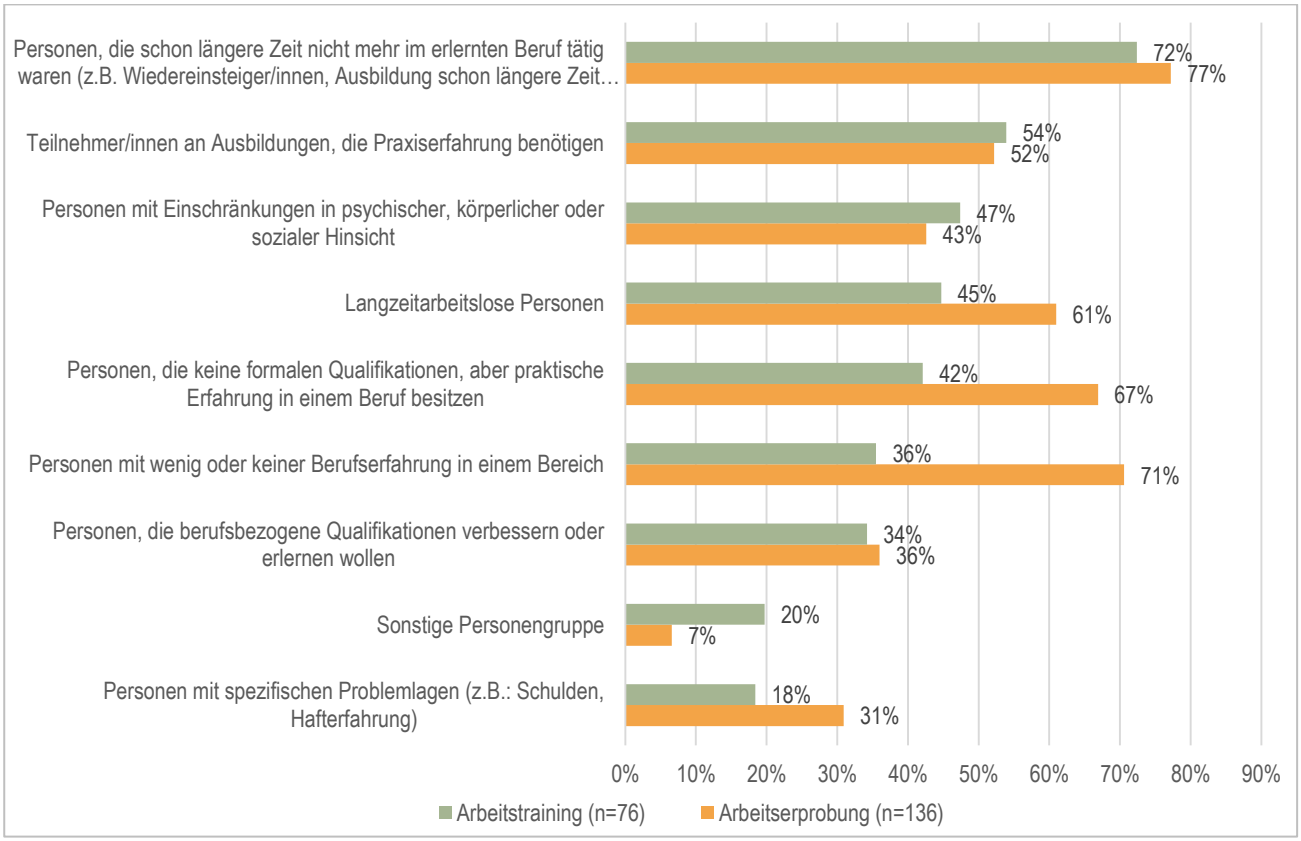
95% der befragten Personen würden beide Instrumente unbedingt oder eher empfehlen. 7 von 10 Befragten würde das Arbeitstraining unbedingt empfehlen. Bei der Arbeitserprobung liegt dieser Wert mit 8 von 10 befragten Unternehmen noch höher.

4.2.3 Zielgruppeneignung und Zielsetzung

Die Einschätzung der befragten UnternehmensvertreterInnen, was die Eignung der Förderinstrumente für bestimmte Personengruppen betrifft, unterscheidet sich für folgende Gruppen kaum:

- Personen, die schon längere Zeit nicht mehr im erlernten Beruf tätig waren (ca. 70%)
- TeilnehmerInnen an Ausbildungen, die Praxiserfahrung benötigen (ca. 50%)
- Personen mit Einschränkungen in psychischer, körperlicher oder sozialer Hinsicht (ca. 50%)
- Personen, die berufsbezogene Qualifikationen verbessern oder erlernen wollen (ca. 35%)

Abb. 17: Für welche Personengruppen ist das Arbeitstraining/die Arbeitserprobung Ihrer Meinung nach besonders geeignet? (Mehrfachnennung)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Deutliche Unterschiede (mehr als 10%-Punkte Differenz) zeigen sich für:

- Personen mit wenig oder keiner Berufserfahrung
- Personen, ohne formale Qualifikationen, aber mit praktischer Erfahrungen
- Langzeitarbeitslose Personen
- Personen mit spezifischen Problemlagen

Die Arbeitserprobung wird in Bezug auf diese Personengruppen generell als geeigneter betrachtet. Der größte Unterschied besteht hinsichtlich der Eignung der Förderinstrumente für Personen mit wenig oder keiner Berufserfahrung (71% bei Arbeitserprobung, 36% bei Arbeitstraining).

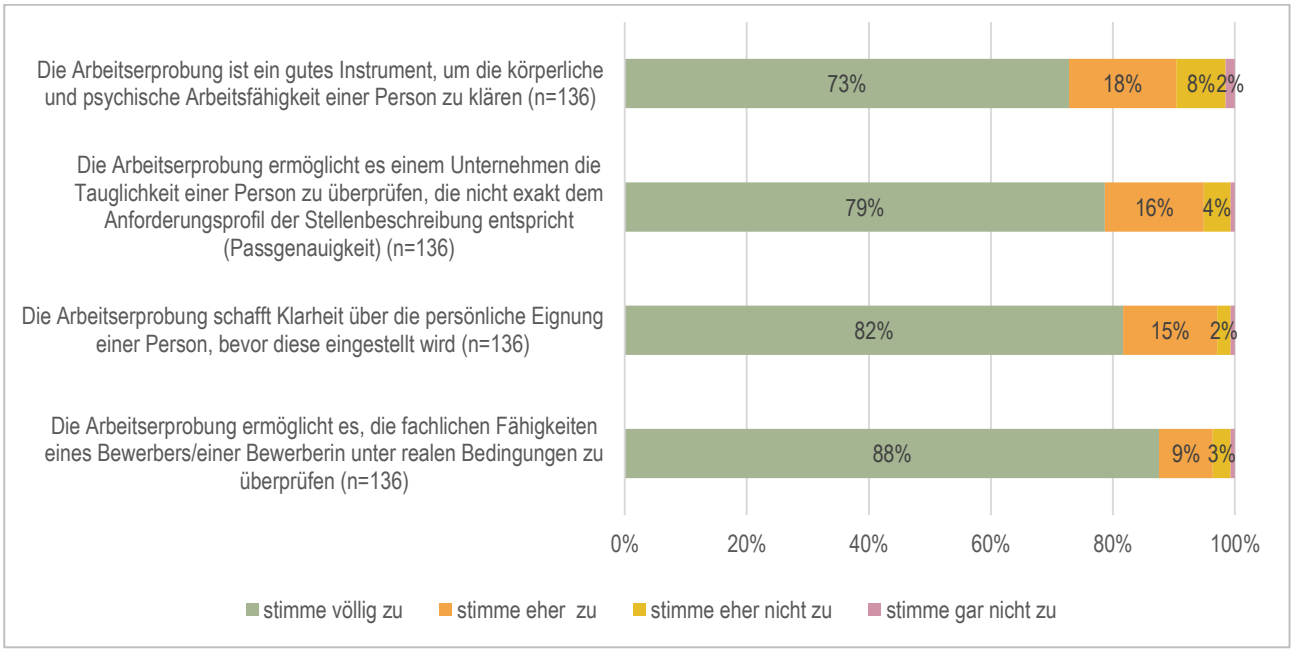
Unter Eignung der Fördermaßnahmen für „sonstige Personengruppen“, werden von der Hälfte der befragten Unternehmen sowohl bei der Arbeitserprobung (n=9) als auch beim Arbeitstraining (n=15), ältere Personen genannt.

In jeweils 3 Fällen werden beim Arbeitstraining Jugendliche bzw. Personen mit Migrationshintergrund als geeignete Zielgruppe angesehen (jeweils ein Fünftel der Antworten).

Arbeitserprobung: hilfreiches Instrument zur Überprüfung der Eignung potentieller MitarbeiterInnen

Konform mit dem Ziel der Arbeitserprobung stimmen mehr als 90% der befragten Unternehmen völlig oder eher zu, dass die Arbeitserprobung ein gutes Instrument ist, um die Eignung einer Person hinsichtlich verschiedener Dimensionen (körperliche, psychische, persönliche Eignung) zu klären, die fachlichen Voraussetzungen unter realen Bedingung zu testen und abzuklären, ob eine geförderte Person einem Stellenprofil entspricht.

Abb. 18: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen im Hinblick auf die Arbeitserprobung generell zu?



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Bei denjenigen, die bei den Aussagen zur Zielausrichtung eher bzw. gar nicht zustimmen, wird von der Hälfte (n=20) auf die zu kurze Förderdauer verwiesen.

Besonders hinsichtlich der Einschätzung der psychischen Belastbarkeit wird die Dauer der Arbeitserprobung als zu kurz bezeichnet um eine solide Einschätzung über die Eignung zu erhalten. Zwei Unternehmen betonen, dass die psychische Eignung erst im Laufe des Arbeitsalltags eingeschätzt werden kann, denn während der Arbeitserprobung werden die Personen oft noch nicht voll eingesetzt bzw. belastet.

Eine interessante Einzelaussage verweist darauf, dass es gewisse Branchen oder Bereiche gibt (bspw. LKW-FahrerInnen in Speditionen), in denen es aufgrund der selbstständigen Arbeitsorganisation nicht möglich ist, eine solide Einschätzung über die persönliche, fachliche oder psychische Eignung einer BewerberIn für eine Stelle im Rahmen der Arbeitserprobung zu erlangen.

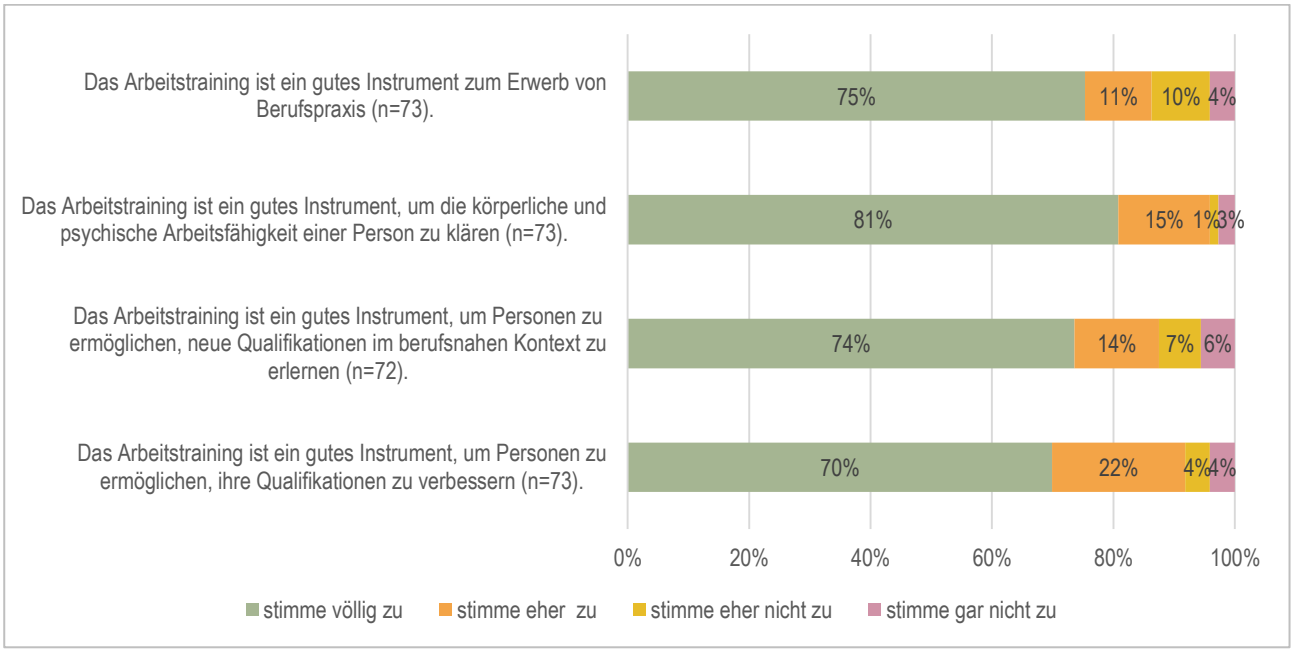
Arbeitstraining: gut für den Erwerb von Berufspraxis und Qualifikation sowie zur Eignungsüberprüfung

Was das Arbeitstraining betrifft sind viele Unternehmen der Ansicht (stimme völlig oder eher zu), dass es ein gutes Instrument ist,

- um Berufspraxis oder neue Qualifikationen zu erwerben (88%),
- bestehende Qualifikationen zu verbessern (86%) oder zu erlernen (92%).

Das Arbeitstraining halten sogar 96% für ein gutes Instrument, um die körperliche und psychische Eignung einer Person zu überprüfen. Das ist interessanterweise ein noch höherer Anteil als bei der Arbeitserprobung, die das eigentliche Instrument zur Eignungsüberprüfung darstellt.

Abb. 19: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen im Hinblick auf das Arbeitstraining generell zu?



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Auch bei Arbeitstrainings werden Nichtzustimmungen am häufigsten mit der zu kurzen Förderdauer begründet (ca. die Hälfte der 26 offenen Antworten).

4.2.4 Übernahmeentscheidung und Motive

Während 64% der befragten Unternehmen angeben, die zuletzt geförderte Person nach Abschluss einer Arbeitserprobung übernommen zu haben, war dies beim Arbeitstraining nur in 48% der Fall. Die Befragten schätzen die Übernahmen also weitaus höher ein als sie laut DWH des AMS sind (Arbeitserprobung: 37%, Arbeitstraining: 32%).

Persönlicher Eindruck bzw. fachliche Eignung als wichtigstes Kriterium

Hinsichtlich der wesentlichen Motive für die Übernahme von geförderten Personen zeigen sich wesentliche Unterschiede zwischen Arbeitstraining und Arbeitserprobung.

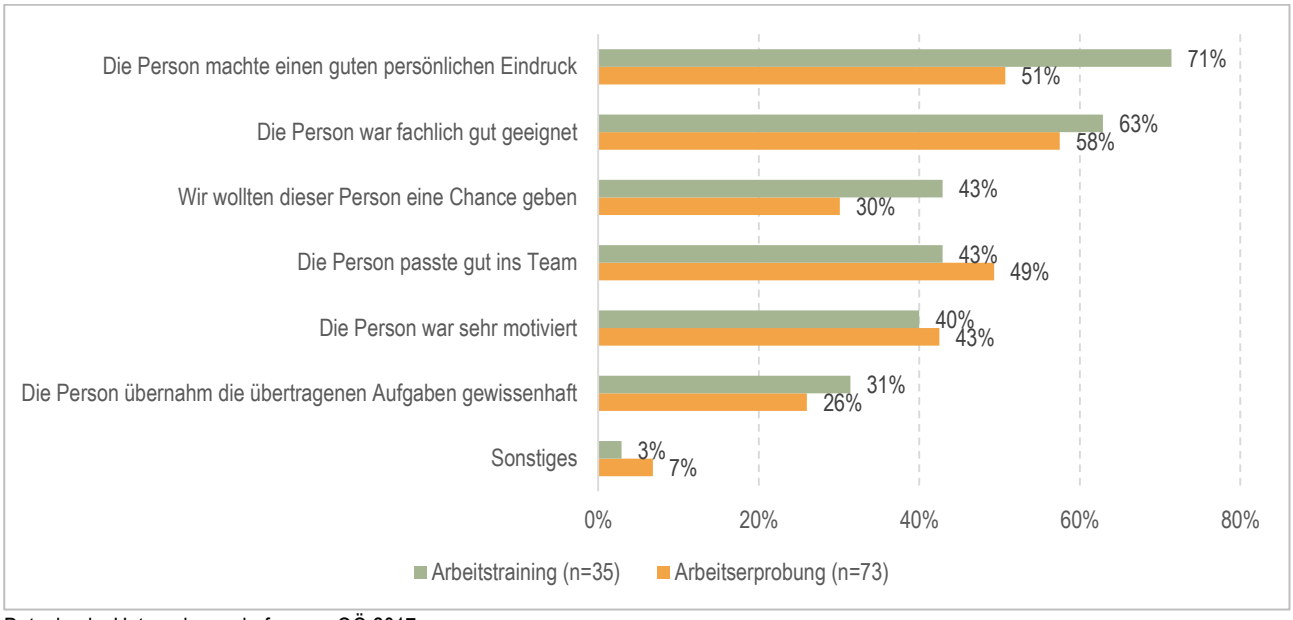
Die wichtigsten Übernahmekriterien beim Arbeitstraining sind laut den Befragten:

- Persönlicher Eindruck (71%)
- Fachliche Eignung (63%)
- Möglichkeit der Person eine Chance zu bieten (43%)

Bei der Arbeitserprobung werden als wesentlichste Übernahmemotive genannt:

- Fachliche Eignung (58%)
- Persönlicher Eindruck (51%)
- Anpassung an das Team (49%)

Abb. 20: Was waren die drei wichtigsten Gründe für die Übernahme? (Mehrfachnennung)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Die größten Unterschiede zwischen den Förderinstrumenten zeigen sich in Hinblick auf den persönlichen Eindruck der geförderten Person und den Umstand, ob das Unternehmen der geförderten Person mit dem Dienstverhältnis eine Chance geben wollte:

- Während 71% der Befragten beim Arbeitstraining angeben, dass eines der drei wichtigsten Motive für die Übernahme der persönliche Eindruck der geförderten Person war, lag dieser Wert bei der Arbeitserprobung nur bei 51%.
- 43% der befragten Unternehmen, in denen Arbeitstrainings stattfanden, konstatieren, dass eines der drei wichtigsten Motive zur Übernahme war, der Person eine Chance zu geben. Bei der Arbeitserprobung liegt dieser Wert nur bei 30%.

Am wenigsten oft (neben sonstigen Gründen) wird die gewissenhafte Erledigung der übertragenen Aufgaben als Übernahmemotiv genannt.

Viele geförderte Personen hatten letztlich kein Interesse

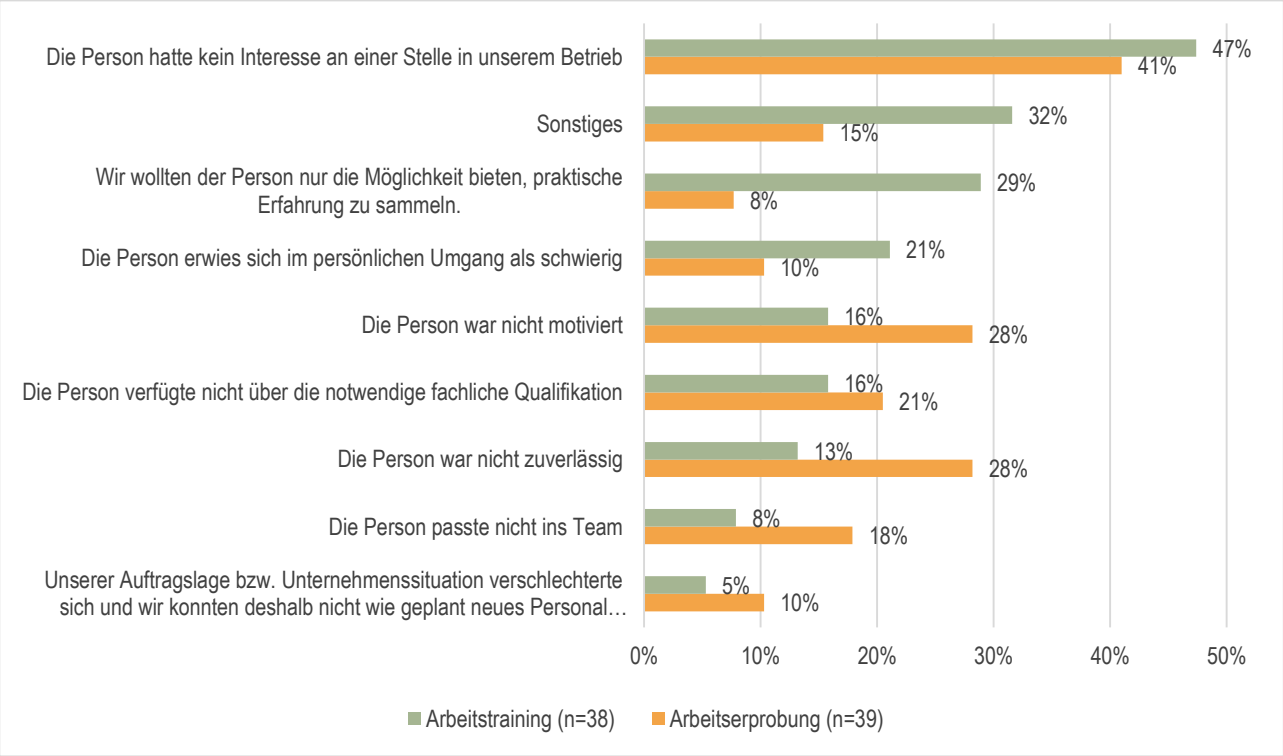
Nach den Gründen für die Nicht-Übernahme gefragt, antworten über 40% sowohl beim Arbeitstraining als auch bei der Arbeitserprobung, dass die geförderte Person kein Interesse an einer Stelle im Unternehmen hatte.

Bei der Arbeitserprobung folgen als Gründe für die Nichtübernahme, dass die Person nicht motiviert bzw. nicht zuverlässig war (jeweils 28%).

Beim Arbeitstraining war Sonstiges (32%) bzw. der Umstand, dass das Unternehmen gar nicht vor hatte, neues Personal aufzunehmen, sondern der Person die Möglichkeit bieten wollte praktische Erfahrung zu sammeln oder ihre Qualifikation zu erweitern, ebenfalls wichtigste Gründe, warum geförderte Personen nicht übernommen wurden.

Unter den 18 Nennungen bei Sonstiges betreffen 7 die mangelnde Eignung der Personen. In knapp einem Drittel der Fälle werden gesundheitliche Probleme der Personen angeführt.

Abb. 21: Was waren die drei wichtigsten Gründe, warum Sie diese Person nicht übernommen haben? (Mehrfachnennung)

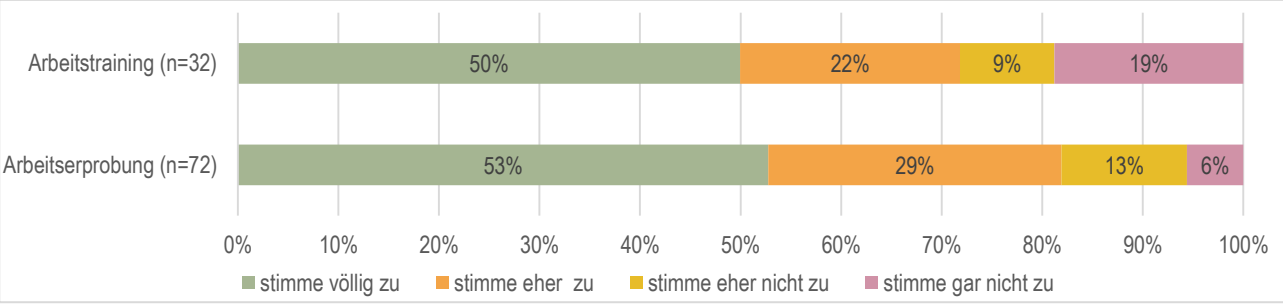


Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Laut den Unternehmen wenig 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% der Befragten „Mitnahmeeffekte“ ein, bei der Arbeitserprobung nur 19%.

Abb. 22: Ohne den Einsatz der Förderung wäre diese Person nicht von unserem Unternehmen beschäftigt worden



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

4.3 Rekrutierungspraktiken

Ein weiterer Frageblock bei der telefonischen Befragung thematisierte die generellen Rekrutierungspraktiken der Unternehmen.

Mehr als 80% der Unternehmen rekrutieren über das AMS

Bei der Frage nach den Rekrutierungskanälen geben 82% der Unternehmen an, Personal auch über das AMS zu suchen. Die anderen häufig genutzten Kanäle sind private Kontakte (38%) und Onlinejobbörsen (31%). Eine vollständige Übersicht findet sich im Anhang 6.10.

Als Grund, warum nicht über das AMS gesucht wird (n=34), werden von einem Drittel dieser Unternehmen schlechte Erfahrungen mit den BewerberInnen über das AMS bzw. der Vermittlung generell angeführt. Es wird oft mangelnde Qualifikation der BewerberInnen konstatiert. Ein Viertel der Unternehmen gibt an, keinen Personalbedarf zu haben. Ein weiteres Viertel bewertet andere Kanäle des Personalrecruitings als geeigneter bzw. ausreichend. Zwei Unternehmen merken an, dass sie nur über das AMS suchen, wenn sie eine Stelle besetzen, die auch für eine Person mit Einschränkungen geeignet ist.

82% sind sehr oder eher zufrieden mit der Personalsuche über das AMS

40% der Unternehmen in der Stichprobe, die häufig Personal über das AMS suchen[12], sind sehr zufrieden, weitere 42% sind eher zufrieden, 14% eher nicht zufrieden und lediglich 4% sind gar nicht zufrieden mit der Personalsuche über das AMS.

Unternehmen thematisieren mangelnde Selektion und Qualifikation

Bei der offenen Frage nach den Gründen für die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit beziehen sich mehr als 70% der Antworten (n=103) auf die BewerberInnen, die über das AMS vermittelt werden. Am häufigsten werden in diesem Zusammenhang mangelnde Qualifikation bzw. Motivation, mangelnde Passgenauigkeit in Bezug auf das Stellenprofil oder unzureichende Vorselektion durch das AMS genannt. Sieben Unternehmen erwähnen explizit, dass es bei vielen BewerberInnen „nur um den Stempel“ gehe.

Einzelaussagen verweisen darauf, dass das Fehlen passender BewerberInnen nicht auf die mangelnde Selektion durch das AMS, sondern auf die Qualifikationen des KundInnenpools des AMS zurückzuführen ist. Andere sehen mangelnde Kompetenz seitens des AMS als Grund für die schlechte Passung der BewerberInnen.

Aber immerhin etwa 10% geben an, dass sie mit der Vorauswahl der BewerberInnen durch das AMS sehr zufrieden sind.

Arbeitstugenden sind das wichtigste Einstellungskriterium

Um einen Eindruck davon zu bekommen, was den Unternehmen bei der Einstellung von Personal generell wichtig ist, wurden die Befragten gebeten, eine Rangreihung der Einstellungskriterien Arbeitstugenden, Fachkompetenz und –wissen, Anpassung an die Unternehmenskultur und Repräsentationsfähigkeit des Unternehmens nach außen hin, vorzunehmen.

[12] Diese Gruppe macht 201 Unternehmen aus.

Tab. 3: Rangreihung der Einstellungskriterien

Rang	Kriterium	durchschnittlicher Rang
1	Person verfügt über sogenannte Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Arbeitswille, usw.	1,95
2	Person verfügt über ausreichende Fachkompetenz und aktuelles Fachwissen	2,14
3	Person passt zu unserer Unternehmenskultur und ins Team und trägt zu einem guten Betriebsklima bei	2,38
4	Person kann das Unternehmen nach außen hin entsprechend repräsentieren und trägt zur Kundenbindung bei	3,46

Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Sogenannte Arbeitstugenden spielen nach Auskunft der Unternehmen die wichtigste Rolle bei Einstellungsentscheidungen. Es folgt Fachkompetenz und Fachwissen. Die Kompatibilität von BewerberInnen mit der Unternehmenskultur und dem Betriebsklima steht an dritter Stelle. Die Fähigkeit von BewerberInnen, das Unternehmen nach außen hin zu repräsentieren, hat eher eine untergeordnete Bedeutung.

4.4 Erfahrungen mit und Einstellungen gegenüber Arbeitslosen

Beim Thema Rekrutierung war natürlich auch interessant, Informationen über die Neueinstellung von Personen, die länger arbeitslos waren, zu erhalten.

Rund 70% haben Erfahrung in der Rekrutierung von Personen die länger arbeitslos waren

Von den befragten Unternehmen geben 38% an, bereits öfter Erfahrung mit der Anstellung von Personen gemacht zu haben, die länger als 6 Monate arbeitslos waren. Weitere 34% haben vereinzelt Erfahrungen und 28% keine Erfahrung mit der Rekrutierung solcher Personen.

Die Sichtweise auf Personen, die bereits länger arbeitslos waren, ist unterschiedlich, aber bei rund der Hälfte der UnternehmensvertreterInnen zeigen sich gewisse Vorbehalte.

Vorbehalte gegenüber arbeitslosen Personen

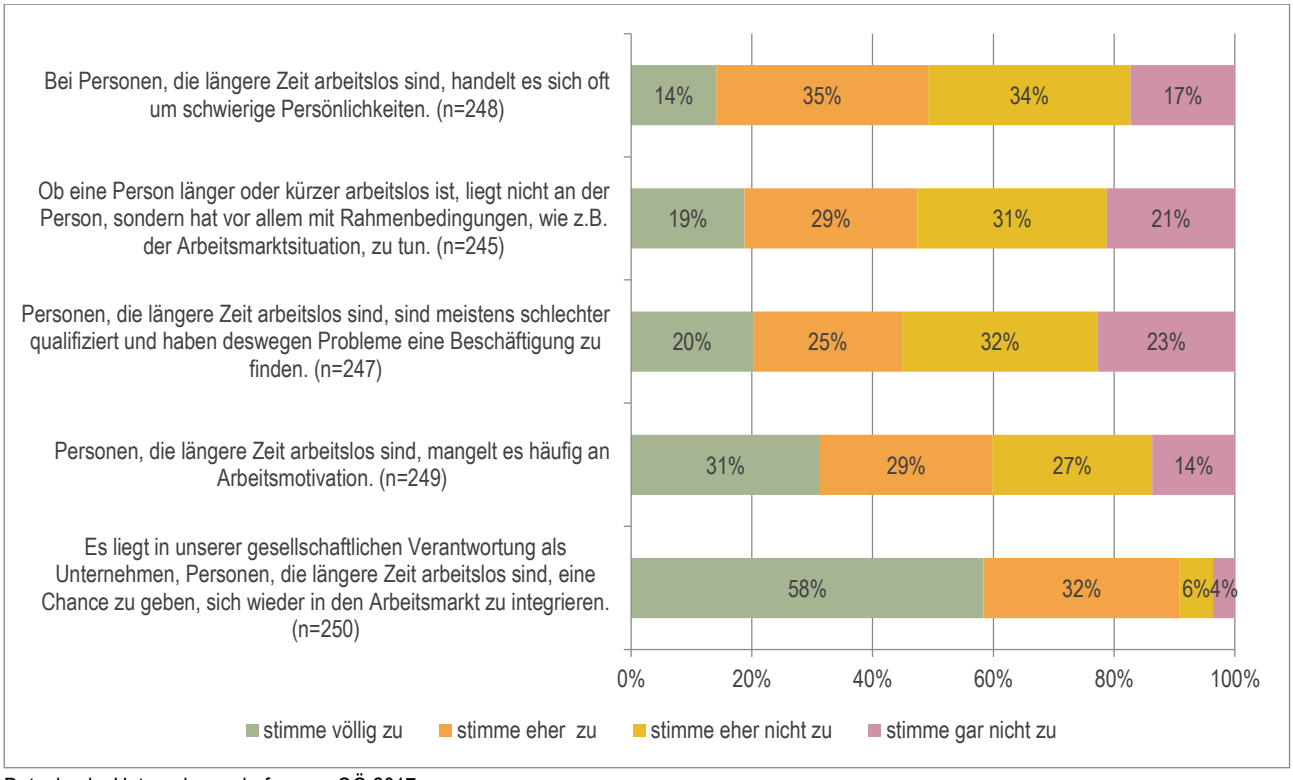
Am negativsten schätzen die befragten Unternehmen die Arbeitsmotivation von arbeitslosen Personen ein. 31% stimmen der Aussage, dass es Personen, die längere Zeit arbeitslos sind, an Arbeitsmotivation mangelt, völlig zu. Weitere 29% stimmen eher zu.

49% geben an, dass es sich bei längerfristig Arbeitslosen oft um schwierige Personen handelt (stimme völlig oder eher zu).

45% sind der Ansicht, dass Personen, die längere Zeit arbeitslos sind, meist schlechter qualifiziert sind (stimme völlig oder eher zu).

Die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt sehen nur 48% der befragten Unternehmen als Ursache, warum Personen längere Zeit arbeitslos sind (stimme eher oder völlig zu). Für die Mehrheit liegt es an der Person.

Abb. 23: Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu Personen, die längere Zeit arbeitslos sind, zu?



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

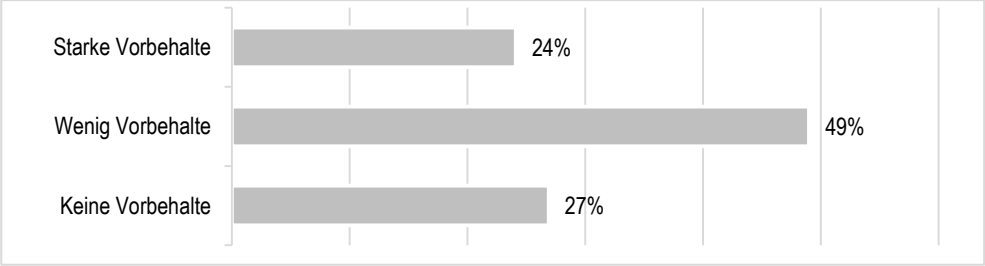
Unternehmen sind sich aber trotzdem ihrer sozialen Verpflichtung bewusst. 90% stimmen der Aussage, dass es in ihrer gesellschaftlichen Verantwortung liegt, Personen, die längere Zeit arbeitslos waren, eine Chance zu geben, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, völlig oder eher zu.

Ein Viertel hat starke Vorbehalte gegenüber arbeitslosen Personen

Um zu untersuchen, inwiefern die Vorbehalte gegenüber Personen, die längere Zeit arbeitslos waren, in Zusammenhang mit anderen wichtigen Fragestellungen der Studie stehen, wurde ein Summenindex aus Items der Einstellungsfragen gebildet.[13]

Es zeigt sich, dass unter den Befragten 24% starke Vorbehalte aufweisen und 27% gar keine Vorbehalte äußern.[14]

Abb. 24: Geäußerte Vorbehalte gegenüber arbeitslosen Personen (n=245)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Es zeigt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen Stärke der Vorbehalte und der Bedeutung des Fachwissens bzw. der Fachkompetenz oder der Arbeitstugenden bei der Einstellungsentscheidung, sowie dem Umstand, ob das Unternehmen im städtischen oder ländlichen Raum ansässig ist.[15]

Mit steigenden Vorbehalten verliert die Fachkompetenz in der Einstellungsentscheidung an Bedeutung

Es konnte festgestellt werden, dass bei Unternehmen, die nur geringe Vorbehalte äußern, Fachkompetenz und Fachwissen im Einstellungsprozess eine bedeutendere Rolle spielt.

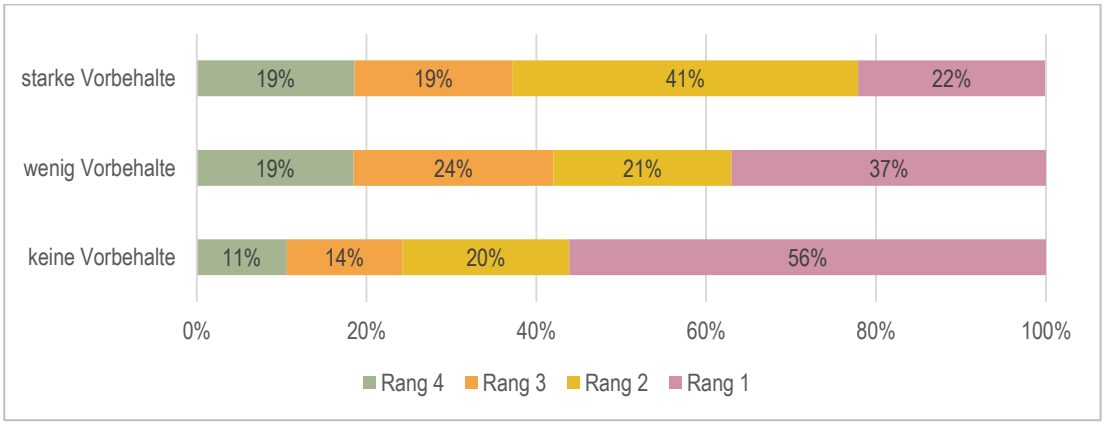
[13] Zur Indexbildung wurden aus zwei Einschätzungsfragen „Personen, die längere Zeit arbeitslos sind, mangelt es häufig an Arbeitsmotivation. (22b)“ und „Ob eine Person länger oder kürzer arbeitslos ist, liegt nicht an der Person, sondern hat vor allem mit Rahmenbedingungen, wie z.B. der Arbeitsmarktsituation, zu tun. (22d)“ herangezogen, wobei ein Item umgepolt wurde, weil diese Items mit den anderen stark zusammenhängen. Je höher die Werte des Indizes, desto stärker die Vorbehalte gegenüber arbeitslosen Personen.

[14] Um Gruppenvergleiche zu ermöglichen wurden die Indexwerte in drei Gruppen geclustert:

- **Unternehmen mit keinen Vorbehalten** stimmen negativen Aussagen gegenüber Arbeitslosen nicht zu bzw. maximal eher nicht zu.
- **Unternehmen mit wenigen Vorbehalten** stimmen negativen Aussagen gegenüber Arbeitslosen im Durchschnitt maximal eher zu.
- **Unternehmen mit starken Vorbehalten** stimmen negativen Aussagen gegenüber Arbeitslosen im Durchschnitt eher bis völlig zu.

[15] Zur statistischen Zusammenhangsprüfung wurden Kreuztabellen mit Signifikanztests verwendet (p-Level: 0,05).

Abb. 25: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und Wichtigkeit von Fachkompetenz und Fachwissen im Einstellungsprozess (n=244)

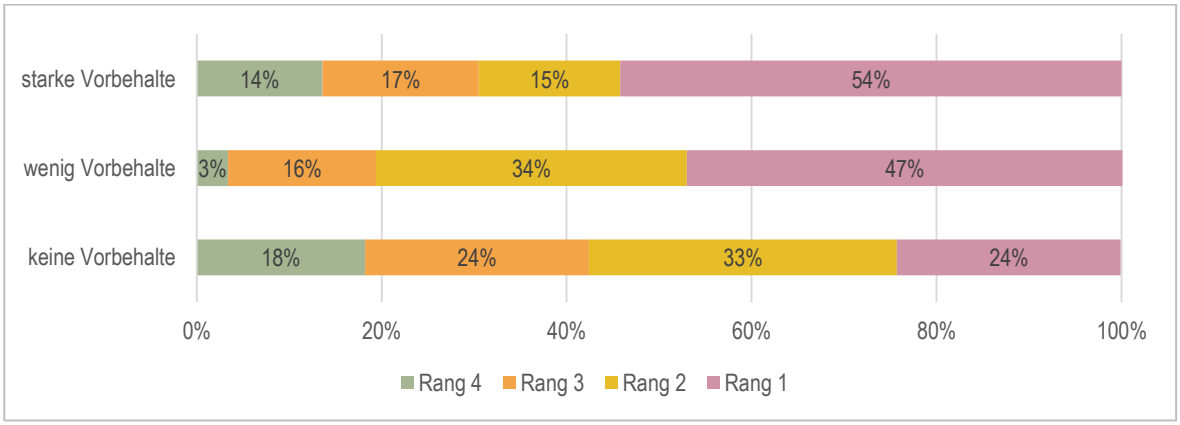


Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Stärkere Vorbehalte gehen mit einer steigenden Bedeutung von Arbeitstugenden einher

Demgegenüber legen Unternehmen mit starken Vorbehalten besonders viel Wert auf sogenannte Arbeitstugenden (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Arbeitswille).

Abb. 26: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und Wichtigkeit von Arbeitstugenden im Einstellungsprozess (n=244)

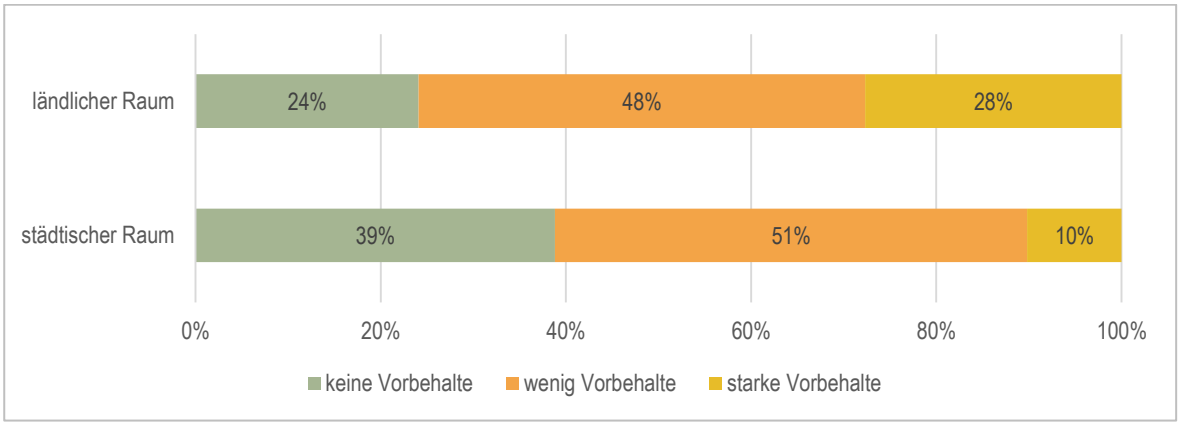


Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Stärkere Vorbehalte gegenüber Personen, die länger arbeitslos waren, im ländlichen Raum

Im ländlichen Bereich sind die Vorbehalte stärker ausgeprägt als in städtischen Gebieten. Während im ländlichen Raum 28% der befragten Unternehmen starke Vorbehalte äußern, sind es im städtischen Bereich nur 10%. Der Anteil an Unternehmen mit wenig Vorbehalten ist ungefähr gleich hoch.

Abb. 27: Vorbehalte gegenüber Arbeitslosen nach Region (n=244)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Interessanterweise zeigte sich kein Zusammenhang zwischen den geäußerten Vorbehalten und der Übernahmeentscheidung von geförderten Personen bzw. dem Umstand, ob im Unternehmen bereits Erfahrungen bezüglich der Aufnahme von Personen, die bereits länger arbeitslos waren, vorhanden waren. Weiters konnte kein statistisch signifikanter branchenspezifischer Einfluss auf die geäußerten Vorbehalte gefunden werden.

4.5 Bewertung von AMS-Kursangeboten

Ein weiterer Frageblock widmete sich den AMS-Kursangeboten.

4.5.1 Informationsstand der Unternehmen

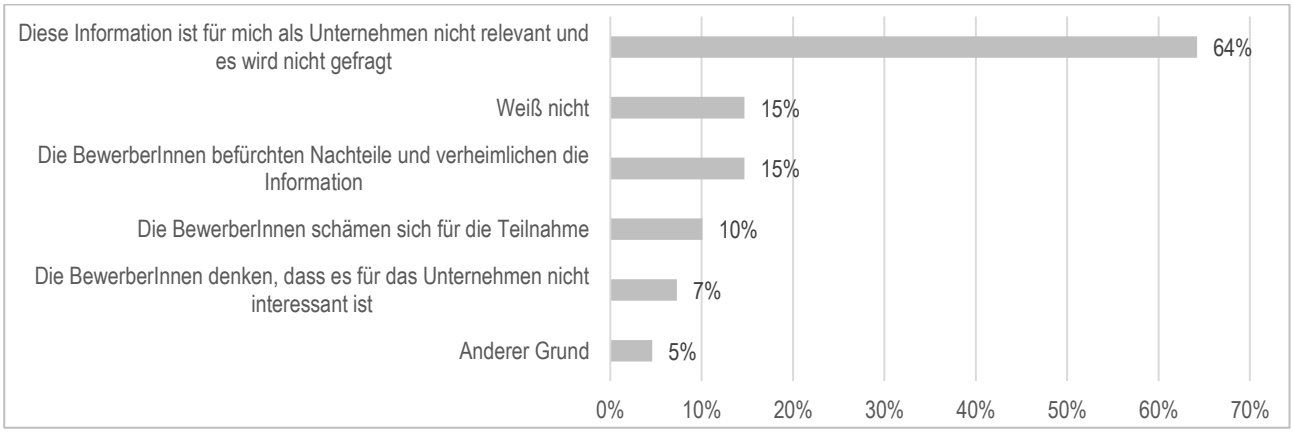
Die Unternehmen wurden gefragt, ob sie über eine Teilnahme an AMS-Kursangeboten bei Personen, die sich aus der Arbeitslosigkeit heraus bei ihnen bewerben, informiert sind. 32% der Unternehmen geben an, dass sie in der Regel darüber Bescheid wissen, weitere 19%, dass sie teilweise darüber informiert sind.

42% wissen nicht Bescheid, ob BewerberInnen an AMS-Angeboten teilgenommen haben

42% der Unternehmen melden rück, über eine solche Teilnahme von BewerberInnen an AMS-Angeboten nicht informiert zu sein. 7% haben keine Antwort auf diese Frage.

Von den 109 Unternehmen, die nicht über die Teilnahme informiert sind, geben 64% an, dass sie diese Information für nicht relevant halten und deshalb nicht danach fragen. 15% der Unternehmen glauben, TeilnehmerInnen befürchten Nachteile und verheimlichen daher die Information, weitere 10% denken, dass sich die BewerberInnen für die Teilnahme schämen.

Abb. 28: Gründe, warum Firmen nicht über Kursteilnahme Bescheid wissen. N=109



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

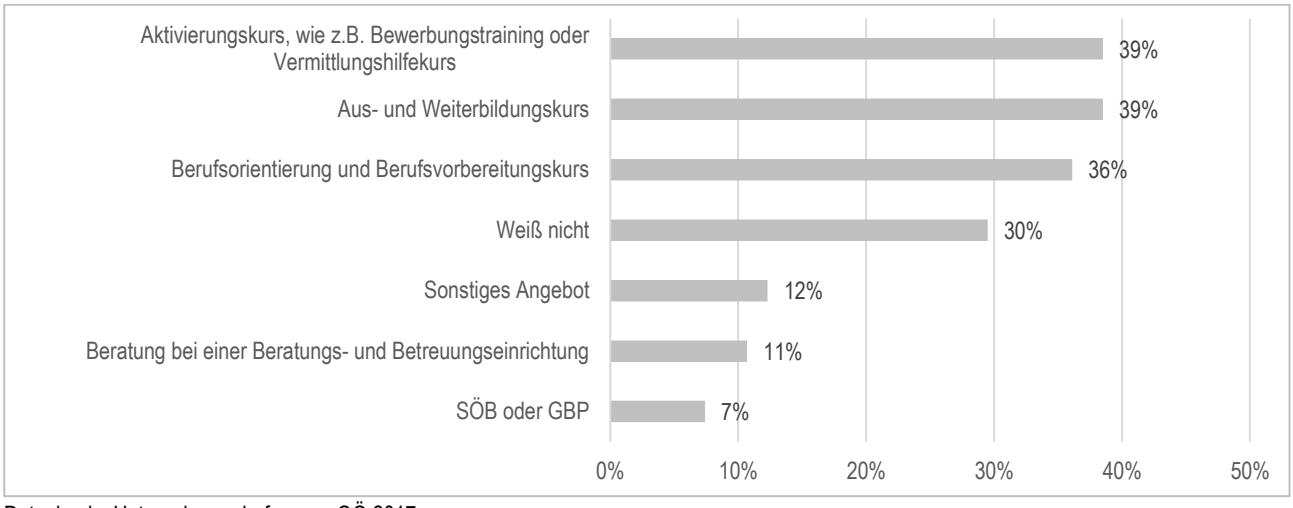
Bewerbungsunterlagen geben am häufigsten Aufschluss über Teilnahme an AMS-Angeboten

Am häufigsten entnehmen jene Unternehmen, die (teilweise) Bescheid wissen (n=126), die Information über eine AMS-Angebotsteilnahme aus den Bewerbungsunterlagen (43%). 32% der Unternehmen wurden von den BewerberInnen darüber informiert. Ein knappes Viertel der Unternehmen (23%) fragt aktiv nach einer Teilnahme.

Um welche Angebote es sich dabei genau gehandelt hat, scheinen durchaus viele Unternehmen zu wissen und das nicht nur bei Aus- und Weiterbildungskursen, sondern auch bei Aktivierungskursen und Berufsorientierung und Berufsvorbereitungskursen. Am seltensten waren Unternehmen über die Teilnahme an einem SÖB oder GBP informiert, was auch damit zusammenhängt, dass es bei diesen Angeboten nicht so viele TeilnehmerInnen gibt.

30% konnten die spezifischen Angebote nicht unterscheiden („Weiß nicht“). Unter sonstigen Kursangeboten wurden am häufigsten Sprachkurse (4 von 14 Angaben), PC-Kurse (3 von 14 Angaben) und Umschulungen (3 von 14 Angaben) genannt.

Abb. 29: Information über Art des AMS-Angebotes, das BewerberInnen absolviert haben (n=122)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

41% der Unternehmen fühlen sich gar nicht über das AMS-Kursangebot informiert

Lediglich 21% der Befragten geben an, dass sie sich sehr oder eher gut über das AMS-Kursangebot informiert fühlen (6% sehr gut, 15% eher gut). 38% glauben etwas informiert zu sein, während 41% gar nicht informiert sind.

…. wünschen sich jedoch keine zusätzliche Information

Von den nicht oder nur etwas informierten Unternehmen (n=196), wünschen sich allerdings 70% keine näheren zusätzlichen Informationen.

Von den restlichen 30% (n=56) wünschen sich fast 60% mehr allgemeine Informationen zum Kursangebot (Übersicht über die verschiedenen Kurse, Inhalte, Dauer, Bedingungen, Auswahl der TeilnehmerInnen, AnsprechpartnerInnen). 30% wünschen sich gezielte Informationen und Kontaktaufnahme zu branchenspezifischen Angeboten und Inhalten.

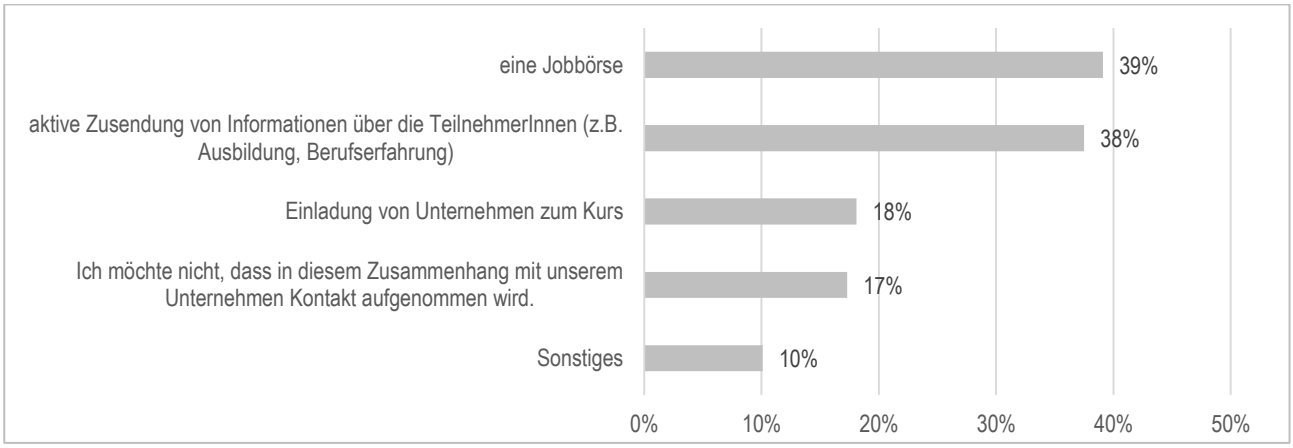
6 Unternehmen möchten mehr Information über Unternehmensangebote, insbesondere über Weiterbildungsangebote für bestehendes Personal.

Interessante Einzelaussagen waren Informationswünsche wie z.B. Informationen zu den absolvierten Kursen von BewerberInnen oder Informationen zu Spezialthemen (wie Hilfskräfte, Leiharbeit).

Jobbörse und aktive Zusendung von Informationen von KursteilnehmerInnen bevorzugt

Da das AMS in Zukunft verstärkt Personen aktiv aus Kursen heraus vermitteln will, wurden die Unternehmen gefragt, wie sie kontaktiert werden möchten. Besonders häufig werden Jobbörsen (39%) bzw. die aktive Zusendung von Informationen genannt (38%). Lediglich 17% geben an, dass sie in diesem Zusammenhang keinen Kontakt wünschen.

Abb. 30: Das AMS möchte in Zukunft verstärkt Personen, die sich aktuell am Ende eines AMS-Kurses befinden, aktiv an Unternehmen vermitteln. In welcher Form würden Sie das am sinnvollsten finden? (n=248)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Unter „Sonstiges“ (n=23) wird von rund einem Viertel der Unternehmen angegeben, die Kontaktaufnahme soll in Abstimmung mit der individuellen Situation der TeilnehmerInnen und des Kursangebotes erfolgen. Ein weiteres Fünftel ist der Ansicht, dass die TeilnehmerInnen über Praktika in den Unternehmen bekannt gemacht werden sollten. 3 Unternehmen sehen die Kontaktaufnahme als Bringschuld der TeilnehmerInnen an, 2 Unternehmen wünschen sich die Möglichkeit, die TeilnehmerInnen persönlich kennenzulernen.

4.5.2 Einschätzungen zu AMS-Kursangeboten

Anhand einer Reihe von Aussagen wurden die befragten Unternehmen gebeten, ihre Einschätzungen bezüglich der Wirkung und der Sinnhaftigkeit von AMS-Kursangeboten abzugeben. Zusätzlich zu den Antwortmöglichkeiten „stimme völlig zu“ bis „stimme gar nicht zu“ stand die Kategorie „kommt darauf an“ zur Verfügung, um den Befragten die Möglichkeit zu geben, differenzierter nach unterschiedlichen Kursangeboten zu antworten.

AMS-Kurse werden als sinnvolle Nutzung der Phase der Arbeitslosigkeit betrachtet

84% der Unternehmen stimmen völlig oder eher zu, dass im Rahmen eines AMS-Kurses sinnvolle Dinge gelernt werden können. Rund drei Viertel aller Unternehmen sind der Ansicht, die Phase der Arbeitslosigkeit ist durch das Anbieten von Kursen sinnvoll genützt.

Nur 18% halten die angebotenen AMS-Kurse für qualitativ schlechter als andere Bildungsangebote.

59% der Unternehmen meinen, der Besuch eines AMS-Kurses kann die Aussichten auf einen Job/eine Anstellung verbessern. Aber nur 42% stimmen der Aussage völlig oder eher zu, dass die Teilnahme an einem AMS-Kurs ein zusätzliches Argument ist, BewerberInnen einzustellen.

Teilnahme ist Indiz für Motivation von BewerberInnen

Für weit mehr als die Hälfte der Unternehmen (58%) ist die Absolvierung eines AMS-Kurses ein Zeichen dafür, dass eine Person motiviert ist. 60% sind auch nicht skeptisch gegenüber Personen, die mehrere AMS-Kurse absolviert haben. Und 87% der befragten Unternehmen glauben nicht, dass sich nur arbeitslose Personen mit Problemen in einem AMS-Kurs befinden.

Aber auch skeptische Stimmen

Aber immerhin 53% stimmen der Aussage „AMS-Kurse sind lediglich ein Instrument um die Arbeitslosenstatistik zu beschönigen“ zu und 44% der Unternehmen geben an, dass niemand freiwillig in AMS-Kurse geht, sondern die TeilnehmerInnen zwangsverpflichtet werden.

Abb. 31: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen im Hinblick auf das AMS-Kursangebot zu?

Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Bis zu 20% können Fragen zu den AMS-Kursangeboten nicht undifferenziert beantworten

Die Anteile von jenen, die den Aussagen nicht undifferenziert zustimmen, schwanken zwischen 20% bei der Aussage, dass AMS-Angebote im Vergleich zu anderen Bildungsangeboten qualitativ schlechter sind und 2%, was das Zeichen für Motivation und die Beschönigung der Arbeitslosenstatistik betrifft.

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% der anderen Unternehmen konstatieren, dass die Sinnhaftigkeit stark vom jeweiligen Kursinhalt abhängig ist. Ein Drittel betont den Fachbezug von Kursen als Voraussetzung dafür, dass diese wertvoll und nützlich sind. Ein weiteres Fünftel unterstreicht, die Wirkung von AMS-Kursen hänge von den TeilnehmerInnen bzw. deren Motivation und Bereitschaft ab.

42% geben an, dass es einen Unterschied macht welcher Kurs besucht worden ist

Noch einmal explizit nach Differenzierungen gefragt, sind 42% (n=104) 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. Arbeitsalltag werden als positiv und sinnvoll erachtet. Aktivierungsmaßnahmen wie Bewerbungstrainings eher kritisch gesehen. Nur ein/e Befragte/r betont explizit die Sinnhaftigkeit persönlichkeitsbildender Maßnahmen. Dieser Ansicht stehen Einzelaussagen gegenüber, wie „Der Nutzen des Besuchs von Aktivierungsmaßnahmen liegt nur darin, dass jemand die AMS-Leistungen bekommt“ oder „allgemeine Kurse - z.B. Bewerbungskurse – sind unnötig“.

22% haben starke Vorbehalte gegenüber AMS-Angeboten

Um den Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber AMS-Kursangeboten und anderen wichtigen Fragestellungen der Studie zu analysieren, wurde ein Index aus den Einstellungsfragen gebildet.[16]

Die Unternehmen wurden anhand des Indexwertes in drei Kategorien eingeteilt:

- Keine Vorbehalte (0-1 Zustimmung zu negativen Aussagen): 34% der befragten Unternehmen.
- Wenig Vorbehalte (2-4 Zustimmungen zu negativen Aussagen): 44% der befragten Unternehmen.
- Starke Vorbehalte (4+ Zustimmungen zu negativen Aussagen): 22% der befragten Unternehmen.

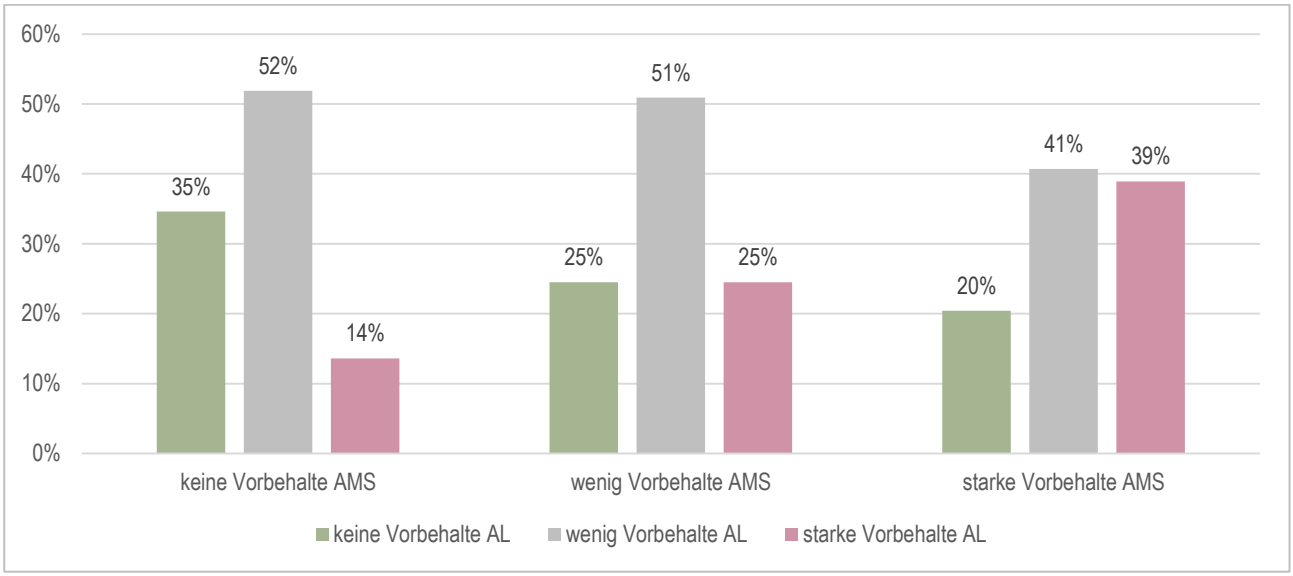
Positiver Zusammenhang zwischen den geäußerten Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und AMS-Kursen

Nicht überraschend ist der statistisch signifikante Zusammenhang[17] zwischen den geäußerten Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und den AMS-Kursangeboten. Der Anteil an Unternehmen mit starken Vorbehalten gegenüber AMS-Kursangeboten und starken Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen liegt bei 39%, während jener mit starken Vorbehalten gegenüber AMS-Kursangeboten aber keinen Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen nur bei 14% liegt.

[16] Zur Indexbildung wurden acht Einschätzungsfragen herangezogen, wobei diese teilweise umgepolt wurden, sodass höhere Werte des Indexes stärkere Vorbehalte gegenüber AMS-Kursangeboten wiederspiegeln. Folgende Items wurden in die Indexberechnung eingeschlossen: „Der Besuch eines AMS-Kurses verbessert die Aussichten auf einen Job/eine Anstellung. (F27a)“, „Durch das Anbieten von Kursen ist die Phase der Arbeitslosigkeit sinnvoll genützt. (F27c)“, „AMS-Kurse sind lediglich ein Instrument, um die Arbeitslosenstatistik zu beschönigen. (F27d)“, „Die vom AMS angebotenen Kurse sind qualitativ schlechter als andere Bildungsangebote. (F27e)“, „Im Rahmen eines AMS-Kurses kann eine arbeitslose Person sinnvolle Dinge lernen. (F27f)“, „Wenn eine Person AMS-Kurse absolviert hat, ist das für mich ein Zeichen, dass er/sie motiviert ist. (F27h)“, „Niemand geht freiwillig in einen AMS-Kurs, die Personen werden zwangsverpflichtet. (F27i)“, „Die Teilnahme an einem AMS-Kurs ist ein zusätzliches Argument, eine/n Bewerber/in anzustellen. (F27j)“.

[17] Zur Zusammenhangsüberprüfung wurden Kreuztabellen mit Signifikanztests durchgeführt (p-Level: 0,05).

Abb. 32: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber Arbeitslosen und AMS-Kursangeboten (n=245)

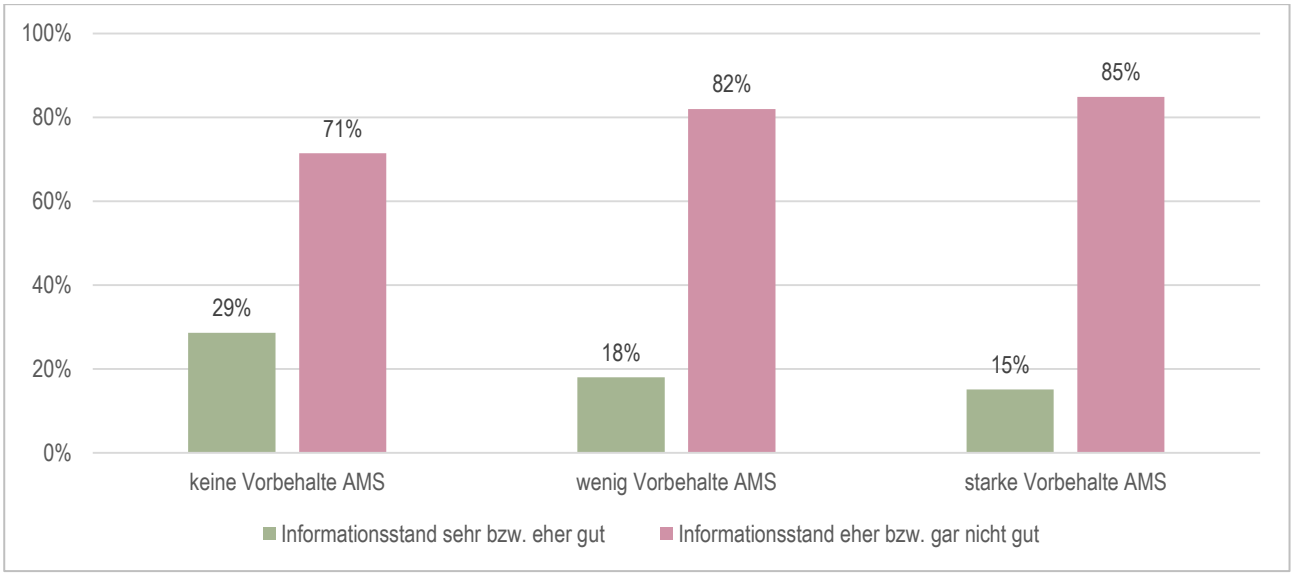


Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Vorbehalte gehen häufiger mit geringem Informationsstand einher

Es zeigt sich zwar kein statistisch signifikanter Zusammenhang mittels der Auswertung nach Kreuztabellen, anhand der Häufigkeitsverteilungen lässt sich jedoch feststellen, dass der Anteil an gut informierten Unternehmen mit zunehmender Stärke der Vorbehalte sinkt. Während 29% der Befragten, die keine Vorbehalte gegenüber AMS-Kursen äußern, angeben sehr gut oder eher gut informiert zu sein, sind es bei Befragten mit starken Vorbehalten lediglich 15%.

Abb. 33: Zusammenhang zwischen AMS-Kursangeboten und Informationsstand der Unternehmen über AMS-Angebote (n=248)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

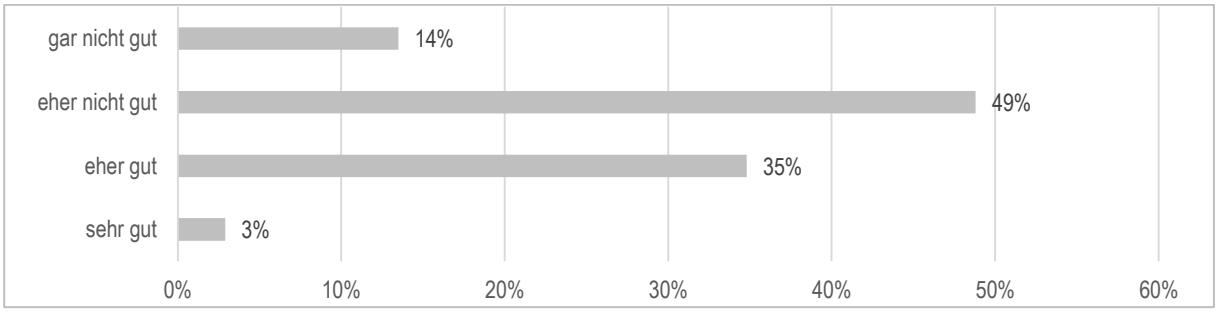
4.5.3 Öffentliches Image von AMS-Kursangeboten

Neben den persönlichen Sichtweisen der Befragten war auch die Einschätzung der öffentlichen Wahrnehmung von AMS-Kursen von Interesse.

Nur 38% der Unternehmen halten das öffentliche Image der AMS-Kurse für (sehr) gut

Mit knapp 50% glaubt der größte Anteil der Unternehmen, dass das Image der AMS-Kurse in der Öffentlichkeit eher nicht gut ist. 14% halten es für schlecht. Nur drei Prozent der Befragten sind der Ansicht, AMS-Kurse genießen ein sehr gutes Image in der Öffentlichkeit.

Abb. 34: Wie ist Ihrer Wahrnehmung nach das Image von AMS-Kursen in der Öffentlichkeit? (n=244)

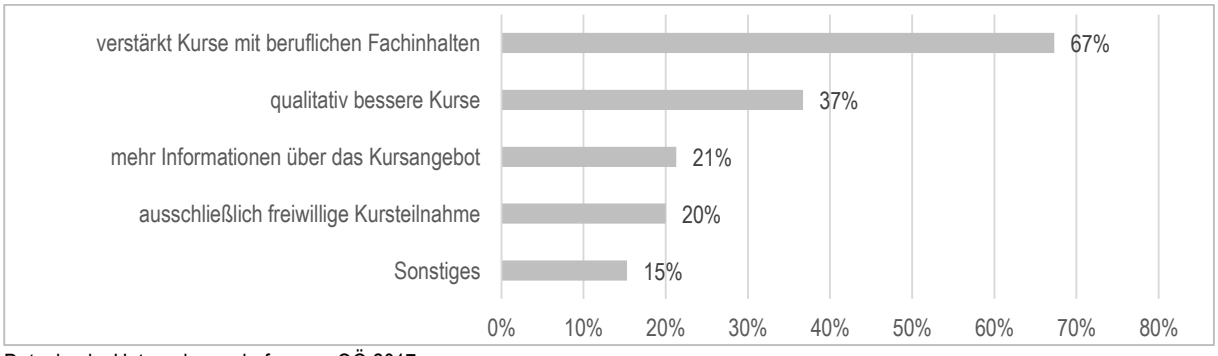


Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

Verstärkter Fokus auf Fachinhalte wird von Vielzahl der Unternehmen als Imagetreiber gesehen

67% der 150 Befragten, die der Ansicht sind, dass das öffentliche Image der AMS-Kurse (eher) nicht gut ist, vertreten die Meinung, der verstärkte Einsatz von Kursen mit beruflichen Inhalten könnte die öffentliche Wahrnehmung verbessern. 37% sehen den Hebel in qualitativ besseren Kursen. Für jeweils rund ein Fünftel sind mehr Informationen (21%) bzw. die ausschließlich freiwillige Kursteilnahme (20%) ein Schlüssel zu einem besseren Image von AMS-Angeboten in der Öffentlichkeit.

Abb. 35: Wie könnte das Image von AMS-Kursen verbessert werden? (n=150)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

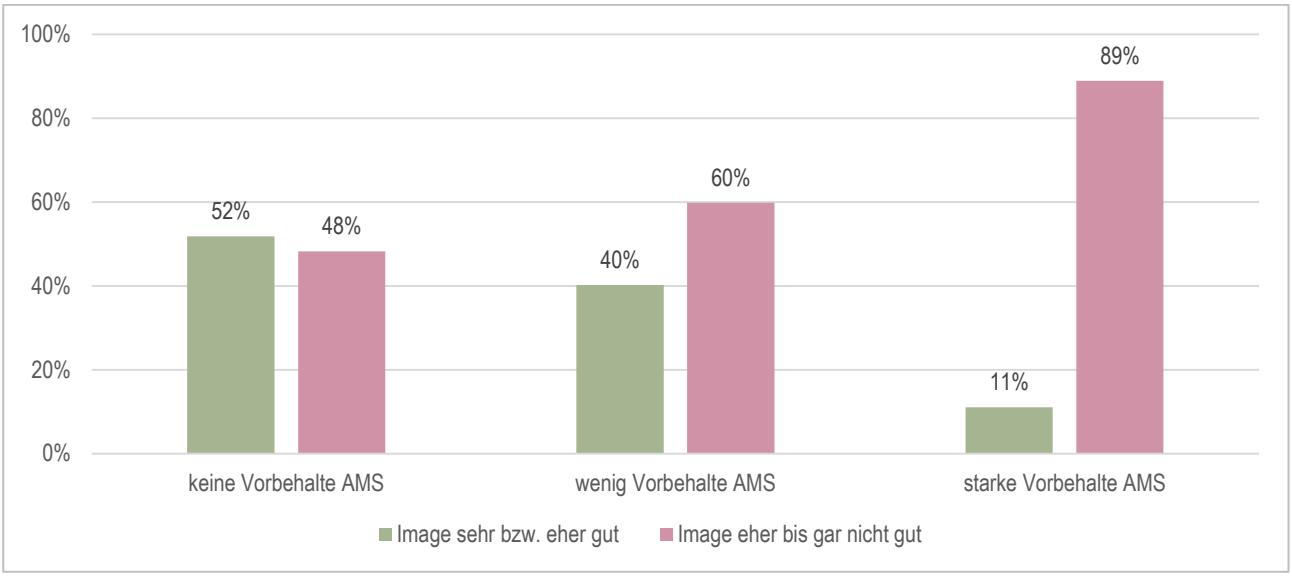
15% (n=20) der Unternehmen geben sonstige Faktoren an, die das Image verbessern könnten. Ein Viertel empfiehlt vermehrte Öffentlichkeitsarbeit. Individuelle Förderung wird von drei Unternehmen gefordert. Jeweils 2 Befragte glauben, dass das Image durch Kürzungen der AMS-Leistungen verbessert werden könnte bzw. wenn direkt mit den Unternehmen der Schulungsbedarf geklärt werden würde.

Interessante Einzelaussagen von Unternehmen sind, dass die Auslagerung der Kurse an externe Bildungsträger sich positiv auf das Image auswirken könnte oder vermehrt Arbeitserprobungen oder Praktika eingesetzt werden sollten.

Schlechtere Wahrnehmung des öffentlichen Images geht mit stärkeren Vorbehalten einher

Erwartungsgemäß zeigt sich ein statistisch signifikanter Zusammenhang[18] zwischen den geäußerten Vorbehalten gegenüber AMS-Kursen und der Wahrnehmung des öffentlichen Images. Bei Unternehmen mit stärkeren Vorbehalten ist der Anteil derer, die das öffentliche Image des AMS-Kursangebotes als (eher) schlecht empfinden höher (89%) als bei Unternehmen, die keine Vorbehalte gegenüber den AMS-Kursen äußern (48%).

Abb. 36: Zusammenhang zwischen Vorbehalten gegenüber AMS-Kursangeboten und Wahrnehmung des Images (n=245)



Datenbasis: Unternehmensbefragung OÖ 2017

4.5.4 Offenes Feedback zum AMS-Kursangebot

Am Ende hatten die Unternehmen die Gelegenheit Vorschläge für eine Strategie, die das AMS in Hinblick auf sein Förderangebot bzw. seine Kurse verfolgen sollte, einzubringen.

Insgesamt gaben hier 115 Unternehmen eine Rückmeldung. Rund ein Viertel fordert vom AMS eine stärkere Konzentration auf Schulungsmaßnahmen mit Praxis- und Fachbezug. Hervorgehoben werden Maßnahmen mit „Training-on-the-job"-Charakter, wie das Arbeitstraining. Vorgeschlagen wird im Einzelnen die Vermittlung von Arbeitslosen in die Privatwirtschaft inklusive einer anschließenden begleitenden Förderung durch das AMS zum Abbau sich herauskristallisierender Defizite.

Knapp ein weiteres Viertel sieht die Motivation und Arbeitsbereitschaft der Arbeitslosen als zentrales Problem an. In diesem Zusammenhang werden von 14 Unternehmen strengere Kontrollen, Kürzungen und Sanktionen der Leistungen durch das AMS gefordert.

[18] Zur Zusammenhangsüberprüfung wurden Kreuztabellen mit Signifikanztests durchgeführt (p-Level: 0,05).

13% der Befragten wünschen vom AMS eine stärkere selektive Ausrichtung auf mehreren Ebenen. Dabei wird neben einer besseren Selektion der an Unternehmen vermittelten BewerberInnen auch eine Selektion des Zugangs von TeilnehmerInnen zu Kursen in Abhängigkeit von deren Motivation, sowie eine verstärkte Ausrichtung des Förder- und Kursangebotes an den Bedürfnissen der Wirtschaft (bspw. verstärkte Ausbildung in Mangelberufen) gefordert.

Die individuelle Förderung wird als erfolgskritisch (10%) angesehen (Mitspracherecht bei Kursauswahl der betroffenen Personen, Eingehen auf individuelle Situation).

Fünf Statements beziehen sich explizit auf die strategische Ausrichtung. Dabei wird die Zielgruppenausrichtung der Förderprogramme des AMS thematisiert. Es sollen nicht nur Personen 50+ oder Langzeitarbeitslose, so vereinzelte Unternehmen, sondern auch verstärkt Kurzzeitarbeitslose und jüngere Personen gefördert werden. Eine längerfristige Ausrichtung der AMS-Förderschwerpunkte bzw. die Offenlegung der AMS-Strategie sowie die Vereinheitlichung der AMS-Angebote sind weitere Forderungen.

Interessante Einzelaussagen drehen sich um den notwendigen Ausgleich von Basisdefiziten bei Arbeitslosen (bspw. in Sprachen oder mathematischen Grundfähigkeiten), den Abbau von bürokratischen Hürden oder die Stärkung des Dialogs zwischen Unternehmen und dem AMS.

5 Resümee und Schlussfolgerungen

Da die gegenständliche Studie mehrere Themen behandelt, lassen sich auch für verschiedene Bereiche Schlussfolgerungen ziehen.

Zufriedenheit der Unternehmen mit Arbeitstraining und Arbeitserprobung gegeben

Zunächst zum Arbeitstraining und zur Arbeitserprobung. Diese beiden Förderinstrumente finden bei den befragten Personalverantwortlichen durchaus positive Resonanz. Auch mit der Abwicklung der Förderung über das AMS herrscht mehrheitlich hohe Zufriedenheit.

Allerdings besteht bei einer Reihe von Betrieben der Wunsch 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.

In den Augen der Unternehmen kaum Trennschärfe zwischen den Instrumenten gegeben

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. Betrachtet man die Antworten zu den Einsatzmotiven oder zu der Frage, für welche Personengruppen sich diese Förderung eignet, zeigen sich vielfach nur marginale Unterschiede zwischen dem Arbeitstraining und der Arbeitserprobung

Darüber hinaus gibt es Ergebnisse, die nicht erwartungsgemäß sind, betrachtet man die Ziele der Förderinstrumente (beim Arbeitstraining allgemeiner Erwerb von Berufspraxis bzw. von praktischen Erfahrungen als Voraussetzung für einen Ausbildungsabschluss sowie die Eingliederung von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen mit besonderen Problemen, bei der Arbeitserprobung Feststellung der fachlichen oder persönlichen Eignung für eine bestimmte Stelle), denn 47% der Personalverantwortlichen geben bei der Arbeitserprobung an, dass es ein Motiv war, der geförderten Person zu ermöglichen, Erfahrungen in der Berufswelt bzw. Arbeitserfahrung zu sammeln, bei Arbeitstraining sind es nur 22%.

Die geringe Trennschärfe setzt sich sogar bei den Übernahmequoten fort, die laut DWH beim Arbeitstraining bei 31% und bei der Arbeitserprobung bei 37% liegen. Und hier unterscheidet sich die fokussierte Gruppe kaum von den anderen, ein Zeichen dafür, dass diese Instrumente durchaus auch für sogenannte „Problemgruppen“ geeignet sind.

An dieser Stelle ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Übernahmen nicht nur von der Entscheidung des Unternehmens abhängen. Etwas mehr als 40% der befragten Unternehmen geben an, dass die geförderten Personen selbst kein Interesse an einer Stelle im Betrieb hatten.

Am Ende der Förderung könnte aus diesem Grund ebenfalls Kontakt mit der geförderten Person aufgenommen werden, um auch von dieser Seite auf die Übernahmequote einzuwirken.

Nachhaltigkeit der Übernahmen

Auch wenn gerade bei der Arbeitserprobung höhere Übernahmequoten wünschenswert wären, zeigen die DWH-Daten, dass die Beschäftigungsverhältnisse, wenn es zu einer Übernahme kommt, nachhaltig sind. In leicht geringerem Ausmaß ist das auch bei der fokussierten Gruppe der Fall.

Interessant ist in diesem Zusammenhang der Unterschied, der sich zeigt, wenn man die Aussagen der Unternehmen zu den Übernahmen den DWH-Daten gegenüberstellt. In der Wahrnehmung der Betriebe sind diese nämlich weitaus höher und es gibt größere Unterschiede zwischen Arbeitserprobung (64%) und Arbeitstraining (48%).

Ein Grund dafür könnte sein, dass geeignete Personen in Folge über eine Personalleasingfirma eingesetzt werden, was in den Daten natürlich nicht als Übernahme durch das Unternehmen bzw. ein verbundenes Unternehmen aufscheint.

Zielrichtung noch klarer kommunizieren

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 kurzfristig erhöhter Personalbedarf. Dafür sollten diese Instrumente nicht eingesetzt werden.

Vorschlag: Förderdauer der 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 der Förderdauer bei der Arbeitserprobung über die vier Wochen hinaus für nicht notwendig, um die Eignung von BewerberInnen für eine Stelle zu überprüfen, denn auch sonst ist eine einmonatige Probezeit bei Dienstverhältnissen Usus. Es wird jedoch angeregt, die Unterscheidung zwischen der Förderdauer zur Überprüfung der fachlichen Eignung und der persönlichen Eignung bei der Arbeitserprobung zu überdenken. Einerseits kann es mitunter schwierig sein, die fachliche Eignung von MitarbeiterInnen bei vielseitigen Anforderungen innerhalb einer Woche zu überprüfen, andererseits ist die fachliche Eignung unmittelbar mit der persönlichen verbunden. Letztendlich geht es um die Prüfung der beruflichen Handlungskompetenz, die sich aus Fachkompetenz, Personalkompetenz, Sozialkompetenz und Methodenkompetenz zusammensetzt.

Zu überlegen: verstärkter Einsatz bei bestimmten Unternehmen und Personengruppen

Zu überlegen wäre, die Förderinstrumente bei bestimmten Unternehmen und bestimmten Personengruppen seitens des AMS verstärkt aktiv anzubieten. Hohe Mitnahmeeffekte sind, glaubt man den Aussagen der Unternehmen, dabei nicht zu befürchten.

So zeigt sich, dass in Kleinst- und Kleinbetriebe die Übernahmequoten etwas höher liegen. Gerade in diesen Unternehmen gibt es wenige Ressourcen für professionelle Personalauswahlverfahren. Die Beobachtung im Tun kann Personalentscheidungen deshalb sehr erleichtern. Dies scheint auch bei einigen Branchen, die sich durch eine höhere Übernahmequote bei der Arbeitserprobung auszeichnen, wie Verkehr und Lagerei, Herstellung von Waren oder Bauwesen, der Fall zu sein.

Was den Einsatz bei bestimmten Personengruppen betrifft, so fällt auf, dass sich die Alterszusammensetzung der durch Arbeitstraining und Arbeitserprobung geförderten Personen kaum unterscheidet, ein mit Blick auf die Zielrichtungen unerwartetes Ergebnis. Eine Option wäre, die Arbeitserprobung verstärkt bei Personen über 45 Jahre anzubieten.

Wenn ArbeitgeberInnen junge Menschen einstellen, ist damit oft die Hoffnung verbunden, dass sie diese in die gewünschte Richtung formen können. Da diese Erwartung mit „älteren“ BewerberInnen weniger verbunden ist, besteht vermutlich höhere Unsicherheit bei der Personalentscheidung. Dazu kommt bei einigen Personen dieser Altersgruppe, dass sie ihre Kompetenzen nicht immer anhand formaler Bildungsabschlüsse oder Zertifikate belegen können und unklar bleibt, was sie sich im Laufe ihres Berufslebens wirklich angeeignet haben und wie sie Arbeitsaufgaben ausführen und mit anderen zusammenarbeiten. Dazu kommen bei manchen Unternehmen Zuschreibungen gegenüber „Älteren“, wie „oft krank, weniger technik-affin, unflexibel“, usw. Wenn die Neueinstellung

dieser Arbeitskraft dann noch mit höheren Kosten verbunden ist, bleiben „Ältere“ vielfach auf der Strecke. In diesem Fall braucht es Türöffner.[19] Die Arbeitserprobung könnte neben der Eingliederungsbeihilfe so ein Türöffner sein.

Die Betriebsbesuche des Service für Unternehmen könnten für dieses gezielte Vorgehen stärker genutzt werden, da sich in der Befragung zeigt, dass nur wenige Arbeitstrainings/Arbeitserprobungen aktiv durch das SfU, im Rahmen eines Betriebsbesuches initiiert wurden.

Überprüfung von Arbeitstugenden schwer

Ein weiteres Thema der Befragung waren die Rekrutierungspraktiken. Hier ist vor allem folgendes interessant: Die Unternehmen wünschen sich mehr Vorselektion durch das AMS bei der Personalvermittlung, gleichzeitig sind den Unternehmen bei der Einstellung von Personal die sogenannten Arbeitstugenden wie Zuverlässigkeit, Pünktlich oder Arbeitswille am wichtigsten. Jedoch sind dies lauter Aspekte, die in einem Vorauswahlprozess eher schwer überprüfbar sind.

Prinzipiell vermitteln die Studienergebnisse aber das Bild einer weitgehend zufriedenstellenden Zusammenarbeit zwischen AMS und Unternehmen.

Sensibilisierung zum Aufbrechen der Vorbehalte gegenüber Arbeitslosen

Die große Wichtigkeit von Arbeitstugenden im Bewerbungsprozess ist insofern von Relevanz, als Unternehmen, die darauf einen besonderen Wert legen, stärkere Vorbehalte gegenüber Personen haben, die bereits längere Zeit arbeitslos sind.

Generell zeigt sich, dass gewisse Vorbehalte nach wie vor bei rund 50% der Befragten vorliegen, wie beispielweise Mangel an Arbeitsmotivation. Rechnet man den Faktor „sozial erwünschtes Antwortverhalten dazu“ liegt dieser Prozentsatz vermutlich höher.

Vor allem im ländlichen Raum sind die Vorbehalte stärker ausgeprägt, was sich auch darin zeigt, dass hier die Unternehmen weniger Personen der fokussierten Gruppe im Rahmen eines Arbeitstrainings oder einer Arbeitserprobung einsetzen. Sensibilisierungsarbeit ist notwendig und dafür eignen sich beispielsweise persönliche Porträts von Personen, die trotz intensiver Bemühungen und entsprechendem Willen erst nach längerer Zeit eine Arbeit gefunden haben bzw. solche von Unternehmen, die über den erfolgreichen Einsatz dieser Personengruppe berichten.[20]

Auch Forschungsergebnisse können für die Sensibilisierung herangezogen werden. Laut einer große Unternehmensbefragung des deutschen IAB aus dem Jahr 2011 bewerten 50% der Betriebe, die Langzeitarbeitslose eingestellt haben, deren Arbeitsmotivation als sehr gut bis gut und weitere 35% als befriedigend bzw. ausreichend.[21]

Information (mit Bedacht) über AMS-Kursangebote

Vorbehalte aufzulösen gilt es auch beim Thema AMS-Kursangebote, wobei sich hier ein Unterschied zwischen der persönlichen Einschätzung der befragten Personalverantwortlichen und deren Einschätzung des öffentlichen Images zeigt.

[19] Vgl. Friederike Weber et al.: Optimale Betreuung und Förderung von Personen 45+ im AMS Burgenland. Eine Studie im Auftrag des AMS Burgenland, Wien, März 2017, Seite 73

[20] Der Dachverband Sozialer Unternehmen Wien (arbeit plus) hat vor kurzem eine Publikation („MutmacherInnen“) veröffentlicht, in der 18 beispielhafte Erfolgsgeschichten von Menschen, die zurück in die Arbeitswelt gefunden haben, skizziert werden. Mit einem stärkeren Unternehmensfokus könnte ein ähnliches Produkt auch Betriebe ansprechen.

[21] Vgl. Moertel Julia / Rebien Martina: Wie Langzeitarbeitslose bei Betrieben ankommen. IAB-Kurzbericht 9/2013, Seite 4

So stimmen beispielsweise immerhin mehr als 80% der Aussage, dass eine arbeitslose Person im Rahmen eines AMS-Kurses wertvolle Dinge lernen kann (eher) zu und dass die vom AMS angebotenen Kurse qualitativ nicht schlechter sind als andere Bildungsangebote. Das Image von AMS-Kursen in der Öffentlichkeit halten aber über 60% für (eher) nicht gut.

Als Imagetreiber wird der verstärkte Fokus auf Fachinhalte gesehen bzw. wird von den Unternehmen immer wieder auch an anderen Stellen eingebracht, dass vor allem Fachkurse als sinnvoll und nützlich erachtet werden.

Da in der Vergangenheit negative Schlagzeiten insbesondere in Zusammenhang mit Aktivierungskursen die Runde machten, sollte das AMS in Zukunft herausstreichen, wie viel Budgetmittel in Fachqualifizierungen fließen, aber ebenso darlegen, dass für gewisse Personengruppen auch andere Kurse sinnvoll sein können. Auch hier wäre ein möglicher Weg Personen, die solche Angebote absolviert haben, über die Inhalte und die Wirkungen sprechen zu lassen.

Es zeigt sich, dass die geäußerten Vorbehalte gegenüber Kursangeboten viel mit Informationsmangel zu tun haben, allerdings wünschen sich die meisten schlechter informierten Unternehmen keine zusätzlichen Informationen. Hier ist sehr sensibel in der Informationsarbeit vorzugehen.

Eigene und andere Medien nutzen

Am besten sollte in der Öffentlichkeitsarbeit nicht nur auf die eigenen Medien zurückgegriffen werden, wie z.B. die Unternehmenszeitschrift des AMS OÖ – eine der nächsten Ausgaben könnte sich beispielweise dem Thema Kursangebote widmen – sondern auch über das Landesdirektorium die PartnerInnen gebeten werden, ihre Medien zu nutzen.

Da ein Zusammenhang zwischen der Einschätzung des öffentlichen Images und den geäußerten Vorbehalten gegenüber AMS-Kursen gefunden werden konnte, sollten zum Abbau von negativen Bildern gegenüber AMS-Kursen nicht nur Unternehmen und Personalverantwortliche, sondern auch die allgemeine Öffentlichkeit adressiert werden, z.B. durch eine positive Berichterstattung in verbreiteten OÖ Tageszeitungen. Die öffentliche Meinung wirkt auf die Einstellungen der BetriebsakteurInnen.

Eine weitere Option ist Information und Sensibilisierung bei den regelmäßig stattfindenden AMS-Kundenmeetings.

Mehrere Wege bei Vermittlung direkt aus AMS-Kursen erproben

Was die gezielte Vermittlung von Personen direkt aus AMS-Kursen betrifft, stehen die meisten Unternehmen einer Kontaktaufnahme offen gegenüber. Die Unternehmen präferieren hier Jobbörsen sowie die aktive Zusendung von Informationen über die TeilnehmerInnen. Es könnte aus Sicht des Studienteams beides erprobt und in seiner Wirkung überprüft werden. Da Jobbörsen einen hohen Aufwand mit sich bringen, sollten sie auch einen entsprechenden Mehrwert aufweisen.

Obwohl nur ein knappes Fünftel rückmeldet, dass sie die Einladung von Unternehmen in die Kurse sinnvoll finden würden, sollte dieser Weg nicht ganz außer Acht gelassen werden.

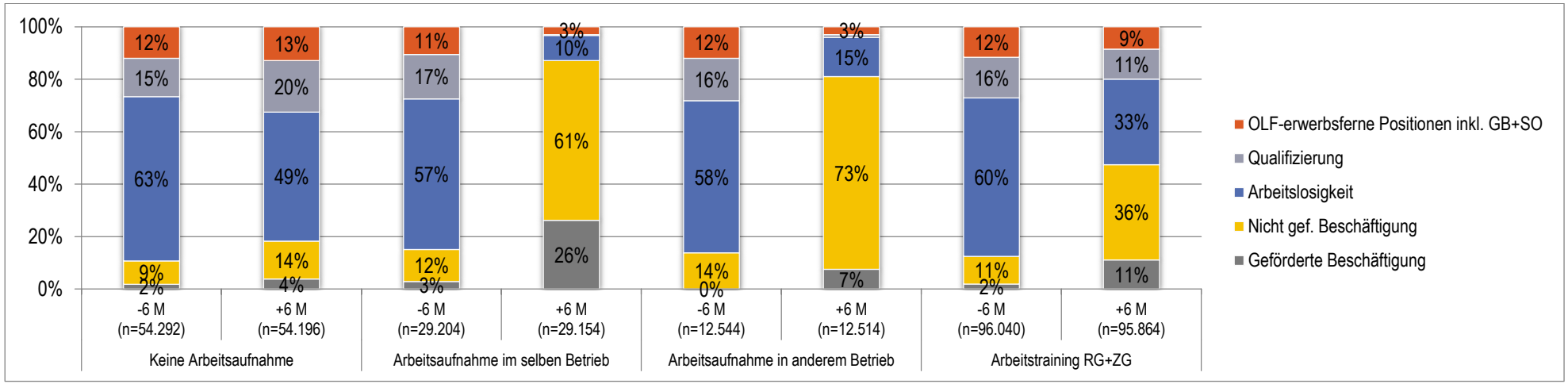
Zu denken wäre im Falle von Fachqualifizierungen auch an die aktive Zusendung von Informationen zu diesem Kursangebot an einschlägige Unternehmen oder eine kurze Information über laufende Fachkurse in der Unternehmenszeitschrift des AMS OÖ.

6 Anhang

6.1 Arbeitsmarktperformance Arbeitstraining/Arbeitserprobung (DWH) 57
6.2 Vergleich soziodemographische Zusammensetzung übernommene/nicht-übernommene Personen (DWH) 59
6.2.1 Arbeitstraining 59
6.2.2 Arbeitserprobung 61
6.3 Verteilung nach Unternehmensgröße anhand verschiedener Dimensionen (Unternehmensdaten) 63
6.4 Branchenspezifische Beschreibung anhand verschiedener Dimensionen (Unternehmensdaten) 64
6.5 Übernahmen nach Branche (Unternehmensdaten) 65
6.6 Vergleich fokussierte Gruppe /Restgruppe anhand verschiedener Dimensionen (Unternehmensdaten) 66
6.7 Vergleich soziodemographische Zusammensetzung übernommene/nicht-übernommene Personen der fokussierten Gruppe (DWH) 68
6.7.1 Arbeitstraining 68
6.7.2 Arbeitserprobung 70
6.8 Branchenverteilung und Förderinstrumenteneinsatz bei Großunternehmen (Unternehmensdaten) 72
6.9 Samplebeschreibung Unternehmensbefragung nach Unternehmensgröße und Branche im Vergleich zur Grundgesamtheit 73
6.10 Rekrutierungspraktiken befragte Unternehmen 74

6.1 Arbeitsmarktperformance Arbeitstraining/Arbeitserprobung (DWH)

Abb. Arbeitsmarktperformance 6 bzw. 9 Monate vor und nach der Förderung durch Arbeitstraining



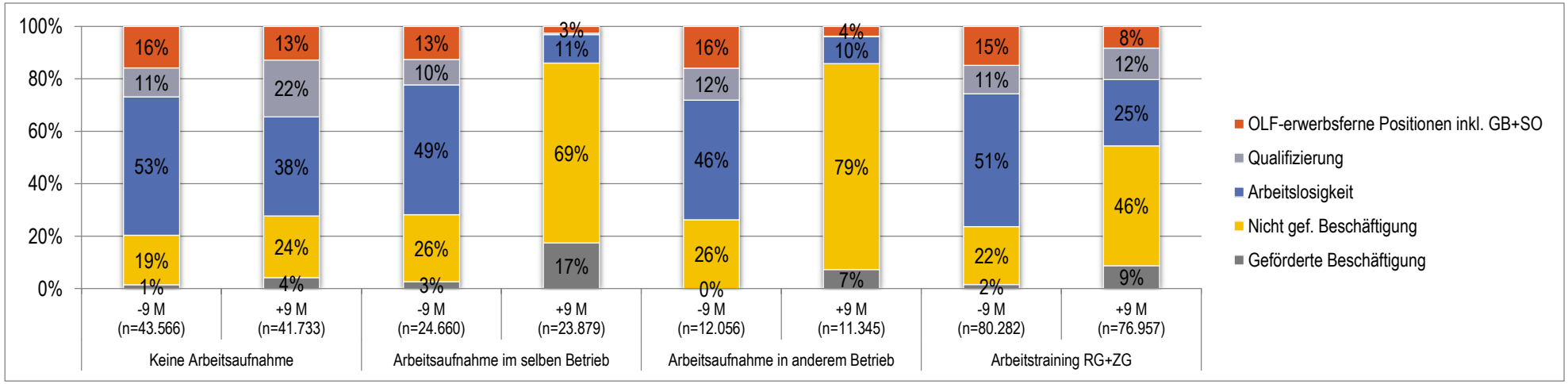
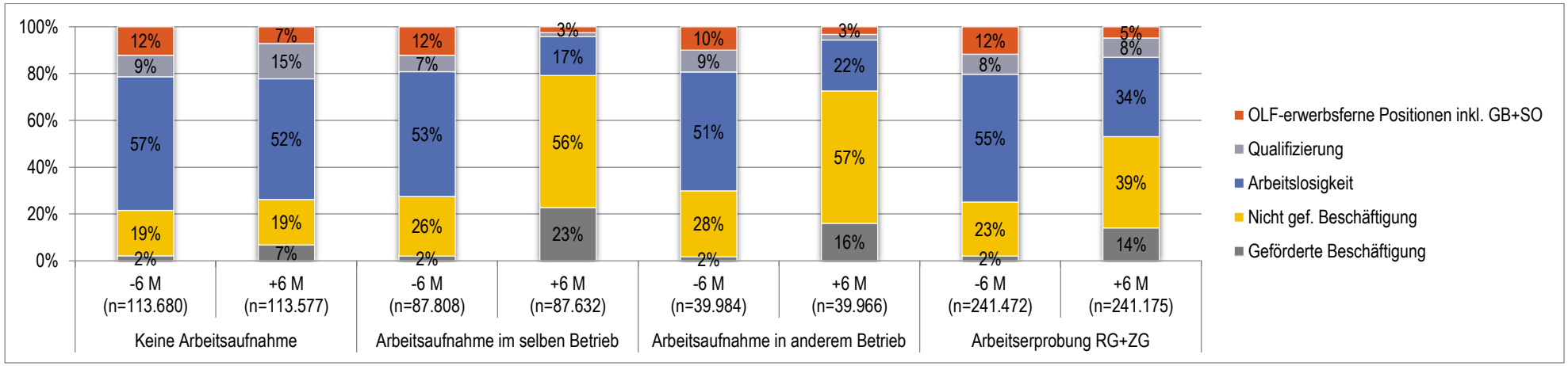
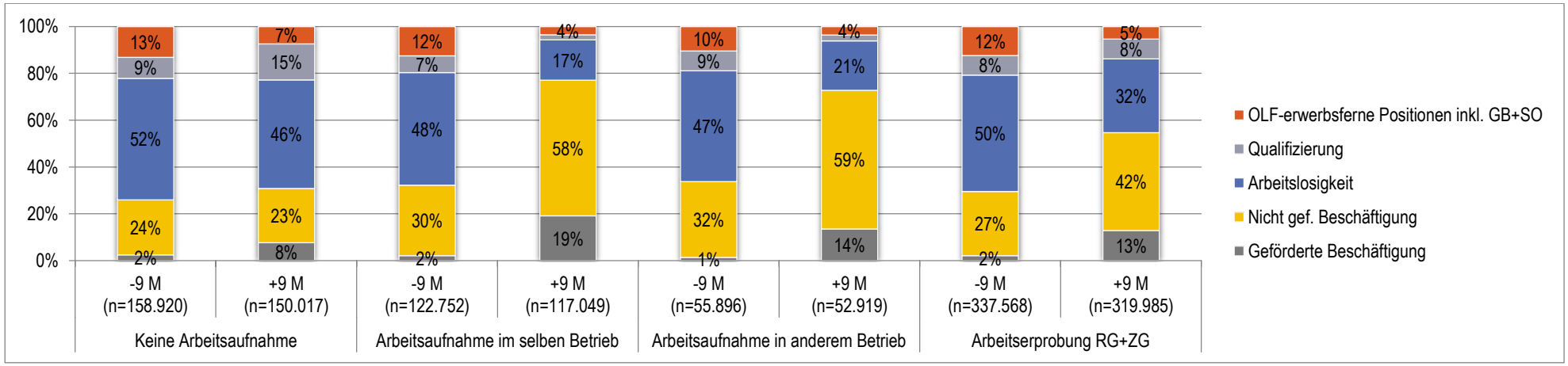


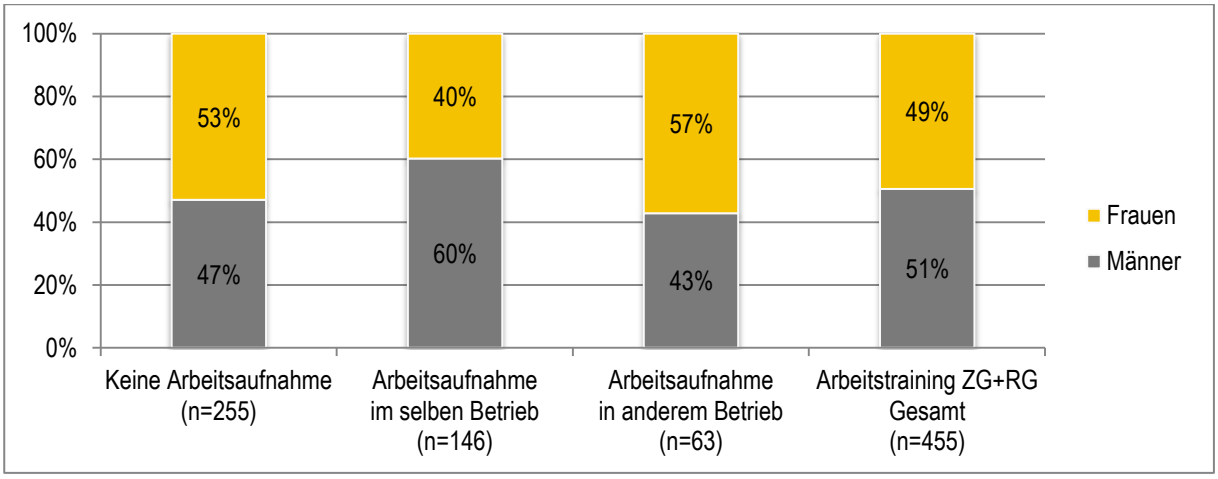
Abb. Arbeitsmarktperformance 6 bzw. 9 Monate vor und nach der Förderung durch Arbeitserprobung

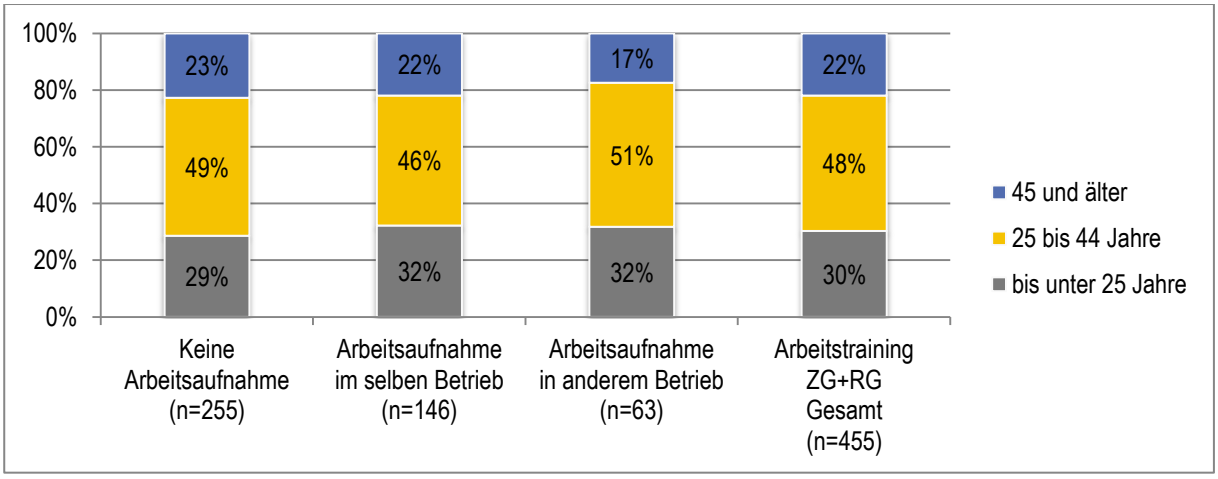


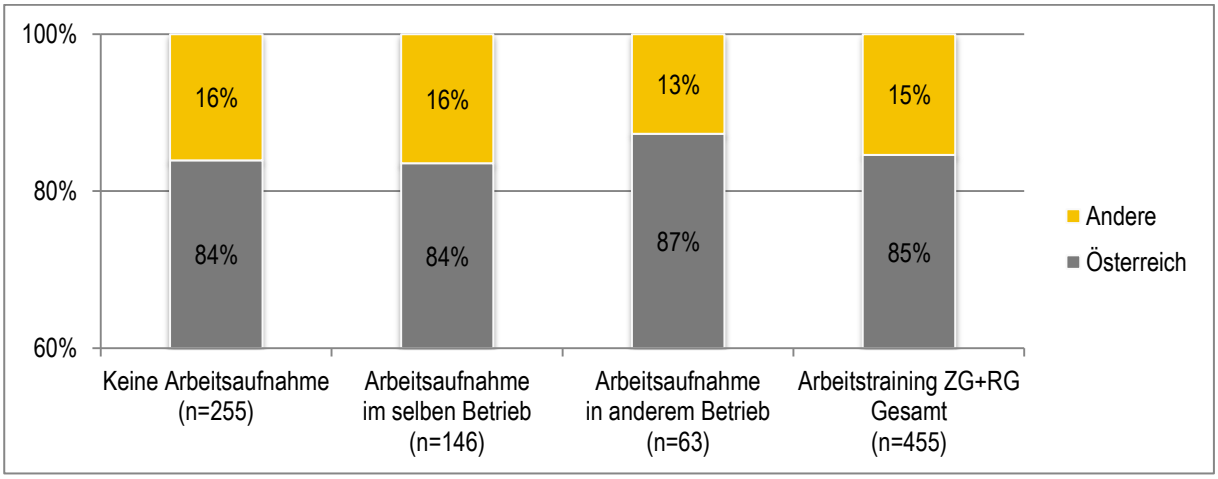


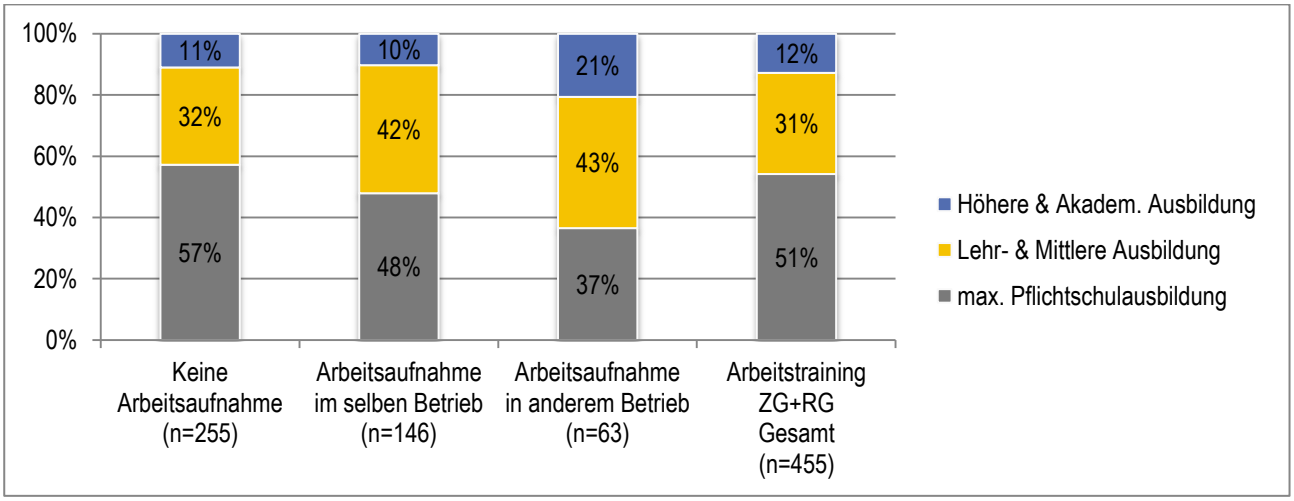
6.2 Vergleich soziodemographische Zusammensetzung übernommene/nicht-übernommene Personen (DWH)

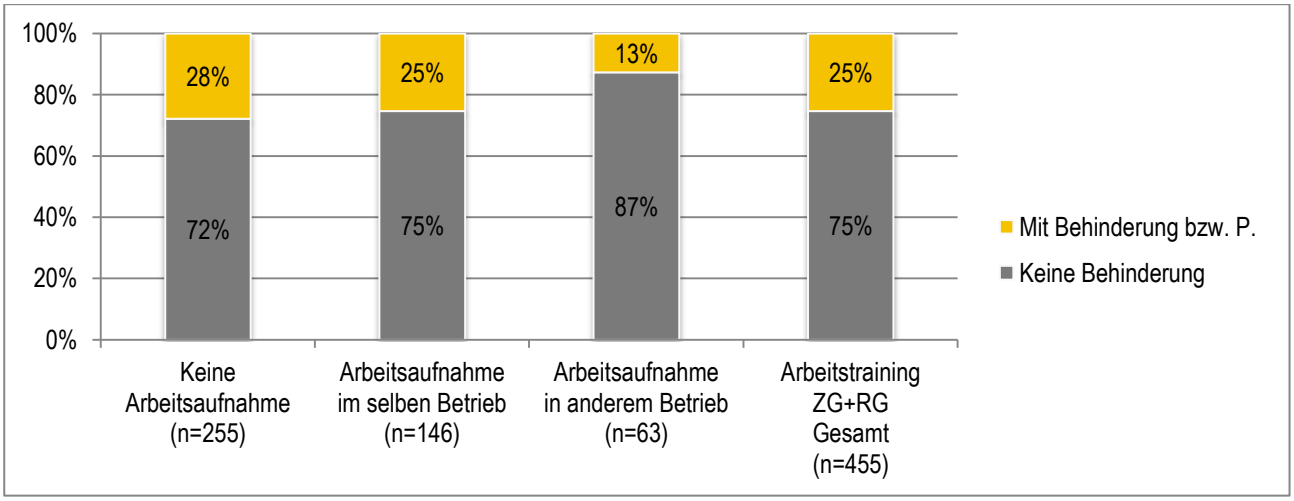
6.2.1 Arbeitstraining

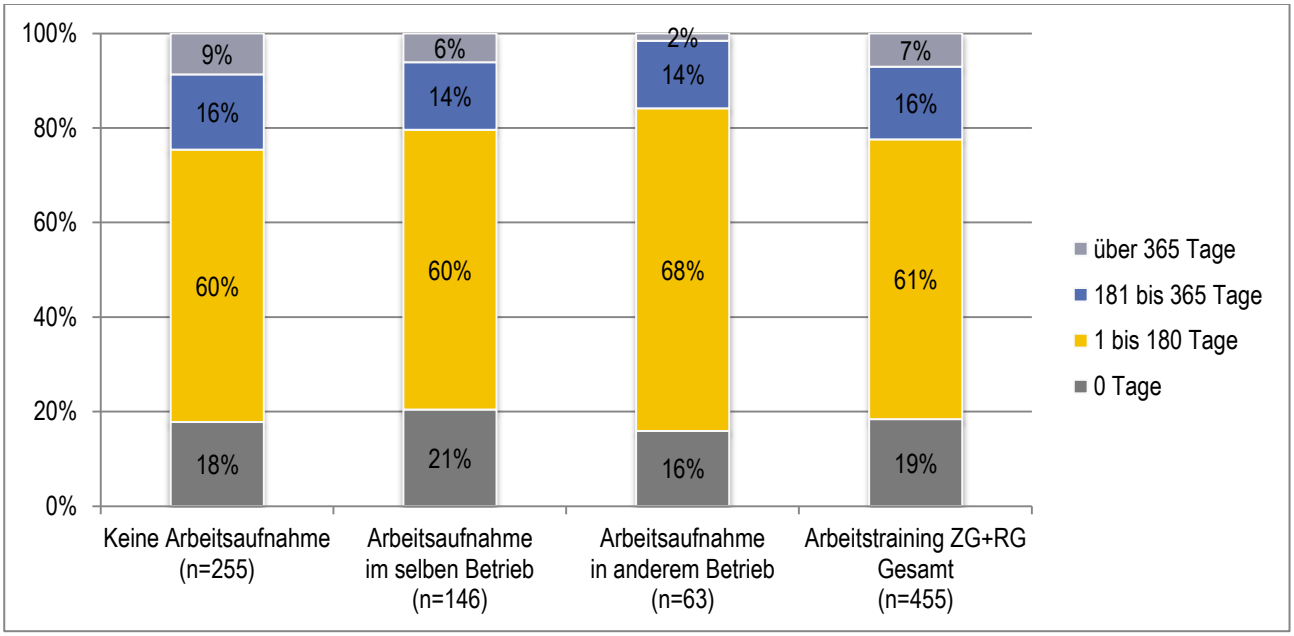




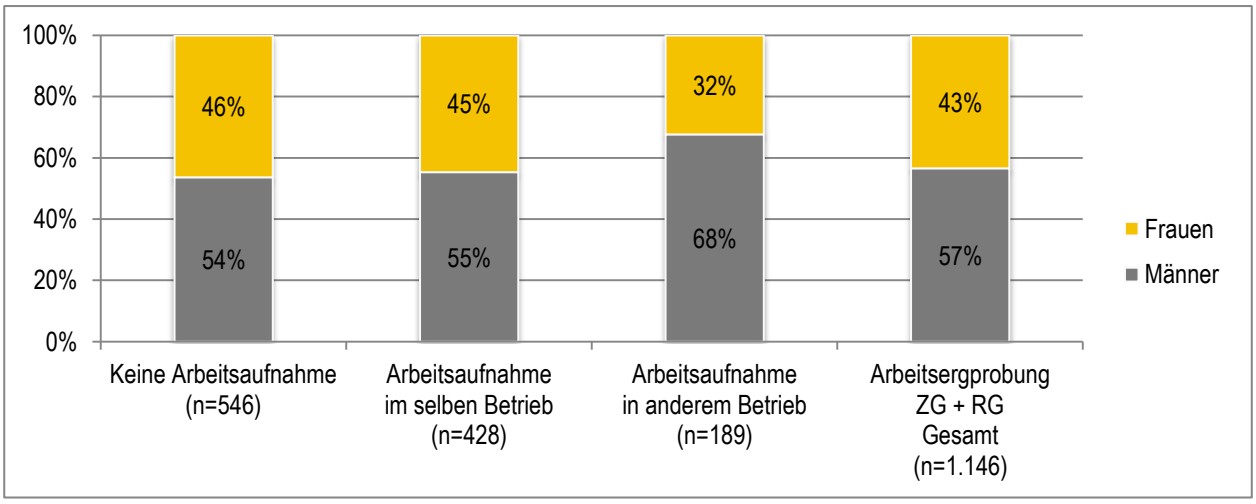


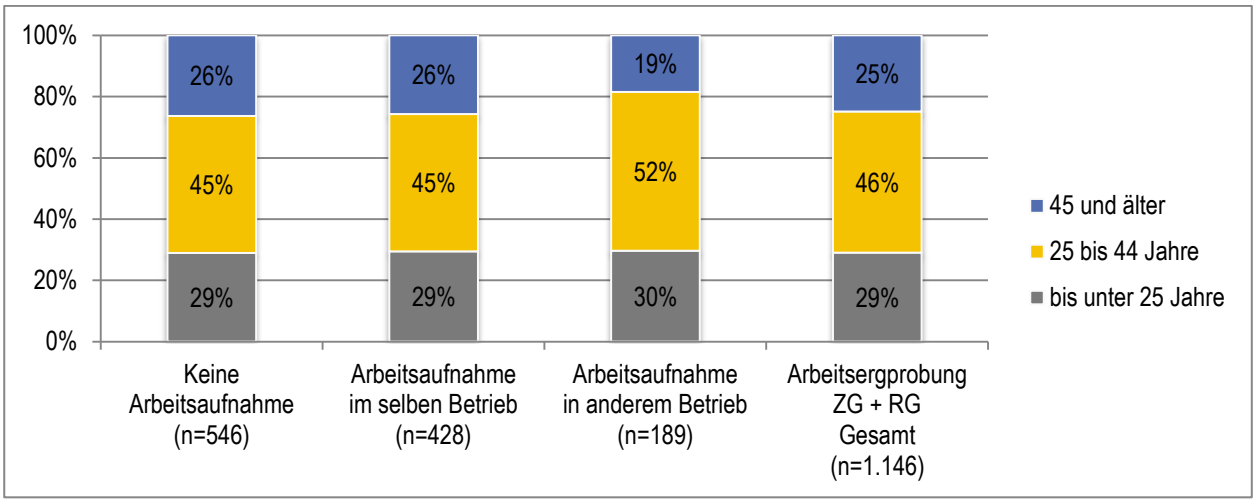

100%
80%
60%
40%
20%
0%
11%
32%
57%
10%
42%
48%
21%
43%
37%
12%
31%
51%
Keine Arbeitsaufnahme (n=255)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=146)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=63)
Arbeitstraining ZG+RG Gesamt (n=455)
Höhere & Akadem. Ausbildung
Lehr- & Mittlere Ausbildung
max. Pflichtschulausbildung

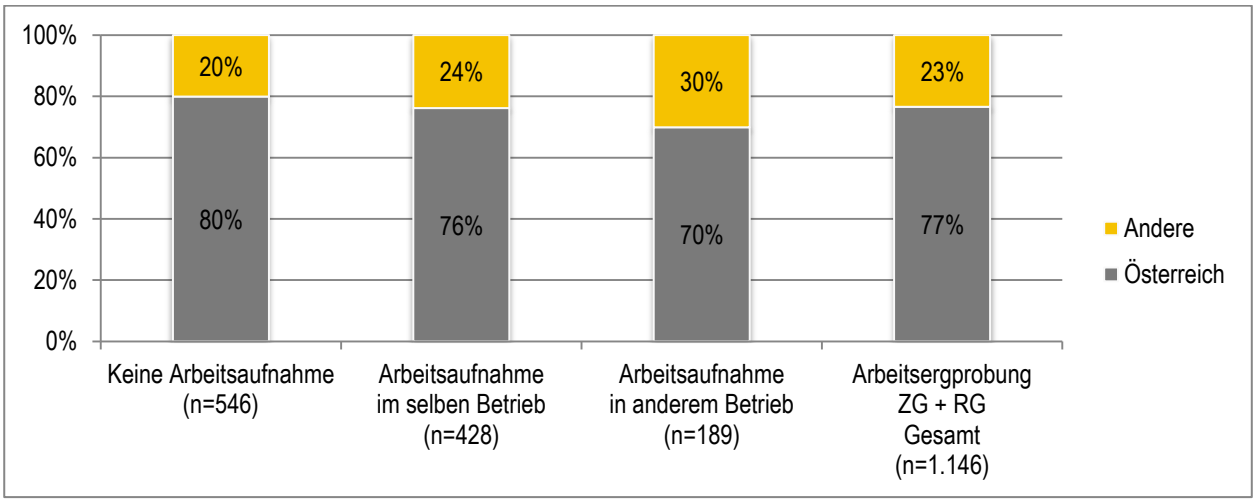

100%
80%
60%
40%
20%
0%
28%
72%
25%
75%
13%
87%
25%
75%
Keine Arbeitsaufnahme (n=255)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=146)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=63)
Arbeitstraining ZG+RG Gesamt (n=455)
Mit Behinderung bzw. P.
Keine Behinderung

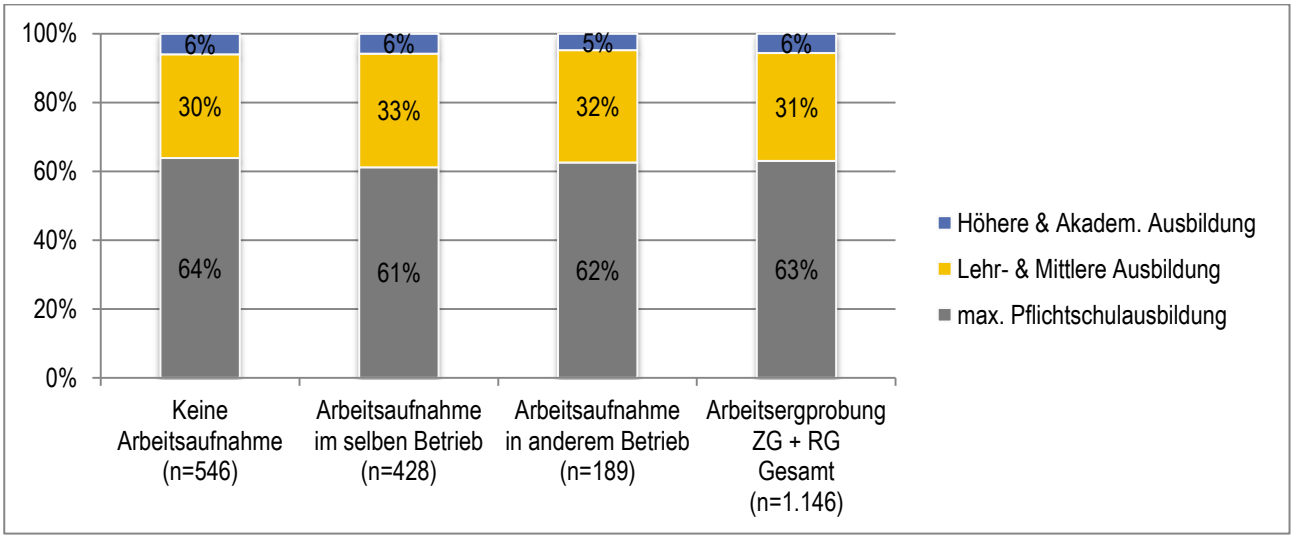

100%
80%
60%
40%
20%
0%
9%
16%
60%
18%
6%
14%
60%
21%
2%
14%
68%
16%
7%
16%
61%
19%
Keine Arbeitsaufnahme (n=255)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=146)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=63)
Arbeitstraining ZG+RG Gesamt (n=455)
über 365 Tage
181 bis 365 Tage
1 bis 180 Tage
0 Tage

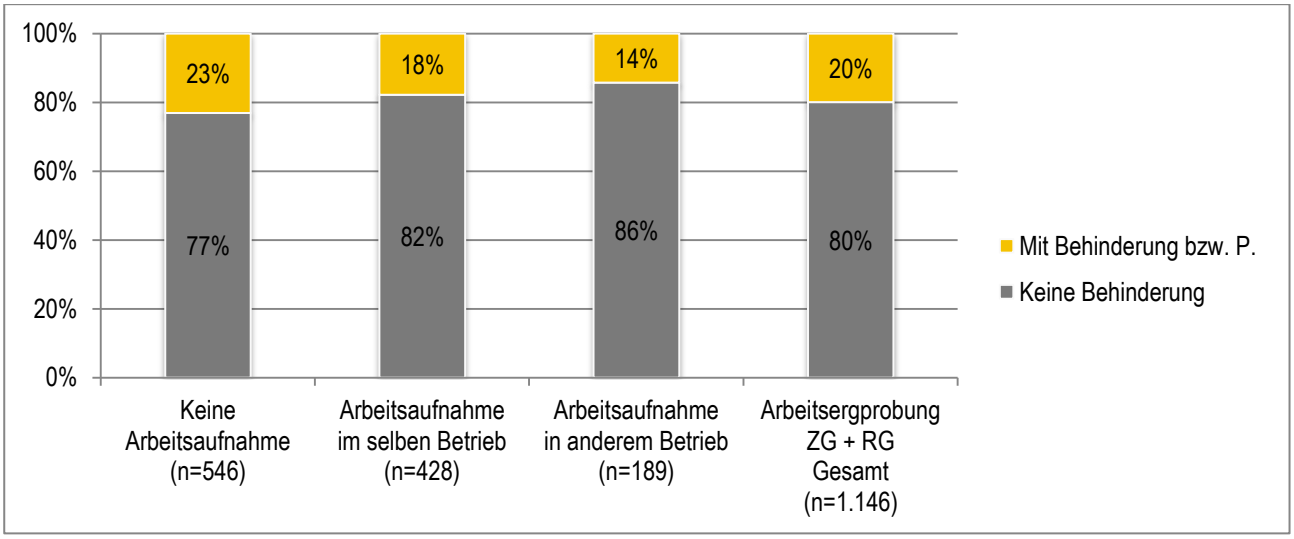
6.2.2 Arbeitserprobung

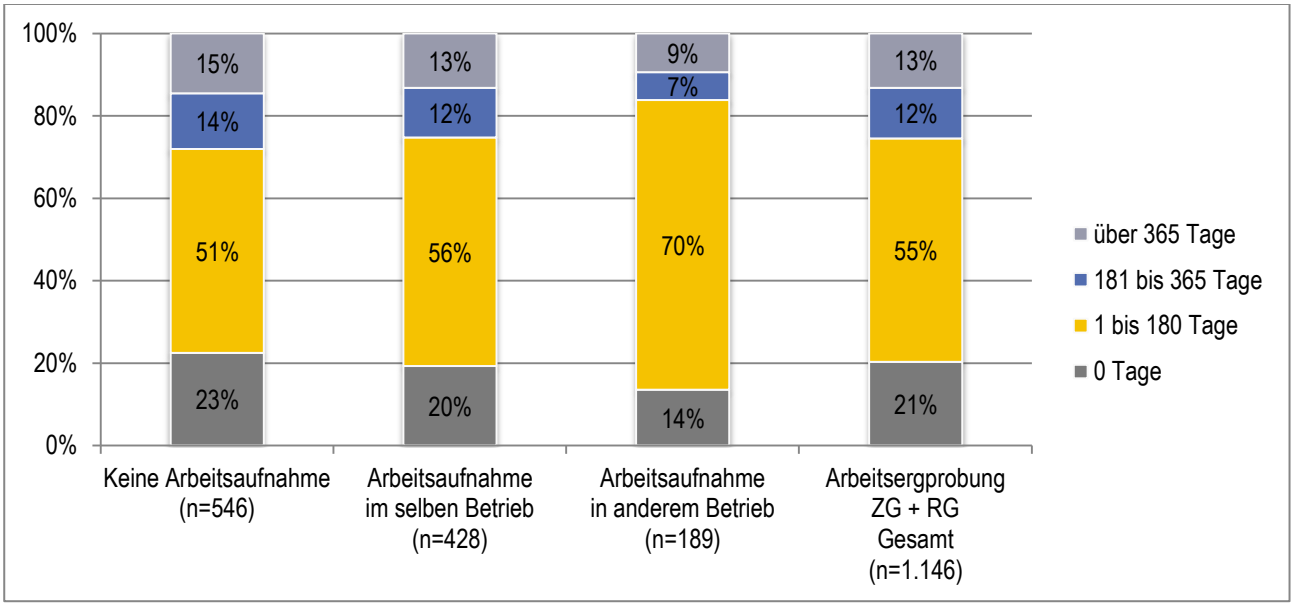







100%
80%
60%
40%
20%
0%
6%
30%
64%
6%
33%
61%
5%
32%
62%
6%
31%
63%
Keine Arbeitsaufnahme (n=546)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=428)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=189)
Arbeitsergprobung ZG + RG Gesamt (n=1.146)
Höhere & Akadem. Ausbildung
Lehr- & Mittlere Ausbildung
max. Pflichtschulausbildung


100%
80%
60%
40%
20%
0%
23%
77%
18%
82%
14%
86%
20%
80%
Keine Arbeitsaufnahme (n=546)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=428)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=189)
Arbeitsergprobung ZG + RG Gesamt (n=1.146)
Mit Behinderung bzw. P.
Keine Behinderung


100%
80%
60%
40%
20%
0%
15%
14%
51%
23%
13%
12%
56%
20%
9%
7%
70%
14%
13%
12%
55%
21%
Keine Arbeitsaufnahme (n=546)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=428)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=189)
Arbeitsergprobung ZG + RG Gesamt (n=1.146)
über 365 Tage
181 bis 365 Tage
1 bis 180 Tage
0 Tage

6.3 Verteilung nach Unternehmensgröße anhand verschiedener Dimensionen (Unternehmensdaten)

Abb. Verteilung nach Unternehmensgröße anhand verschiedener Dimensionen

	Gesamt		nur Arbeitstraining		nur Arbeitserprobung		beide Förderinstrumente		keine Übernahme		Übernahme		Nur Arbeitserprobung				Nur Arbeitstraining			
													keine Übernahme		Übernahme		keine Übernahme		Übernahme	
	Anzahl	in % aller Unternehmen	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)	Anzahl	in % (Zeilen)
EPU oder Holding/Konzern/Dachorganisation	89	7%	34	38%	50	56%	5	6%	61	69%	28	32%	36	69%	16	31%	25	68%	12	32%
Kleinstunternehmen (1-9 MA)	477	40%	150	31%	311	65%	16	3%	308	65%	169	35%	196	62%	121	38%	112	70%	48	30%
Kleinunternehmen (10-49 MA)	394	33%	88	22%	285	72%	21	5%	245	62%	149	38%	184	61%	116	39%	61	65%	33	35%
Mittlere Unternehmen (50-249 MA)	181	15%	44	24%	124	69%	13	7%	114	63%	67	37%	85	64%	48	36%	29	60%	19	40%
Großunternehmen (mehr als 250 MA)	57	5%	23	40%	27	47%	7	12%	39	68%	18	32%	23	72%	9	28%	16	64%	9	36%

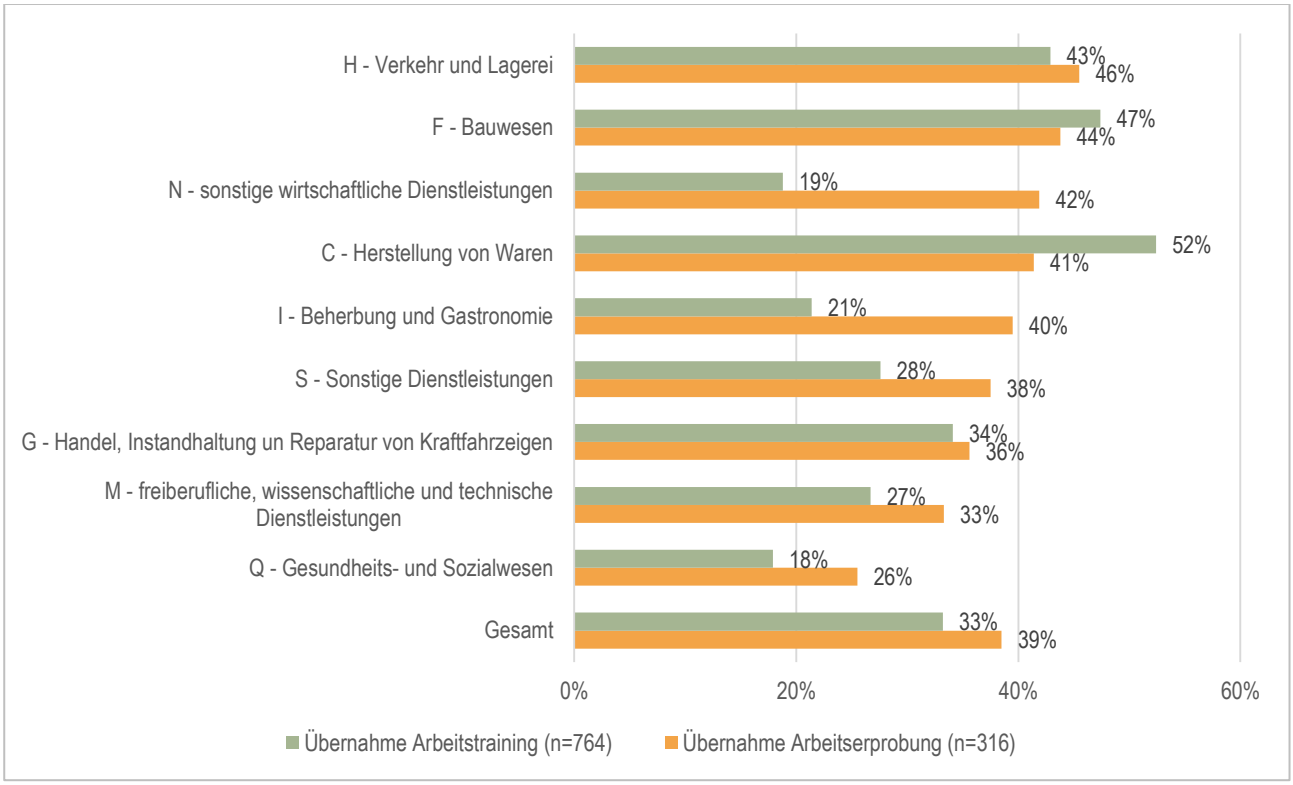
6.4 Branchenspezifische Beschreibung anhand verschiedener Dimensionen (Unternehmensdaten)

Abb. Verteilung nach Branchen anhand verschiedener Dimensionen

	Anteil an allen Unternehmen	nur Arbeits-training		nur Arbeitser-probung		beide Förderin-strumente		keine Übernahme		Übernahme	
	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1,0%	4	33%	8	67%	0	0%	10	83%	2	17%
B - Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	0,1%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
C - Herstellung von Waren	19,1%	57	25%	156	69%	12	5%	125	56%	100	44%
E - Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	0,2%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%
F - Bauwesen	9,2%	18	17%	86	80%	4	4%	60	56%	48	44%
G - Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeigen	26,7%	73	23%	222	71%	20	6%	204	65%	111	35%
H - Verkehr und Lagerei	4,3%	7	14%	43	84%	1	2%	28	55%	23	45%
I - Beherbergung und Gastronomie	8,1%	12	13%	81	85%	2	2%	60	63%	35	37%
J - Information und Kommunikation	1,0%	4	33%	8	67%	0	0%	7	58%	5	42%
K - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2,0%	8	33%	15	63%	1	4%	12	50%	12	50%
M - freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleis-tungen	5,3%	29	46%	33	52%	1	2%	44	70%	19	30%
N - sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	5,0%	16	27%	40	68%	3	5%	38	64%	21	36%
O - öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2,1%	13	52%	11	44%	1	4%	19	76%	6	24%
P - Erziehung und Unterricht	1,5%	11	61%	5	28%	2	11%	14	78%	4	22%
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	8,7%	51	50%	41	40%	11	11%	81	79%	22	21%
R - Kunst, Unterhaltung, Erholung	0,3%	0	0%	3	100%	0	0%	1	33%	2	67%
S - Sonstige Dienstleistungen	5,2%	29	48%	29	48%	3	5%	41	67%	20	33%
T - Private Haushalte mit Hauspersonal	0,1%	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	0	0%

6.5 Übernahmen nach Branche (Unternehmensdaten)

Abb. Übernahme nach Förderinstrument und Branche



Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

6.6 Vergleich fokussierte Gruppe /Restgruppe anhand verschiedener Dimensionen (Unternehmensdaten)

Abb. Übernahmen nach Instrument und Unternehmensgröße fokussierte Gruppe / Restgruppe

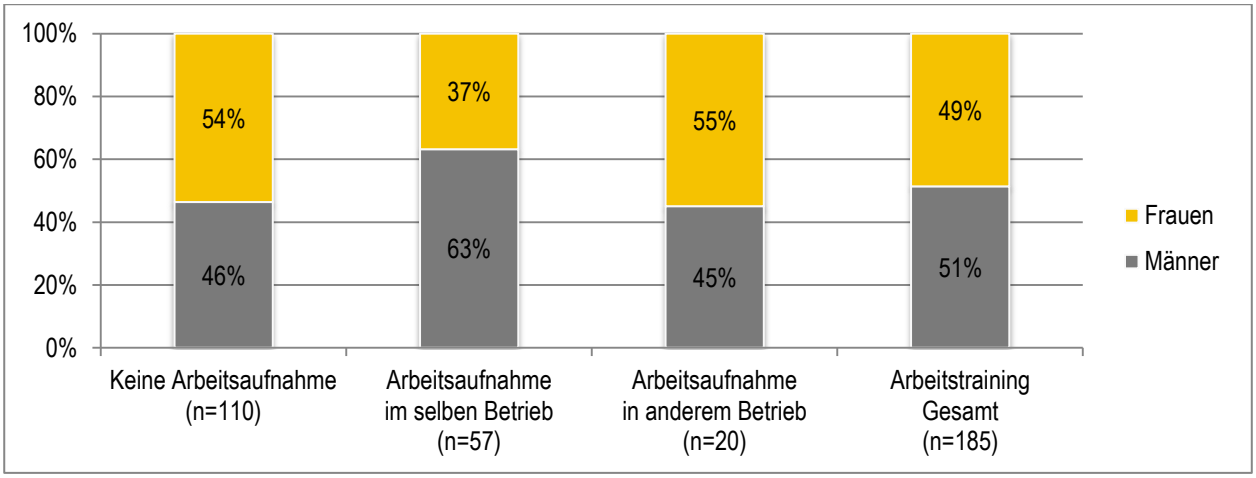
		keine Übernahme		Übernahme		Gesamt
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Übernahme generell	Restgruppe	497	63%	296	37%	793
	Fokussierte Gruppe	270	67%	135	33%	405
Arbeitserprobung	Restgruppe	355	61%	226	39%	581
	Fokussierte Gruppe	169	67%	84	33%	253
Arbeitstraining	Restgruppe	142	67%	70	33%	212
	Fokussierte Gruppe	101	66%	51	34%	152
EPU oder Holding/Konzern/-Dachorganisation	Restgruppe	38	70%	16	30%	54
	Fokussierte Gruppe	23	66%	12	34%	35
Kleinstunternehmen (1-9 MA)	Restgruppe	216	66%	111	34%	327
	Fokussierte Gruppe	92	61%	58	39%	150
Kleinunternehmen (10-49 MA)	Restgruppe	154	59%	109	41%	263
	Fokussierte Gruppe	91	70%	40	31%	131
Mittlere Unternehmen (50-249 MA)	Restgruppe	71	60%	48	40%	119
	Fokussierte Gruppe	43	69%	19	31%	62
Großunternehmen (mehr als 250 MA)	Restgruppe	18	60%	12	40%	30
	Fokussierte Gruppe	21	78%	6	22%	27

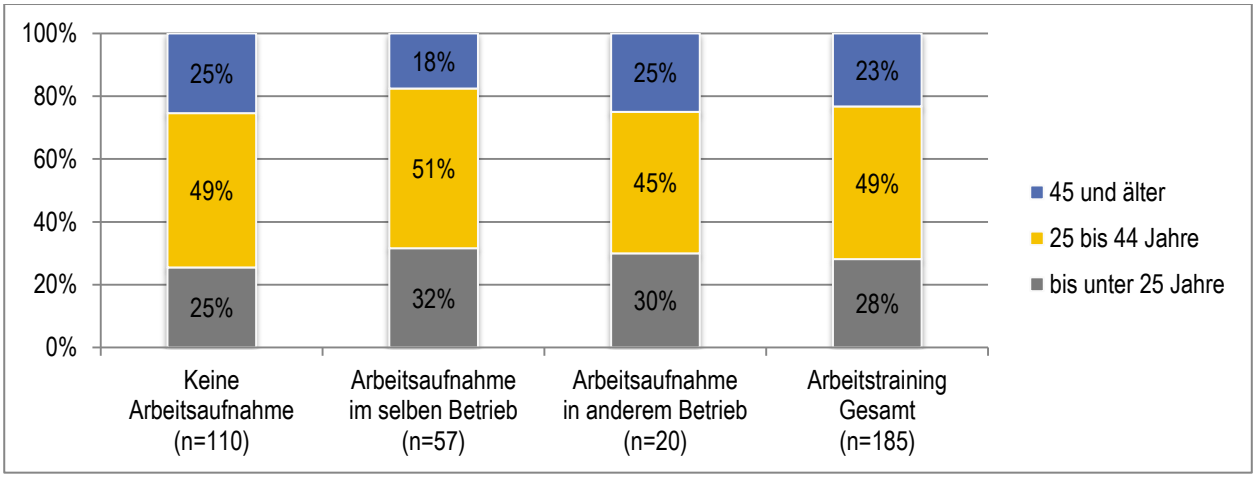
Abb. Einsatz Person aus fokussierten Gruppe nach Branche, Region, Unternehmensgröße

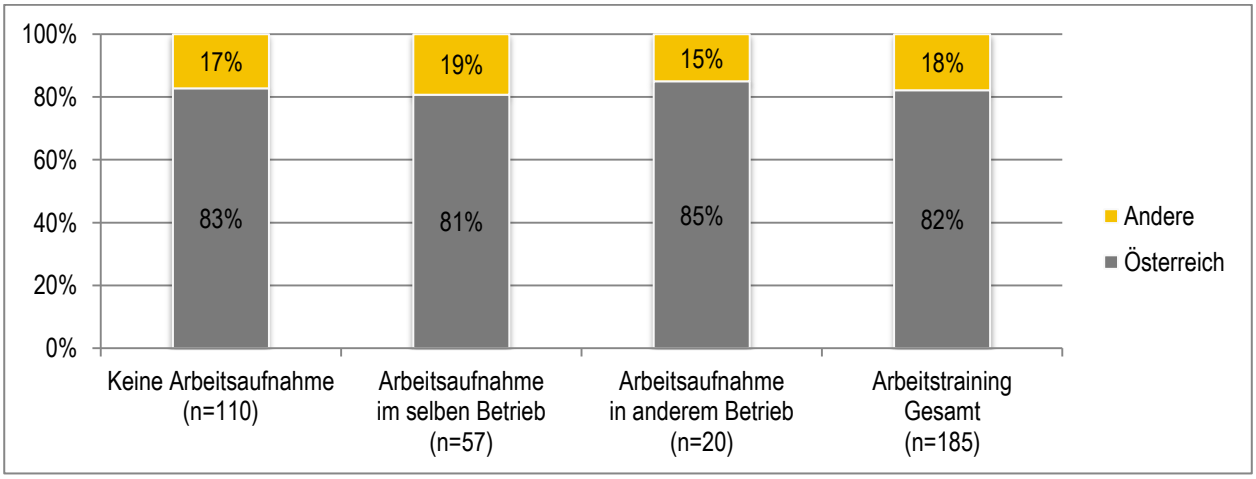
	keine Person aus fokussierten Gruppe		zumindest 1 Person aus fokussierten Gruppe		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8	67%	4	33%	12
B - Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	1	100%	0	0%	1
C - Herstellung von Waren	130	58%	95	42%	225
E - Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung	1	50%	1	50%	2
F - Bauwesen	78	72%	30	28%	108
G - Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	204	65%	111	35%	315
H - Verkehr und Lagerei	32	63%	19	37%	51
I - Beherbergung und Gastronomie	55	58%	40	42%	95
J - Information und Kommunikation	8	67%	4	33%	12
K - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	17	71%	7	29%	24
M - freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	38	60%	25	40%	63
N - sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	34	58%	25	42%	59
O - öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	16	64%	9	36%	25
P - Erziehung und Unterricht	9	50%	9	50%	18
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	51	50%	52	51%	103
R - Kunst, Unterhaltung, Erholung	1	33%	2	67%	3
S - Sonstige Dienstleistungen	36	59%	25	41%	61
T - Private Haushalte mit Hauspersonal	1	100%	0	0%	1
Stadt über 30.000 Einwohner	156	49%	160	51%	316
Land	576	65%	306	35%	882
EPU oder Holding/Konzern/Dachorganisation	51	57%	38	43%	89
Kleinstunternehmen (1-9 MA)	311	65%	166	35%	477
Kleinunternehmen (10-49 MA)	238	60%	156	40%	394
Mittlere Unternehmen (50-249 MA)	108	60%	73	40%	181
Großunternehmen (mehr als 250 MA)	24	42%	33	58%	57

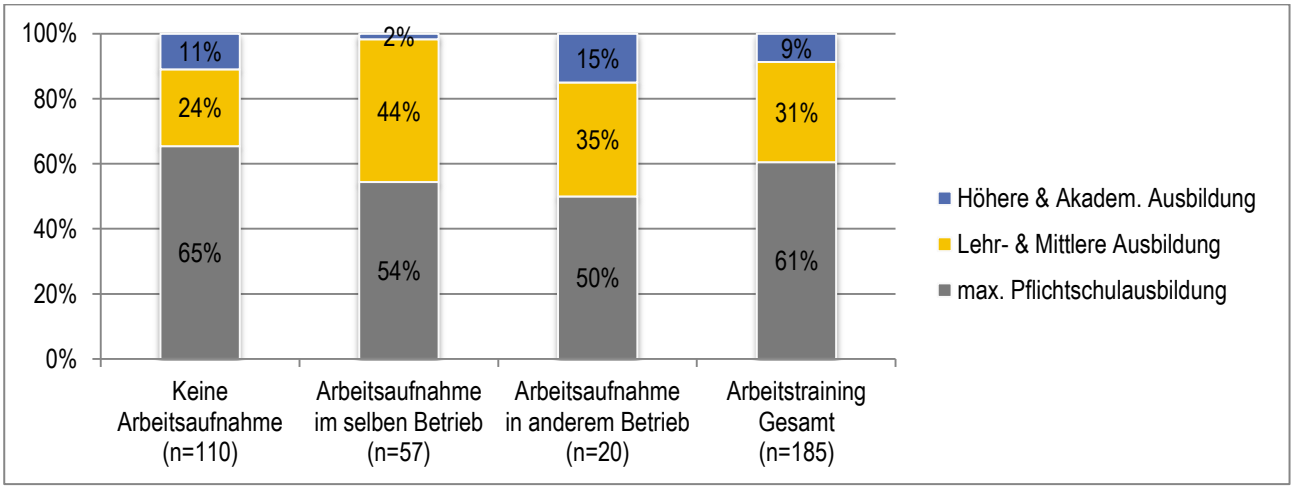
6.7 Vergleich soziodemographische Zusammensetzung übernommene/nicht-übernommene Personen der fokussierten Gruppe (DWH)

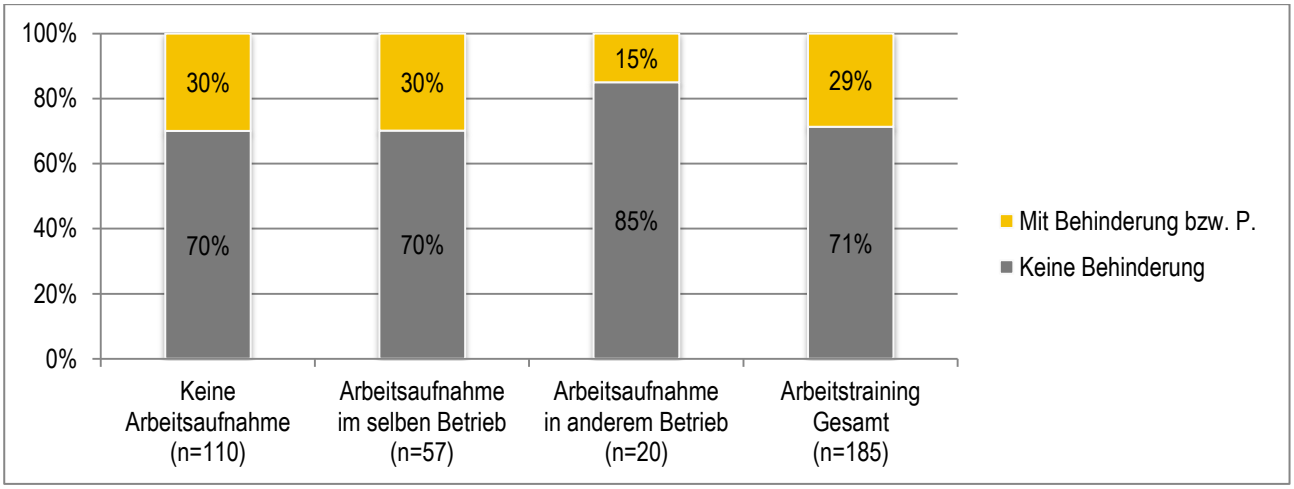
6.7.1 Arbeitstraining

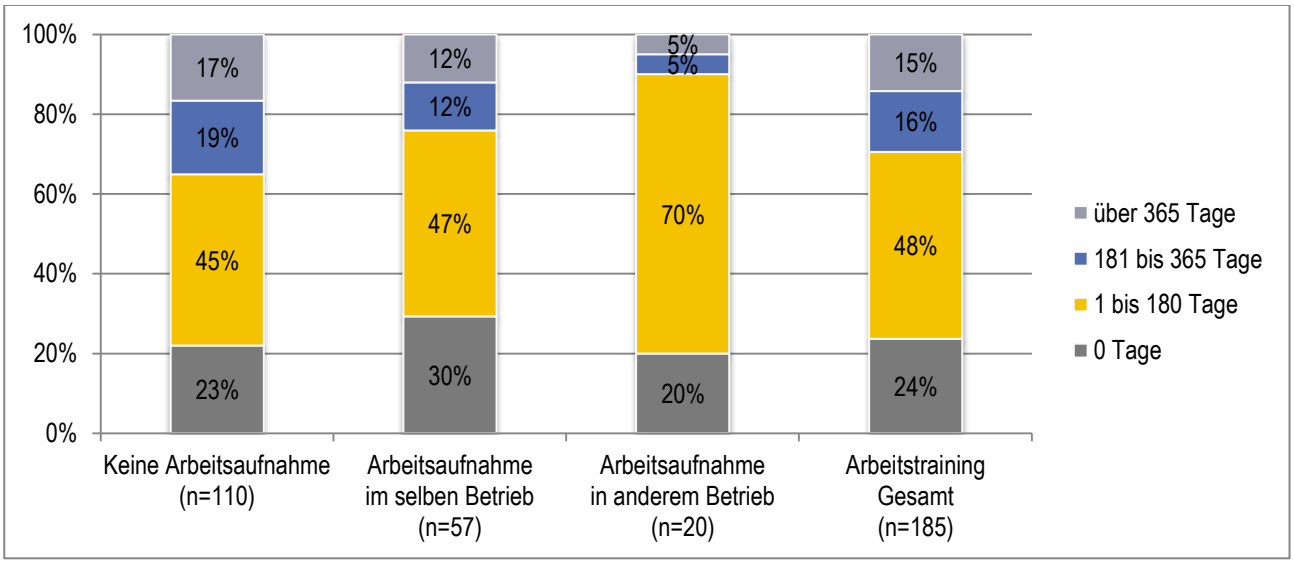




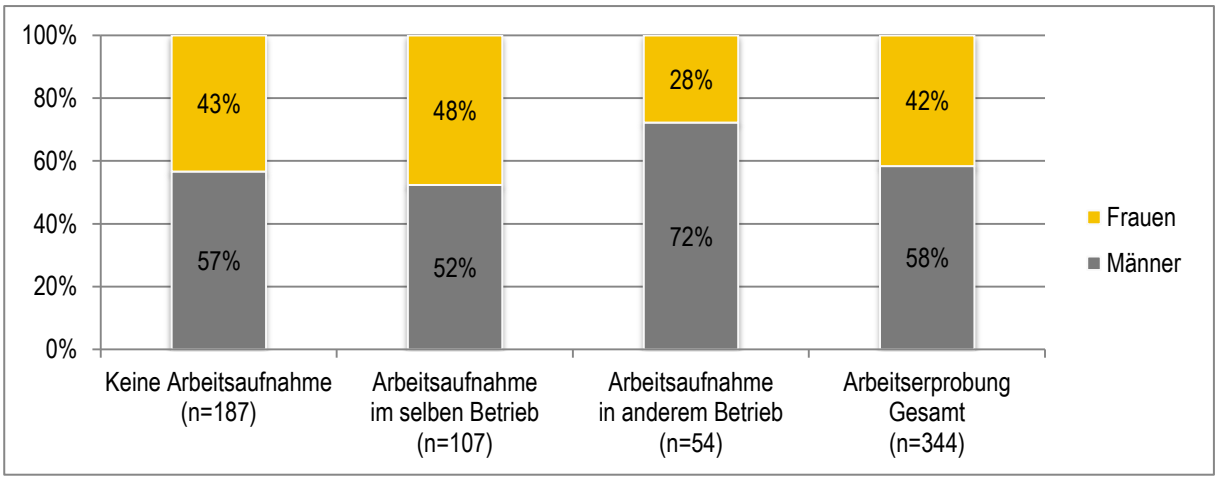


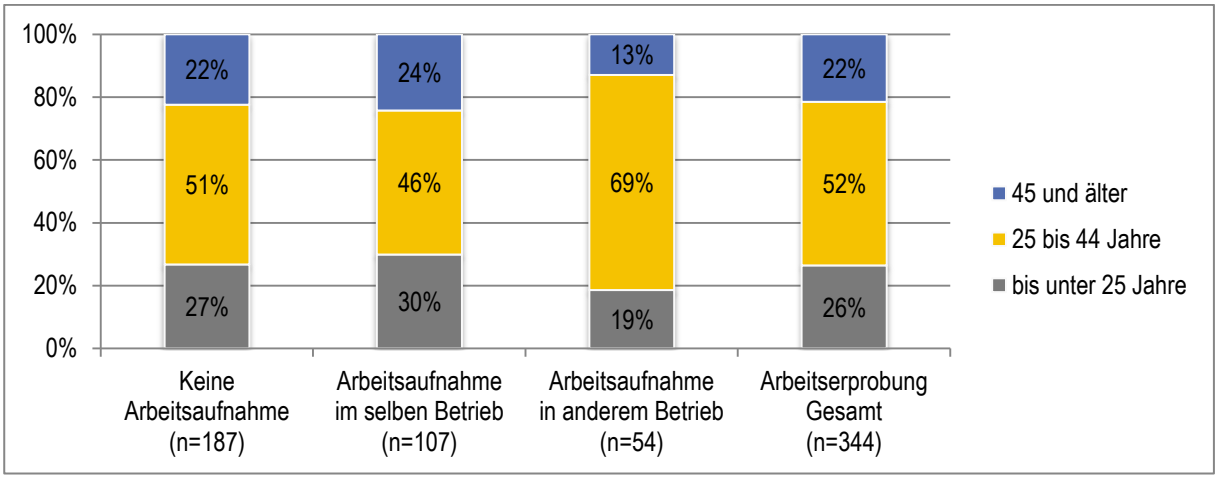

100%
80%
60%
40%
20%
0%
11%
24%
65%
2%
44%
54%
15%
35%
50%
9%
31%
61%
Keine Arbeitsaufnahme (n=110)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=57)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=20)
Arbeitstraining Gesamt (n=185)
Höhere & Akadem. Ausbildung
Lehr- & Mittlere Ausbildung
max. Pflichtschulausbildung

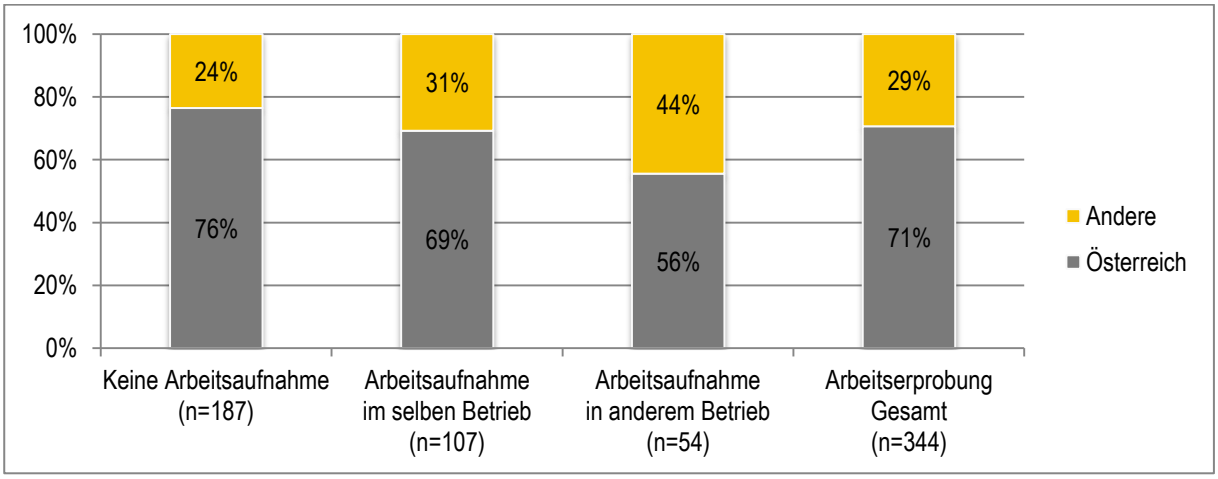

100%
80%
60%
40%
20%
0%
30%
70%
30%
70%
15%
85%
29%
71%
Keine Arbeitsaufnahme (n=110)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=57)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=20)
Arbeitstraining Gesamt (n=185)
Mit Behinderung bzw. P.
Keine Behinderung

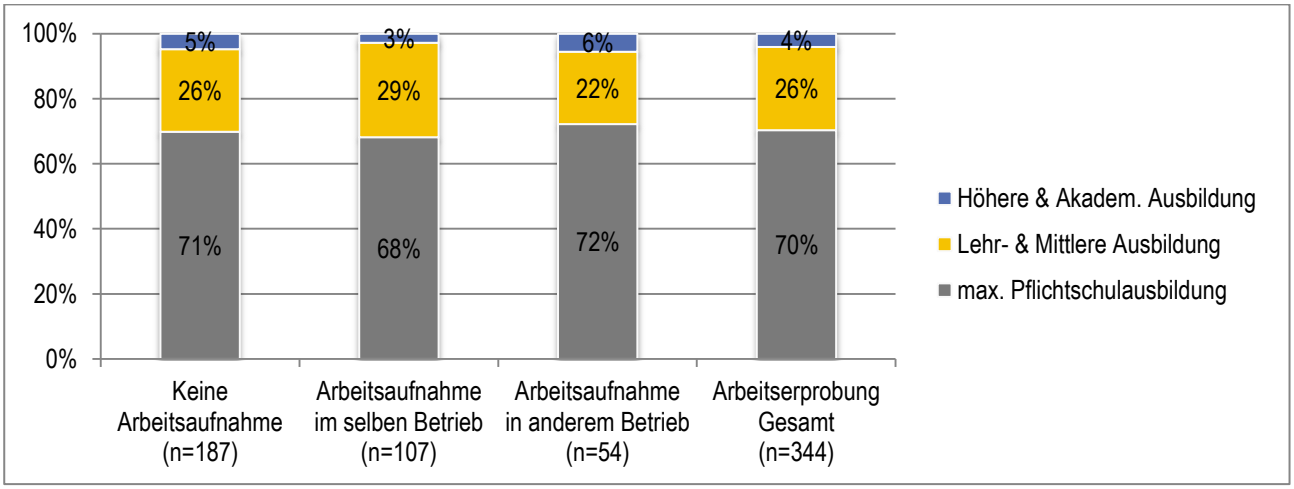

100%
80%
60%
40%
20%
0%
17%
19%
45%
23%
12%
12%
47%
30%
5%
5%
70%
20%
15%
16%
48%
24%
Keine Arbeitsaufnahme (n=110)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=57)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=20)
Arbeitstraining Gesamt (n=185)
über 365 Tage
181 bis 365 Tage
1 bis 180 Tage
0 Tage

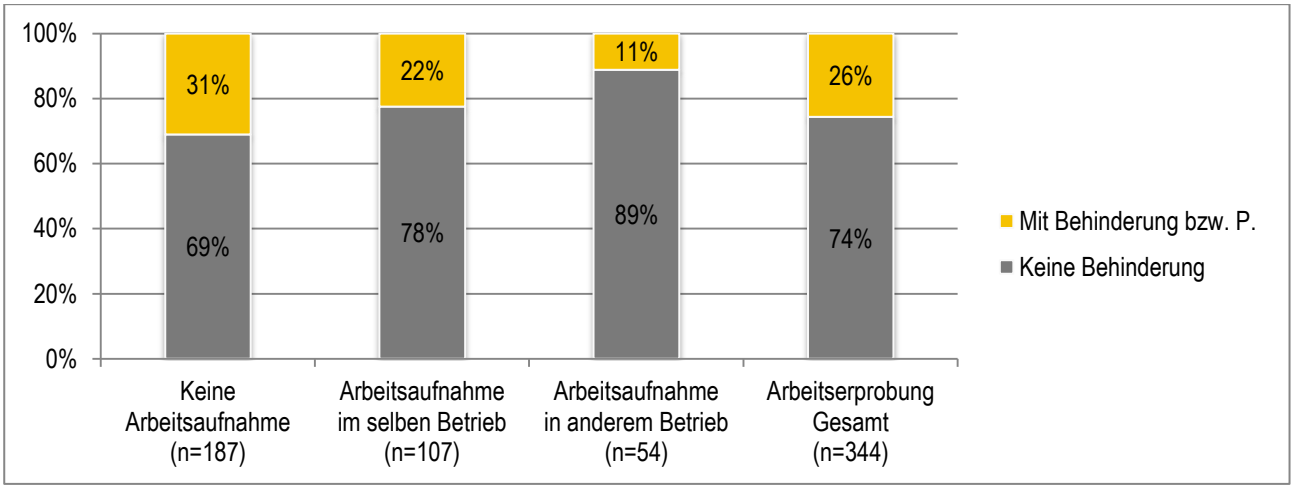
6.7.2 *Arbeitserprobung*

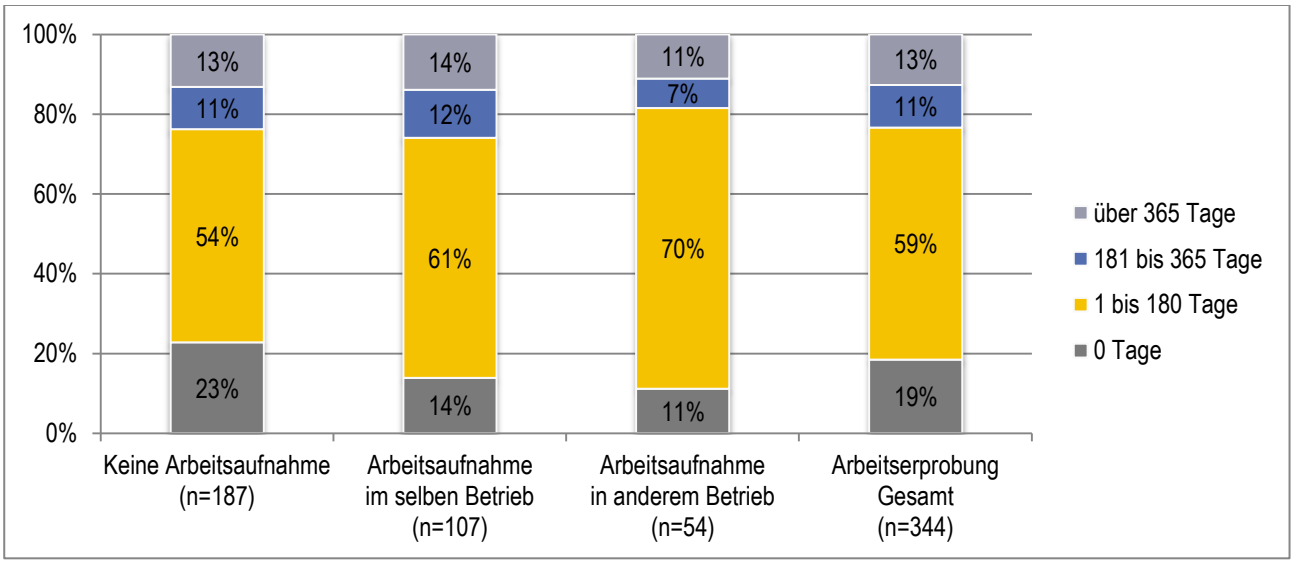






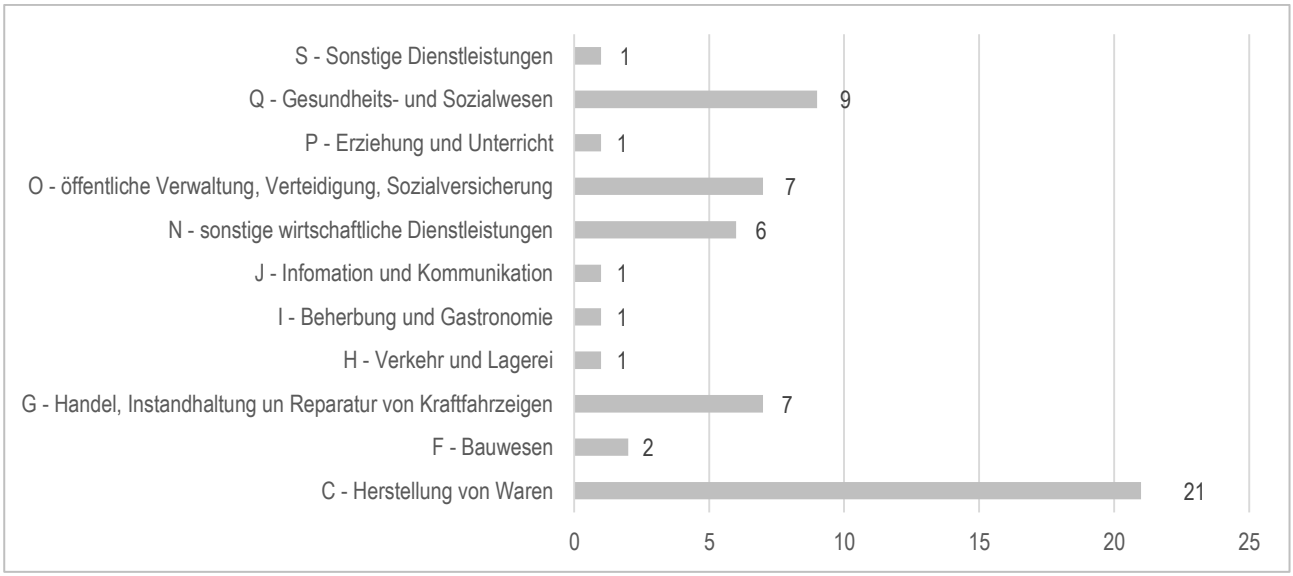

100%
80%
60%
40%
20%
0%
5%
26%
71%
3%
29%
68%
6%
22%
72%
4%
26%
70%
Keine Arbeitsaufnahme (n=187)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=107)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=54)
Arbeitserprobung Gesamt (n=344)
Höhere & Akadem. Ausbildung
Lehr- & Mittlere Ausbildung
max. Pflichtschulausbildung


100%
80%
60%
40%
20%
0%
31%
69%
22%
78%
11%
89%
26%
74%
Keine Arbeitsaufnahme (n=187)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=107)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=54)
Arbeitserprobung Gesamt (n=344)
Mit Behinderung bzw. P.
Keine Behinderung


100%
80%
60%
40%
20%
0%
13%
11%
54%
23%
14%
12%
61%
14%
11%
7%
70%
11%
13%
11%
59%
19%
Keine Arbeitsaufnahme (n=187)
Arbeitsaufnahme im selben Betrieb (n=107)
Arbeitsaufnahme in anderem Betrieb (n=54)
Arbeitserprobung Gesamt (n=344)
über 365 Tage
181 bis 365 Tage
1 bis 180 Tage
0 Tage

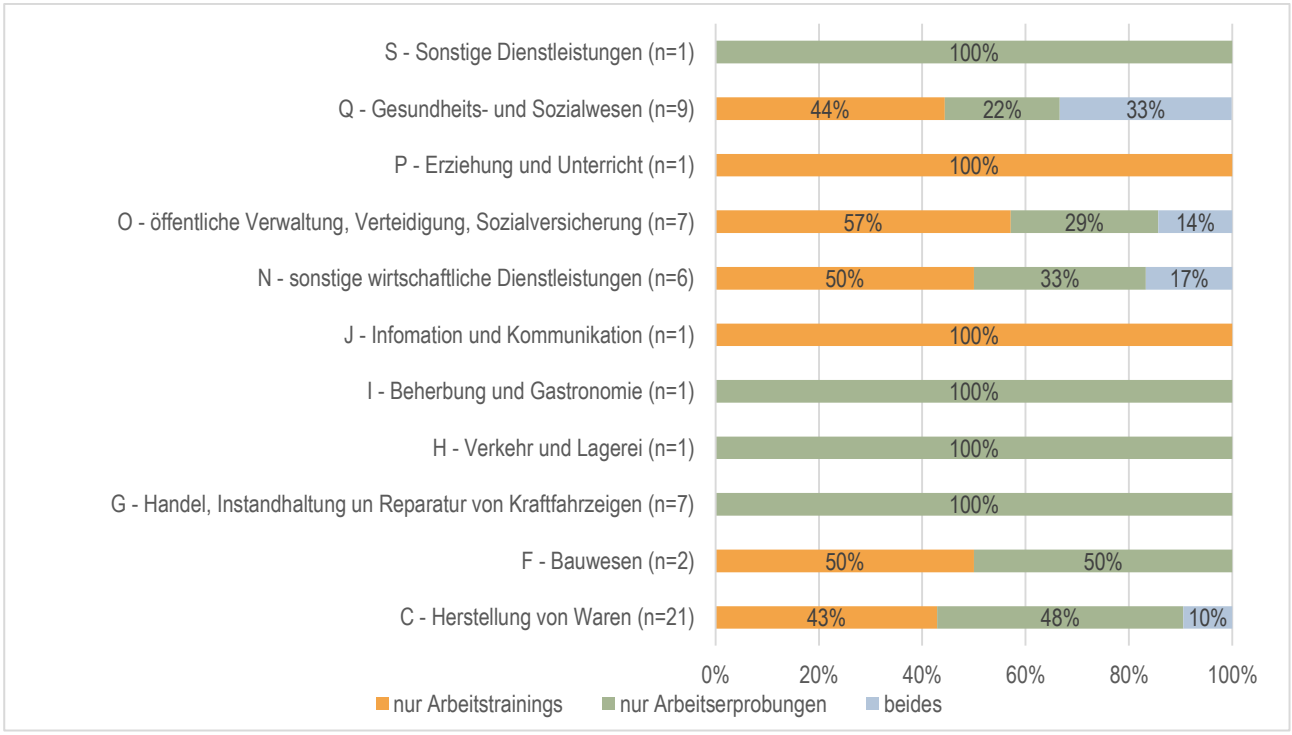
6.8 Branchenverteilung und Förderinstrumenteneinsatz bei Großunternehmen (Unternehmensdaten)

Abb. Häufigkeiten der Großunternehmen nach Branche (N=57)



Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

Abb. Häufigkeiten des Instrumenteneinsatzes bei Großunternehmen nach Branche (n=57)



Datenbasis: Alle Unternehmen mit geförderter Person 2016

6.9 Samplebeschreibung Unternehmensbefragung nach Unternehmensgröße und Branche im Vergleich zur Grundgesamtheit

Abb. Samplebeschreibung nach Unternehmensgröße im Vergleich zur Grundgesamtheit

	Daten der Befragung		Grundgesamtheit		Differenz
	Häufigkeit	Gültige Prozente	Häufigkeit	Gültige Prozente	
EPU oder Holding/Konzern/Dachorganisation	4	2%	89	7%	-6%
Kleinstunternehmen (1-9 MA)	84	34%	477	40%	-6%
Kleinunternehmen (10-49)	87	35%	394	33%	2%
Mittleres Unternehmen (50-249 MA)	51	21%	181	15%	5%
Großunternehmen (250+ MA)	22	9%	57	5%	4%
Gesamt	248		1198		
Missing	2		0		
Gesamt	250		1198		

Abb. Samplebeschreibung nach Branchen im Vergleich zur Grundgesamtheit

	Daten der Befragung		Grundgesamtheit		Differenz
	Häufigkeit	Gültige Prozente	Häufigkeit	Gültige Prozente	
A - Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1	0%	12	1%	-1%
C - Herstellung von Waren	31	13%	225	19%	-6%
F - Bauwesen	33	14%	108	9%	5%
G - Handel, Instandhaltung un Reparatur von Kraftfahrzeigen	36	15%	315	27%	-12%
H - Verkehr und Lagerei	8	3%	51	4%	-1%
I - Beherbung und Gastronomie	32	13%	95	8%	5%
J - Infomation und Kommunikation	3	1%	12	1%	0%
K - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1	0%	24	2%	-2%
M - freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	7	3%	63	5%	-2%
N - sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	27	11%	59	5%	6%
O - öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3	1%	25	2%	-1%
P - Erziehung und Unterricht	2	1%	18	2%	-1%
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	54	23%	103	9%	14%
S - Sonstige Dienstleistungen	2	1%	61	5%	-4%
Gesamt	240		1171		
Missing	10		27		
Gesamt	250		1198		

6.10 Rekrutierungspraktiken befragte Unternehmen

Abb. Genutzte Kanäle der Personalrekrutierung

	Anzahl	in %
Arbeitsmarktservice (AMS) (n=245)	202	82%
Private Kontakte und Netzwerke (n=245)	93	38%
Onlinejobbörsen/Karriereportale (n=245)	76	31%
Stellenanzeigen in Printmedien (n=245)	72	29%
Eigene Unternehmens-Website (n=245)	71	29%
Social Media (Facebook, Xing, etc.) (n=245)	39	16%
Initiativbewerbung d. Bewerber/innen (ohne Stellenausschreibung) (n=245)	27	11%
Sonstige Wege zur Personalsuche (n=246)	17	7%
Personalleasing/Leiharbeitsfirmen (n=246)	16	7%
Personalberater/Headhunter (n=250)	6	2%