Arbeitsmarktservice
Österreich

Evaluierung der Flexibilitätsberatung für Betriebe

Endbericht

Projektleitung AMS:

Elisabeth Proksch, Koordinatorin Europäischer Sozialfonds
Volker Eickhoff

Projektleitung L&R Sozialforschung:

Andreas Riesenfelder, Susanne Schelepa, Petra Wetzel

L&R SOZIALFORSCHUNG

Wien, Dezember 2011

Impressum
Medieninhaber und Herausgeber:
Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
AMF/Arbeitsmarktförderung
ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
A-1200 Wien, Treustraße 35-43
Tel: (+43 1) 331 78–0

ISBN 978-3-85495-...

Inhalt

Einleitung **3**

1 Zielsetzungen der Maßnahmenevaluierung FBB **3**

2 Die FBB geförderten Betriebe **4**

2.1 Strukturmerkmale der FBB geförderten Betriebe 5

3 Bewegungen und Förderungen von FBB-geförderten Betrieben im Vergleich mit der Kontrollgruppe **11**

3.1 Methodische Erläuterungen zu den Analysen betreffend Bewegungen und Förderungen 11

3.2 Ergebnisse der Analysen betreffend Bewegungen 13

3.3 Ergebnisse der Analysen betreffend Förderungen 14

4 FBB aus Sicht der (nicht) geförderten Betriebe **17**

4.1 Methodische Erläuterungen 17

4.2 Betriebliche Kapazitätsschwankungen 18

4.3 MitarbeiterInnenstruktur 19

4.4 Inanspruchnahme AMS vor FBB 20

4.5 Informationskanäle und Informationsstand der nicht-geförderten Betriebe 23

4.6 Die Handlungsfelder der FBB 25

4.6.1 Handlungsfelder aller Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 26

4.6.1.1 Kombinationen von Handlungsfeldern 29

4.6.2 Handlungsfelder aus Sicht der befragten Betriebe 30

4.6.2.1 Die FBB-Handlungsfelder im Überblick 30

4.6.2.2 Inanspruchnahme der FBB Handlungsfelder im Vergleich zu den Evaluierungsergebnissen des Jahres 2006 33

4.6.2.3 Kombinationen von Handlungsfeldern und Beratungsinhalten 33

4.6.2.4 Umsetzung der FBB-Beratungsergebnisse 37

4.6.2.5 Interesse an weiteren Beratungsthemen 40

4.6.3 Handlungsfelder für Kontrollgruppe – betriebliche Beratungsbedarfe 43

4.7 Zur Bewertung der FBB 46

4.7.1 Zeitlicher Umfang der Flexibilitätsberatung 46

4.7.2 Beurteilung der BeraterInnen 48

4.7.3 Zufriedenheit mit den FBB-Stufen insgesamt 48

4.7.4 Gründe für eine vorzeitige Beendigung der FBB-Teilnahme 50

4.7.5 Bedarf nach einer über die Flex-Beratung hinausgehenden Unterstützung 53

4.7.6 Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen 54

4.7.7 Grad der Einbindung des SfU in den Beratungsprozess 56

4.7.8 Angebotsstruktur aus Sicht Kontrollgruppe 57
4.8 Realisierung arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen und andere Programmwirkungen 59
4.9 FBB und Betriebliche Sozialpartnerschaft 64
4.10 Die FBB als Instrument zur KundInnenbindung 66

5 Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsoptionen 70

Zufriedenheit der Betriebe und betrieblicher Nutzen der FBB 70
Zu den Handlungsfeldern 70
Ist/war die FBB+ das richtige Instrument in Zeiten der Wirtschaftskrise? 71
Betriebsdynamiken im Umfeld der FBB und KundInnenbindung 71

6 Ergebnisprotokoll FBB-Workshop 73

6.1 Vorschläge für Diskussionsthemen 73
6.2 Text Ergebnisprotokoll 74

7 Abbildungsverzeichnis 78

8 Tabellenverzeichnis 80

Tabellenanhang 85

Einleitung

Das AMS bietet Unternehmen mit im Regelfall mehr als 50 MitarbeiterInnen Unterstützung bei der Bewältigung von Veränderungen in der Organisation. Im Rahmen der Flexibilitätsberatung (FBB) und der Flexibilitätsberatung Plus (FBB+) sollen mittels des Einsatzes von flexiblen arbeitsmarktpolitischen Interventionen negative Folgen von starken Beschäftigungsschwankungen und Arbeitsplatzverluste verhindert werden.

Die Beratungsangebote umfassen eine breite Palette an inhaltlichen Handlungsfeldern, wozu insbesondere die folgend genannten zählen:

- Anpassung der Organisationsstrukturen
- Anpassung des Qualifikationsportfolios
- Stärkung der inner- und überbetrieblichen Mobilität der MitarbeiterInnen
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen
- Diversity Management
- Productive Ageing

Organisatorisch wird die FBB in mehreren Stufen umgesetzt. Am Beginn steht ein maximal achtstündiges **Erstgespräch** (**Stufe 1**). Im Rahmen dieses Erstgespräches werden die Betriebe über die FBB informiert und es erfolgt eine generelle Klärung des Vorliegens eines betrieblichen Beratungsbedarfes. In der **2. Stufe** der FBB, dem so genannten **Flex-Check**, erfolgt die Klärung der Ist-Situation. Es werden Flexibilitätspotentiale identifiziert und eine entsprechende Flexibilitätsstrategie entwickelt. Zeitlich sind hierfür bis zu fünf Beratungstage möglich. Die Durchführung der Flexibilitätsberatung im engeren Sinne erfolgt in der **Stufe 3** der FBB (**Flex-Beratung**) in einem zeitlichen Rahmen von bis zu acht Beratungstagen. Die Flex-Beratung kann auf neun Beratungstage ausgedehnt werden, sofern innerbetriebliche Frauenförderungsmaßnahmen konzipiert werden bzw. bei der Bearbeitung einer oder mehrerer Handlungsfelder Chancengleichheit von Männern und Frauen einen besonderen Stellenwert einnimmt.

1 Zielsetzungen der Maßnahmenevaluierung FBB

Die Evaluierung der FBB hat den Charakter einer Ex-post Evaluation und ist zwecks Vergleichbarkeit an der Studie zur FBB aus dem Jahr 2006 orientiert. Folge primäre Zielsetzungen wurden durch das Forschungsvorhaben abgedeckt:

- Zufriedenheit der Betriebe und erzielter Nutzen aus der Flexibilitätsberatung
- Realisierung arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen durch die Beratung
- Betriebsdynamiken vor und nach der FBB-Förderung

- Erzielung einer KundInnenbindung an das AMS vor dem Hintergrund einer Kontrollgruppe
- Untersuchung der Hintergründe und Motive der Inanspruchnahme der FBB vor dem Hintergrund einer Kontrollgruppe
- Untersuchung der Hintergründe, Motive und Ursachen für erfolgreiche bzw. weniger erfolgreiche Beratungsfälle
- Schaffung von Erkenntnissen für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der FBB

Die Zufriedenheit und der Nutzen wurden im Kontext sowohl der Frage der Realisierung arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen des AMS als auch in Relation zu den betrieblichen Interessenslagen analysiert. Aber auch mögliche Umwegrentabilitäten wie beispielsweise eine verbesserte KundInnenbindung zum AMS oder eine erhöhte Inanspruchnahme von AMS-Dienstleistungen stellten wesentliche Wirkungsindikatoren der FBB dar.

Methodisch basiert die Evaluierung auf einem Multimethodenansatz bestehend aus Analysen von FBB-Förderdaten, AMS-Datenbankauszügen, Repräsentativinterviews mit FBB-geförderten Betrieben, Repräsentativinterviews mit einer nicht FBB-geförderten Kontrollgruppe, ExpertInneninterviews und einer Fokusgruppe.

Zeitlich inkludiert die Evaluierung jene Betriebe, deren Eintritt in die FBB im Zeitraum zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 erfolgte. Damit wird einerseits dem Aspekt der Aktualität Rechnung getragen und andererseits auch ein Nachbeobachtungszeitraum gewährt, welcher allfällige Effekte der Beratung sichtbar macht.

Eine erste Evaluierung der FBB, basierend auf einer Befragung von FBB-geförderten Betrieben, wurde bereits im Jahr 2006 durchgeführt (siehe Lechner/Wetzel 2006). Ungeachtet des nun vorliegenden erweiterten Evaluierungsdesigns – auch hinsichtlich inhaltlicher Dimensionen – können zentrale Ergebnisbereiche in Relation zueinander gestellt werden. In Kapitel 3 werden solche Unterschiede und Kontinuitäten im Zeitverlauf aufgegriffen.

2 Die FBB geförderten Betriebe

Dem Evaluationsteam wurden die Monitoring-Daten des FBB-Projektteams (ÖSB Consulting & Deloitte) mit Stichtag 6.12.2010 zur Verfügung gestellt. Insgesamt sind in dieser Datenbank 1.277 FBB-geförderte Betriebe verzeichnet, deren Eintritt in die FBB in Einzelfällen bis in die Jahre 2006/2007 zurückreicht.

Die Anzahl der Unternehmen, die in die Evaluierungsgrundgesamtheit einbezogen wurden, beläuft sich auf 452 Betriebe (siehe Tabelle 1 bis Tabelle 3). Dabei handelt es sich um jene Unternehmen, deren Erstgespräch in dem definierten Evaluierungszeitrahmen – zwischen dem 1.2.2009 und dem 31.12.2009 – lag.

In 11% dieser Betriebe ist die FBB zum Stichtag Dezember 2010 als noch nicht abgeschlossen markiert. In den anderen 401 Unternehmen lag zu diesem Zeitpunkt ein Ende der FBB vor. Zu 60% wurde die FBB nach der Erstberatung (Stufe 1) beendet. Weitere 15% der Betriebe beendeten die FBB Teilnahme nach der 2. Stufe, dem Flex-Check. Den gesamten Beratungsprozess durchlaufen hatten schließlich 25%

der Unternehmen. Mehrheitlich handelt es sich um eine Flex-Beratung ohne Frauenförderung (siehe Tabelle 1ff).

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass Betriebe, welche die FBB nach der ersten oder zweiten Stufe beendet haben, in Einzelfällen nach längeren zeitlichen Phasen erneut eine FBB-Unterstützung in Anspruch nehmen. Ein Betrieb der zum Stichtag Dezember 2010 beispielsweise einen Abschluss des Erstgespräches als aktuellen Status vermerkt hat, kann unter Umständen in ein paar Monaten mit dem Flex-Check beginnen.

Tabelle 1: Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009, FBB-Teilnahmestatus im Detail Dezember 2010

	Anzahl	Anteil
Abschluss - kein Interesse nach EG	240	53%
laufend Flex-Check	10	2%
Abschluss nach Flex-Check	60	13%
laufend Flexibilitätsberatung ohne Frauenförderung	32	7%
Abschluss nach Flex-Beratung ohne Frauenförderung	94	21%
laufend Flex-Beratung inkl. Frauenförderung	9	2%
Abschluss Flex-Beratung inkl. Frauenförderung	7	2%
Gesamt	452	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile ‘FBB Betriebe 2009’, 2011

Tabelle 2: Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009, FBB- Teilnahmestatus gruppiert Dezember 2010

	Anzahl	Anteil
Erstgespräch abgeschlossen	240	53%
Flex-Check abgeschlossen	60	13%
Flex-Beratung abgeschlossen	101	22%
FBB laufend	51	11%
Gesamt	452	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile ‘FBB Betriebe 2009’, 2011

Tabelle 3: Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010

	Anzahl	Anteil
Erstgespräch abgeschlossen	240	60%
Flex-Check abgeschlossen	60	15%
Flex-Beratung abgeschlossen	101	25%
Gesamt	401	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile ‘FBB Betriebe 2009’, 2011

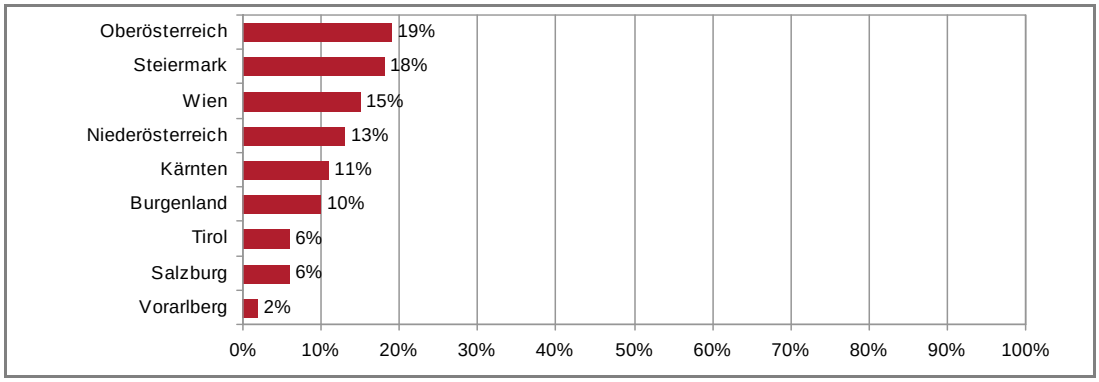
2.1 Strukturmerkmale der FBB geförderten Betriebe

Mittels der FBB wird österreichweit Betrieben ab 50 MitarbeiterInnen eine Unterstützung angeboten. Rund die Hälfte der Betriebe, die zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 die FBB Teilnahme begonnen haben, entfällt auf drei Bundesländer (Oberösterreich, Steiermark und Wien). Zu jeweils gut 10% wurden Betriebe aus Niederösterreich und Kärnten im Rahmen der FBB gefördert. Auf das Burgenland

entfallen exakt 10%, die restlichen Bundesländer sind mit geringeren Anteilen vertreten.

Ein Vergleich dieser regionalen Verteilung der geförderten Betriebe mit den Daten der Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria (Werte für 2008, siehe Tabelle 37) leidet unter gewissen methodischen Unterschieden. So inkludiert die Leistungs- und Strukturstatistik beispielsweise nicht alle Dienstleistungsbereiche und schließt Betriebe aller MitarbeiterInnengrößen ein. In diesem Sinne ermöglicht eine Gegenüberstellung dieser beiden Datenquellen weniger einen strikten Vergleich, sondern kann vielmehr Hinweise auf die repräsentative Inanspruchnahme der FBB im regionalen Kontext geben. Im Ergebnis zeigt sich eine weitgehende Parallelität der jeweiligen Bundesländeranteile. Die relativ größten Unterschiede liegen für Wien und das Burgenland vor. Weisen Wiener Betriebe im Rahmen der FBB einen Anteil von 15% auf, sind es laut Leistungs- und Strukturstatistik gut 23% (siehe Tabelle 38). Hingegen kommt den burgenländischen Betrieben lt. Leistungs- und Strukturstatistik mit knapp 3% ein geringerer Stellenwert zu als bei den FBB-geförderten Betrieben (10%).

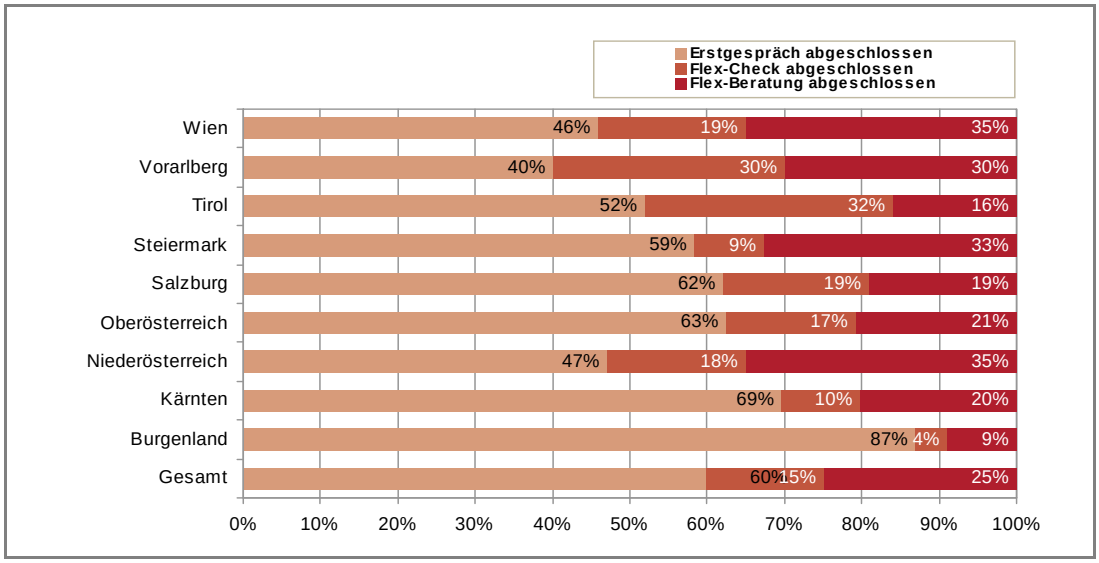
Tabelle 4: Regionale Verteilung FBB-Betriebe



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile ‘FBB Betriebe 2009’, 2011, n = 452

Der Teilnahmestatus der Betriebe ist im regionalen Vergleich unterschiedlich. Werden ausschließlich Unternehmen mit abgeschlossener FBB herangezogen, beenden insgesamt 60% die Teilnahme nach der Erstberatung (Stufe 1). Ein überdurchschnittlich hoher Anteil liegt hier im Burgenland mit knapp 90% der Betriebe vor. Bei einer Beendigung nach dem Flex-Check (Stufe 2) stechen insbesondere die westlichen Bundesländer Vorarlberg und Tirol mit einem Anteil von jeweils rund 30% hervor (insgesamt: 15%). Die Inanspruchnahme aller drei Phasen der FBB besteht am vergleichsweise häufigsten in Wien, Niederösterreich und der Steiermark.

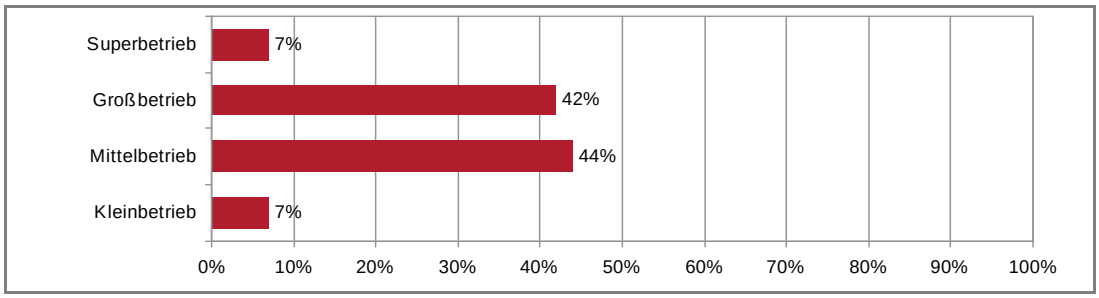
Abbildung 1: FBB-Teilnahmestatus nach Bundesland



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 20111, exkl. Betriebe FBB lfd., n = 401

Dass FBB-Angebot richtet sich an **Betriebe** mit einer **Größe** von mehr als 50 MitarbeiterInnen. Vereinzelt wird – so unsere Datenauswertungen - die Unterstützung auch bei kleineren Unternehmen (bis 10 MitarbeiterInnen) gewährt. Diese Abweichung von den Förderrichtlinien kann unter anderem auch dadurch begründet sein, dass in den BTR-Datensätzen des AMS der Eintrag für die Betriebsgröße teilweise auch auf einem Filialbegriff basiert. Gewisse Unschärfen können somit nicht ausgeschlossen werden. Im vorliegenden Untersuchungszeitraum beträgt der Anteil von Kleinbetrieben rund 7%. Zum überwiegenden Teil handelt es sich jedoch um Mittelbetriebe (11 bis 100 MitarbeiterInnen) oder Großbetriebe (101 bis 500 MitarbeiterInnen).

Abbildung 2: Betriebsgröße FBB-Betriebe

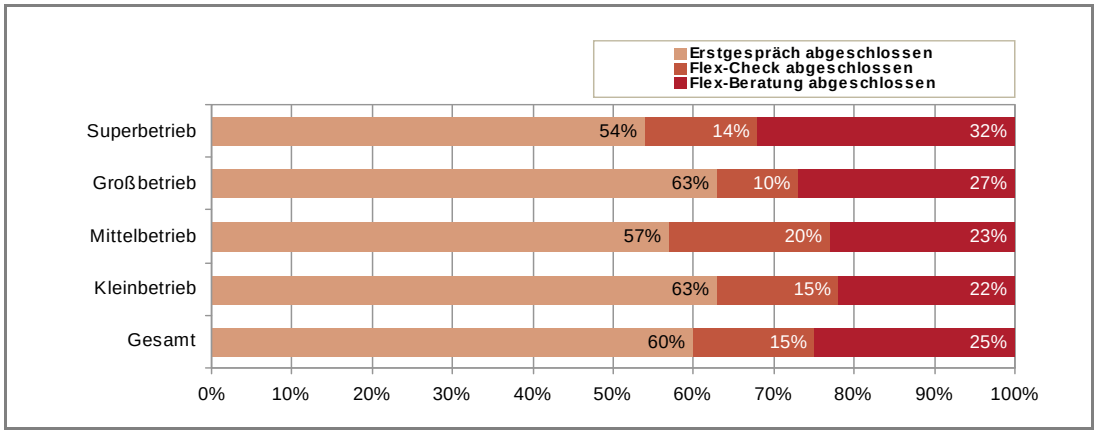


Quelle: L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, n = 452

Die einzelnen Stufen des FBB-Unterstützungsangebotes werden im Großen und Ganzen unabhängig von der Betriebsgröße angenommen. Der Anteil der Unternehmen, die nach der Erstberatung die Teilnahme beenden liegt zwischen 54% (Superbetriebe) und 63% (Klein- und Großbetriebe). Beendigungen nach dem Flex-Check liegen insgesamt bei 15% der Unternehmen vor. Hier sind Mittelbetriebe etwas stärker und Großbetriebe etwas geringer vertreten. Die Inanspruchnahme des gesamten

FBB-Angebotes trifft für ein Viertel der Unternehmen zu. Superbetriebe nutzten mit einem Anteil von 32% etwas überdurchschnittlich alle drei FBB-Stufen.

Abbildung 3: FBB-Teilnahmestatus nach Betriebsgröße

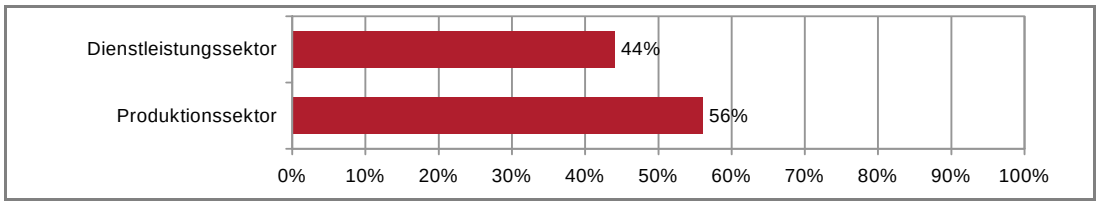


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, exkl. Betriebe FBB lfd., n = 401

Differenziert nach **Wirtschaftsklassen** zeigt die Datenbankanalyse, dass das FBB-Angebot zum weit überwiegenden Teil (42%) in Betrieben der Wirtschaftsklasse ‚Herstellung von Waren' in Anspruch genommen wird. Handelsunternehmen (14%) und Baubetriebe (10%) folgen auf den Rängen zwei und drei. Alle anderen Branchen sind mit je unter 10% vertreten. Damit werden im Rahmen der FBB Betriebe jener Wirtschaftsabschnitte am häufigsten erreicht, die auch auf Gesamtebene die relativ bedeutendste Rolle einnehmen (siehe Leistungs- und Strukturstatistik der Statistik Austria; www.statistik.at).

Zusammengefasst zu Wirtschaftssektoren handelt es sich bei den unterstützten Betrieben zu 56% um Produktionsunternehmen und zu 44% um Dienstleistungsbetriebe. Die etwas verstärkte FBB-Inanspruchnahme durch Produktionsbetriebe dürfte dabei nicht durch die Wirtschaftskrise, welche im Jahr 2009 insbesondere den Produktionsbereich betroffen hatte, induziert sein. So waren bereits in den Anfängen des FBB-Programms Produktionsbetriebe etwas stärker als Dienstleistungsunternehmen vertreten (siehe Lechner/Wetzel 2006).

Abbildung 4: Wirtschaftssektoren FBB-Betriebe

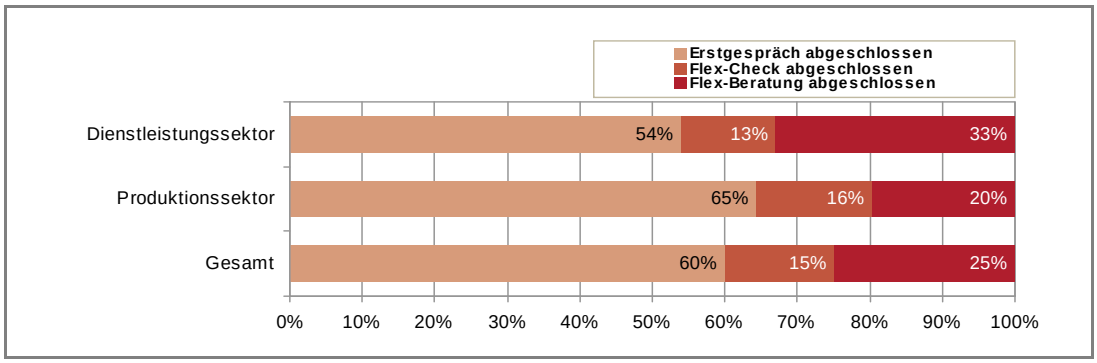


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, n = 452, n = 452, n miss = 6

Die Inanspruchnahme der drei FBB-Stufen unterscheidet sich zwischen Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben. So wurden im Analysezeitraum zwar insgesamt mehr Produktions- als Dienstleistungsbetriebe unterstützt, allerdings seltener durch

das gesamte FBB-Angebot. Jeder fünfte Produktionsbetrieb hat die Flex-Beratung (Stufe 3) in Anspruch genommen. Im Dienstleistungssektor trifft dies auf jedes dritte Unternehmen zu. Hintergründe für dieses unterschiedliche Inanspruchnahmeverhalten der einzelnen FBB-Stufen werden bei der Ergebnisdarstellung der Betriebsbefragung thematisiert (siehe Kapitel 4.7.4).

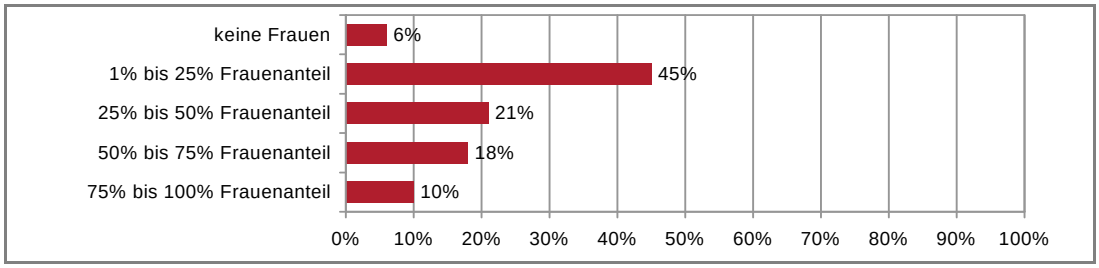
Abbildung 5: FBB-Teilnahmestatus nach Wirtschaftssektoren



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, exkl. Betriebe FBB lfd., n = 401, n miss = 6

Die FBB-Beratung nimmt im Rahmen der angebotenen Handlungsfelder auch auf **spezifische Gruppen von MitarbeiterInnen** mit einer vergleichsweise schwierigen Arbeitsmarktsituation besonders bedacht. So verlängert sich der Beratungszeitraum um einen Tag, wenn Frauenfördermaßnahmen bearbeitet werden. Geringqualifizierte und ältere MitarbeiterInnen sind vor allem in den Handlungsfeldern ‚Anpassung des Qualifikationsportfolios' und ‚Productive Ageing' Gegenstand der FBB. Die FBB-Projektdatenbank beinhaltet daher Informationen zu diesen drei MitarbeiterInnengruppen, indem die jeweiligen Anteile in der Gesamtbelegschaft dokumentiert werden.

Abbildung 6: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen in FBB-Betrieben



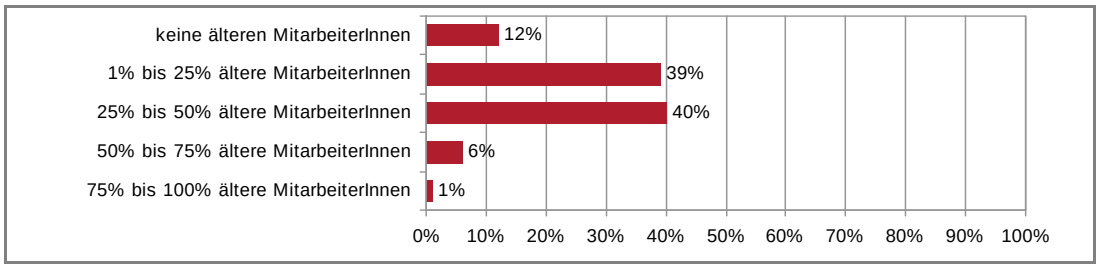
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, n = 452, n miss = 19

Die Belegschaftsstruktur in den FBB-Betrieben ist mehrheitlich durch einen geringen **Frauenanteil** gekennzeichnet (siehe Abbildung 6). In annähernd der Hälfte der Unternehmen (45%) liegt der Frauenanteil zwischen 1% und 25%. Dies gilt – erwartungsgemäß – für Produktionsbetriebe mit 62% deutlich häufiger als für Unternehmen des Dienstleistungssektors (24%). In weiteren 21% der Unternehmen beträgt die Frauenquote zwischen 25% und 50%. Über die Hälfte weibliche MitarbeiterInnen finden sich somit in 28% der Betriebe, wobei sich 10% durch einen besonders hohen

Frauenanteil von über 75% auszeichnen. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass zwischen Frauenanteil und Nutzung der drei Beratungsstufen kein klarer Zusammenhang gegeben ist (siehe Tabelle 43).

Ein hoher Anteil **älterer MitarbeiterInnen**, d.h. über 45-Jähriger, ist bei einem geringen Anteil der FBB-geförderten Unternehmen gegeben. Insgesamt 7% der Betriebe beschäftigen über 50% ältere MitarbeiterInnen (siehe Abbildung 7). In 12% der Unternehmen sind alle MitarbeiterInnen jünger als 45 Jahre. Wie im Kontext des Frauenanteils steht auch der Anteil älterer MitarbeiterInnen in keinem Zusammenhang mit der Nutzung der FBB-Beratungsstufen (siehe Tabelle 45).

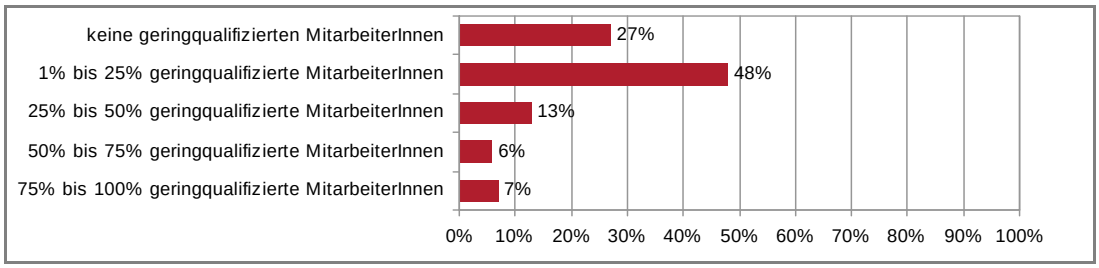
Abbildung 7: Anteil ältere MitarbeiterInnen in FBB-Betrieben



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, n = 452, n miss = 19

Die Nutzung der verschiedenen FBB-Beratungsstufen unterscheidet sich auch nicht in Abhängigkeit von dem Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen (siehe Tabelle 47). MitarbeiterInnen, die maximal über einen Pflichtschulabschluss verfügen, finden sich in gut jedem viertem Betrieb gar nicht (siehe Abbildung 8). In weiteren 48% der FBB-geförderten Betriebe liegt der Anteil zwischen 1% und 25%. Unternehmen mit einer Belegschaft, die mehrheitlich, d.h. über 50%, durch geringe Ausbildungsniveaus gekennzeichnet sind, wurden in 13% der Fälle gefördert. Produktions- und Dienstleistungsbetriebe unterscheiden sich hier nicht. Unterschiede zeigen sich zwischen diesen beiden Gruppen hinsichtlich des Anteils geringqualifizierter MitarbeiterInnen. So weist ein Drittel der Betriebe des Dienstleistungssektors keine geringqualifizierter MitarbeiterInnen auf. Bei Produktionsbetrieben ist dieser Anteil mit 21% klar geringer.

Abbildung 8: Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen in FBB-Betrieben



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, n = 452, n miss = 21

3 Bewegungen und Förderungen von FBB-geförderten Betrieben im Vergleich mit der Kontrollgruppe

3.1 Methodische Erläuterungen zu den Analysen betreffend Bewegungen und Förderungen

Als Datenquelle für die Analysen betreffend Bewegungen und Förderungen wurden vier Bereiche genützt: Neben der FBB-Datenbank der ÖSB wurden AMS BTR-Datensätze (DG-Informationen), ADG – Datensätze (Bewegungen) und FDG – Datensätze (Förderungen) sowohl zur FBB-geförderten Gruppe von Betrieben als auch zur Kontrollgruppe eingesetzt.

Die Daten wurden aufbereitet und durch aussagekräftige Indikatorensets ergänzt. Seitens der Gefördertengruppe konnten dem Kriterium „Erstgespräch 1.2.09 bis 31.12.09“ entsprechend **451 Förderfalldatensätze**[1] in die Analyse einbezogen werden.

Für die Kontrollgruppenziehung wurde aus einem Pool von 30.000 aktiven AMS-KundInnen für jeden FBB-Betrieb ein nicht geförderter Betrieb gezogen. Der daraus entstehende Datensatz von **451 Kontrollgruppendatensätzen** ist Grundlage für die Kontrollgruppenanalysen. Für die Abhaltung von Interviews mit einer nicht FBB-geförderten Kontrollgruppe wurde dieser Ziehungsprozess 10-mal wiederholt, um Ersatzfälle bei Verweigerungen zu haben.

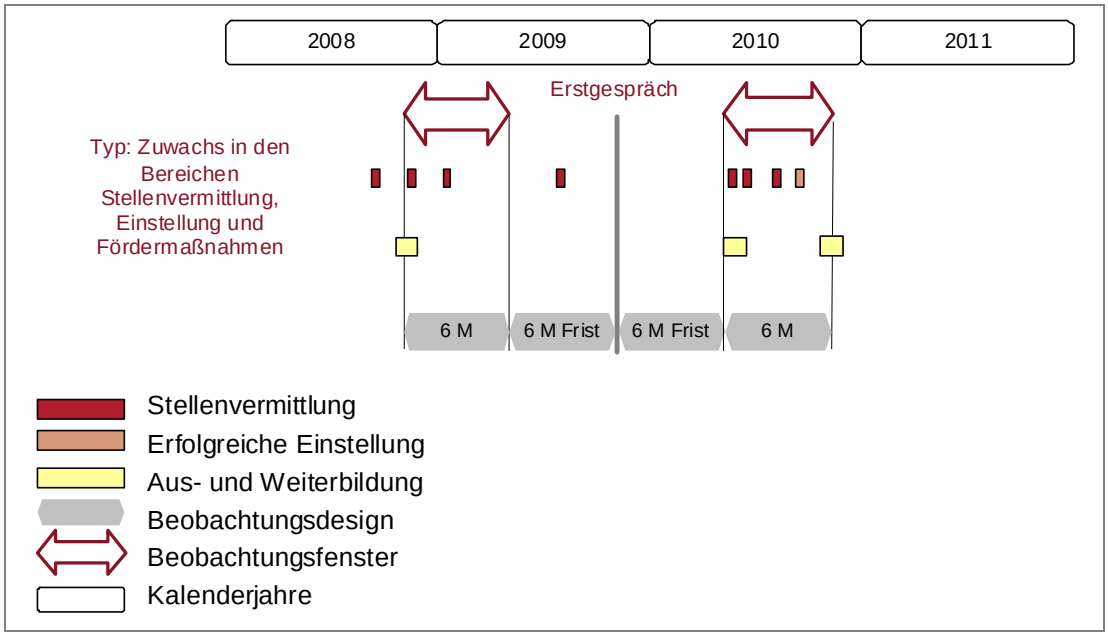
Ziehungskriterien für die Kontrollgruppenbestimmung waren Betriebsgröße, Wirtschaftsklasse (OENACE 2008) und Postleitzahl. Als fiktives Erstgespräch wurde für jeden Kontrollgruppenbetrieb das jeweilige Datum des Erstgesprächs jenes Betriebes eingeschrieben, welcher als Basis für die Ziehung dieses Kontrollgruppenbetriebes diente. Die Qualität der Kontrollgruppenziehung kann im Hinblick auf die Merkmale Wirtschaftsklasse und Region als sehr gut bewertet werden. Bezüglich des Merkmals der Betriebsgröße konnten die Vorgaben nicht bei allen Feldern erfüllt werden, da (wie sich herausstellte) FBB-geförderte Betriebe zu einem weitaus überdurchschnittlichen Anteil den Superbetrieben und Großbetrieben zuzuordnen sind, Betriebe dieser Größenordnung in dem Datensatz von 30.000 Betrieben, welcher L&R Sozialforschung zur Kontrollgruppenziehung übermittelt wurde, hingegen nur entsprechend der Stichprobenverteilung (und damit nicht in ausreichender Zahl) enthalten waren. Diesem Umstand tragen wir bei den Auswertungen insofern Rechnung, als die Betriebsgröße – soweit es die Übersichtlichkeit der Darstellung nicht beeinträchtigt – in jeder Tabelle mit berücksichtigt wird.

Als Beobachtungszeitraum für die Verlaufsbeobachtung betreffend der Bewegungen und Förderungen wurde sowohl für die Gefördertengruppe als auch für die Kontrollgruppe folgendes Modell definiert (siehe hierzu das Beispiel in Abbildung 9):

[1] Ein Betrieb der FBB-Datenbank der ÖSB konnte den AMS-BTR-Datenbeständen nicht eindeutig zugeordnet werden und wurde daher von den weiteren Analysen ausgeschlossen.

- Es wurden Fristen für jeweils 6 Monate vor dem Erstgespräch und 6 Monate nach dem Erstgespräch definiert.
- Vor dieser Frist wurde ein 6-Monatsfenster für die Beurteilung des Vorzustandes eingezogen.
- Nach der beschriebenen Frist wurde ein 6-Monatsfenster für den Nachzustand definiert.

Abbildung 9: Beispiel für die Prüfung „Entwicklung Bewegungen und Förderungen von FBB-geförderten Betrieben“



Quelle: L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Im Hinblick auf die Bewegungen wurden neben Stellenzuweisungen auch Einstellungen (somit erfolgreiche Stellenzuweiszungen) in die Analyse einbezogen. Die untersuchten Beihilfen und Förderungen wurden folgendermaßen zugeordnet:

- Aus- und Weiterbildung
- Altersteilzeit
- Kurzarbeit
- Bildungskarenz
- Eingliederungsbeihilfe
- Geförderte Beschäftigung
- Lehrstellenförderung
- Sonstige (DLU, KK, KNK, Kinderbetreuungseinrichtungen, BBE)

Zu anderen Förderformen, wie der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung oder der Elternteilzeit können keine Aussagen getroffen worden, da diese Daten nicht zur Verfügung gestellt werden konnten.

3.2 Ergebnisse der Analysen betreffend Bewegungen

Ein erster Auswertungsschwerpunkt fokussiert auf Bewegungen, hier gefasst als Zuweisungen von Arbeitsuchenden zu offenen Stellen, und Einstellungen, somit Zuweisungen, welche zu einer erfolgreichen Einstellung im Betrieb geführt haben. Untersucht wird, ob FBB-geförderte Betriebe im Vergleich mit Betrieben aus der Kontrollgruppe durch eine Ausweitung der Bewegungen charakterisiert werden können. In Tabelle 5 findet sich ein Überblick über das Ergebnis, differenziert nach Zuweisungen und Einstellungen, jeweils nach Betriebsgröße unterteilt.

Im Falle der Zuweisungen kann die Gefördertengruppe durch eine etwas stärker steigende Zunahme der im Vergleich Vor- und Nachbeobachtungszeitraum charakterisiert werden als die Kontrollgruppe. So steigt bei den FBB-Betrieben die Zahl der Zuweisungen um durchschnittlich 5,5 Zuweisungen, bei den Kontrollgruppenbetrieben um 4,1 Zuweisungen und fällt also etwas geringer aus. Allerdings zeigt die nähere Aufschlüsselung nach Betriebsgröße, dass dieser Vorsprung nur im Falle der Superbetriebe gilt, dort allerdings in erstaunlichem Maße. Einer Zunahme um durchschnittlich 50,5 Zuweisungen im Falle der FBB-Betriebe steht lediglich eine Zunahme um durchschnittlich 3,7 Zuweisungen im Falle der Kontrollgruppenbetriebe gegenüber. Hier kann davon ausgegangen werden, dass durch den Beratungsprozess auch der KundInnenstatus gegenüber dem AMS (zumindest in Bezug auf die Stellenzuweisungen) ausgebaut wurde. Dem stehen die Befunde zu Klein-, Mittel- und Großbetrieben gegenüber. Bei allen drei Kategorien bestehen negative Differenzen gegenüber der Kontrollgruppe. So findet sich bei den FBB-geförderten Kleinbetrieben sogar eine Reduktion der Zuweisungen im Beobachtungszeitraum um durchschnittlich -2,5 Verfahren gegenüber einem leicht positiven Trend (+0,3) bei der Kontrollgruppe von Kleinbetrieben. Ähnliche Rückstände gegenüber der Kontrollgruppe ergeben sich bei Mittel- und Großbetrieben.

Werden die erfolgreichen Zuweisungen und somit die Einstellungen betrachtet, so kann die zumindest für Superbetriebe erfreuliche und zuvor charakterisierte Dynamik nicht mehr aufgefunden werden. In allen Betriebsgrößenklassen hinken Betriebe aus der Gefördertengruppe hinter der Kontrollgruppe her. Insgesamt konnte im Untersuchungszeitraum bei der Kontrollgruppe ein kleiner Zuwachs der Einstellungen um durchschnittlich 0,1 Fälle erzielt werden, bei der Gefördertengruppe belief sich der entsprechende Indikator mit einem exakten Wert von 0,01 auf nahezu Null. Diese Tendenz lässt sich bei jedem der vier Betriebsgrößenklassen zeigen. Resümierend kann daher nicht von einem positiven Einfluss auf die Entwicklung der Einstellungen bei FBB-geförderten Betrieben ausgegangen werden.

Tabelle 5: Vergleich Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße

			Gruppe			
			FBB-gefördert		Kontrollgruppe	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Zuweisungen Summe	-2,50	30	,33	80
	Mittelbetrieb	Zuweisungen Summe	,95	201	3,72	203
	Großbetrieb	Zuweisungen Summe	4,27	189	6,80	142
	Superbetrieb	Zuweisungen Summe	50,45	31	3,73	26
	Gesamt	Zuweisungen Summe	5,51	451	4,09	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Einstellungen Summe	-,13	30	,03	80
	Mittelbetrieb	Einstellungen Summe	-,12	201	,07	203
	Großbetrieb	Einstellungen Summe	,18	189	,35	142
	Superbetrieb	Einstellungen Summe	-,06	31	,00	26
	Gesamt	Einstellungen Summe	,01	451	,14	451

Quelle: L&R Database 'Eval FBB', 2011

Eine weitere Differenzierung der Zuweisungen nach dem Vertrag (Lehrverhältnisse, ArbeiterIn, AngestellteR, Sonst.) belegt, dass die positive Entwicklung der Zuweisungen bei Superbetrieben in besonderem Maße im Bereich der Angestelltenverträge, in zweiter Linie bei ArbeiterInnenverträgen, und etwas abgeschwächt, aber dennoch in deutlich positivem Maße im Bereich der Lehrstellen auffinden lässt (siehe Tabelle 22). FBB-Betriebe dieser Größenklasse haben bei Angestelltenverträgen einen Zuwachs von durchschnittlich +0,5 Einstellungen, Kontrollgruppenbetriebe dieser Kategorie sind hingegen neutral mit einem Kennwert von 0,0 zu verorten. Weiters ist bei den Zuweisungen im Lehrstellenbereich im Falle der FBB-geförderten Superbetriebe ein Zuwachs von durchschnittlich 8,6 Fällen gegeben, im Falle der nicht geförderten Superbetriebe von durchschnittlich 3,1 Fällen.

Ein Blick auf die Wirtschaftssektoren von FBB-geförderten Betrieben und Kontrollgruppenbetrieben liefert insofern wertvolle Hinweise, als deutlich sichtbar wird, dass eine positive Entwicklung der Bewegungen unter den geförderten Betrieben vor allem im Produktionssektor zu finden ist (siehe Tabelle 23).

3.3 Ergebnisse der Analysen betreffend Förderungen

Im Zuge obiger Analysen wurde aufgezeigt, dass sich der KundInnenstatus anhand der Kriterien „Verlauf Zuweisungen" und „Verlauf Einstellungen" bei FBB-geförderten Betrieben nur in ganz spezifischen Subbereichen verbessert hatte und in anderen Fällen neutrale oder sogar leicht negative Tendenzen gezeigt hat. Die folgenden Indikatoren machen Verläufe bezüglich der Inanspruchnahme einer Reihe von Förderungen sichtbar und liefern doch teilweise deutlich positivere Ergebnisse.

Vorweg: Förderungen werden hier unterteilt in die Angebotsformen Aus- und Weiterbildung, Altersteilzeit, Kurzarbeit, Bildungskarenz, Eingliederungsbeihilfe, geförderte Beschäftigung, Lehrstellenförderung und sonstige Förderungen, wie DLU, KK, KNK, Kinderbetreuungseinrichtungen oder BBE.

Auch bei diesen Auswertungen zeigt sich der zentrale Stellenwert der Betriebsgröße, weshalb alle Darstellungen (wo es die Übersichtlichkeit nicht zu sehr einschränkt) nach dem Merkmal der Betriebsgröße differenziert dargestellt werden. Insgesamt –

d.h. über alle Betriebsgrößenkategorien) haben die FBB-geförderten Betriebe deutlich stärkere Zuwächse im Bereich der Förderungen aufzuweisen als die Kontrollgruppenbetriebe: Unter den FBB-Betrieben war im Nachbeobachtungszeitraum eine Steigerung um durchschnittlich 75,5 Förderfälle gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum gegeben, unter den Kontrollgruppenbetrieben war demgegenüber sogar eine leicht negative Entwicklung mit durchschnittlich -2,7 Förderfällen zu sehen (siehe Tabelle 6).

Kleinbetriebe heben sich von den anderen Größenkategorien deutlich ab, denn bei diesen bestehen sowohl bei der Gefördertengruppe als auch bei der Kontrollgruppe kaum Veränderungstendenzen. Allerdings sind diese auch eigentlich nicht Teil der Zielgruppenarchitektur der FBB, weshalb die fehlende Wirkung auch nicht als problematisch eingestuft werden sollte.

Einen sehr deutlichen Zuwachs gegenüber der Kontrollgruppe haben FBB-geförderte Mittelbetriebe zu verzeichnen. Mit einem Zuwachs von durchschnittlich +4,9 Förderungen sind sie deutlich von nicht-FBB-geförderten Mittelbetrieben (+0,1) Förderungen abzugrenzen.

Relativ gering, aber dennoch positiv fallen demgegenüber die Förderverläufe von FBB-geförderten Großbetrieben aus. Ein Zuwachs von durchschnittlich 10,4 Förderungen unter den FBB-Betrieben steht einem Zuwachs von durchschnittlich 8,0 Förderungen unter der Kontrollgruppe gegenüber.

Tabelle 6: Vergleich Mittelwerte Förderungen (Summe) im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe)

			Gruppe			
			FBB-gefördert		Kontrollgruppe	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Summe	-,10	30	,20	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Summe	4,92	201	,12	203
	Großbetrieb	Förderungen Summe	10,42	189	8,01	142
	Superbetrieb	Förderungen Summe	75,48	31	-2,65	26
	Gesamt	Förderungen Summe	11,74	451	2,46	451

Quelle: L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Eine weitere Differenzierung der Förderverläufe nach dem Typ der Förderung belegt, dass sich bei der FBB-geförderten Gruppe die wesentlichen Veränderungen auf die Kurzarbeit (+9,2 Förderfälle), die Eingliederungsbeihilfen (+2,7 Förderfälle) und die Aus- und Weiterbildungen (+2,3 Förderfälle) konzentrieren. Altersteilzeit, Bildungskarenz, geförderte Beschäftigung und Lehrstellenförderungen sind hingegen relativ konstant in ihrer Entwicklung rund um den Vor- und Nachbeobachtungszeitraum (siehe Tabelle 28).

Werden die Ergebnisse zur Kontrollgruppe in die Betrachtung aufgenommen, so müssen die positiven Trends zur Eingliederungsbeihilfe revidiert werden, denn auch die Kontrollgruppe hat eine Ausweitung ähnlichen Umfangs zu verzeichnen (+2,2 Förderfälle im Durchschnitt). Insgesamt kann somit zusammengefasst werden, dass FBB-Betriebe vor allem im Bereich der Kurzarbeit (+9,2 vs. +1,3 Förderfälle) einen wesentlichen Zuwachs erfahren haben, in zweiter Linie noch im Bereich der Aus- und Weiterbildungen (+2,3 vs. +0,3 Förderfälle).

Sowohl für den Bereich der Kurzarbeit als auch für Aus- und Weiterbildungen gilt, dass Kleinbetriebe sich nicht von der Kontrollgruppe abheben. Mittelbetriebe und Superbetriebe (Großbetriebe nur eingeschränkt) sind aber demgegenüber durch deutliche positive Differenzen gegenüber der Kontrollgruppe zu charakterisieren.

Der hohe Stellenwert der Kurzarbeit unter den Förderverläufen deutet auf positive Effekte der FBB+ in Krisenzeiten hin. Den Analysen zufolge ist diese These zu bestätigen. Das Handlungsfeld FBB+ steht mit vor allem mit einer deutlichen Ausweitung von Kurzarbeitsförderungen im Zusammenhang. Dies gilt gleichermaßen für Mittel-, Groß- und Superbetriebe. Demnach sind im Umfeld der FBB+ Kurzarbeitsförderungen um durchschnittlich rund 43 Fälle angestiegen (siehe Tabelle 33). An zweiter Stelle – mit allerdings großem Abstand – sind im Zusammenhang mit der FBB+ Aus- und Weiterbildungen zu reihen mit einem durchschnittlichen Zuwachs um rund 8 Förderfälle.

Der Stellenwert von Aus- und Weiterbildungen ist zwar – wie bereits beschrieben wurde – deutlich geringer als jener von Kurzarbeitsförderungen, dennoch kann eine Verbindung zu den Handlungsfeldern hergestellt werden. Interessanterweise besteht nur in sehr geringem Maße eine Übereinstimmung mit dem Handlungsfeld „Anpassung des Qualifikationsportfolios“, beläuft sich doch in diesem Fällen der Zuwachs an Aus- und Weiterbildungen auf lediglich durchschnittlich 2,7 Förderungen. Weitaus deutlichere Zusammhänge lassen sich hingegen zum Diversity Management (Zuwachs durchschnittlich 10 Förderungen) und zum Productive Ageing (Zuwachs durchschnittlich 9 Förderungen) herstellen.

Eine Differenzierung der Förderverläufe nach dem Wirtschaftssektor belegt, dass die Kurzarbeit eine wesentlich stärkere Dynamik im Produktionssektor hat, hingegen im Dienstleistungssektor kaum in Anspruch genommen wird (siehe Tabelle 29). Aus- und Weiterbildungen hingegen sind neben dem Produktionssektor in noch stärkerem Maße im Dienstleistungssektor durch eine Zuwachsdynamik rund um das FBB-Angebot zu charakterisieren.

Interessante Ergebnisse erbringen Analysen rund um die Förderentwicklung von FBB-geförderten Betrieben bei Differenzierung nach dem FBB-Status (siehe Tabelle 30). Demnach ist ein relativ starker Zuwachs an Förderaufkommen (+15,0 Förderungen durchschnittlich) insbesondere in jenen Fällen gegeben, in denen lediglich ein Erstgespräch abgeschlossen wurde (Die Beobachtungsfrist lässt in jenen Fällen den Schluss zu, dass es sich um Abbrüche nach dem Erstgespräch handelt). Ein Abbruch nach Ende des Flex-Checks hingegen ist durch deutlich geringere Zuwachsraten (durchschnittlich +5,8 Förderungen) zu charakterisieren, eine abgeschlossene Flex-Beratung wiederum dürfte mit einem Zuwachs von 11,3 Förderungen wiederum doch eine relativ starke Förderdynamik mit sich bringen.

4 FBB aus Sicht der (nicht) geförderten Betriebe

4.1 Methodische Erläuterungen

Im Rahmen dieses Kapitels wird die Sicht der geförderten Betriebe zum FBB-Förderangebot dargestellt. Grundlage Interviews mit 200 FBB-geförderten Betrieben dar. Die Zusammensetzung der Stichprobe orientierte sich an der Verteilung der Gesamtheit der FBB-geförderten Betriebe. Wie in Kapitel 2 beschrieben wurde, haben zwischen dem 1.2.2009 und 31.12.2009 401 Betriebe eine FBB begonnen und diese zum Stichtag 6.12.2010 beendet. Zur Erzielung von 200 validen Interviews war die Ausweitung dieser Gruppe notwendig. In die Erhebung wurden daher alle Betriebe einbezogen, welche – unabhängig des Erstgespräches – zwischen dem 1.2.2009 und 1.11.2010 eine FBB-Teilnahme beendet haben. Damit konnte die Interviewbasis auf 745 Betriebe erhöht werden. Die Verteilung nach FBB-Stufen entspricht dabei exakt jener, wie sie auf Ebene der 401 Unternehmen besteht, d.h. Betriebe, welche alle drei FBB-Stufen nutzten, sind mit 25% vertreten und jene, welche nach dem Flex-Check kein Angebot mehr in Anspruch nahmen mit 15%. Um bei der gegebenen Gesamtzahl von 200 Gesprächen eine entsprechende Anzahl an Interviews auch für die gesamt relativ geringerer besetzten FBB-Stufen (Flex-Check und Flex-Beratung) zu erzielen, wurde diese beiden FBB-Stufen etwas verstärkt berücksichtigt. Insgesamt wurden 31% Unternehmen, welche das FBB-Gesamtangebot nutzten befragt, weitere 19%, welche nach dem Flex-Check keine Beratung mehr hatten und 51% die ausschließlich ein Erstgespräch verzeichneten. Betriebsgröße, Wirtschaftsklasse (OE-NACE 2008) und Bundesland stellten entlang der Gesamtverteilung Kriterien der Befragung dar (siehe Tabelle 52ff).

Tabelle 7: FBB-Teilnahmestatus

	Anzahl	Anteil
Erstgespräch – Stufe 1	101	51%
Flex-Check – Stufe 2	38	19%
Flex-Beratung– Stufe 3	61	31%
Gesamt	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Ergänzend im Sinne einer Kontrollgruppe wurde die Sicht von 100 Betrieben, welche keine FBB-Förderung in Anspruch genommen haben, thematisiert. Die Zusammensetzung der Stichprobe der Kontrollgruppe folgte der Verteilung der FBB-Betriebe (vgl. Kapitel 3.1 sowie Tabelle 49f). Weiters wurden ExpertInnengespräche mit ausgewählten FBB-Verantwortlichen der AMS-Landesgeschäftsstellen (n = 5), SfU-MitarbeiterInnen (n = 6), BetriebsrätInnen (n = 2) und dem FBB-Projektteam geführt. Durch die Einbeziehung dieser Perspektiven erhalten die Evaluierungsergebnisse einen zusätzlichen Referenzrahmen und es wurden Hinweise auf mögliche Optimierungsansätze der FBB gewonnen.

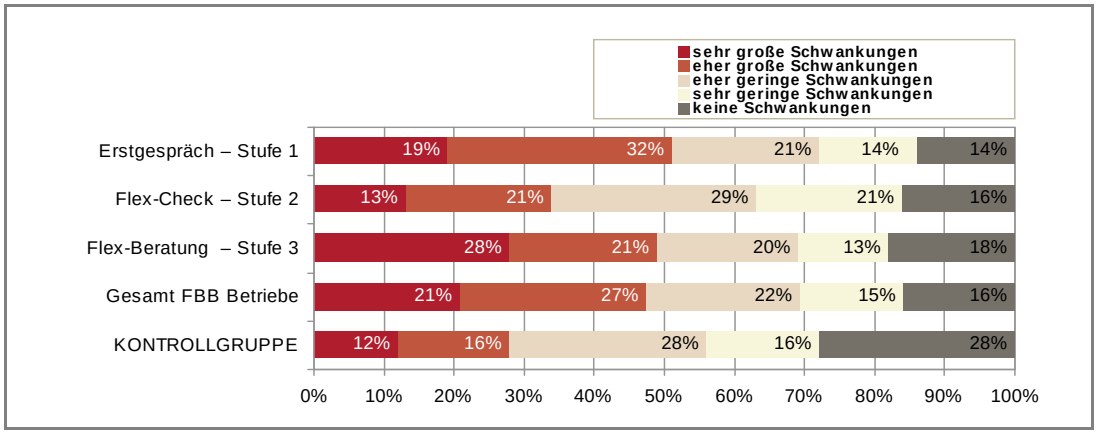
4.2 Betriebliche Kapazitätsschwankungen

Durch den Einsatz von flexiblen arbeitsmarktpolitischen Interventionen in unterschiedlichen Handlungsfeldern sollen negative Folgen von starken Beschäftigungsschwankungen und Arbeitsplatzverluste vermieden werden. Das Angebot der FBB richtet sich somit insbesondere an Betriebe mit hohen Kapazitätsschwankungen. Auch im Vergleich mit der Kontrollgruppe zeigt sich, dass diese grundsätzliche Ausrichtung relativ gut gelingt[2]: knapp die Hälfte der beratenen Betriebe zeigt sich von sehr oder eher starken Schwankungen betroffen.

Dieser Anteil hat sich im Vergleich zur FBB-Evaluierung des Jahres 2006 kaum verändert: Damals gaben 46% der befragten Unternehmen an, sehr oder eher großen Kapazitätsschwankungen unterworfen zu sein. Von den aktuell befragten Betrieben sind es mit 48% nur sehr geringfügig mehr (siehe Abbildung 10).

Nur zu einen geringen Anteil führen die Betriebe – vornehmlich Produktionsbetriebe diese Kapazitätsschwankungen explizit auf die Wirtschaftskrise zurück (10%). Gut ein Drittel gibt eine schwankende Auftragslage als Ursache an, ohne dies aber direkt in einen Zusammenhang mit der Wirtschaftslage zu stellen. Mehrheitlich (51%) sind saisonale Schwankungen als Ursache zu sehen.[3] Aus diesen Ergebnissen kann daher nicht gefolgert werden, dass bei den FBB geförderten Betrieben im vorliegenden Untersuchungszeitraum verstärkt krisenbedingte Beratungsbedarfe vorlagen. Schwankungen in der Auftragslage oder saisonale Schwankungen können allerdings krisenbedingt noch verstärkt worden sein, was aus den vorliegenden Angaben nicht ersichtlich ist.

Abbildung 10: Kapazitätsschwankungen nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, FBB-Betriebe n = 200, n miss = 1; Kontrollgruppe n = 100, n miss =2

Zwischen dem Vorliegen von Kapazitätsschwankungen und der Inanspruchnahme verschiedener FBB-Stufen zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang (siehe Tabelle 57). So nehmen zwar Betriebe mit sehr großen Schwankungen am häufigsten alle

---

2 Dem gegenüber sind in der Kontrollgruppe 28% von gar keinen und weitere 44% von geringen Schwankungen betroffen.

3 In Einzelfällen werden die Abwerbung von Personal oder eine Abhängigkeit von der politischen Lage als Ursache für Kapazitätsschwankungen angeführt.

drei FBB-Stufen in Anspruch, gleichzeitig sind es aber auch jene Betriebe mit eher großen Schwankungen, welche die Teilnahme nach dem Erstgespräch beenden. Interessant ist, dass auch die Mehrheit der befragten Betriebe, welche die Kapazitätsschwankungen auf die Wirtschaftskrise zurückführten, ausschließlich am Erstgespräch teilnahm (sieben von zehn Unternehmen), d.h. eine weitere Beratung etwa im Rahmen der FBB+ (siehe dazu näher Kapitel 4.6.2) nicht nutzten.

Kapazitätsschwankungen bringen eine Gefährdung von Arbeitsplätzen mit sich. Es zeigt sich anhand der Kontrollgruppe ohne FBB-Beratung, dass diese Gefährdung in Zusammenhang mit Kapazitätsschwankungen in relevantem Ausmaß zu Kündigungen von MitarbeiterInnen führt: etwa ein Drittel der Betriebe, die (sehr/eher) großen Kapazitätsschwankungen unterliegen, musste in den letzten Monaten Beschäftigte kündigen, während Unternehmen mit einer kontinuierlichen Arbeitsleistung lediglich in Einzelfällen (4-5%) MitarbeiterInnen entlassen mussten (vgl. Tabelle 60). Die Zielrichtung der FBB, durch eine Unterstützung der Flexibilität auf betrieblicher Ebene den negativen Folgen von starken Beschäftigungsschwankungen und Arbeitsplatzverlusten entgegen zu wirken, lässt sich auf Basis dieser Vergleichsdaten aus einer Kontrollgruppe jedenfalls als wertvoller Ansatz klassifizieren.

4.3 MitarbeiterInnenstruktur

Durch das Aufgreifen von Bedarfen spezifischer MitarbeiterInnengruppen im Rahmen der FBB-Beratung soll unter anderem ein Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Personengruppen mit verstärkten Arbeitsmarktproblemen geleistet werden.

Wie bereits in Kapitel 4.3 thematisiert, sind die jeweiligen Anteile von Frauen, geringqualifizierten und älteren ArbeitnehmerInnen (über 45 Jahre) im Rahmen der Gesamtbelegschaft dokumentiert. Jene Betriebe, die im Zuge der Evaluierung persönlich befragt wurden, weisen parallele Verteilungen dieser genannten Personengruppen wie auf Gesamtebene auf (siehe Tabelle 61 bis Tabelle 66 im Anhang).

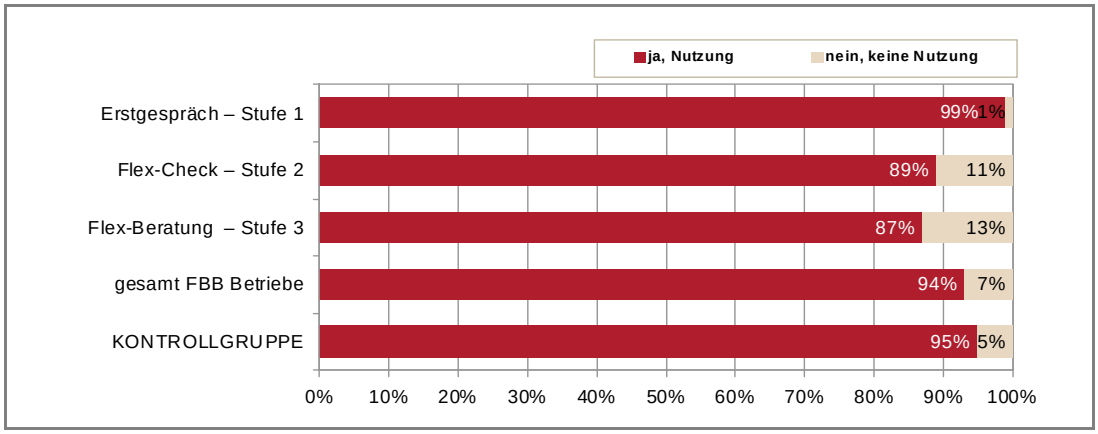
In den befragten Betrieben ist der Anteil der Frauen mehrheitlich relativ gering. In 48% der FBB-geförderten Betriebe und in 42% der Kontrollgruppe sind nur bis zu 25% der Beschäftigten weiblich, demgegenüber sind in jeweils nur rund 10% der Fälle mehr als 75% der Beschäftigten Frauen. Geringqualifizierte MitarbeiterInnen, d.h. mit maximal Pflichtschulabschluss, finden sich in drei Viertel der befragten Unternehmen sowohl in der Gruppe der geförderten Betriebe als auch in der Kontrollgruppe, wobei sich der Anteil mehrheitlich bei bis zu 25% bewegt. Auch der Anteil älterer MitarbeiterInnen verteilt sich in den beiden Befragungssamples ähnlich wie in der Grundgesamtheit der FBB-Betriebe: In jeweils rund 10% der Betriebe sind über die Hälfte der MitarbeiterInnen dieser Altersgruppe zuzurechnen.

Inwiefern sich diese gegebenen Belegschaftsstrukturen in der Inanspruchnahme verschiedener Handlungsfelder respektive im Falle der Kontrollgruppe in Beratungsbedarfen spiegeln, wird in Kapitel 4.6 näher analysiert. So ist beispielsweise zu thematisieren, ob ein relativ hoher Anteil älterer MitarbeiterInnen mit einem verstärkten Bedarf nach Beratung im Bereich Productive Ageing einhergeht oder ob dieses Beratungsfeld gerade von jenen Betrieben mit jüngerer Belegschaft besonders genutzt wird.

4.4 Inanspruchnahme AMS vor FBB

Zu den Zielsetzungen der FBB gehört auch die Erzielung möglicher Umwegrentabilitäten. Dazu lässt sich beispielsweise eine Gewinnung von neuen KundInnen zählen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die FBB in erster Linie ein Angebot für bestehende KundInnen ist. Insgesamt 94% der Betriebe geben in der Befragung an, dass sie das AMS bereits vor der FBB genutzt haben. Dieses Ergebnis bestätigt im Wesentlichen das Resultat der Evaluierung des Jahres 2006. Damals zählten 88% der befragten Unternehmen bereits vor Inanspruchnahme der FBB zu den AMS-KundInnen.[4]

Abbildung 11: Nutzung AMS Leistungen vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, FBB-Betriebe n = 200; Kontrollgruppe n = 100, n miss =2

Interessant ist, dass sich in der Gruppe jener, die alle drei FBB-Stufen in Anspruch genommen haben, der größte Anteil der bislang Nicht-KundInnen findet. Dies kann als Hinweis gelesen werden, dass hier ein verstärkter Bedarf nach umfassender Beratung besteht.

Der hohe Anteil von AMS-KundInnen ist jedoch zu relativieren. So kann es sich hierbei um aktuelle KundInnen handeln, aber auch um Betriebe, deren AMS-Kontakte eher sporadisch ausfallen oder insgesamt schon länger zurückliegen. Detaillierter lässt sich dieses Verhältnis entlang der Differenzierung verschiedener AMS-Angebote und deren Nutzungshäufigkeit ablesen.

Hierbei zeigen sich zwei starke Differenzierungslinien. Zum einen variiert die Nutzungsintensität deutlich in den verschiedenen Angebotsschienen: Die Angebote des AMS haben die größte Bedeutung bei der Suche nach Arbeitskräften und/oder Lehrlingen (siehe Abbildung 12 und Tabelle 68 im Anhang). Insgesamt haben nahezu alle befragten AMS-KundInnen die Unterstützung bei der Arbeitskräftevermittlung schon einmal in Anspruch genommen. Diese Form der Unterstützung wird auch am häufigsten regelmäßig genutzt. Bei den anderen Angeboten – wie der Qualifizierungsförde-

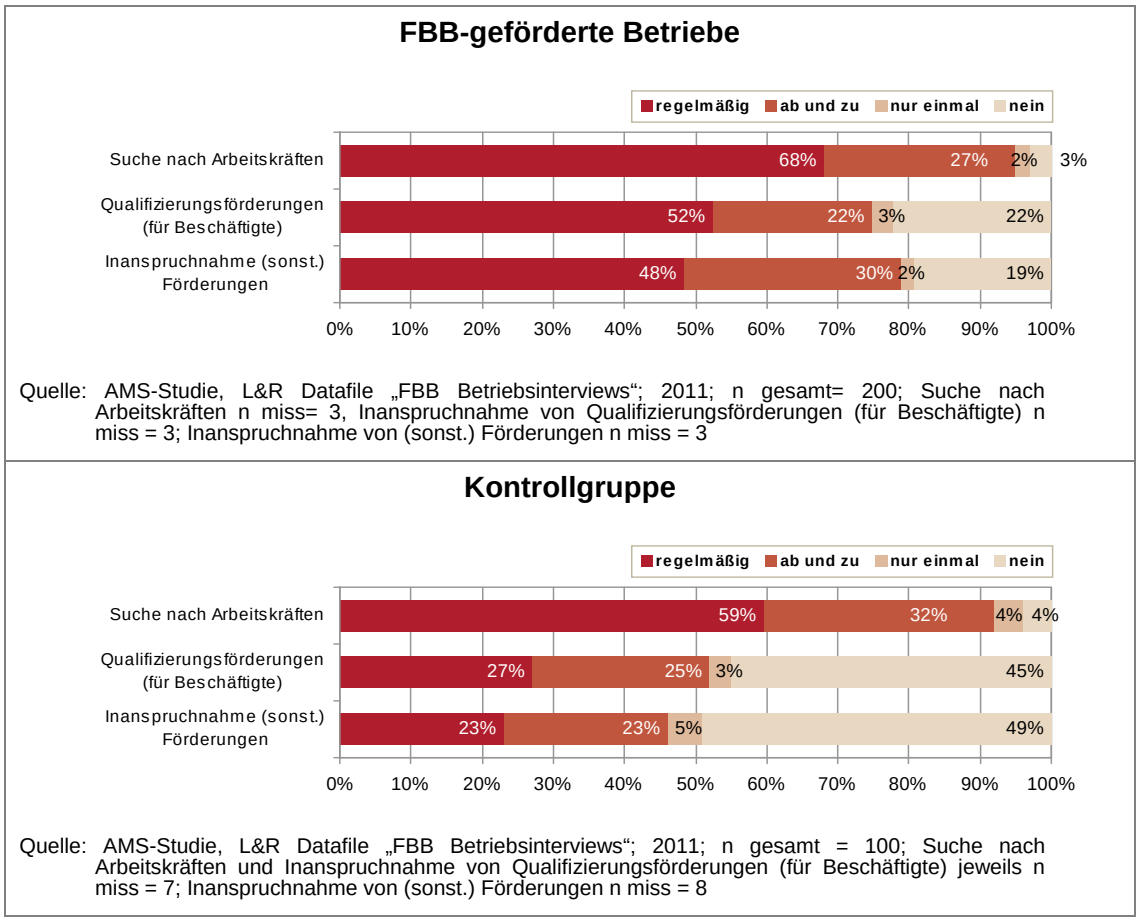
[4] Dass auch in der Kontrollgruppe beinahe alle Unternehmen AMS-Leistungen nutz(t)en, ist auf die Methode der Stichprobenziehung zurückzuführen, die auf der AMS-Betriebsdatenbank beruhte. Die wenigen Betriebe, die keine Nutzung von AMS-Leistungen angeben, haben möglicherweise kurze und punktuelle Angebote in Anspruch genommen, bewerten dies aber nicht als Nutzung von AMS-Leistungen.

rungen für Beschäftigte oder sonstigen Förderungen – fällt die Nutzungshäufigkeit deutlich geringer aus. Kleine Gruppen sowohl innerhalb der FBB-Gruppe (n=10) als auch der Kontrollgruppe (n=12) gaben auch die Nutzung von darüber hinausgehenden AMS-Leistungen an. Dazu zählen beispielsweise Jobbörsen oder das Einholen von (rechtlichen) Informationen.

Bei der Nutzungshäufigkeit von Angeboten jenseits der Arbeitskräftesuche verläuft die zweite Unterscheidungslinie, und zwar zwischen den FBB-geförderten Betrieben und der Kontrollgruppe. Diese Differenz verweist auf eine deutlich unterschiedliche KundInnenbindung und Kooperationsintensität mit den FBB-beratenen Betrieben. Bei diesen Angeboten besteht bei den befragten FBB-Betrieben eine deutlich höhere Nutzungsregelmäßigkeit: Von jenen geben (mit etwa 50%) rund doppelt so viele an, Qualifizierungs- und sonstige Förderungen regelmäßig zu nutzen, als von den Betrieben der Kontrollgruppe. Von Letzteren haben hingegen beinahe die Hälfte derartige Angebote noch nie in Anspruch genommen (was auf nur ein Fünftel der FBB-geförderten Unternehmen – vor ihrer FBB-Teilnahme – zutrifft).

So zeigt sich also einerseits eine insgesamt sehr hohe Erreichung der Betriebe mittels der Kernleistung der Personalvermittlung, und hier bestehen sowohl in der Gruppe der FBB-geförderten Betriebe als auch in der Kontrollgruppe relativ regelmäßige Kontakte. Darüber hinaus gehende Förderangebote werden in der FBB-Gruppe jedoch deutlich häufiger angenommen als in der Kontrollgruppe, so dass für diese Gruppe eine stärkere KundInnen-Bindung konstatiert werden kann.

Abbildung 12: Regelmäßigkeit der Nutzung AMS Leistungen nach Art der Leistung und Gruppe



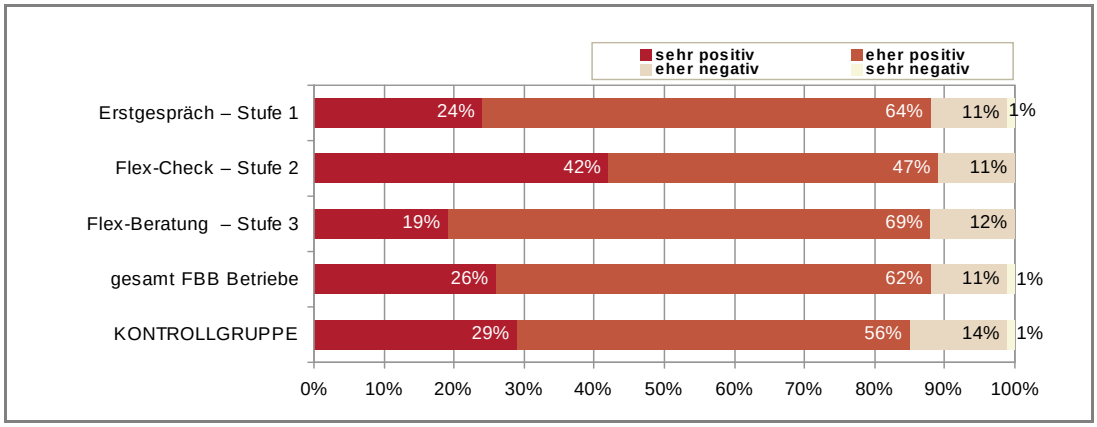
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; n gesamt= 200; Suche nach Arbeitskräften n miss= 3, Inanspruchnahme von Qualifizierungsförderungen (für Beschäftigte) n miss = 3; Inanspruchnahme von (sonst.) Förderungen n miss = 3

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; n gesamt = 100; Suche nach Arbeitskräften und Inanspruchnahme von Qualifizierungsförderungen (für Beschäftigte) jeweils n miss = 7; Inanspruchnahme von (sonst.) Förderungen n miss = 8

FBB-geförderte Betriebe, die bereits vor der FBB das AMS in Anspruch genommen haben, hatten grundsätzlich ein positives Meinungsbild über das AMS. Gut ein Viertel der Befragten gibt an, dass die Meinung über das AMS ‚sehr positiv' war und weitere 62% fanden das AMS vor Inanspruchnahme der FBB ‚eher positiv'. Unzufriedene KundInnen, d.h. jene, die eine sehr/eher negative Meinung über das AMS hatten, stellen somit eine sehr kleine Gruppe dar. Ein Ergebnis, welches sich auch in der Evaluierung des Jahres 2006 zeigte. Dort gaben ebenfalls knapp 90% der Geförderten an, dass ihre Meinung über das AMS vor Inanspruchnahme der FBB positiv war.

In der Kontrollgruppe polarisiert das Meinungsbild geringfügig: Hier ist der Anteil derer mit einer ‚sehr positiven' Meinung mit 29% vergleichsweise etwas erhöht, gleichzeitig aber auch der Anteil mit einer ‚eher negativen' Meinung mit 14%; im Wesentlichen zeigt sich aber kein Unterschied im Meinungsbild zwischen der FBB-geförderten und der Kontrollgruppe.

Abbildung 13: Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, FBB-Betriebe n = 194, n miss = 6; Kontrollgruppe n = 100, n miss = 2

Unterschiedliche Gründe werden für diese positive Meinung über das AMS bereits vor Inanspruchnahme der FBB angeführt. Dabei sind in der Gruppe der FBB-geförderten Betriebe vier Faktoren besonders gewichtig (siehe Tabelle 71): Erstens die ‚gute Zusammenarbeit', die für über ein Drittel der Befragten (35%) wesentlich ist. Zweitens sind für 29% die ‚guten, innovativen Förder- und Unterstützungsmaßnahmen' ein Grund für das positive Meinungsbild. Jede/r vierte befragte UnternehmensvertreterIn führt die Kompetenz und Professionalität der BeraterIn an (bspw. kompetent, hilfsbereit, bemüht, rasche Auskunft, etc.). Das Eingehen des AMS auf die Betriebsbedürfnisse findet sich als Begründung an vierter Stelle mit einem Anteil von 19%. Auf weitere Faktoren entfallen deutlich weniger Nennungen (jeweils unter 10%). Mitunter finden sich auch Antworten, die ungeachtet eines positiven Meinungsbildes auch Herausforderungen oder Defizite ansprechen, wie beispielsweise der Hinweis, dass die bestehenden Angebote noch ‚ausbaufähig' sind oder das ‚Image des AMS besser sein könnte'.

Auch in der Kontrollgruppe (vgl. Tabelle 73) ist in erster Linie die gute Erfahrung mit der bisherigen Zusammenarbeit für das positive Meinungsbild verantwortlich, hier sogar in noch stärkerem Ausmaß (59%). Dabei spielen etwa eine gute Kommunikation, das rasche Abwickeln von An- und Aufträgen oder Reibungslosigkeit und Effi-

zienz der Zusammenarbeit eine Rolle. An zweiter Stelle stehen hier die positiven Einschätzungen der AMS-BeraterInnen, die weiteren Faktoren spielen in der Kontrollgruppe eine weniger wichtige Rolle (jeweils unter 10%). Dass die in der Gruppe der FBB-gefördeten Betriebe relativ hoch bewerteten innovativen Maßnahmen und Angebote in der Kontrollgruppe kaum Erwähnung finden, ist damit zu erklären, dass die Nutzung des AMS durch die Kontrollgruppe vorwiegend auf die Vermittlungsangebote fokussierte.

Auf Seiten jener kleinen Gruppe von KundInnen, die ihr Meinungsbild über das AMS vor Inanspruchnahme der FBB als eher/sehr negativ bezeichnen, finden sich zwei zentrale Kritikpunkte (siehe Tabelle 72). Zum einen werden in diesen Fällen Defizite in der Personalvermittlung angesprochen, wobei sich die Kritik sowohl auf den Umstand richtet, ‚unqualifiziertes' Personal zu vermittelt zu bekommen, als auch das nicht ausreichende Eingehen des AMS auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Personalsuchenden kritisiert wird. Zum anderen wird von dieser Gruppe an der Motivation und Qualifikation der AMS-MitarbeiterInnen Kritik geübt. Verstärkt in der Kontrollgruppe wird auch die Arbeitsweise des AMS als bürokratisch kritisiert und zeichnet stellenweise für die negative Meinung verantwortlich.

Inwiefern die FBB-Teilnahme zu einer Veränderung des Meinungsbildes über das AMS führt, wird in Kapitel 4.10 näher thematisiert.

4.5 Informationskanäle und Informationsstand der nicht-geförderten Betriebe

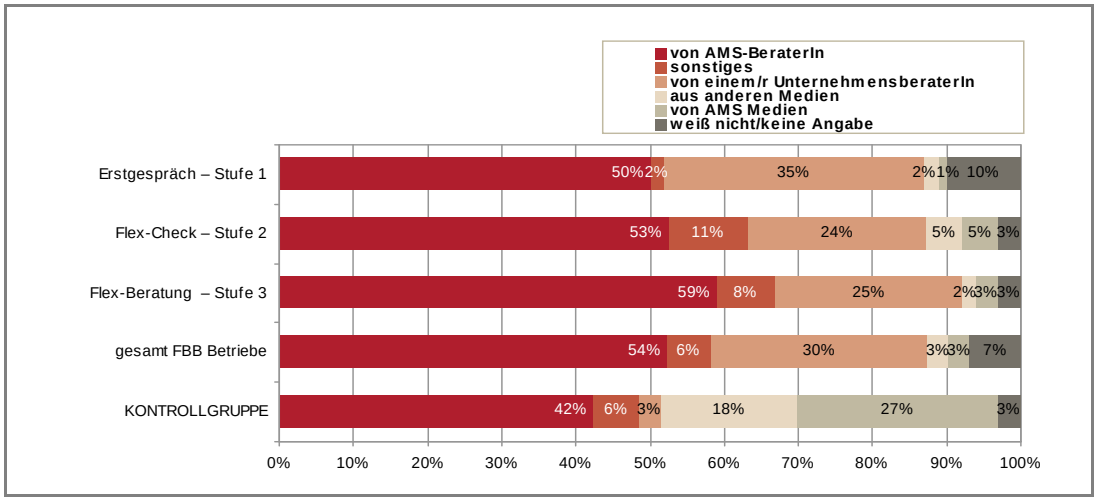
Über welche Kanäle erfolgt zumeist die Erstinformation über die FBB? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die geförderten Betriebe sowie jene Kontrollgruppenunternehmen, denen dieses Angebot bekannt ist, danach gefragt, wie sie erste Informationen über die Möglichkeit einer Flexibilitätsberatung erhalten haben.

Von den befragten Unternehmensverantwortlichen der Kontrollgruppe gibt immerhin jede/r Dritte an, von der Flexibilitätsberatung des AMS bereits einmal gehört zu haben (vgl. Tabelle 80).

Informiert wurden die befragten Betriebe beider Gruppen in erster Linie über ihre/n AMS-Berater/in (54% der geförderten Betriebe, 42% der Kontrollgruppe, siehe Abbildung 14 sowie Tabelle 78 und Tabelle 81). Am relativ geringsten ist in den Subgruppen das Gewicht der Mundpropaganda und sonstiger Kanäle (rund 6%).

Deutliche Unterschiede zwischen den beratenen Betrieben und der Kontrollgruppe zeigen sich aber in Bezug auf die anderen Informationsquellen, und zwar in Hinblick auf die mediale gegenüber einer persönlichen Erstinformation. Während von den FBB-KundInnen 30% durch UnternehmensberaterInnen erstinformiert wurden, spielt diese Quelle in der Kontrollgruppe mit 3% eine verschwindende Rolle. Gegengleich kommt medialen Informationsquellen in der geförderten Gruppe mit insgesamt 6% eine geringe Bedeutung zu, während die RespondentInnen der Kontrollgruppe Ihre Information über die FBB zu 27% aus AMS-Medien und zu weiteren 18% aus anderen Medien bezogen haben. Hier kann also eine deutliche Differenz festgestellt werden, und es ist von einer zentralen Rolle der UnternehmensberaterInnen in der Akquise künftiger FBB-TeilnehmerInnen zu sprechen.

Abbildung 14: Informationskanäle nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; FBB-Betriebe n = 200; Kontrollgruppe n=33

Bei einer weiteren Differenzierung nach Beratungsstufen lässt sich die „Passgenauigkeit" der verschiedenen Kanäle für das Angebot der FBB genauer abschätzen, d.h.: Über welche Informationswege wurden jene Betriebe erreicht, die schließlich eine über das Erstgespräch hinausgehende Beratung in Anspruch genommen haben?

Interessant ist zunächst die Gruppe, die nicht mehr mit Sicherheit sagen kann, woher sie erstmals über die FBB erfahren haben – diese Gruppe macht immerhin 7% der beratenen Betriebe aus. Dabei handelt sich mehrheitlich um Betriebe, die lediglich das Erstgespräch in Anspruch genommen haben (zehn von 13 Betrieben) (siehe Tabelle 79 im Anhang). Auch Betriebe, welche durch die UnternehmensberaterInnen von der FBB erfahren haben, finden sich vergleichsweise verstärkt in der Gruppe jener, die nach dem Erstgespräch keine weiteren Unterstützungen mehr genutzt haben (59%). Erfolgte die Information über AMS-BeraterInnen liegt der korrespondierende Wert bei 48%, bei sonstigen Informationskanälen, denen aber insgesamt wenig Gewicht zukommt, bei 24%. Anders formuliert heißt dies, dass im vorliegenden Sample Betriebe, die durch das AMS oder sonstige Kanäle informiert wurden, verstärkt einen Flex-Check und/oder Flex-Beratung in Anspruch nehmen.

Insgesamt kann das Ergebnis so interpretiert werden, dass bei der Erstinformation von Betrieben über das Bestehen des Angebots die UnternehmensberaterInnen eine ganz wesentliche Rolle spielen, und viele Unternehmen von einem Erstgespräch überzeugen können – das zeigt der Vergleich mit der Kontrollgruppe. Im weiteren Verlauf scheint es aber, dass vor allem der Zugang durch das AMS und über sonstige Kanäle jene Betriebe erreicht, die einen weiter gehenden, dem FBB-Angebot entsprechenden Beratungsbedarf haben. Die künftige Ausrichtung der Akquisestrategie wurde auch in den ExpertInnengesprächen thematisiert. Dabei präferieren manche GesprächspartnerInnen eine verstärkte Akquise durch die SfU-MitarbeiterInnen selbst, andere wiederum wollen die bewährte Zusammenarbeit zwischen SfU und FBB-BeraterInnen fortführen.

4.6 Die Handlungsfelder der FBB

Die Beratungsangebote der FBB umfassen unterschiedliche inhaltliche Handlungsfelder und werden in der Monitoring-Datenbank des FBB-Projektteams nach elf Schwerpunktthemen gruppiert dokumentiert. Im Mittelpunkt sämtlicher FBB-Aktivitäten steht die Unterstützung des Anpassungsbedarfs der Unternehmen und damit verbunden die Verhinderung oder Abfederung möglicher negativer Folgen auf die Beschäftigung. Im Konkreten soll die FBB in folgenden Bereichen Unterstützung leisten (siehe hierzu näher: AMS Bundesrichtlinie Flexibilitätsberatung für Betriebe):

- **Anpassung der Organisationsstrukturen** an sich verändernde KundInnenanforderungen und Marktveränderungen, um Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherheit zu stärken.
- **Anpassung des Qualifikationsportfolios** – Gestaltung des Qualifikationsmanagements von Unternehmen, das die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen verbessert sowie auch jene der Beschäftigten positiv entwickelt.
- Der **Stärkung der inner- und überbetrieblichen Mobilität** der MitarbeiterInnen kommt etwa in Situationen von Personalabbau und -umbau Bedeutung zu und soll die flexiblen inner- und außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel der MitarbeiterInnen ermöglichen und unterstützen.
- Beratung in Bezug auf die **Arbeitszeitgestaltung**, die KundInnenbedürfnissen Rechnung trägt, aber auch auf eine ausgewogenen Work-Life-Balance auf Seiten der Beschäftigten bedacht nimmt.
- Mittels des **Einsatzes von flexiblen Belegschaftsgruppen** kann in Betrieben auf Kapazitätsschwankungen reagiert werden. Die FBB-Beratung soll hier vor allem bei der Planung des Arbeitskräftebedarfs unterstützen.
- **Diversity Management** unterstützt Unternehmen bei der Nutzung der Potenziale unterschiedlichster MitarbeiterInnengruppen ebenso wie bei der Bewältigung von Konfliktpotentialen.
- Der Bereich **Productive Ageing** greift die Thematik der demographischen Alterung auf und unterstützt Betriebe bei der Bewältigung altersspezifischer Herausforderungen, etwa durch altersgerechte Karrieremodelle und betriebliche Gesundheitsförderung.

Neben diesen sieben zentralen Schwerpunkten werden in der Projektdatenbank folgende Beratungsthemen gesondert dokumentiert:

- Mittels der **FBB+** wird Unterstützung bei krisenbedingten massiven Auftragseinbrüchen und Kapazitätsrückbau geleistet. Die Abklärung der aktuellen betrieblichen Situation wird hier beispielsweise ebenso angeboten wie das Erstellen von Ausbildungsplänen im Rahmen von Kurzarbeit oder die Beratung bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen.
- **Green Jobs**, als relativ neues arbeitsmarktpolitisches Thema, ist vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Vermeidung von Umweltschäden und der Erhaltung natürlicher Ressourcen zu sehen. In diesem Kontext können etwa Fragen der MitarbeiterInnenqualifzierung Gegenstand der Beratung sein. Green Jobs als Handlungsfeld werden seit dem Jahr 2010 in der Projektdatenbank erfasst.
- Durch die Beratung zu **Frauenfördermaßnahmen** soll die Beschäftigungssituation weiblicher Mitarbeiterinnen unterstützt und verbessert werden. Dieses Thema wird in Form eines zusätzlichen Beratungstages exklusiv gefördert.

- Letztlich erfolgt in der Projektdatenbank auch die Dokumentation des Handlungsbereichs **‚strategische Personalplanung'.** Dies richtet sich vor allem auf eine prognostische Beschreibung des zukünftigen Personalbedarfs in quantitativer und qualitativer Hinsicht.

Im Folgenden werden die Ergebnisse hinsichtlich der Handlungsfelder zum einen für alle Betriebe mit einem Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009, zum anderen für das Befragungssample beschrieben. Es sind hier jene Betriebe von Interesse, welche den Flex-Check oder die Flex-Beratung abgeschlossen haben, die also über die Stufe 1 hinaus beraten wurden. Im Anschluss werden die von den Unternehmen über die FBB hinaus gehende Beratungsbedarfe dargestellt.

4.6.1 Handlungsfelder aller Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009

Die Durchführung der FBB kann sich auf ein oder mehrere Handlungsfelder beziehen. In der Monitoring-Datenbank des FBB-Projektteams (ÖSB Consulting & Deloitte) erfolgt eine Dokumentation dieser Handlungsfelder, wobei sich diese Zuordnung an dem bzw. an den Hauptschwerpunkt/en der Beratung orientiert. Im Rahmen der Beratung können aber durchaus auch weitere, darüber hinausgehende Handlungsfelder angesprochen werden, ohne dass diese explizit dokumentiert werden. In Folge kann die Anzahl der dokumentierten Handlungsfelder pro Betrieb lt. Monitoring-Datenbank und die Anzahl der genannten Bereiche in den Betriebsinterviews divergierend sein (siehe dazu Kapitel 4.6.2). Dieses Dokumentationssystem wird künftig umgestellt und soll eine stärkere Unterscheidung zwischen Fragestellungen der Betriebe zu Beratungsbeginn und tatsächlich realisierten Beratungsthemen ermöglichen.

Die Gesamtheit jener 401 Unternehmen, welche zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 die FBB Teilnahme begonnen hat und inzwischen eine Beratung der Stufe 2 oder 3 auch abgeschlossen hat (Stichtag Dezember 2010), wurde in durchschnittlich 1,54 dokumentierten Handlungsfeldern beraten. Dabei steigt die durchschnittliche Zahl der Handlungsfelder an, wenn alle FBB-Stufen durchlaufen werden (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Anzahl Handlungsfelder - Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009

		Mittelwert	Median	Maximum	Gesamtanzahl
Flex-Check abgeschlossen	Anzahl Handlungsfelder	1,15	1,00	3,00	60
Flex-Beratung abgeschlossen	Anzahl Handlungsfelder	1,77	2,00	6,00	101
Gesamt	Anzahl Handlungsfelder	1,54	1,00	6,00	161

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, exkl. Betriebe FBB lfd., exkl. Abschluss Erstgespräch, keine weiteren Beratungen

Betriebe, welche die gesamte FBB-Beratung nutzten, nehmen im Vergleich zu jenen, die mit dem Flex-Check abschließen, nicht nur durchschnittlich mehr Handlungsfelder in Anspruch, sondern sie weisen auch etwas divergierende inhaltliche Schwerpunktsetzungen auf (siehe Abbildung 15, Tabelle 82).

In Betrieben, welche nach dem Flex-Check keine weitere FBB-Leistung nutzen, stellt die FBB+ das häufigste Handlungsfeld dar: Gut ein Drittel wurde hier im Hinblick auf (krisenbedingte) Auftragseinbrüche und Kapazitätsrückbau beraten. Diese relativ

hohe Bedeutung der FBB+ zeigt, dass gerade auch vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Ereignisse ein bedarfsorientiertes Angebot gesetzt werden konnte. Auf Ebene der Flex-Beratung hat die FBB+ mit 14% einen deutlich geringeren Stellenwert. Dies legt den Schluss nahe, dass viele Betriebe, die mit krisenbedingten Problemen zu kämpfen haben, vorrangig Bedarf nach einer Abklärung der betrieblichen Situation und dem Aufzeigen von strategischen Handlungsansätzen haben.

Bei etwa jedem viertem Betrieb, der nach dem Flex-Check die Teilnahme beendete, wurden die Handlungsfelder ‚Anpassung des Qualifikationsportfolios' und ‚Anpassung der Organisationsstruktur' bearbeitet. Bei weiteren 15% stellten Fragen der Arbeitszeitgestaltung ein zentrales Thema dar.

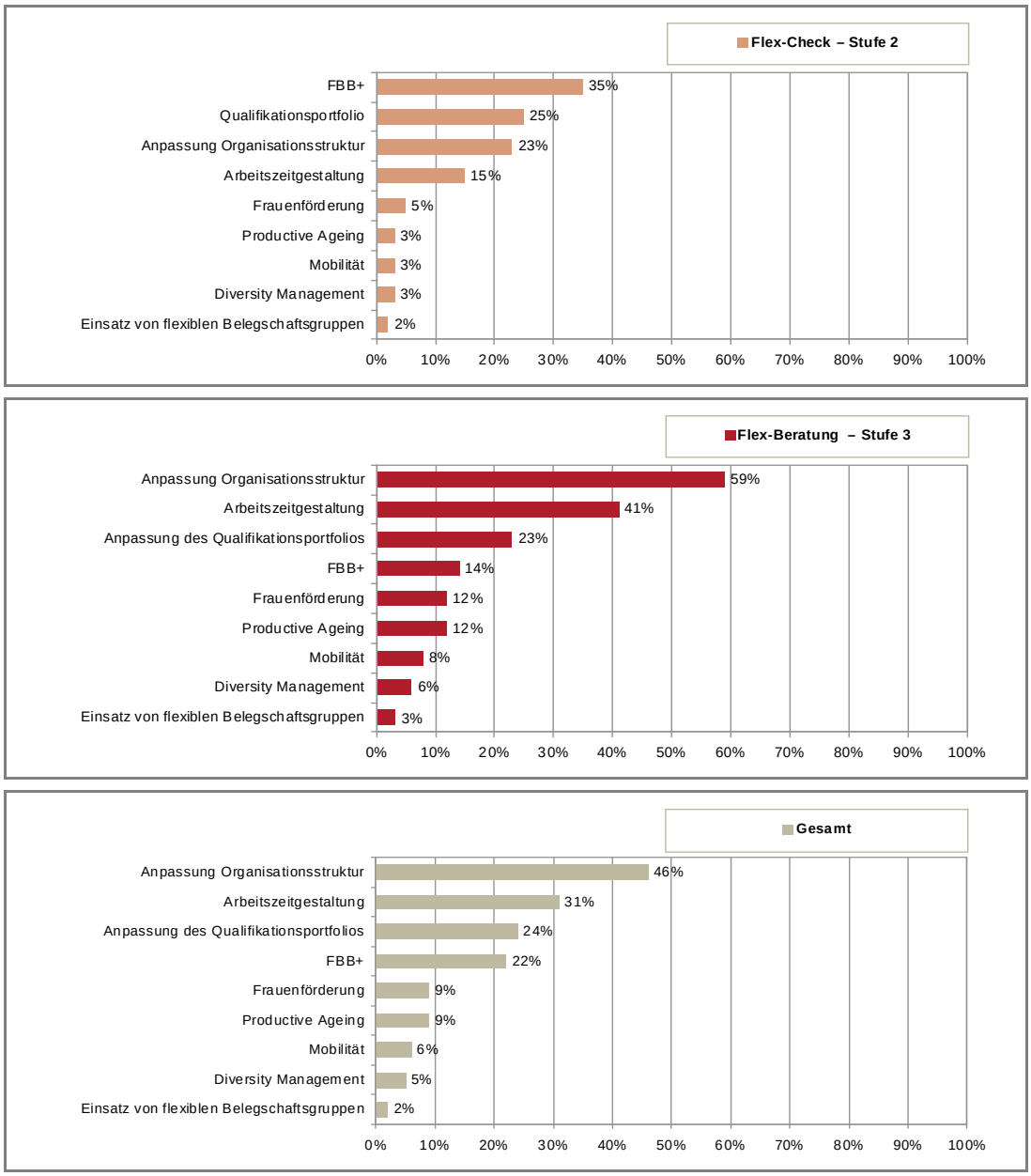
Arbeitszeit und Fragen der Anpassung der Organisationsstruktur gewinnen auf Ebene der Flex-Beratung deutlich an Gewicht. Knapp 60% der Betriebe mit Flex-Beratung wurden in Bezug auf Anpassungen der Organisationsstruktur beraten und bei 41% stellte die Arbeitszeitgestaltung einen wesentlichen Schwerpunkt dar. An dieser Stelle sei nochmals explizit darauf hingewiesen, dass diese dargestellte Verteilung auf einer Zuordnung nach Hauptschwerpunkten der Beratung beruht. So kann beispielsweise das Thema Arbeitszeit auch im Kontext von Productive Ageing (Stichwort: Altersteilzeit) oder Frauenförderung (Stichwort: Teilzeit) Gegenstand der Beratung gewesen sein (siehe auch Kapitel 4.6.2.3).

Eine Bedeutungszunahme auf Ebene der Flex-Beratung zeigt sich nicht nur für die genannten beiden Handlungsfelder, sondern für die meisten anderen Handlungsfelder – wenn auch in einem geringeren Ausmaß. Sieht man von der Frage der Einsatzmöglichkeiten flexibler Belegschaftsgruppen, der Gestaltung des Qualifikationsportfolios und der FBB+ ab, welche rückläufig oder im wesentlichen konstant sind, nehmen alle anderen Handlungsfelder in Stufe 3 an Bedeutung zu. In Bezug auf Frauenfördermaßnahmen werden durch die Gewährleistung eines zusätzlichen Beratungstages bewusst *incentives* in diese Richtung gesetzt. Aber auch Beratungen zu Themen wie Diversity Management oder Productive Ageing werden von relativ mehr Betrieben genutzt. Dies deutet darauf hin, dass – wenn im Zuge des Flex-Checks Optimierungspotenziale in diesen Handlungsfeldern verortet werden und eine Sensibilisierung der Unternehmen hierfür gelingt – in diesen Bereichen verstärkter Bedarf nach externer Unterstützung besteht.

Zwei Handlungsfelder, Green Jobs und strategische Personalplanung, sind für den hier untersuchten Zeitraum nicht Gegenstand der Beratung gewesen. In beiden Fällen haben Betriebe, welche dies nutz(t)en, entsprechend der Dokumentationen in der Projektdatenbank im Jahr 2010, somit nach dem Beobachtungszeitraum der Evaluierung, mit der FBB begonnen.[5]

[5] Im Falle der strategischen Personalplanung sind neun Betriebe dokumentiert. Beratungen im Bereich Green Jobs sind bei 14 Unternehmen erfasst.

Abbildung 15: Inanspruchnahme Handlungsfelder nach FBB-Teilnahmestatus (Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009); Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, n Flex-Check = 60, n Flex-Beratung = 101

Die Inanspruchnahme von Handlungsfeldern ist nach Wirtschaftssektoren unterschiedlich. Fragen der Arbeitszeitgestaltung, Beratungen im Bereich der FBB+ und Productive Ageing werden in Produktionsbetrieben verstärkt bearbeitet. Bei Dienstleistungsbetrieben liegt demgegenüber eine vergleichsweise häufigere Nachfrage nach Beratungen zur Anpassung der Organisationsstruktur, Frauenfördermaßnahmen und Diversity Management vor (siehe Tabelle 83). Unterschiede nach Betriebsgröße lassen sich hingegen kaum feststellen. Am relativ deutlichsten wird, dass Fragen der Arbeitszeitgestaltung mit zunehmender Betriebsgröße an Relevanz gewinnt (siehe Tabelle 84).

4.6.1.1 Kombinationen von Handlungsfeldern

Die Interventionen betreffen, wie oben dargestellt, im Durchschnitt mehr als ein Handlungsfeld. Dies gilt vor allem für Betriebe, welche an der Flex-Beratung teilnehmen. Im Durchschnitt erfolgt hier eine Unterstützung in 1,77 Handlungsfeldern. Welche Kombinationen von Handlungsfeldern liegen vor allem vor? Die folgende Abbildung gibt einen Überblick zu den wichtigsten Handlungsfeldern, und zu jenen Themen, die häufig in Kombination mit diesen bearbeitet werden.

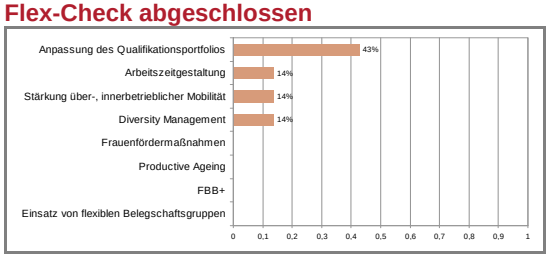
Dabei wird erstens deutlich, dass bei der Flex-Beratung im Vergleich zum Flex-Check das Spektrum an Kombinationen vielfältiger ist. Zweitens zeigen sich bei den Flex-Beratungen Unterschiede in Abhängigkeit von den Handlungsfeldern. Gehen Beratungen zur Anpassung der Organisationsstruktur mit einer relativ breit gestreuten Palette an weiteren Handlungsfeldern Hand in Hand, zeigt sich bei Betrieben, die eine Beratung im Bereich der Anpassung des Qualifikationsportfolios oder der Arbeitszeitgestaltung erhalten haben, dass dies dominant mit Fragen der Organisationsstruktur kombiniert wird.

Die FBB+, welche vor allem auf Ebene des Flex-Checks eine relative hohe Bedeutung hat, stellt gewissermaßen einen Sonderfall dar. Hier ist das Spektrum der kombinierten Handlungsfelder sowohl auf FBB Stufe 2 wie auch auf Stufe 3 vergleichsweise eingeschränkt. Dies deutet darauf hin, dass die FBB+ eine spezifische Ausrichtung hat: In Krisen soll vor allem eine pointierte und zeitliche eng umgrenzte Beratung zu den zentralen krisennahen Themen, wie Kurzarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung zur Verfügung stehen.

Abbildung 16: Kombinationen von (ausgewählten) Handlungsfeldern nach FBB-Teilnahmestatus (Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009); Mehrfachnennungen möglich

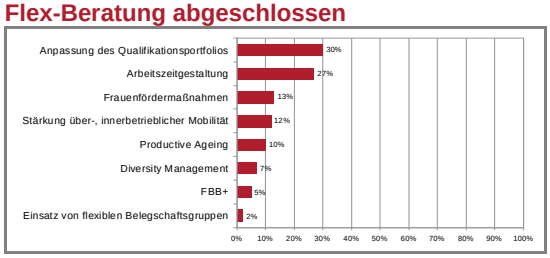
Beratungen im Bereich der Anpassung der Organisationsstruktur erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n =14

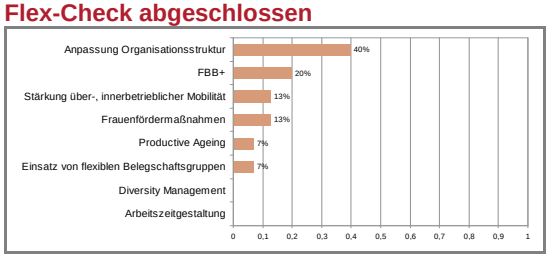
Flex-Beratung abgeschlossen



n = 60

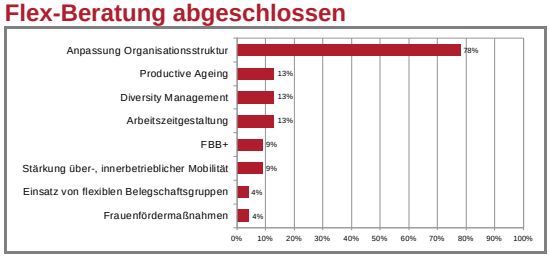
Beratungen im Bereich der Anpassung des Qualifikationsportfolios erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n = 15

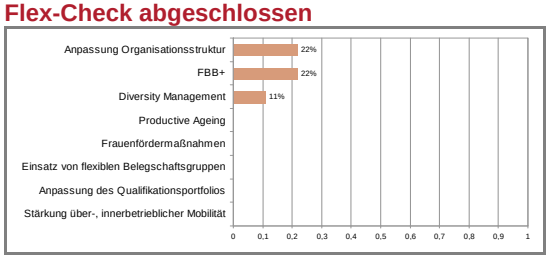
Flex-Beratung abgeschlossen



n = 23

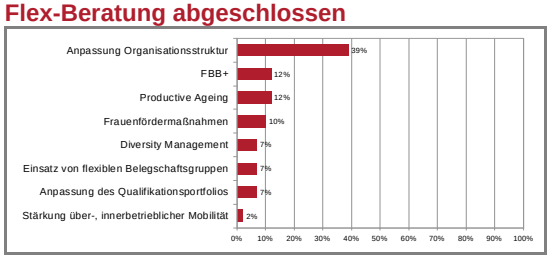
Beratungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n = 9

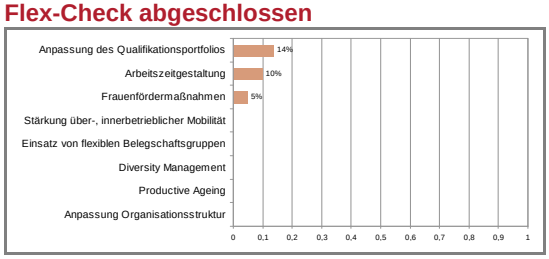
Flex-Beratung abgeschlossen



n = 41

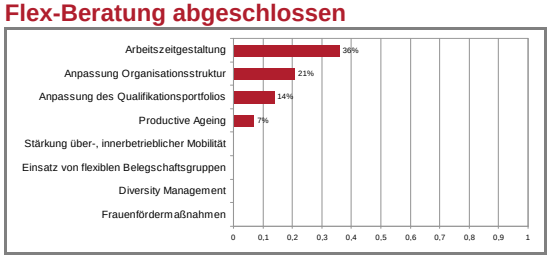
Beratungen im Bereich FBB+ erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n = 21

Flex-Beratung abgeschlossen



n = 14

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile ‘FBB Betriebe 2009’, 2011

4.6.2 Handlungsfelder aus Sicht der befragten Betriebe

Im folgenden Abschnitt stehen die Handlungsfelder aus Sicht der FBB-geförderten Betriebe im Mittelpunkt:

- In welchen Handlungsfeldern erfolgte eine Beratung? Und wenn eine Beratung stattfand, wurden in den Unternehmen auch Aktivitäten gesetzt, um die Ergebnisse zu implementieren?
- Haben Betriebe Interesse an Themenfeldern, welche im Rahmen der FBB nicht aufgegriffen wurden?

4.6.2.1 Die FBB-Handlungsfelder im Überblick

Die interviewten Betriebe wurden – basierend auf der Dokumentation der Handlungsfelder in der Projektdatenbank – gebeten anzugeben, ob in jenen Bereichen eine FBB-Beratung durchgeführt wurde. Damit wird im Folgenden die subjektive Verortung von Beratungsinhalten entlang der Handlungsfelder skizziert.

Wie bereits in Kapitel 4.6.1 erwähnt, wird in der Projektdatenbank die Zuordnung der Beratung zu Handlungsfeldern nach dem bzw. den jeweiligen Hauptschwerpunkt/en durchgeführt. So erklärt sich, dass die durchschnittliche Zahl der Beratungsfelder nach Angaben der Betriebe mit 2,56 höher ausfällt als auf Ebene aller in die Evaluierung einbezogener Betriebe mit 1,54. Wie auf Gesamtebene liegt die Zahl der bearbeiteten Handlungsfelder im Rahmen der Flex-Beratung (Stufe 3) mit durchschnittlich 2,92 höher als beim Flex-Check mit 1,97.

Tabelle 9: Anzahl Handlungsfelder FBB-Teilnahmestatus

		Mittelwert	Median	Maximum	Gesamtanzahl
Flex-Check – Stufe 2	Anzahl Handlungsfelder	1,97	1,00	8,00	38
Flex-Beratung – Stufe 3	Anzahl Handlungsfelder	2,92	2,00	7,00	61
Gesamt	Anzahl Handlungsfelder	2,56	2,00	8,00	99

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Entsprechend der Angaben der befragten Unternehmen stellen die wichtigsten Handlungsfelder Anpassungen der Organisationsstruktur und des Qualifikationsportfolios sowie Fragen der Arbeitszeitgestaltung dar (siehe Abbildung 17). Damit dominieren auf Befragungsebene jene drei Themen, die auch laut der Monitoring-Datenbank des FBB-Projektteams den größten Stellenwert einnehmen (siehe Abbildung 15). Eine Parallelität zeigt sich auch in Bezug auf die FBB+: Auch bei den befragten Betrieben wird diese verstärkt von jenen in Anspruch genommen, die nach dem Flex-Check keine weitere Beratung nutzten.

Bei den meisten Handlungsfeldern ergibt die Befragung einen höheren Prozentanteil der Inanspruchnahme als auf Gesamtebene. Dies legt nahe, dass Betriebe verschiedene Beratungsinhalte nicht oder zumindest in geringerem Ausmaß unter einen bestimmten Hauptschwerpunkt subsumieren (wie dies in der Projektdatenbank erfolgt). Eine Ausnahme im Vergleich der beiden Ergebnisquellen stellen Frauenförderungsmaßnahmen bei Betrieben der Stufe 2 dar: In beiden Datenquellen (Datenbank, Befragung) ergibt sich ein Anteil von ca. 5%.

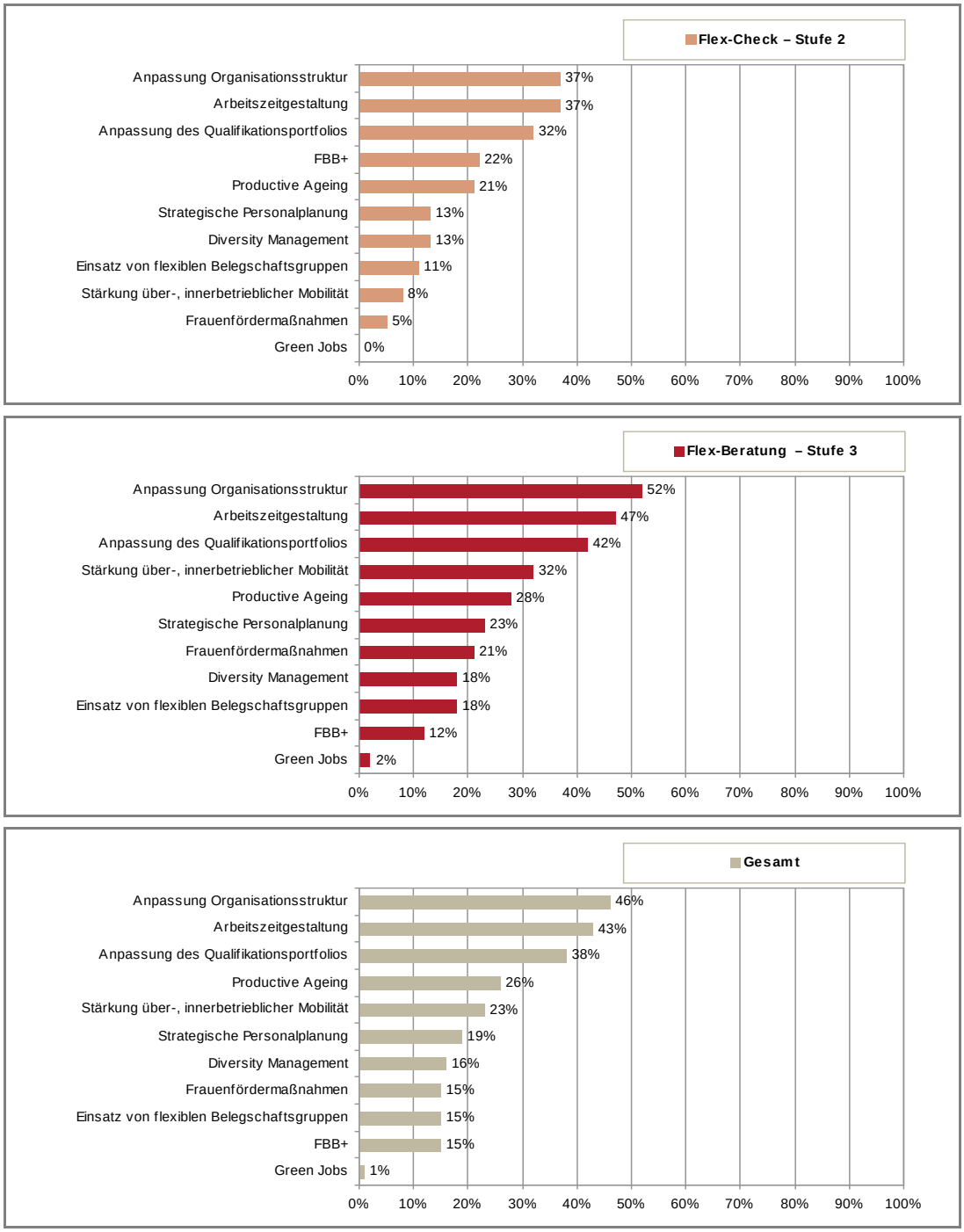
Auf Ebene der Flex-Beratung spielen Frauenförderungsmaßnahmen – wie die meisten Handlungsfelder – eine größere Rolle: sie waren in circa jedem fünften befragten Betrieb ein Beratungsthema. Etwas stärker werden sie von Unternehmen genutzt, die einen vergleichsweise geringen Frauenanteil in der Belegschaft haben. Damit weisen die Interviewergebnisse darauf hin, dass es im Rahmen der FBB gelingt, gerade auch Betriebe mit einer überwiegend männlichen Belegschaftsstruktur für Frauenfördermaßnahmen zu sensibilisieren (siehe Tabelle 86).

Auch Productive Ageing findet bei einer spezifischen Gruppe von Betrieben besonderes Interesse: Beinahe alle befragten Unternehmen mit einem relativ hohen Anteil älterer MitarbeiterInnen (über 45 Jahre) haben dieses Beratungsthema in Anspruch genommen, von den insgesamt sieben Betrieben mit mehr als 50% MitarbeiterInnen in dieser Altersgruppe wurden fünf zu Productive Ageing beraten. Wenn eine Beratung zu diesem Thema erfolgte, beträgt der durchschnittliche Anteil Älterer an der Belegschaft 34%, wenn dieses Handlungsfeld kein FBB-Beratungsthema darstellte nur 25% (siehe Tabelle 87).

Interessant ist in Bezug auf die Belegschaftsstruktur auch die Frage, ob das Handlungsfeld ‚Anpassung des Qualifikationsportfolios' in einem Zusammenhang mit der Qualifikationsstruktur der MitarbeiterInnen steht. Stellte dieses Handlungsfeld ein Beratungsthema dar, beträgt der durchschnittliche Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen (d.h. mit maximal Pflichtschulabschluss) rund 14% und ist damit geringer als bei jenen Betrieben ohne Beratung in diesem Bereich (gut 20% Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen) (siehe Tabelle 88). Diese Ergebnisse deuten damit darauf hin, dass Qualifikationsthemen verstärkt von jenen Betrieben in Anspruch genommen werden, die über eine relativ höher gebildete Belegschaft verfügen.

Die Beratungsinhalte werden in den Interviews teilweise auch den FBB-Handlungsfeldern Green Jobs und strategische Personalplanung zugeordnet, wobei vor allem letzterer Bereich eine durchaus mittlere Bedeutung einnimmt.

Abbildung 17: Inanspruchnahme Handlungsfelder nach FBB-Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n Flex-Check = 38, n Flex-Beratung = 61

Die seitens der Betriebe genannten Handlungsfelder zeigen wie auf Gesamtebene teils unterschiedliche Schwerpunkte nach Wirtschaftssektoren. Parallel zur Gesamtebene kommt den Handlungsfeldern ‚Arbeitszeitgestaltung' und ‚FBB+' in Produktionsbetrieben ein größeres Gewicht zu. Die Anpassung der Organisationsstruktur hingegen ist verstärkt Thema in Dienstleistungsunternehmen. Abweichend zur Gesamtebene haben Frauenfördermaßnahmen bei befragten Produktionsbetrieben ein

stärkers Gewicht als in Dienstleistungsbetrieben und Productive Ageing ist bei Unternehmen beider Sektoren in etwa gleichrangig. Unterschiede auf Befragungsebene zwischen den Sektoren zeigen sich auch entlang anderer Handlungsfelder (beispielsweise Stärkung der Mobilität oder Strategische Personalplanung), die jeweils verstärkt von Dienstleistern genannt werden (siehe Tabelle 89). Wie bereits auf Gesamtebene festgehalten, lassen sich Differenzen nach Betriebsgröße – auch auf Grund der teils gegebenen kleinen Fallzahlen – schwer festmachen (siehe für die Ergebnisse im Detail Tabelle 90).

4.6.2.2 Inanspruchnahme der FBB Handlungsfelder im Vergleich zu den Evaluierungsergebnissen des Jahres 2006

Werden die aktuellen Befragungsergebnisse jenen aus dem Jahr 2006 gegenübergestellt, zeigt sich hinsichtlich der Top Themen eine weitgehende Kontinuität. Auch im Jahr 2006 wurden die Handlungsfelder ‚Anpassung der Organisationsstruktur', ‚Arbeitszeitgestaltung' und ‚Anpassung des Qualifikationsportfolios' am vergleichsweise stärksten nachgefragt, auch wenn die jeweiligen Anteilswerte in den beiden Befragungen durchaus divergieren. So kommt beispielsweise – insgesamt betrachtet (Stufe 2 und Stufe 3 gemeinsam) – der Anpassung der Organisationsstruktur nun mit 46% ein höherer Stellenwert zu als im Jahr 2006 mit 26%. Ebenso haben Fragen der Anpassung von Qualifikationen an Bedeutung gewonnen (38% versus 21% im Jahr). Demgegenüber ist der Anteil der Betriebe, welche eine Beratung in Arbeitszeitfragen nutzen, von 58% auf nun 43% etwas zurückgegangen.

Frauenförderungsmaßnahmen und Diversity Management sind zwei weitere Bereiche, welche inzwischen an Bedeutung gewonnen haben. Sind aktuell 15% der Betriebe zu Frauenfördermaßnahmen beraten worden, waren es im Jahr 2006 mit 8% nur halb so viele. Im Bereich Diversity Management liegen die korrespondierenden Zahlen bei 16% (aktuell) versus 6% (2006). Für weitere Themen, die bereits im Jahr 2006 angeboten wurden, nämlich die Stärkung der Mobilität der MitarbeiterInnen und den Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen, sind die Ergebnisse weitgehend parallel (Mobilität der MitarbeiterInnen: gut 20%; Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen: knapp 20%).

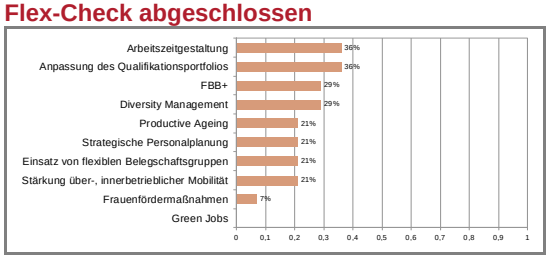
4.6.2.3 Kombinationen von Handlungsfeldern und Beratungsinhalten

Ein Blick auf die verschiedenen Kombinationen von Handlungsfeldern (siehe für die wichtigsten Handlungsfelder Abbildung 18) zeigt vor dem Hintergrund der höheren Anzahl der in Anspruch genommenen Beratungsinhalte (laut Betriebsangaben) auch eine stärkere Streuung. Insbesondere auf Ebene des Flex-Checks wird dies deutlich.

Abbildung 18: Kombinationen von (ausgewählten) Handlungsfeldern nach FBB-Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich

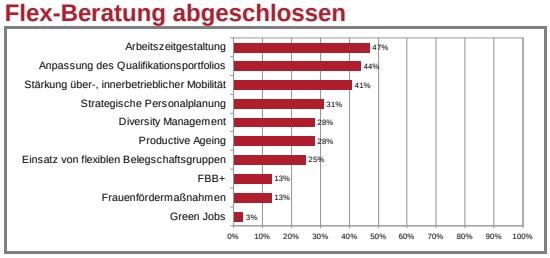
Beratungen im Bereich der Anpassung der Organisationsstruktur erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n =14

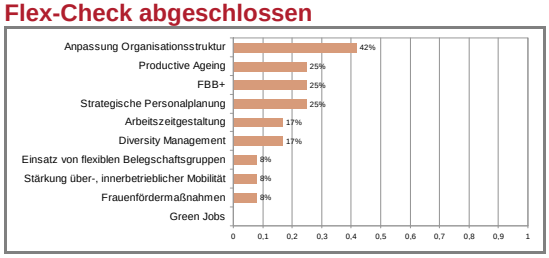
Flex-Beratung abgeschlossen



n = 32

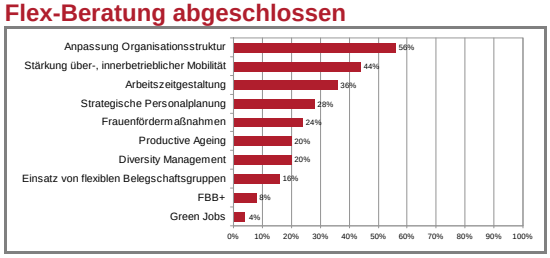
Beratungen im Bereich der Anpassung des Qualifikationsportfolios erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n = 12

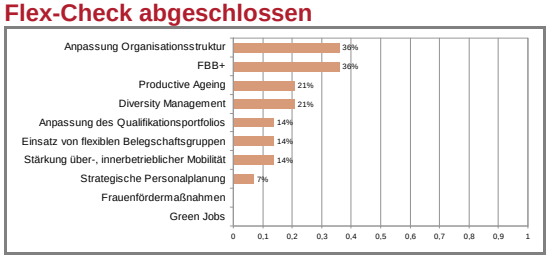
Flex-Beratung abgeschlossen



n = 25

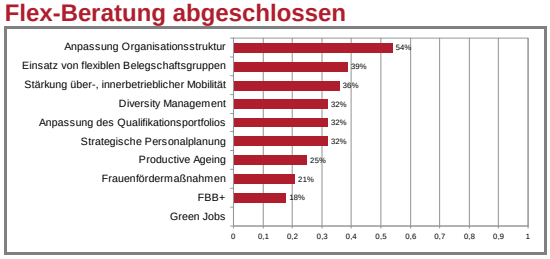
Beratungen im Bereich der Arbeitszeitgestaltung erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n = 14

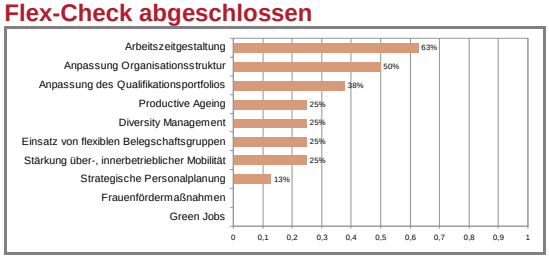
Flex-Beratung abgeschlossen



n = 28

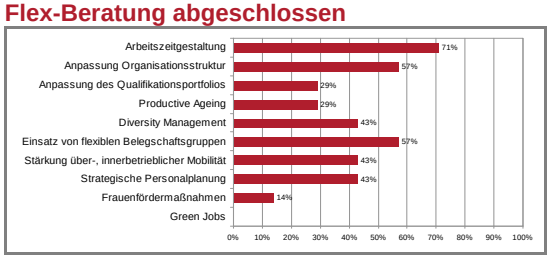
Beratungen im Bereich der FBB+ erfolgen in Kombination mit…

Flex-Check abgeschlossen



n = 8

Flex-Beratung abgeschlossen



n = 7

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Um ein genaueres Bild der Beratungsinhalte zu erhalten, wurden die Betriebe um eine kurze nähere inhaltliche Beschreibung der Beratung gebeten. In der folgenden Tabelle 10 wurden all jene Inhalte aufgenommen, die von zumindest drei Betrieben angeführt wurden. Die Vielzahl an Einzelnennungen (siehe dazu Tabelle 91ff im Anhang) verdeutlicht die inhaltliche Breite, die mittels der FBB-Beratung abgedeckt wird. Zusammenfassend können die Inhalte der Handlungsfelder wie folgt beschrieben werden:

- **Anpassung der Organisationsstruktur**: Die Neu- und/oder Umstrukturierung von betrieblichen Arbeitsabläufen (vor allem die Erzielung von effizienteren Arbeitsabläufen sowie die Klärung von Zuständigkeitsbereichen), betrieblichen Einheiten (bspw. die Schaffung neuer, kleinerer Einheiten für einen verbesserten Informationsfluss) oder auch Hierarchien stellen die wichtigsten genannten Inhalte im Handlungsfeld ‚Anpassung der Organisationsstruktur' dar. Weitere angeführte Inhalte umfassen das betriebliche Wissensmanagement und die (Neu-)Strukturierung und Überprüfung der Belegschaftsstrukturen.
- Bei der **Anpassung des Qualifikationsportfolios** kommt der Ermittlung des aktuellen Qualifikationsstandes der Belegschaft und der Planung eventueller Weiterbildungen ein relativ großer Stellenwert zu. Darüber hinaus wurden im Rahmen der FBB Anforderungsprofile, Ausbildungsinhalte und Richtlinien hierfür erarbeitet. Die Fort- und Weiterbildung sozialer Kompetenzen, die Qualifizierung bestimmter MitarbeiterInnen (bspw. LehrlingsausbildnerInnen) oder Potentialanalysen sind weitere genannte Beratungsinhalte.
- Im Handlungsfeld der **Arbeitszeitgestaltung** dominieren Fragen von (flexibleren) Arbeitszeitmodellen. Mitunter waren spezifisch Teilzeit oder auch Schichtarbeit Thema der Beratung. Weitere Einzelnennungen umfassen die Implementierung von geringfügigen Stellen, die Analyse der Ist-Situation im Betrieb bis hin zur Information über gesetzliche Regelungen.
- Arbeitszeitgestaltung wird jedoch nicht nur im Rahmen dieses Handlungsfeldes angeführt, sondern hat in verschiedenen anderen ebenso eine Bedeutung. In den ExpertInnengesprächen wird das Thema Arbeitszeit wiederholt als ‚Türöffner-Thema' bezeichnet. Über Fragen der Arbeitszeit gelingt es somit im Beratungsprozess auch weitere Themen anzusprechen. So wird beispielsweise auch im Rahmen der **FBB+** die Vorstellung von möglichen Arbeitszeitmodellen zur Überbrückung der Krise als Inhalt angeführt. Daneben stellten Möglichkeiten zur Überbrückung von Auftrags- und KundInnenverlusten Beratungsthemen dar.
- Das Thema **Stärkung der Mobilität der MitarbeiterInnen** wird entsprechend der Angaben der Betriebe aus unterschiedlichen Perspektiven bearbeitet. So zählen hier Personalumstrukturierungen, wiederum Arbeitszeitfragen und Fragen der Qualifikation ebenso wie die Vermeidung von Personalabbau oder die Einstellung von neuen Arbeitskräften zu den Inhalten.
- Beratungsthemen im Handlungsfeld **Productive Ageing** fokussieren auf ältere MitarbeiterInnen. Genannt wurden Arbeitszeitfragen, die allgemeine Integration Älterer in den Betrieb, aber auch die Durchführung betrieblicher Altersstrukturanalysen sowie verschiedene weitere Einzelnennungen (bspw. Förderung der Lernkompetenzen Älterer, Vorgehensweise bei einer großen Anzahl bevorstehender Pensionierungen). Auffällig ist, dass betriebliche Gesundheitsförderung als wichtiges Thema in diesem Bereich von keinem Betrieb genannt wurde.
- Nutzten Betriebe Beratungen im Handlungsfeld ‚**Strategische Personalplanung'** standen die Entwicklung von Personalreserve-Strategien, allgemein Fragen der Personalplanung sowie generelle Informationen zu diesem Thema im Zentrum.
- **Diversity Management** umfasst ein breites Themenfeld, was sich auch in den Angaben der Betriebe widerspiegelt. MitarbeiterInnen mit Behinderungen, Chancengleichheit von Frauen und Männern, ältere MitarbeiterInnen oder MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund stellten Beratungsthemen dar. Weitere in diesem Bereich genannte Einzelnennungen betreffen beispielsweise die Bewältigung von

mehreren Aufgabenbereichen, d.h. Mehrfachbelastungen oder Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten von ausländischen Arbeitskräften.

- Im Handlungsfeld **‚Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen'** nannten die Betriebe als Beratungsinhalte vor allem Möglichkeiten der Verbesserung von abteilungsübergreifendem Arbeiten, betreffend etwa den flexiblen Einsatz von MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Abteilungen je nach Bedarf, sowie allgemeine Informationen zum Thema. In jeweils einzelnen Betrieben erfolgte unter anderem eine Beratung in Bezug auf die Integration von MitarbeiterInnen aus zugekauften Unternehmen oder das Durchspielen von Krisenszenarien.
- Beratungen zur **Förderung der Beschäftigungssituation von Frauen** umfassten eine relativ breite Palette. Neben allgemeinen Informationen und Impulsen zu diesem Thema wurden die Betriebe beispielsweise in Fragen der Förderung von weiblichen Lehrlingen und Frauen in technischen Berufen, der Schaffung von Teilzeitstellen, der Forcierung von Frauen in Führungspositionen etc. unterstützt.

Die FBB-Beratung bezieht sich somit auf eine große Bandbreite an Inhalten und deckt ein Spektrum ab, das von sehr spezifischen Bedarfen der Betriebe bis hin zu allgemeinen Informationen und Impulsen zu bestimmten Themen reicht. Letzteres wird in mehreren Handlungsfeldern thematisiert. Dazu zählen Frauenfördermaßnahmen, Productive Ageing, Strategische Personalplanung und Einsatzmöglichkeiten von flexiblen Belegschaftsgruppen. Ob es sich bei diesen Handlungsfeldern generell um solche handelt, in denen bei Betrieben typischerweise ein erhöhter Bedarf nach grundlegenden Informationen vorliegt, lässt sich auf Basis der gegebenen Fallzahl nicht belegen, dies kann gegebenenfalls als These aufgegriffen werden.

Beratungsthemen, die im FBB-Angebot fehlen, liegen im Großen und Ganzen nicht vor. Seitens der ExpertInnen wurde vermerkt, dass die derzeitige inhaltliche Ausrichtung der FBB hinreichend flexibel und offen sei, um unterschiedlichste Bedarfe der Betriebe abdecken zu können. Auch von Betriebsseite liegen lediglich Einzelnennungen vor. So wurde von einem Betrieb der Wunsch nach Beratungen zur Lehrlingsausbildung genannt. In einer zweiten Einzelnennung wurde angemerkt, dass das Themenspektrum zwar breit, aber nicht ausreichend auf branchenspezifische Bedürfnisse angepasst ist. Damit werden auch methodische Aspekte der Beratung angesprochen, die insgesamt bei dieser Frage eher aufgegriffen wurden, als inhaltliche Themenfelder (siehe Kapitel 4.7.3).

Tabelle 10: Ranking der Beratungsinhalte pro Handlungsfeld – Top Themen*; Mehrfachnennungen möglich

	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
Anpassung Organisationsstruktur	1	Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Einheiten	1	Neu-, Umstrukturierung von Arbeitsabläufen	1	Neu-, Umstrukturierung von Arbeitsabläufen
	2	Neu-, Umstrukturierung von Arbeitsabläufen	2	Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Einheiten	2	Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Einheiten
	3		3	Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Hierarchien	3	Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Hierarchien
Arbeitszeitgestaltung	1	flexiblere Arbeitszeiten	1	Arbeitszeitmodelle allg.	1	Arbeitszeitmodelle allg.
	2	Arbeitszeitmodelle allg.	2	flexiblere Arbeitszeiten	2	flexiblere Arbeitszeiten
	3		3	Teilzeitmodelle	3	Teilzeitmodelle
Anpassung des Qualifikationsportfolios	1	Ermittlung Qualifikationsstand und Planung ev. Weiterbildungen	1	Ermittlung Qualifikationsstand und Planung ev. Weiterbildungen	1	Ermittlung Qualifikationsstand und Planung ev. Weiterbildungen
	2		2	Anforderungsprofile, Ausbildungsinhalte und -richtlinien	2	Anforderungsprofile, Ausbildungsinhalte und -richtlinien
	3		3	Potentialanalyse	3	Potentialanalyse
FBB+	1	Vorstellung von möglichen Arbeitszeitmodellen	1	Vorstellung von möglichen Arbeitszeitmodellen	1	Vorstellung von möglichen Arbeitszeitmodellen
	2	Überbrücken von Auftragslücken	2		2	Überbrücken von Auftragslücken
	3		3		3	Bildungskarenz
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	1	alle Nennungen < 3	1	Personalumstrukturierung	1	Personalumstrukturierung
	2		2	Ausweitung Kompetenzen der MitarbeiterInnen	2	Ausweitung Kompetenzen der MitarbeiterInnen
	3		3	Arbeitszeitveränderung	3	Arbeitszeitveränderung
Productive Ageing	1	alle Nennungen < 3	1	Arbeitszeitmodelle	1	Arbeitszeitmodelle
	2		2	Integration älterer MitarbeiterInnen allg.	2	Integration älterer MitarbeiterInnen allg.
	3		3	Altersstrukturanalyse	3	Altersstrukturanalyse
Strategische Personalplanung	1	alle Nennungen < 3	1	Personalplanung	1	Personalreserve-Strategien
	2		2		2	Personalplanung
	3		3		3	allgemeine Informationen zum Thema
Frauenförderungsmaßnahmen	1	alle Nennungen < 3	1	alle Nennungen > 3	1	Information/Impulse zum Thema
Diversity Management	1	alle Nennungen < 3	1	MitarbeiterInnen mit Behinderung	1	MitarbeiterInnen mit Behinderung
	2		2		2	Chancengleichheit von Männern und Frauen
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	1	alle Nennungen < 3	1	Abteilungsübergreifendes arbeiten	1	Abteilungsübergreifendes arbeiten
	2		2		2	allgemeine Informationen zum Thema

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; Top 3; pro Nennung n mind. = 3

4.6.2.4 Umsetzung der FBB-Beratungsergebnisse

Ein Indikator für die Bedarfsorientiertheit und Nachhaltigkeit der FBB-Beratung ist die Umsetzung der Beratungsergebnisse im Betrieb. Die Unternehmen wurde in der Befragung daher gebeten, für jedes der in der Beratung bearbeiteten Handlungsfelder anzugeben, ob im Betriebe Aktivitäten zur Implementierung der Ergebnisse bereits gesetzt wurden oder geplant sind.

Insgesamt haben im Durchschnitt 72% der Unternehmen, welche Beratungen im Rahmen der Stufe 2 oder Stufe 3 erhalten haben, die Ergebnisse auch umgesetzt (siehe Tabelle 11). Dieser hohe Umsetzungsgrad kann als Beleg für die Nachhaltig-

keit und erfolgreiche Beratung gesehen werden. Hinzu kommen insgesamt 12% der Befragten, die zum Zeitpunkt des Interviews angeben, eine Umsetzung zu planen. Lediglich durchschnittlich 12% verneinen eine Umsetzung der FBB-Beratungsergebnisse.

Der Umsetzungsgrad differiert dabei relativ deutlich nach Handlungsfeldern. So wurden beispielsweise Ergebnisse zu Frauenfördermaßnahmen oder Productive Ageing in nahezu allen Betrieben umgesetzt oder eine Umsetzung ist zumindest in Planung. Gleiches gilt für die Handlungsfelder ‚Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen' oder ‚Stärkung der Mobilität'. Auch Beratungen in den insgesamt relativ häufig in Anspruch genommenen Handlungsfelder Anpssung der Organisationsstruktur und des Qualifikationsportfolios werden in der Mehrzahl der Betriebe auch umgesetzt.

Ein anderes Bild zeigt sich beim zweithäufigst genannten Handlungsfeld der Arbeitszeitgestaltung. Etwa jeder vierte Betrieb, der hierzu beraten wurde, hat die Ergebnisse nicht umgesetzt und plant dies auch nicht zu tun. Damit besteht eine Kontinuität zu den Evaluierungsergebnissen des Jahres 2006, denn auch damals zeigte sich für das Handlungsfeld der Arbeitszeitgestaltung ein vergleichsweise unterdurchschnittlicher Umsetzungsgrad: Knapp 18% der Befragten, welche die FBB-Teilnahme abgeschlossen hatten, setzten laut den Ergebnissen 2006 keine Aktivitäten zur Ergebnisumsetzung.

Tabelle 11: Umsetzung Beratungsergebnis nach Handlungsfeldern; Gesamt (Flex-Check – Stufe 2 und Flex-Beratung – Stufe 3)

	Flex-Check – Stufe 2 und Flex-Beratung – Stufe 3									
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		ev. zu einem späteren Zeitpunkt Umsetzung angedacht		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Überdurchschnittlicher bisheriger/geplanter Umsetzungsgrad										
Green Jobs	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Productive Ageing	18	75%	3	13%	1	4%	2	8%	24	100%
Frauenfördermaßnahmen	10	77%	2	15%	0	0%	1	8%	13	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	8	62%	2	15%	2	15%	1	8%	13	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	18	82%	2	9%	0	0%	2	9%	22	100%
Anpassung Organisationsstruktur	33	79%	5	12%	0	0%	4	10%	42	100%
Anpassung des Qualifikationsportfolios	26	74%	3	9%	1	3%	5	14%	35	100%
Unterdurchschnittlicher bisheriger/geplanter Umsetzungsgrad										
FBB+	5	71%	1	14%	0	0%	1	14%	14	100%
Diversity Management	10	63%	3	19%	0	0%	3	19%	16	100%
Strategische Personalplanung	8	57%	3	21%	0	0%	3	21%	14	100%
Arbeitszeitgestaltung	23	55%	8	19%	0	0%	11	26%	42	100%
Durchschnitt über alle Handlungsfelder		*72%*		*12%*		*3%*		*12%*		

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; Reihung erfolgte entlang des Anteils der Kategorie ‚nein'.

Die folgenden Tabellen machen den Umsetzungsgrad für die FBB Stufe 2 und Stufe 3 differenziert nach den Handlungsfeldern sichtbar (siehe auch Tabelle 102ff im Anhang). Dabei zeigt sich erstens, dass der Umsetzungsgrad nach Inanspruchnahme

der Flex-Beratung deutlich höher ist als nach dem Flex-Check. Betriebe, welche die FBB-Teilnahme nach dem Flex-Check beendet haben, weisen einen durchschnittlichen Umsetzungsgrad von 49% auf. Auf Ebene der Flex-Beratung liegt der entsprechende Wert bei 78%. Hinzu kommt, dass zu durchschnittlich 12% die Umsetzung in Planung ist (Flex-Check durchschnittlich 9%). Relativ wenige Betriebe – sowohl nach dem Flex-Check wie auch nach der Flex-Beratung – geben an, dass die Umsetzung zu einem späteren Zeitpunkt angedacht ist. Insgesamt wurden somit Flex-Check Ergebnisse zu durchschnittlich 31% nicht umgesetzt, aber nur zu durchschnittlich 7% jene, die auf einer Flex-Beratung basieren.

Tabelle 12: Umsetzung Beratungsergebnis nach Handlungsfeldern; Flex-Check – Stufe 2

	Flex-Check – Stufe 2									
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		ev. zu einem späteren Zeitpunkt Umsetzung angedacht		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Überdurchschnittlicher bisheriger/geplanter Umsetzungsgrad										
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%
Anpassung Organisationsstruktur	7	58%	2	17%	0	0%	3	25%	12	100%
FBB+	5	71%	0	0%	0	0%	2	29%	7	100%
Productive Ageing	3	43%	1	14%	1	14%	2	29%	7	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	2	67%	0	0%	0	0%	1	33%	3	100%
Unterdurchschnittlicher bisheriger/geplanter Umsetzungsgrad										
Diversity Management	3	60%	0	0%	0	0%	2	40%	5	100%
Anpassung des Qualifikationsportfolios	6	50%	0	0%	1	8%	5	42%	12	100%
Arbeitszeitgestaltung	5	36%	3	21%	0	0%	6	43%	14	100%
Frauenfördermaßnahmen	1	50%	0	0%	0	0%	1	50%	2	100%
Strategische Personalplanung	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	2	100%
Green Jobs	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Durchschnitt über alle Handlungsfelder		*49%*		*9%*		*2%*		*31%*		

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, Reihung erfolgte entlang des Anteils der Kategorie ‚nein'.

Tabelle 13: Umsetzung Beratungsergebnis nach Handlungsfeldern; Flex-Beratung – Stufe 3

	Flex-Beratung – Stufe 3									
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		ev. zu einem späteren Zeitpunkt Umsetzung angedacht		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Überdurchschnittlicher bisheriger/geplanter Umsetzungsgrad										
Anpassung des Qualifikationsportfolios	20	87%	3	13%	0	0%	0	0%	23	100%
Productive Ageing	15	88%	2	12%	0	0%	0	0%	17	100%
Frauenfördermaßnahmen	9	82%	2	18%	0	0%	0	0%	11	100%
Green Jobs	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Anpassung Organisationsstruktur	26	87%	3	10%	0	0%	1	3%	30	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	16	84%	2	11%	0	0%	1	5%	19	100%
Unterdurchschnittlicher bisheriger/geplanter Umsetzungsgrad										
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	6	55%	2	18%	2	18%	1	9%	11	100%
Diversity Management	7	70%	2	20%	0	0%	1	10%	10	100%
FBB+	5	71%	0	0%	1	14%	1	14%	7	100%
Strategische Personalplanung	8	67%	2	17%	0	0%	2	17%	12	100%
Arbeitszeitgestaltung	18	64%	5	18%	0	0%	5	18%	28	100%
Durchschnitt über alle Handlungsfelder		*78%*		*12%*		*3%*		*7%*		

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; Reihung erfolgte entlang des Anteils der Kategorie ‚nein'.

4.6.2.5 Interesse an weiteren Beratungsthemen

Im Durchschnitt wurden die befragten Unternehmen in 2,56 Handlungsfeldern beraten. Im Rahmen der Befragung wurde auch thematisiert, inwiefern (inzwischen) ein Interesse an weiteren, darüber hinaus gehenden Beratungsinhalten besteht. Die Betriebe wurden daher hinsichtlich jener Handlungsfelder, in denen keine FBB-Beratung durchgeführt wurde, um die Benennung von Beratungsinteressen gebeten. Auch der Zeitrahmen, in dem dies gegebenenfalls zum Tragen käme, wurde erhoben.

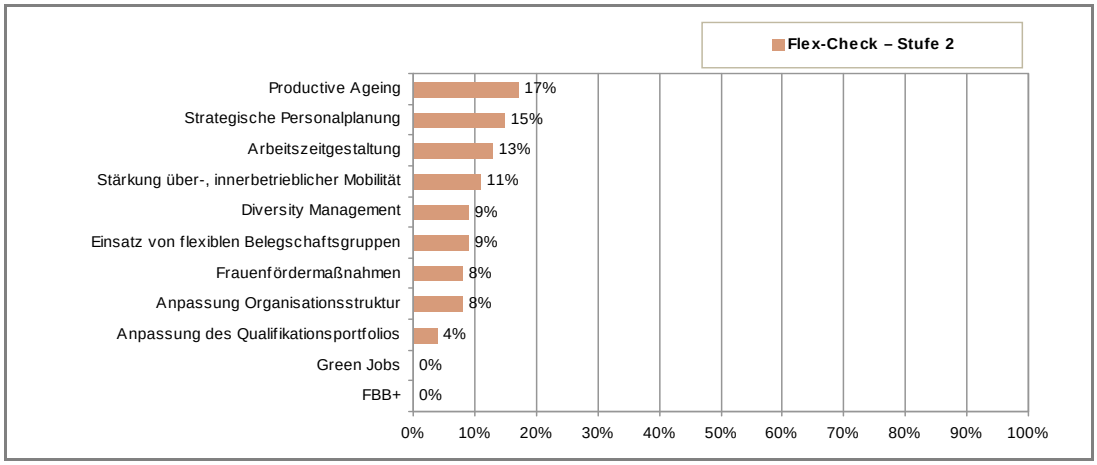
Insgesamt gibt ca. jeder fünfte befragte Betrieb an, Beratungsinteresse an weiteren Themenfeldern zu haben. Dieses Interesse ist bei Betrieben, welche die Stufe 3 beendet haben, ausgeprägter: 52% dieser Gruppe äußern ein solches Interesse. Unter den Unternehmen mit Beendigung der FBB-Teilnahme nach dem Flex-Check haben 29% Interesse an weiteren Themen. Berechnet auf jene Betriebe, die in zumindest einem Handlungsfeld einen Bedarf äußern, ist mit durchschnittlich 2,64 interessierenden Themen auch die Bandbreite auf Stufe 2 geringer als auf Stufe 3 (durchschnittlich 3,75 Themen).

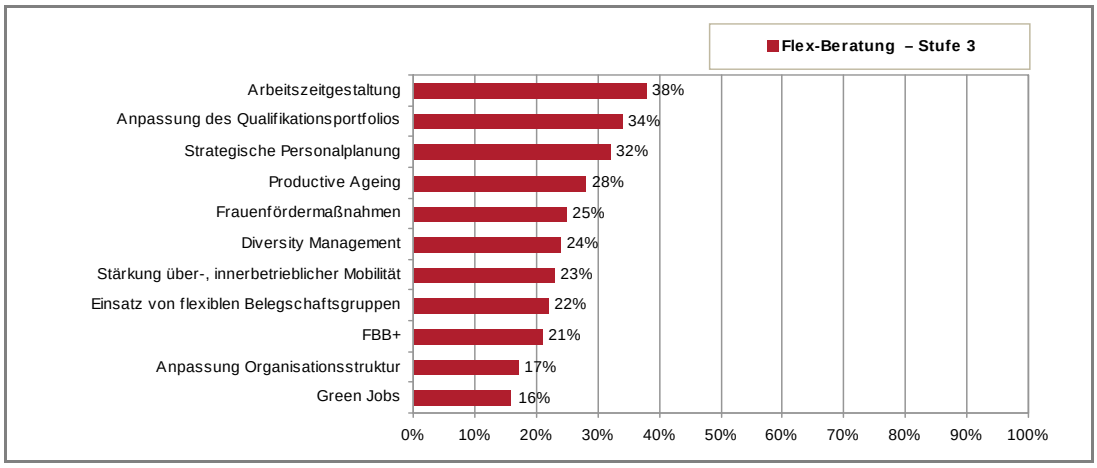
Bedenkend, dass die Fallzahlen insbesondere für Stufe 2 gering sind, ist dennoch ein näherer Blick auf die genannten Handlungsfelder von Interesse. In folgenden Abbildungen ist jeweils der Anteil der Unternehmen mit Interesse am Thema, die dazu keine FBB-Beratung hatten, ausgewiesen. In jedem Handlungsfeld äußern – die Gesamtebene betrachtend – zumindest rund 10% der Betriebe ein Beratungsinteresse (siehe Abbildung 19 und Tabelle 112 im Anhang). In den meisten Handlungsfeldern sind es rund 20%, die ein Interesse bekunden. Zu manchen Bereichen, beispielsweise der Arbeitszeitgestaltung, wurden vergleichsweise oft Beratungen durchgeführt

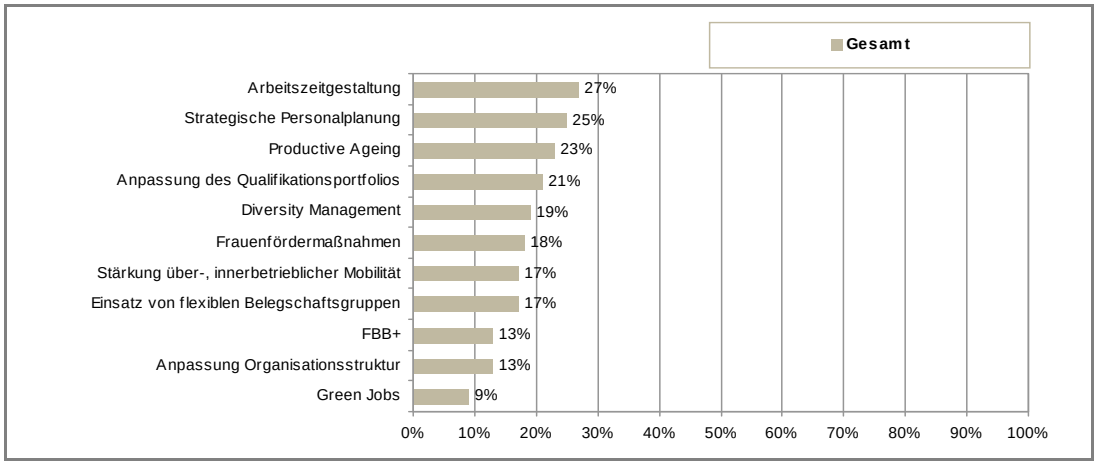
(siehe Kapitel 4.6.2.1). Aber, so zeigen diese Ergebnisse, es besteht in vergleichsweise vielen anderen Betrieben ebenfalls ein Interesse an diesen Themen. Anders im Handlungsfeld ‚Anpassung der Organisationsstruktur', welches am relativ häufigsten Gegenstand der Beratungen war. Hier wird ein vergleichsweise geringer Bedarf zum Ausdruck gebracht. Hier kann somit davon ausgegangen werden, dass Beratungsbedarfe in diesem Bereich relativ umfassend durch die FBB abgedeckt werden konnten.

Bei den neuen Handlungsfeldern ‚Strategische Personalplanung' sowie ‚Green Jobs' äußert im Vergleich zu den implementierten Beratungsinhalten ein höherer Anteil von Betrieben sein Interesse. Nannten 19% der Unternehmen ‚Strategische Personalplanung' als Inhalt der durchgeführten Flex-Beratung oder des Flex-Checks, zeigen sich 25% derer ohne FBB-Beratung in diesem Bereich am Thema interessiert. Ein Betrieb ordnete die durchgeführte Beratung (auch) dem Handlungsfeld ‚Green Jobs' zu. Weitere neun Betriebe hätten hier Interesse. Dies kann als Hinweis darauf gesehen werden, dass es sich hier durchaus um Themenbereiche mit Potential für die weitere Zukunft der FBB handelt. In den meisten anderen Handlungsfeldern sind die jeweiligen Anteile der Betriebe mit Nutzung einer Beratung und mit Interesse an einer solchen relativ gleich hoch.

Abbildung 19: Interesse an weiteren Beratungsthemen nach Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich



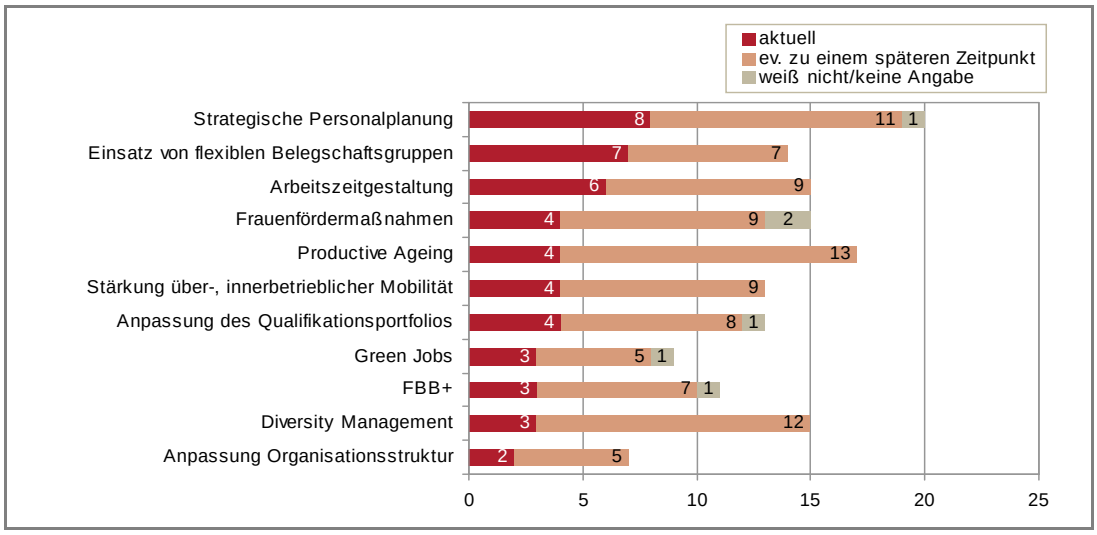




Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, Fallzahlen siehe Tabelle 112 im Anhang

Das geäußerte Beratungsinteresse an bestimmten Themen ist in den meisten Fällen jedoch eher ein mittel- oder langfristiges Interesse. Die folgende Abbildung zeigt die Anzahl der Betriebe pro Handlungsfeld, die ein aktuelles Beratungsinteresse haben und jene, die eventuell zu einem späteren Zeitpunkt eine Beratung in Anspruch nehmen möchten. In allen Handlungsfeldern – abgesehen von der Frage des Einsatzes von flexiblen Belegschaftsgruppen – ist die Anzahl der Betriebe, die möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt eine Beratung erhalten möchten, höher als jene die aktuell einen Bedarf haben.

Abbildung 20: Interesse an weiteren Beratungsthemen nach gewünschtem Zeitrahmen einer Beratung; Flex-Check und Flex-Beratung, absolute Anzahl



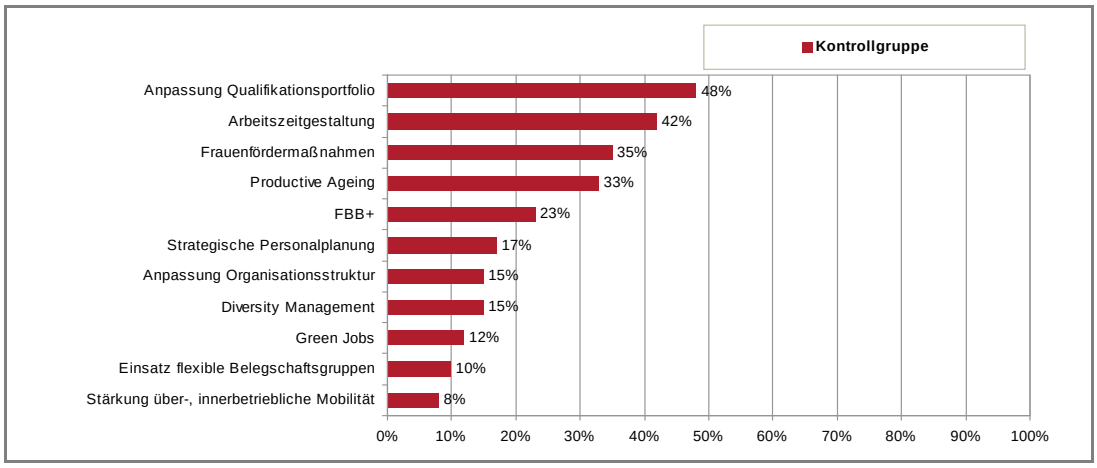
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „KBG-HVSV";2005,

4.6.3 Handlungsfelder für Kontrollgruppe – betriebliche Beratungsbedarfe

Die Kontrollgruppe wurde herangezogen, um zu eruieren, ob und in welchem Ausmaß generell Beratungsbedarfe bestehen, die dem Themenspektrum der FBB zuzurechnen sind und die damit potentiell für eine FBB in Frage kämen. Hier ist zu sehen, dass rund die Hälfte der Betriebe der Kontrollgruppe Beratungsbedarfe äußert (52%, vgl. Tabelle 114). Dieser Anteil steigt mit der Größe der Unternehmen: von den befragten Superbetrieben sehen fast alle einen Bedarf in zumindest einem Handlungsfeld (5 von 6 Befragten), während es sich bei Kleinbetrieben genau umgekehrt verhält: hier sehen 7 von 8 Befragten für ihr Unternehmen keinen Unterstützungsbedarf. Insgesamt bestehen damit Beratungsbedarfe v.a. in der Kernzielgruppe der FBB.

Diese Bedarfe berühren die Handlungsfelder in einer geringfügig anderen relativen Gewichtung als in den bereits durchgeführten FBB-Beratungen. In der Kontrollgruppe stehen die beiden qualifikations- und arbeitszeitbezogenen Themenfelder im Vordergrund, und werden von jeweils mehr als 40% derer mit Beratungsbedarfen angesprochen. Jeweils gut ein Drittel thematisiert Beratungsbedarfe in Bezug auf spezifische Belegschaftsgruppen, konkret im Bereich Frauenförderung und Productive Ageing. Das Themenfeld der FBB+, der Umgang mit krisenbedingten Auftragseinbrüchen und Kapazitätsrückbau ist für etwa ein Viertel derer mit Beratungsbedarfen von Relevanz. Unterstützung in den weiteren Themenfeldern wird jeweils nur von einzelnen Betrieben genannt (weniger n=10; vgl. Tabelle 116 bis Tabelle 126).

Abbildung 21: Beratungsbedarf in Handlungsfeldern; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n =52

Die gewünschten Beratungsfelder finden sich in den Wirtschaftssektoren zum Teil in unterschiedlicher Häufung (vgl. Tabelle 127). Betriebe aus dem Produktionssektor formulieren deutlich stärker Bedarfe im Bereich FBB+, Anpassungen der Organisationsstrukturen und der Arbeitszeitgestaltung als DienstleisterInnen – jenen geht es hingegen verstärkt um Fragen im Bereich Frauenförderung, Productive Ageing und Green Jobs. Auch variieren die interessierenden Bereiche in Abhängigkeit von der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 135): Während Kleine und Mittlere Betriebe v.a. die Bereiche Anpassung Qualifikationsportfolio und Arbeitszeitgestaltung ansprechen (zu

über 50%), sind für Groß- und Superbetriebe Beratungen v.a. zu den Themenfeldern Frauenförderung, Productive Ageing und FBB+ von Interesse.

Die mittlere Anzahl der angesprochenen Handlungsfelder liegt bei 2,6 – wenn ein Beratungsbedarf wahrgenommen wird, besteht ein solcher also im Mittel in mehr als einem Handlungsfeld (vgl. Tabelle 129). Dieser Mittelwert entspricht relativ genau auch der mittleren Anzahl von Handlungsfeldern bei weitergehenden Beratungsbedarfen von FBB-Betrieben der Stufe 2.

Einen Überblick über die angesprochenen Beratungsinhalte bzw. deren Wichtigkeit innerhalb der Handlungsfelder gibt die nachfolgende Tabelle 14. Näher detailliert werden die gewünschten Beratungsinhalte von den Befragten der Kontrollgruppe nur selten. Häufig steht der Wunsch nach allgemeiner Information zu jenem Handlungsfeld an erster Stelle, also zu erfahren, was bspw. im Bereich der Arbeitszeitgestaltung verändert werden kann, welche Modelle es gibt, etc. Auch übergeordnete Ziele wie Effizienzsteigerung werden häufig in den verschiedenen Handlungsfeldern genannt, was als Vorstellung über die Zielrichtung der betrieblichen Veränderungen, nicht aber über die Instrumente (bspw. Maßnahmen im Bereich Qualifikationsportfolio? Oder im Bereich Organisationsstrukturen? etc.) gedeutet werden kann.

Insofern kann für jene Hälfte der Kontrollgruppe, die Beratungsbedarfe formuliert, in erster Linie ein grundsätzliches Interesse an betrieblichen Veränderungen konstatiert werden, ohne dass konkrete Vorstellungen über die Umsetzung bestehen. Dieser Befund spricht für ein grundsätzlich stufenweise und prozesshaft angelegtes Beratungskonzept, wie es die FBB vorsieht. Ein solches erlaubt, auf die tatsächlichen Bedarfe einzugehen, ohne einen allzu starren Ablaufplan zu verfolgen.

Tabelle 14: Beratungsbedarfe der Kontrollgruppe; Ranking der Beratungsinhalte pro Handlungsfeld – Top Themen*; Mehrfachnennungen möglich

		Beratungsfelder
Anpassung des Qualifikationsportfolios	1	Fort- und Weiterbildungen der fachlichen Kompetenzen
	2	Fort- und Weiterbildungen der sozialen Kompetenzen/soft skills
	3	Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und Planung der betrieblichen Weiterbildung
Arbeitszeitgestaltung	1	Entwicklung und Einführung neuer Arbeitszeitmodelle
	2	Optimierung bestehender Arbeitszeitmodelle
	3	
Frauenfördermaßnahmen	1	Karenzrückkehrerinnen
	2	Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten von Frauen generell
	3	
Productive Ageing	1	Altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, altersgerechte Arbeitsorganisation
	2	Qualifizierung, Wissenstransfer zwischen MitarbeiterInnen unterschiedlicher Altersgenerationen
	3	betriebliche Gesundheitsförderung
FBB+	1	Unterstützung bei krisenbedingten Auftragseinbrüchen und Kapazitätsrückbau
	2	
	3	
Strategische Personalplanung	1	Aktuelle und künftige Personalbedarfe - Strategische Personalplanung
	2	
	3	
Anpassung Organisationsstruktur	1	Neu-, Umstrukturierung von Arbeitsabläufen
	2	Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Einheiten
	3	
Diversity Management	1	Bewältigung von Konfliktpotentialen zwischen verschiedenen MitarbeiterInnengruppen
	2	Beschäftigungsmöglichkeiten für verschiedene spezifische Personengruppen
	3	
Green Jobs	1	Qualifizierungsmöglichkeiten Green Jobs
	2	
	3	
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	1	Einsatzmöglichkeiten von überlassenen Arbeitskräften
	2	
	3	
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	1	Innerbetriebliche Mobilität, betriebsinterne Arbeitsplatzwechsel der MitarbeiterInnen
	2	
	3	

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, Top 3; pro Nennung n mind. = 3

Wenn von den Unternehmensverantwortlichen ein Beratungsbedarf gesehen wird, in welchem Ausmaß werden zur Bearbeitung dieser Themen externe Beratungen hinzugezogen? Nach Angaben der Befragten nützen insgesamt 42% derer, die einen Beratungsbedarf wahrnehmen, eine externe Beratung – allerdings in durchschnittlich weniger Handlungsfeldern als für die sie einen Beratungsbedarf angeben. Das Ausmaß der Beiziehung externer Beratung variiert in den einzelnen Handlungsfeldern, kann aufgrund der insgesamt relativ kleinen Fallzahl (n=22 mit externer Beratung) kaum verlässlich näher differenziert werden. Tendenziell scheint die Inanspruchnahme externer Unterstützung aber bei Fragen des Qualifikationsportfolios vergleichsweise etwas höher zu sein (vgl. Tabelle 132).

Wird keine externe Beratung herangezogen (n=30), zeigen die dafür angegebenen Gründe v.a. ein gewisses Informationsdefizit auf (vgl. Tabelle 133). Gerade in den Bereichen der Frauenförderung und des Productive Ageing, sowie auch der Arbeits-

zeitgestaltung zeichnet vergleichsweise häufig ein Informationsmangel für die unterlassene Beiziehung externer Beratung verantwortlich. Dass die Belegschaft bzw. der Betriebsrat eine solche Beratung nicht unterstützen würden, nimmt keiner der Befragten an, und auch von Seiten der Geschäftsführung werden kaum Widerstände gegen eine externe Beratung erwartet. Eher sind es auch mangelnde Zeitressourcen oder andere Prioritäten im Unternehmen, die einen begleiteten Beratungsprozess trotz bestehender Beratungsbedarfe verhindern.

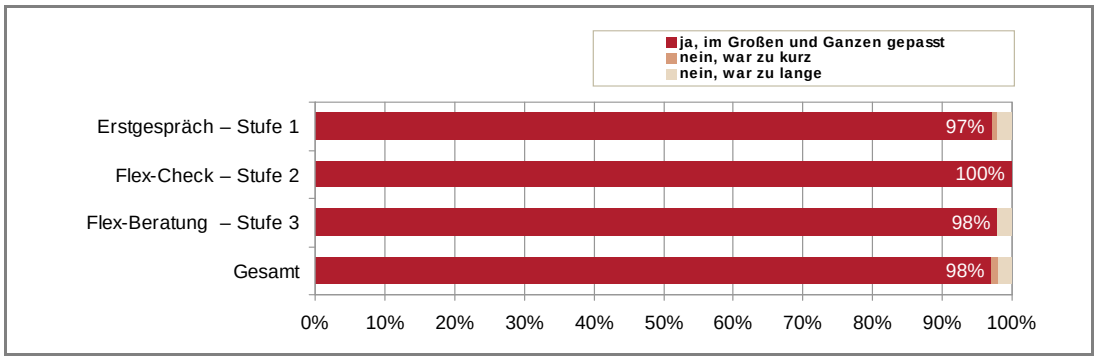
4.7 Zur Bewertung der FBB

Die FBB ist als dreistufiges Beratungsangebot aufgebaut. Die Zufriedenheit der Betriebe mit diesem Ablauf und der Gestaltung der einzelnen FBB-Stufen kann wichtige Hinweise auf die Bedarfsorientiertheit und mögliche Adaptionen der Maßnahmengestaltung liefern.

4.7.1 Zeitlicher Umfang der Flexibilitätsberatung

Im Rahmen des **Erstgesprächs – Stufe 1** werden Unternehmen über die FBB informiert und eine generelle Klärung betrieblicher Beratungsbedarfe vorgenommen. Die Dauer des Erstgesprächs beträgt maximal einen Leistungstag. In den hier befragten 200 Unternehmen wurde dieser zeitliche Umfang nur in Einzelfällen (fünf Betriebe[6]) nicht zur Gänze ausgeschöpft. Aus Sicht der Betriebe ist dieser zeitliche Rahmen ‚im Großen und Ganzen' auch passend. Lediglich in Einzelfällen wird das Erstgespräch als zu lange oder in einem Fall auch als zu kurz beurteilt.

Abbildung 22: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Erstgesprächs nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011,n = 200, n miss = 3

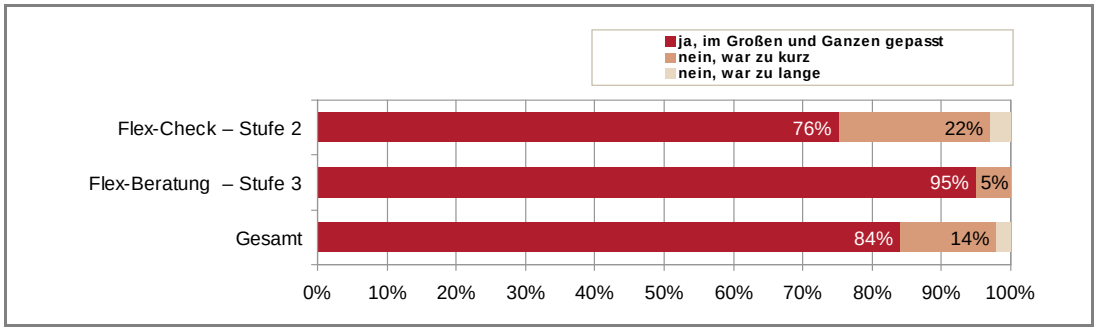
Für die Entwicklung von Handlungsoptionen und einer Flexibilitäts-Strategie im Rahmen der 2. FBB-Stufe, dem sogenannten **Flex-Check**, sind maximal fünf Leistungstage vorgesehen. Entsprechend den Angaben in den Monitoring-Daten des FBB-Projektteams haben dieses zeitliche Ausmaß nicht alle Betriebe ausgeschöpft.

[6] Die in der Projektdatenbank dokumentierte Dauer lag in diesen Betrieben zwischen 6,25 und 7,75 Stunden.

Dies betrifft sechs Betriebe, welche nach dem Flex-Check auch die Flex-Beratung in Anspruch genommen haben. In diesen Fällen lag die durchschnittliche Flex-Check Dauer bei 33 Stunden. Wurde hingegen die FBB-Teilnahme bereits nach dem Flex-Check beendet, wurde in 27 Betrieben das Beratungskontingent zur Gänze in Anspruch genommen. In diesen Fällen beträgt die Durchschnittsdauer 20 Stunden, somit die Hälfte der maximal geförderten Dauer (siehe Tabelle 139).

Auffällig im Vergleich zum Erstgespräch ist die geringere Zufriedenheit mit der Dauer des Flex-Checks (siehe Abbildung 23). Insbesondere Betriebe, welche nach dem Flex-Check keine weitere Beratung in Anspruch nahmen, zeigen sich relativ unzufrieden. Gut jeder fünfte Betrieb kritisiert, dass der Flex-Check zu kurz war. Wurden die fünf Leistungstage nicht zur Gänze ausgeschöpft, befinden mit 26% noch etwas mehr, dass der Flex-Check zu kurz war.

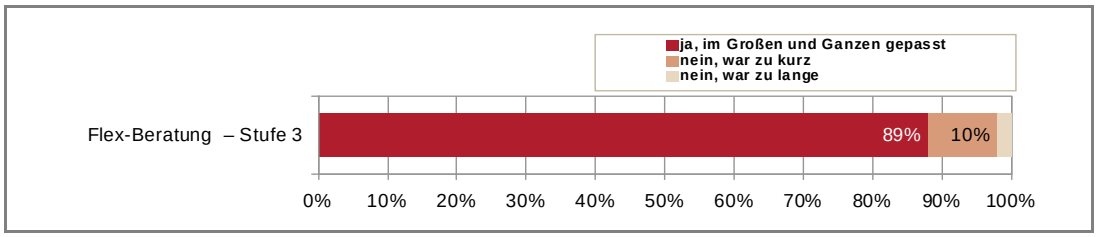
Abbildung 23: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Flex-Check nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 99, n miss = 1

Betriebe, welche das gesamte Leistungsspektrum der FBB nutzten, sind hingegen wesentlich zufriedener mit der Dauer des Flex-Check; für 95% war dies ‚im Großen und Ganzen' passend. Geringfügig kritischer fällt die Beurteilung der Dauer der Flex-Beratung aus. Grundsätzlich werden hier bis zu acht Leistungstage gefördert, bei der Aufnahme von Frauenfördermaßnahmen in die Beratung erhöht sich das Zeitbudget um einen Tag. Letzteres trifft im vorliegenden Sample auf neun Betriebe zu. Im Durchschnitt aller Betriebe wurden im Rahmen der Flex-Beratung 53 Stunden gefördert. Für 89% war diese Dauer passend, für weitere 2% zu lang und etwa jeder zehnte Betrieb hätte sich eine längere Beratung gewünscht. Vereinzelt besteht somit durchaus ein intensiverer Beratungsbedarf (siehe dazu auch Kapitel 4.7.5).

Abbildung 24: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang der Flex-Beratung



Quelle: L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 61

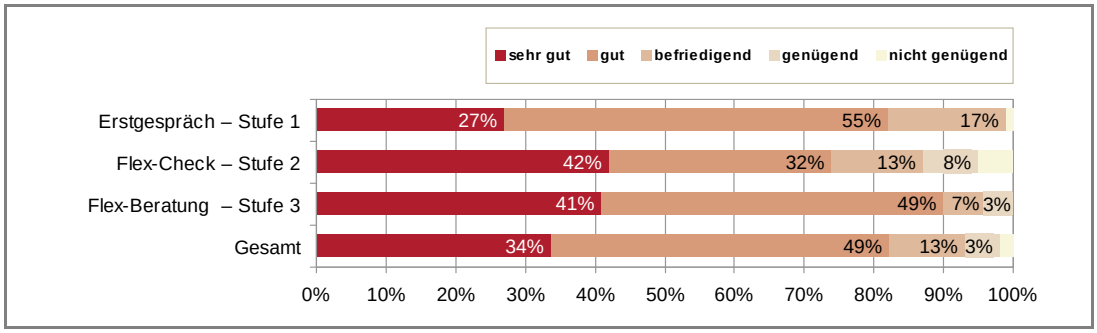
Insgesamt entsteht aus der Betriebsbefragung ein Bild, das durch eine hohe Zufriedenheit mit der Dauer der Beratung gekennzeichnet ist. Unterdurchschnittlich ist die Bewertung allerdings für den Flex-Check, wenn danach keine weitere FBB-Teilnahme erfolgt. In Relation zu den Evaluierungsergebnissen des Jahres 2006 zeigt sich ein relativ vergleichbares Bild. Positiv ist zu vermerken, dass die Zufriedenheit mit der Dauer bei jenen Betrieben, welches das Gesamtangebot nutzte, gestiegen ist. Im Jahr 2006 befanden gut 20% die gesamte FBB-Dauer als zu kurz. Entsprechend den nun vorliegenden Ergebnissen zeichnen sich gerade diese Unternehmen durch eine hohe Zufriedenheit aus.

4.7.2 Beurteilung der BeraterInnen

Die Betriebe beurteilen die Kompetenz der BeraterInnen insgesamt sehr positiv. Durchschnittlich fällt die Bewertung entlang des Schulnotensystems in keiner FBB-Stufe schlechter als ‚gut' aus. Gleichzeitig wird mit zunehmender Intensität der Beratung auch die Kompetenz der BeraterInnen besser bewertet. Betriebe der Stufe 3 vergeben als Durchschnittsnote eine 1,7. Bei jenen, welche die FBB-Teilnahme nach dem Erstgespräch oder dem Flex-Check beendeten, beträgt die Benotung im Schnitt 2, wobei insbesondere in Stufe 1 relativ selten eine 1 vergeben wird. Dies mag darin zu begründen sein, dass nach einem Tag Beratungsgespräch die Kompetenz vergleichsweise schwer einschätzbar ist. Allerdings lassen die weiter unten dargstellten Gründe für bestehende Unzufriedenheiten auch erkennen, dass die mangelnde Kompetenz der BeraterIn hierfür als Grund gelten kann (siehe Kapitel 4.7.3).

Im Großen und Ganzen bestätigen diese Ergebnisse die Resultate der Evaluierung des Jahres 2006. Auch damals zeigte sich, dass die Benotung der Kompetenzen der BeraterInnen umso besser ausfiel, je umfassender die Zusammenarbeit erfolgte.

Abbildung 25: Beurteilung der Kompetenz der BeraterIn nach Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 200

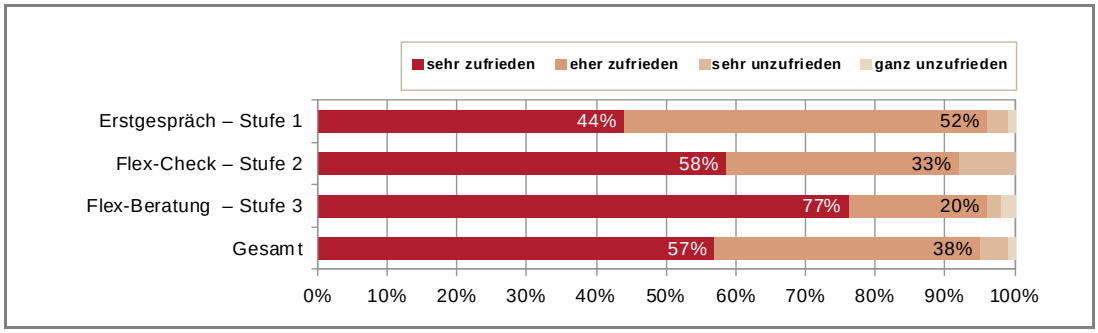
4.7.3 Zufriedenheit mit den FBB-Stufen insgesamt

Wie zufrieden waren die Betriebe mit dem FBB-Angebot insgesamt? Die Analysen bestätigen, was bereits oben im Kontext der Beurteilung der Kompetenzen der BeraterInnen angesprochen wurde. Mit steigender Intensität der FBB-Beratung nimmt auch die Zufriedenheit zu. Ein solches Ergebnis zeigte sich auch in der Evaluierung des Jahres 2006. Waren im Jahr 2006 54% aller Befragten mit dem Erstgespräch

sehr zufrieden, sind es nun 57%. Die Zufriedenheit ist v.a. in den Stufen 2 und 3 angestiegen: Aktuell sind auf Ebene des Flex-Checks 65% aller Befragten sehr zufrieden, im Jahr 2006 waren es 59%. Mit der Flex-Beratung sind in der aktuellen Befragung 67% sehr zufrieden, vor fünf Jahren waren es mit 60% etwas weniger.

Im Detail erweisen sich Betriebe, welche alle drei FBB-Stufen nutzten, mit jeder einzelnen Stufe zufriedener als andere Betriebe. In Bezug auf das **Erstgespräch** bedeutet dies, dass Unternehmen, welche nach dem Erstgespräch keine weitere Beratung in Anspruch nahmen zu 44% sehr zufriedene KundInnen sind. Dieser Anteil steigt in Stufe 2 auf 58% und liegt bei Betrieben, welche das Gesamtangebot nutzten, bei 77%. Gleichzeitig ist zu betonen, dass nur einzelne Unternehmen – in allen drei Gruppen – sehr oder ganz unzufrieden mit dem Erstgespräch waren, d.h. dass insgesamt ein positives Bewertungsbild vorliegt.

Abbildung 26: Zufriedenheit mit Erstgespräch insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus

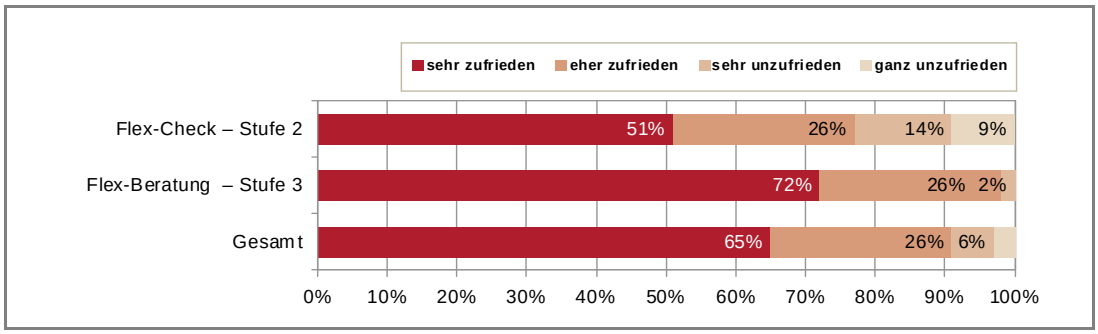


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 200, n miss = 5

Werden vereinzelt Unzufriedenheiten zum Ausdruck gebracht, so wird dies in den meisten Fällen mit der mangelnden Kompetenz der BeraterInnen begründet (in sechs von neun Betrieben). An zweiter Stelle (drei Betriebe) folgt die Kritik, dass das FBB-Angebot zu wenig konkret, respektive zu allgemein gehalten ist. Alle anderen Aspekte stellen Einzelmeinungen dar (siehe dazu Tabelle 146).

Mit dem **Flex-Check** zeigen sich knapp zwei Drittel der Befragten sehr zufrieden. Dieser Anteil ist bei Betrieben mit einer nachfolgenden Flex-Beratung deutlich größer, als wenn nach dem Flex-Check keine weitere Beratung genutzt wurde. Letztere weisen einen überdurchschnittlichen Anteil an schlechten Bewertungen auf: Gut jeder fünfte Betrieb war mit dem Flex-Check sehr oder ganz unzufrieden. Mangelnde Kompetenz der BeraterIn ist in diesen Fällen die am häufigsten angeführte Kritik (sechs von acht Betrieben; siehe Tabelle Tabelle 147). Die unzureichende Unterstützung bei der tatsächlichen Durchführung von Maßnahmen ist für drei Unternehmen Anlass zur Kritik. Zwei Befragte greifen hier nochmals das Thema der zeitlichen Dauer des Flex-Checks auf und weisen darauf hin, dass die Beratung zeitlich zu kurz kalkuliert war. In einem Fall stellt eine wahrgenommen mangelnde Praxisnähe die Ursache für die Unzufriedenheit dar. Ein Betrieb, welcher auch die Flex-Beratung nutzte, stellte für den Flex-Check wie auch für die Flex-Beratung fest, dass es sich um eine ‚Themenverfehlung' handelte, da der Wunsch nach einer Beratung zu Arbeitszeitmodellen nicht erfüllt wurde.

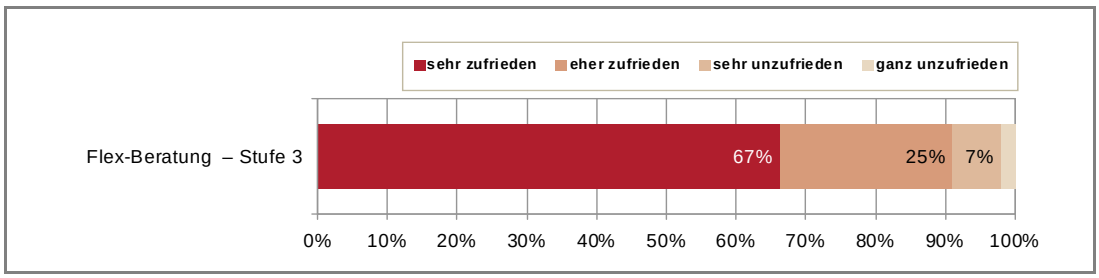
Abbildung 27: Zufriedenheit mit dem Flex-Check insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 99, n miss = 3

Zwei Drittel der Unternehmen, welche alle Beratungsstufen nutzten, zeigen sich mit der Stufe 3, der **Flex-Beratung**, sehr zufrieden, weitere 25% sind eher zufrieden. Betrachtet man die Bewertung dieser Betriebe über die drei Stufen der FBB im Vergleich, fällt auf, dass die Stufe 3 jene ist, in der sich am wenigsten sehr zufrieden äußern und der Anteil der eher oder ganz Unzufriedenen mit 9% vergleichsweise höher ist. Diese Unzufriedenheit entsteht dann, wenn im Rahmen der Flex-Beratung keine konkreten Ergebnisse erzielt werden (zwei von fünf Betrieben), die Umsetzungsphase als kurz und oberflächlich erlebt wird oder keine neuen Erkenntnisse gewonnen werden konnten. In weiteren Einzelnennungen wird unter anderem kritisch angemerkt, dass die Problemlage dem/der Berater/in wiederholt erklärt werden musste oder dass es zu einem mehrmaligen Wechsel des/der Beraters/in kam (siehe Tabelle 150 im Anhang).

Abbildung 28: Zufriedenheit mit der Flex-Beratung insgesamt



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 61

4.7.4 Gründe für eine vorzeitige Beendigung der FBB-Teilnahme

Eine vorzeitige Beendigung ist unserem Evaluationansatz bei all jenen Betriebe gegeben, von denen bis zum Stichtag nicht das gesamte FBB-Angebot in Anspruch genommen wurde. Als zentrale Begründungen für den Ausstieg werden auf beiden FBB-Stufen drei Faktoren angeführt.

1. Von rund einem Drittel der Betriebe werden mangelnde zeitliche Ressourcen als Grund für die Beendigung der FBB-Teilnahme angegeben. Dieses Argument wird

verstärkt von größeren Betrieben angeführt sowie von jenen, die Kapazitätsschwankungen unterworfen sind. Auf Stufe 1 sind dies insbesondere auch Produktionsbetriebe, die diese Begründung angeben.

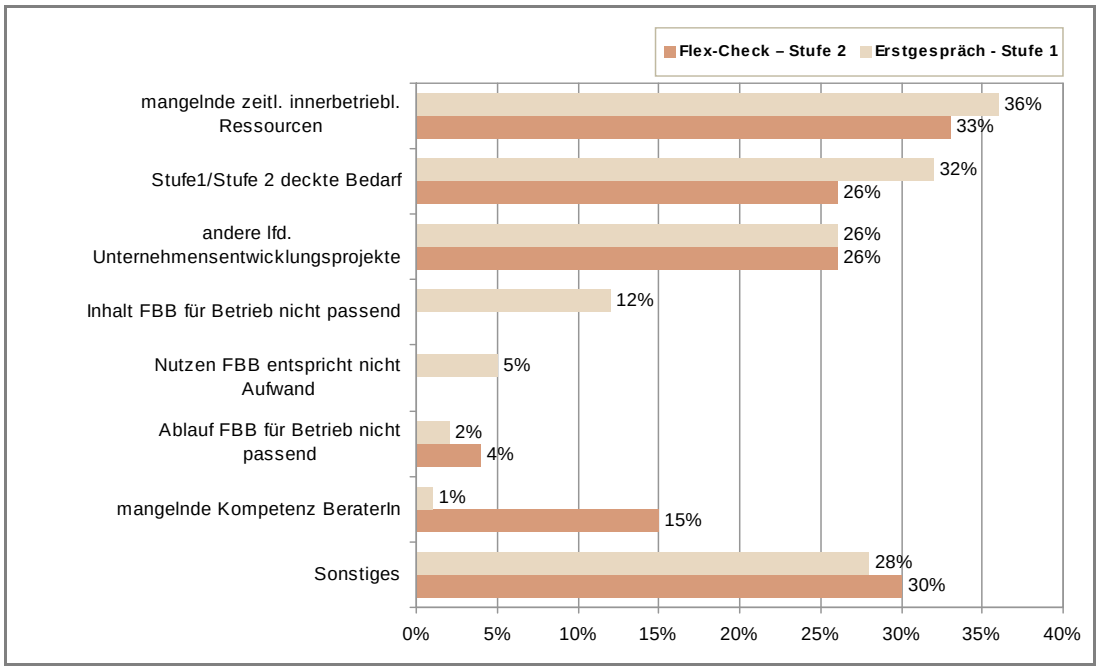
2. Von fast einem Drittel der Betriebe, die nach Stufe 1, sowie von einem Viertel der Betriebe, die nach dem Flex-Check die Teilnahme beendeten, wurde das Ende der Beratung damit begründet, dass der Beratungsbedarf durch diese Angebote bereits abgedeckt wurde. Nach Betriebsgröße lässt sich kein Zusammenhang mit dieser Argumentation ablesen, aber von etwas stärkerer Relevanz scheint dieser Grund für Produktionsbetriebe und für Betriebe mit (sehr) großen Kapazitätsschwankungen zu sein, die nach dem Flex-Check keine weitere Beratung in Anspruch nehmen.
3. Als dritter wesentlicher Grund für den Ausstieg aus dem FBB-Prozess können bereits parallel laufende andere Unternehmensentwicklungsprojekte gelten: Sowohl in Stufe 1 als auch in Stufe 2 nennen 26% der Befragten dieses Argument für die Nicht-Nutzung von Folgeberatungen. Zusammenhänge mit der Betriebsgröße oder der Betroffenheit von Kapazitätsschwankungen zeigen sich hier nicht. Allerdings sind es auf Ebene des Flex-Checks ausschließlich Produktionsbetriebe, die dies als Begründung anführen.

Allen anderen genannten Gründen kommt ein deutlich geringeres Gewicht zu, mitunter werden diese auch nur auf Stufe 1 oder auf Stufe 2 angeführt. So beurteilen 12% der Betriebe nach der Erstberatung das inhaltliche Angebot als nicht passend. Fast die Hälfte dieser Unternehmen nennt den Themenbereich ‚Flexibilität der Arbeitszeit' als nicht passend. In je zwei Unternehmen werden Diversity Management und Modelle für die Anpassung der MitarbeiterInnenzahlen angeführt. In weiteren Einzelnennungen wird einmal auf Fragen der Personalsuche verwiesen, in einem zweiten Fall wurde bereits betriebsintern ein Optimierungsprozess eingeleitet, welcher von dem/der BeraterIn bestätigt wurde, so dass sich kein weiterer Bedarf ergab. Betriebe, welche den Flex-Check machten, nennen diese Begründung nicht. Dies spricht dafür, dass im Rahmen des Erstgespräches die inhaltlichen Möglichkeiten gut mit den Betrieben kommuniziert werden.

Die Einschätzung, dass der Nutzen der FBB nicht dem damit verbundenen Aufwand entspricht, wird ausschließlich von einer kleinen Anzahl Betriebe – etwas verstärkt aus dem Produktionsbereich – zum Ausdruck gebracht, die allesamt bereits nach der Erstberatung kein weiteres Interesse mehr hatten. Ebenfalls eine sehr kleine Zahl von Unternehmen befindet den Ablauf der FBB als nicht passend. Sofern dies in den Interviews begründet wird (zwei Betriebe der Stufe 1), erfolgt eigentlich eine inhaltliche Bezugnahme, indem die Allgemeinheit der Themenstellungen kritisiert wird.

Die bereits in den Kapiteln zuvor angesprochene Kritik, die vereinzelt an der Kompetenz der BeraterInnen geäußert wird, findet sich auch als Begründung für die vorzeitige Beendigung der FBB-Teilnahme. Spielt dies auf Stufe 1 so gut wie keine Rolle, sind es immerhin 15% der Betriebe, die nach dem Flex-Check mit diesem Argument keine weitere Beratung durchführen. Begründen sechs Betriebe ihre Unzufriedenheit mit dem Flex-Check damit, ist es für fünf letztlich (mit)ausschlaggebend, keine weiteren FBB-Leistungen in Anspruch zu nehmen (siehe Kapitel 4.7.3). Ein dominanter Zusammenhang zur Inanspruchnahme eines spezifischen Handlungsfeldes besteht dabei nicht, d.h. es kann hier nicht der Schluss gezogen werden, dass möglicherweise in einzelnen Handlungsfeldern Kompetenzdefizite vorliegen.

Abbildung 29: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch/Flex-Check, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 139

Eine Reihe von Betrieben nennt unterschiedliche **weitere Gründe**, die in obiger Abbildung als ‚Sonstiges' gefasst sind. Unternehmen, welche nach dem **Erstgespräch** keine weitere Beratung beansprucht haben, weisen relativ häufig darauf hin, dass sie nicht in der betrieblichen Position sind, entsprechende Entscheidungen für oder gegen eine Teilnahme zu treffen (siehe Tabelle 161). In all diesen Fällen wird darauf verwiesen, dass die Geschäftsleitung sich letztlich gegen eine Beratung ausgesprochen hätte. Aus welchen Gründen diese Entscheidungen erfolgten, konnten/wollten die InterviewpartnerInnen nicht näher ausführen. Auch ist aus den Interviews nicht ablesbar, inwiefern das BeraterInnenteam sich hier um Kontakt mit der Geschäftsführung bemühte. Relativ viele Betriebe geben an, dass schlicht kein Bedarf bestand oder die betrieblichen Prioritäten anders gelagert waren. Auch personelle Engpässe, die eine weitere Beratungsteilnahme nicht ermöglichten, sind als Grund für eine Beendigung nach dem Erstgespräch zu sehen.

Zwei weitere Einzelnennungen seien hier noch herausgegriffen, da sie spezifische Problematiken thematisieren: In zwei Betrieben geben die InterviewpartnerInnen an, dass der betriebliche Bedarf nach einer weiteren Beratung vorhanden war, aber keine Rückmeldung durch die BeraterInnen erfolgte. In einem Betrieb wurden keine weiteren Beratungen durchgeführt, weil der Betriebsrat sich dagegen aussprach. Die unterstützende oder wie in diesem Fall hemmende Rolle der Betriebsräte im Rahmen der FBB wird in Kapitel 4.9 explizit aufgegriffen.

Bei Betrieben, welche nach der **Stufe 2** keine weitere Inanspruchnahme hatten, werden als sonstige Gründe zum überwiegenden Teil innerbetriebliche Umstrukturierungen angeführt (in acht von zwölf Betrieben) (siehe Tabelle 160). Gerade solche Betriebe stellen eine Hauptzielgruppe der FBB dar. Damit verweist dieses Ergebnis auf eine Herausforderung für die FBB – bei solchen Betriebe kann einerseits einen Beratungsbedarf entsprechend dem FBB Angebot angenommen werden, gleichzeitig sind

aber auch die betrieblichen Zeitressourcen häufig limitiert. Im Falle der befragten Betriebe traf dies auf die Hälfte zu. Weitere Begründungen wurden in Einzelfällen genannt und umfassen beispielsweise ‚krisenbedingte innerbetriebliche Probleme' oder andere Themenprioritäten.

Insgesamt zeigen die verschiedenen angeführten Begründungen für eine vorzeitige Beendigung der FBB-Teilnahme, dass dies zum großen Teil in innerbetrieblichen Faktoren zu sehen ist. Mangelnde Ressourcen, sei dies zeitlich oder vereinzelt auch in personeller Hinsicht, bereits laufende Unternehmensentwicklungsprojekte stellen diesbezüglich zentrale Begründungen dar. Auch sonstige Nennungen verweisen meist auf innerbetriebliche Ursachen, seien dies laufende Umstrukturierungsprozesse oder schlicht andere Prioritätensetzungen. Schwächen des FBB Angebotes an sich, wie beispielsweise nicht passende inhaltliche Schwerpunktsetzungen oder methodische Kritik, werden vereinzelt angeführt, stellen aber nicht die mehrheitliche Begründungslinie für eine vorzeitige Beendigung dar.

4.7.5 Bedarf nach einer über die Flex-Beratung hinausgehenden Unterstützung

Das FBB Angebot endet derzeit mit der Flex-Beratung. Eine weitergehende Unterstützung und Beratung ist nicht vorgesehen. Die große Mehrheit der Befragten (80%) sieht zum Befragungszeitpunkt auch keinen Bedarf nach einer neuerlichen Kontaktaufnahme gegeben. Zwei Betriebe wollten hier keine Einschätzung abgeben. Insgesamt äußert somit rund jeder sechste Betrieb (16%) einen Bedarf nach einer neuerlichen Kontaktaufnahme durch die BeraterInnen. Dieser weitergehende Unterstützungsbedarf ist dabei keinem bestimmten Betriebstyp oder Beratungsverlauf zuzuordnen, das heißt es sind keineswegs nur solche Betriebe, die die Beratungsdauer als zu kurz beurteilen oder ausschließlich sehr zufriedene FBB-KundInnen.

Entsprechend der vorliegenden Ergebnisse besteht somit ein gewisses Potential für eine Ausweitung des FBB Angebotes. Dabei sehen die Betriebe am relativ häufigsten einen weiteren Bedarf bei der Vertiefung der bereits bearbeiteten Themen (siehe Tabelle 15). Diese Betriebe haben zu verschiedensten Handlungsfeldern eine Beratung erhalten. Ein über das derzeitige FBB-Angebot hinausgehenden Bedarf wird in erster Linie gesehen, wenn (auch) Beratungen zur Anpassung der Organisationsstruktur (sechs Betriebe), Anpassung des Qualifikationsportfolios (fünf Betriebe) sowie die Stärkung der inner- überbetrieblichen Mobilität (drei Betriebe) erfolgten (siehe Tabelle 163). Eine solche Themenvertiefung sollte innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Flex-Beratung erfolgen (siehe Tabelle 164).

Tabelle 15: Bedarf neuerliche Kontaktaufnahme – Art der gewünschten Beratung, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status	
	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
Vertiefung einzelner bearbeiteter Themen	8	80%
Reflexion der durchgeführten Beratung	5	50%
Durchführung Wirkungsanalyse zu Beratungsinterventionen und Maßnahmen	4	40%
After-Sales Gespräch	1	10%
Gesamt	10	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Fünf Betriebe würden gerne innerhalb eines Jahres nach Ende der FBB-Beratung eine Reflexion dazu in Anspruch nehmen. Weitere vier Betriebe äußern Interesse an der Durchführung einer Wirkungsanalyse zu den Beratungsinterventionen und Maßnahmen. Zeitlich wird auch hier mehrheitlich ein Zeitraum von zwölf Monaten nach Ende der FBB-Beratung als passend erachtet. Das Angebot eines After-Sales Gesprächs stößt auf vergleichsweise geringes Interesse. (siehe Tabelle 165 ff im Anhang).

4.7.6 Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen

Welche Ansatzpunkte sehen die befragten Unternehmen, um das FBB Angebot noch bedarfsorientierter zu gestalten? Hier ist vorweg festzuhalten, dass nicht alle Betriebe eine Angabe dazu machen konnten oder wollten. Bezogen auf jene Betriebe, welche nach dem Erstgespräch keine weiteren Beratungen nutzten, haben sich 16% nicht dazu geäußert. Auf Stufe 2 liegt der Anteil bei 13% und auf Stufe 3 bei 3%.

Die jeweils größte Gruppe der Befragten sieht keine möglichen Maßnahmen oder erweiterten Angebote im Rahmen der FBB, welche zu einem noch bedarfsorientierten Angebot führen würden. Vor dem Hintergrund der allgemeinen Zufriedenheitseinschätzung überrascht es nicht, dass insbesondere Betriebe, die das Gesamtangebot der FBB nutzten, keine Optimierungsmöglichkeiten benennen (80%). Betriebe, welche nach dem Erstgespräch keine weiteren Angebote in Anspruch nahmen, benennen in 74% der Fälle keine Vorschläge. Am geringsten ist dieser Anteil betreffend Stufe 2 mit 63%.

Insgesamt ist somit die Anzahl der Betriebe, die konkrete Anregungen formulieren, relativ klein. In den nachfolgenden Abbildungen sind daher die absoluten Zahlen dargestellt. Die genannten Vorschläge unterscheiden sich teilweise nach FBB-Stufe, weisen aber auch Gemeinsamkeiten auf. Dazu zählt die Anregung, dass BeraterInnen nicht nur ExpertInnen für die verschiedenen Handlungsfelder sein sollten, sondern auch über entsprechende Branchenkenntnisse verfügen sollten. Beispielsweise wird von Betrieben des Dienstleistungssektors eine zu starke Ausrichtung der Inhalte auf Produktionsbetriebe kritisiert oder vermerkt, dass die notwendigen Erläuterungen branchenspezifischer Besonderheiten viel von der eigentlichen Beratungszeit in Anspruch nimmt.

Eine Minimierung des mit der FBB verbundenen bürokratischen Aufwandes wird in Stufe 1 und Stufe 2 angeführt. Selbiges gilt für den Wunsch nach einer Kommunikati-

on möglichst konkreter Informationen. Insbesondere bei Betrieben, welche nach dem Erstgespräch keine weitere Beratung nutzten, kommt dem Wunsch nach konkreten Informationen zu Umsetzungsmöglichkeiten eine relativ hohe Bedeutung zu. Auch wenn es sich hier, wie bei allen anderen Nennungen um geringe Fallzahlen handelt, so ist dies doch als Hinweis darauf zu lesen, dass unter Umständen auch nicht in allen Fällen durch die ersten Informationen und das Erstgespräch die richtigen Erwartungen bei den Betrieben geweckt werden.

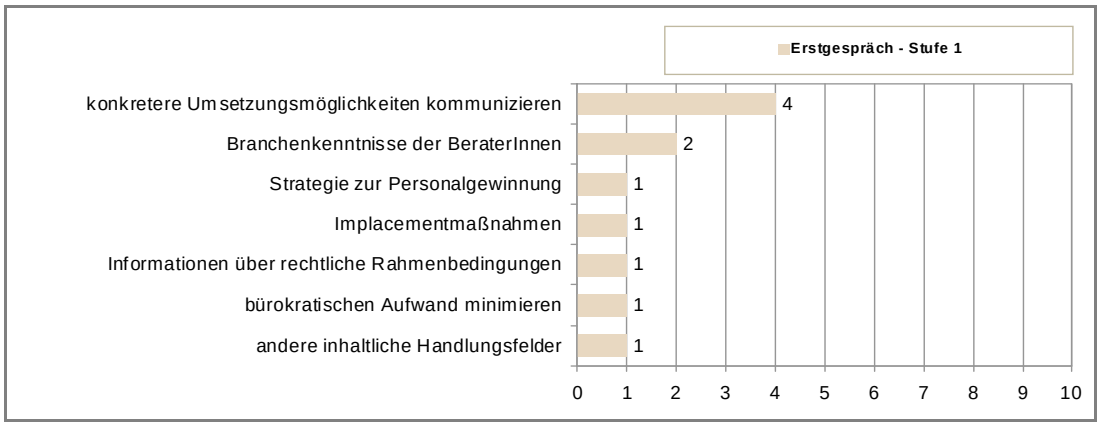
Methodische Aspekte werden von je einem Betrieb der Stufe 2 und Stufe 3 angesprochen. BeraterInnen, so eine Anregung, sollten nicht in erster Linie moderieren, sondern inhaltliche Inputs liefern. In einem zweiten Fall wurde der Wunsch nach neuen inhaltlichen Inputs und die Vermeidung der Wiedergabe von Bekanntem geäußert.

Betriebe aller drei FBB-Stufen nennen vereinzelt auch inhaltliche Themen, reichend von Implacementstiftungen über Strategien zur Personalgewinnung bis hin zu Fragen der Lehrlingsausbildung.

Spezifisch bei Betrieben, welche nach dem Flex-Check die FBB Teilnahme beendeten, zeigt sich in Übereinstimmung mit den in den vorigen Kapiteln dargestellten Ergebnissen der Wunsch nach professionelleren BeraterInnen. Die beiden Anregungen, dass zum einen der zeitliche Ablauf der FBB flexibler von den Betrieben selbst mitgestaltet werden können sollte und dass zum anderen eine verstärkte Anpassung des Angebotes an Spezifika des Unternehmens erfolgen sollte, verweist auf eine bei einzelnen Betrieben mangelnde Bedarfsorientiertheit.

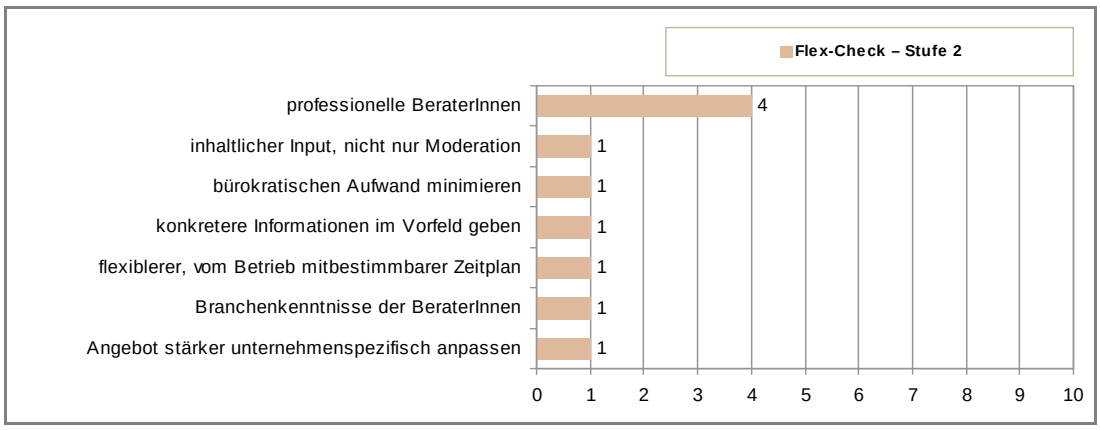
Bei Betrieben, welche eine Flex-Beratung nutzten, ist die häufigste Anregung der Wunsch nach einer Implementierung, eines Ausprobierens der erzielten Ergebnisse. Dies verweist nochmals auf den in Kapitel 4.7.6 thematisierten Bedarf nach einer Beratung, die über das bestehende FBB-Angebot hinausreicht.

Abbildung 30: Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen – Erstberatung; Mehrfachnennungen möglich, absolute Anzahl



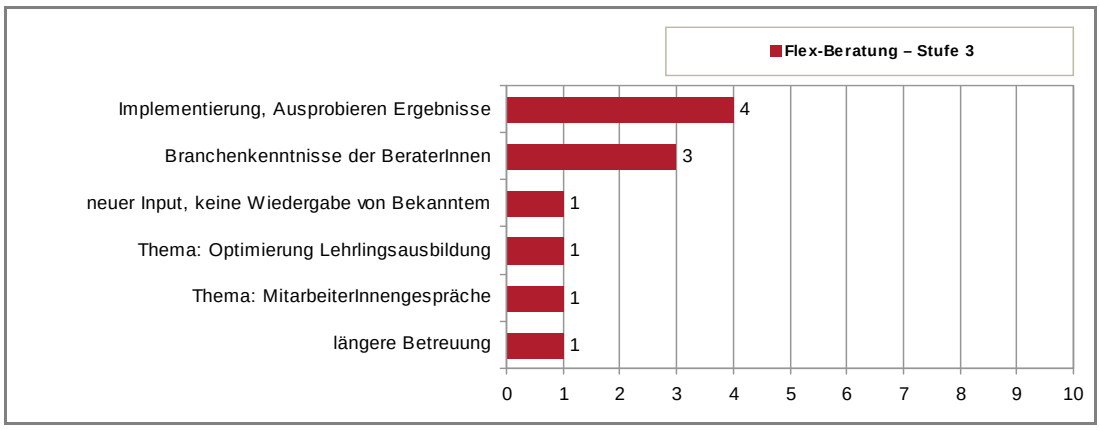
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 10

Abbildung 31: Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen – Flex-Check; Mehrfachnennungen möglich, absolute Anzahl



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 10

Abbildung 32: Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen – Flex-Beratung; Mehrfachnennungen möglich, absolute Anzahl



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 10

4.7.7 Grad der Einbindung des SfU in den Beratungsprozess

Im Zuge des FBB-Prozesses ist die Einbindung von SfU-BeraterInnnen angestrebt und wird auch seitens der SfU-ExpertInnen in den Interviews als wesentlicher Eckpunkt der Umsetzung der FBB bezeichnet. Damit soll unter anderem ein Beitrag zur KundInnenbindung und Gewinnung neuer KundInnen geleistet werden.

Rund die Hälfte der befragten Unternehmen gibt an, dass der/die SfU-BeraterIn im Rahmen der FBB in einem zeitlich passenden Ausmaß involviert war (siehe Tabelle 16 und Tabelle 169). Interessant ist dabei, dass dies bei insgesamt 36% zu einem besseren Einblick in das Leistungsangebot des AMS geführt hat und weiterer 15% zumindest einen ‚etwas' besseren Einblick erhalten haben (siehe Abbildung 33 und Tabelle 170). Dieser Anteil ist bei Betrieben, die nach dem Erstgespräch keine Beratung mehr nutzten, mit 43% (ja/eher) zwar vergleichsweise geringer, aber selbst bei dieser relativ kurzen Beratungszeit, nehmen hier über 40% der Unternehmen neue

Information mit. Hervorzuheben ist weiters, dass es sich bei der gegebenen FBB-KundInnenstruktur (94% waren bereits vor der FBB AMS KundInnen) somit hier keineswegs ausschließlich um Neu-KundInnen handelt.

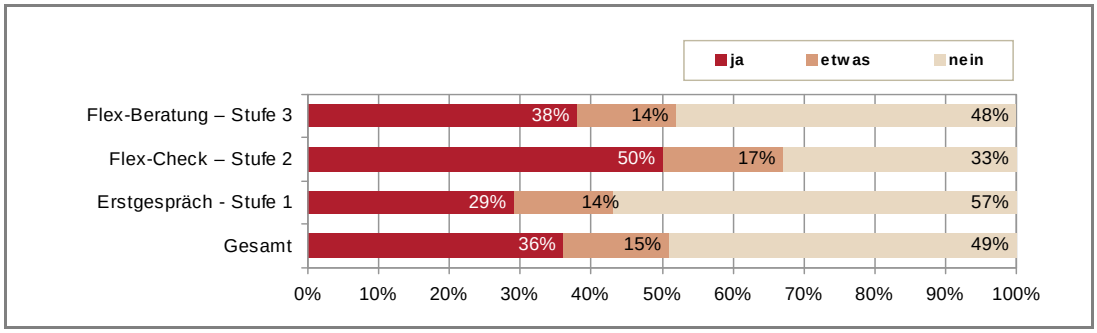
War der/die SfU-BeraterIn im Rahmen der FBB nicht involviert, hätten sich das rückblickend nur wenige Betriebe gewünscht (6%) (siehe Tabelle 171). Allerdings verweist die Tatsache, dass die Einbindung des/der SfU-Beraters/in in vielen Fällen zu einem verbesserten Informationsstand über das Leistungsangebot des AMS führte, auf die Wichtigkeit der direkten und aktiven Involviertheit des SfU.

Tabelle 16: Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	43	45%	18	50%	30	50%	91	48%
nein	52	55%	18	50%	30	50%	100	52%
Gesamt	95	100%	36	100%	60	100%	191	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 9

Abbildung 33: Besserer Einblick in das Leistungsangebot des AMS durch Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 91, n miss = 2

4.7.8 Angebotsstruktur aus Sicht Kontrollgruppe

Von den Befragten der Kontrollgruppe ist immerhin etwa jedem/jeder Dritten das FBB-Angebot des AMS bekannt. Die Bekanntheit ist dabei im Dienstleistungssektor mit 40% etwas erhöht, und auch mit der Betriebsgröße variiert diese Informiertheit: von den befragten Kleinunternehmen kennt kein einziges dieses Angebot, in Mittelbetrieben ist das Angebot hingegen in einem größeren Ausmaß bekann (vgl. Tabelle 172f).

Innerhalb der Subgruppe der „Informierten" wird von 64% kein Beratungsbedarf in diesem Segment wahrgenommen (vgl. Tabelle 174). Etwa ein Fünftel meint, eine Inanspruchnahme sei zu einem späteren Zeitpunkt vorstellbar, konkret geplant ist eine Teilnahme in keinem Fall. 15% können sich nicht über eine mögliche spätere Nutzung der FBB äußern.

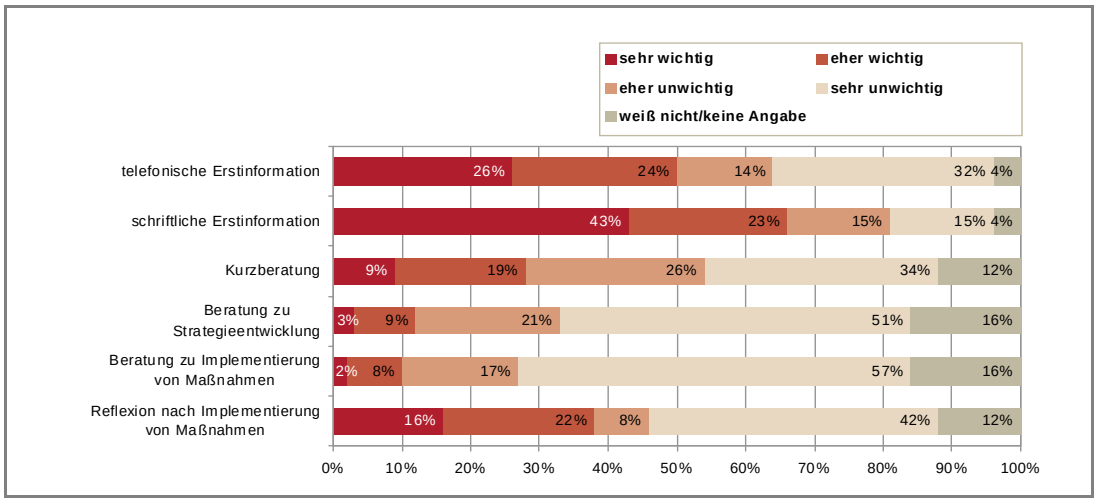
Warum haben jene, die eine Teilnahme eventuell zu einem späteren Zeitpunkt für möglich erachten (n=7), bislang noch keine FBB in Anspruch genommen? (vgl. Tabelle 175) Bei fast allen von ihnen (n=6) sind aktuell andere Unternehmensent-

wicklungsprojekte in Umsetzung. Drei befanden, dass aktuell noch keine Beratungsbedarfe erkennbar sind, in Zukunft aber möglich. In lediglich einem Fall werden mangelnde innerbetriebliche Zeitressourcen verantwortlich gemacht. Dass die Inhalte oder der Ablauf der FBB für den Betrieb nicht passend wären, wurde von keinem/keiner RespondentIn argumentiert.

Was die Elemente eines Beratungsprozesses aus Sicht der Kontrollgruppe betrifft, sind v.a. die Einleitung, die erste Vorstellung eines Beratungsangebots wesentlich. Insbesondere schriftliche Erstinformationen werden von zwei Drittel als sehr/eher wichtig erachtet. Eine persönliche Kurzberatung hat nur für gut ein Viertel eine solch hohe Bedeutung (vgl. Abbildung 34).

Die eigentlichen Beratungselemente (Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung von Strategien und Handlungsoptionen, Stufe 2 der FBB, sowie bei der Implementierung von Maßnahmen, Stufe 3 der FBB) werden von der Mehrheit der Kontrollgruppe als eher unwichtig eingeschätzt. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Befragten überwiegend keinen konkreten Beratungsbedarf in ihrem Unternehmen wahrnehmen und sich hier wahrscheinlich eher vorsichtig äußern. Interessanterweise wird hingegen wiederum eine nachgehende Begleitung als relativ wichtig eingeschätzt, eine solche Reflexionsunterstützung erachten 38% für einen (sehr/eher) wichtigen Teil eines Beratungsprozesses. Dass Unternehmen die Instrumente einer intensiven Beratung nicht vorab als wichtig erachten, unterstützt das Konzept einer prozesshaft angelegten Herangehensweise, wie es die FBB vorsieht.

Abbildung 34: Beurteilung der Wichtigkeit verschiedener Strukturelemente der Beratung, Kontrollgruppe



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; Kontrollgruppe n=100

Die Einbeziehung eines SfU-Beraters/einer SfU-Beraterin in einen Beratungsprozess wird von einem Drittel der Betriebe ausdrücklich gewünscht, im Dienstleistungssektor etwas stärker als im Produktionsbereich. Dieser Anteil ist unabhängig davon, ob für den eigenen Betrieb ein grundsätzlicher Beratungsbedarf thematisiert wird, und auch mit den inhaltlichen Beratungsbedarfen besteht hier kein Zusammenhang. Diese Offenheit ist mit Blick auf eine Förderung der KundInnenbindung sehr positiv zu bewerten, da gezeigt wurde, dass die Einbeziehung von SfU-BeraterInnen in den FBB-Prozess zu einer deutlichen Steigerung der Bekanntheit der AMS-Leistungen führt.

4.8 Realisierung arbeitsmarktpolitischer Zielsetzungen und andere Programmwirkungen

Durch die FBB sollen Unternehmen unterstützt werden, um damit negative Folgen von starken Beschäftigungsschwankungen und Arbeitsplatzverluste zu verhindern. Das Angebot der FBB verfolgt verschiedene arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, zu denen neben der Verhinderung von Kündigungen auch die Aktualisierung der Qualifikation der Beschäftigten und die Sensibilisierung für Fragen des Productive Ageing gezählt werden können. Zusätzlich wurden im Rahmen dieses Kapitels einige Aspekte untersucht, die aufgrund der Handlungsfelder der FBB relevant erscheinen bzw. spezifisch als Forschungsfragestellung eingebracht wurden.

Die Betriebe wurden in der Befragung um eine Bewertung der FBB hinsichtlich ihres Beitrags zu diesen Aspekten gebeten.

Betriebe, in denen diese verschiedenen Aspekte keine Relevanz hatten, konnten keine diesbezüglichen Bewertungen abgeben. Dies betrifft – mit Unterschieden zwischen den Bereichen – zwischen 44% (bei „Verbesserung der Qualifikation der MitarbeiterInnen“) und 81% (bei „Bewusstmachung der Bedeutung von umweltfreundlicheren Arbeitsplätzen, umweltfreundlicheren Produkten“) der befragten Unternehmen.

Ob diese Unterschiede im Ausmaß der Thematisierung auf betrieblicher Ebene beispielsweise auf einen geringeren Problemdruck oder weniger Interesse zurückzuführen sind, kann auf Basis der vorliegenden Informationen, resp. vor dem Hintergrund der Belegschaftsstruktur nur eingeschränkt überprüft werden. In Betrieben, in denen die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere und die Bewusstmachung der alter(n)sbedingten Bedürfnisveränderungen der MitarbeiterInnen kein betriebliches Thema darstellten, ist der Anteil der über 45-jährigen MitarbeiterInnen etwas unterdurchschnittlich.[7] Dies verweist einerseits auf einen geringeren unmittelbaren Problemdruck, andererseits aber auch auf die Problematik einer geringen Sensibilisierung, ist doch gerade die Frage der Veränderung alterspezifischer Bedürfnisse der MitarbeiterInnen kein Thema, das ausschließlich auf ältere MitarbeiterInnen fokussiert.

Vergleichbares zeigt sich bei der Frage nach der Verbesserung der Qualifikation im Kontext geringqualifizierter MitarbeiterInnen. In Unternehmen, in denen die Verbesserung der Qualifikation kein betriebliches Thema darstellte, liegt ein unterdurchschnittlicher Anteil von MitarbeiterInnen mit geringem formalem Bildungsabschluss vor[8] – in Betrieben mit vielen niedrig Qualifizierten ist dieses Thema also präsenter. Die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen hingegen stellt verstärkt in jenen Betrieben ein Thema dar, in denen ein unterdurchschnittlicher Anteil der Belegschaft weiblich ist, die also möglicherweise versuchen, mehr weibliche Mitarbeiterinnen zu akquirieren.[9]

---

[7] Betriebe, in welchen die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere kein Thema darstellt, haben durchschnittlich 27% über 45-jährige MitarbeiterInnen (Vergleichsgruppe: 29%).

Betriebe, in welchen die Bewusstmachung für altersspezifische Bedürfnisse kein Thema darstellt, haben durchschnittlich 25% über 45-jährige MitarbeiterInnen (Vergleichsgruppe: 31%).

[8] Betriebe, in welchen die Verbesserung der Qualifikation kein Thema darstellt, haben einen durchschnittlichen Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen von 18% (Vergleichsgruppe: 27%)

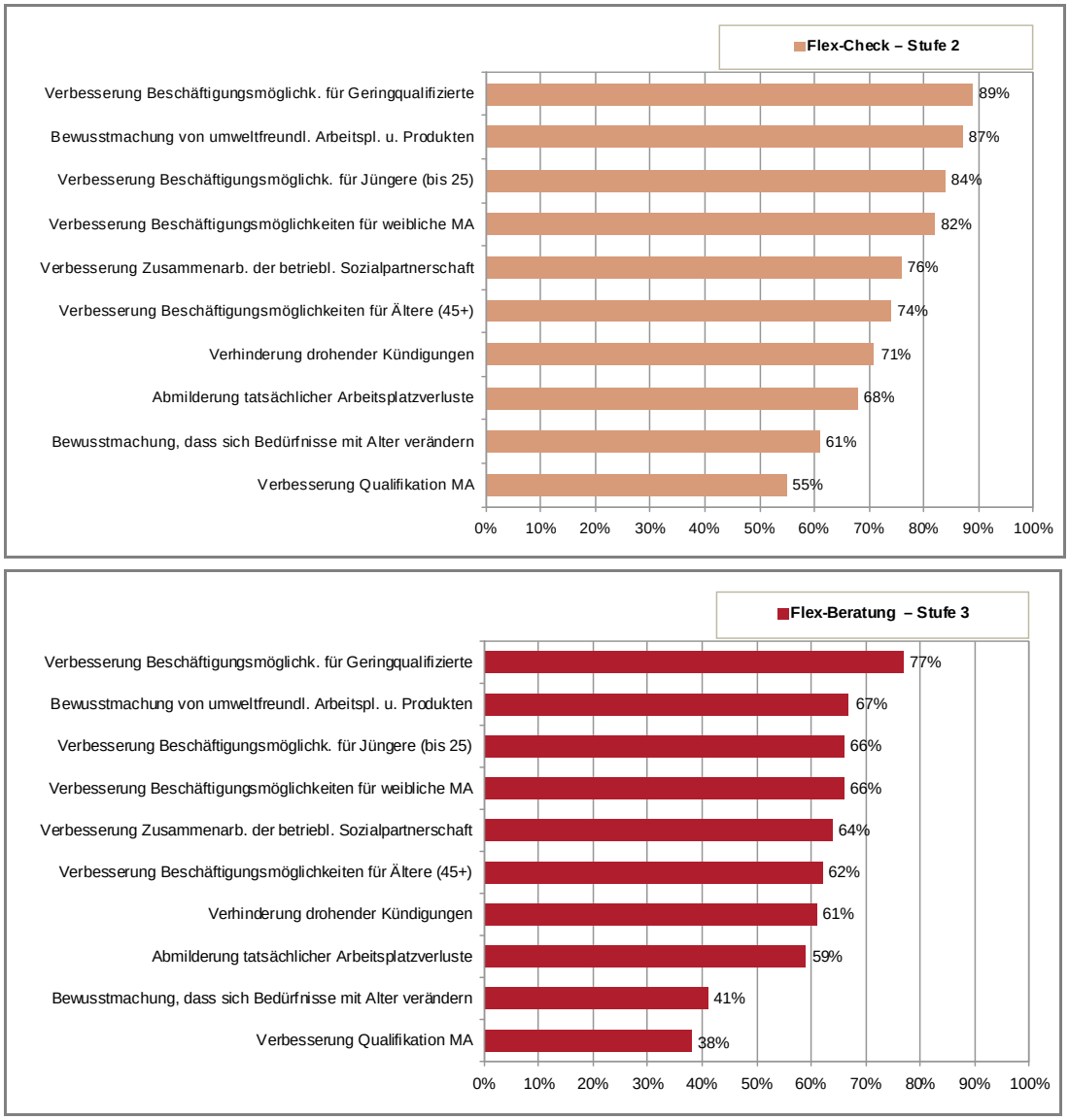
[9] Betriebe, in welchen die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen kein Thema darstellt, haben einen durchschnittlichen Frauenanteil von 39% (Vergleichsgruppe: 29%).

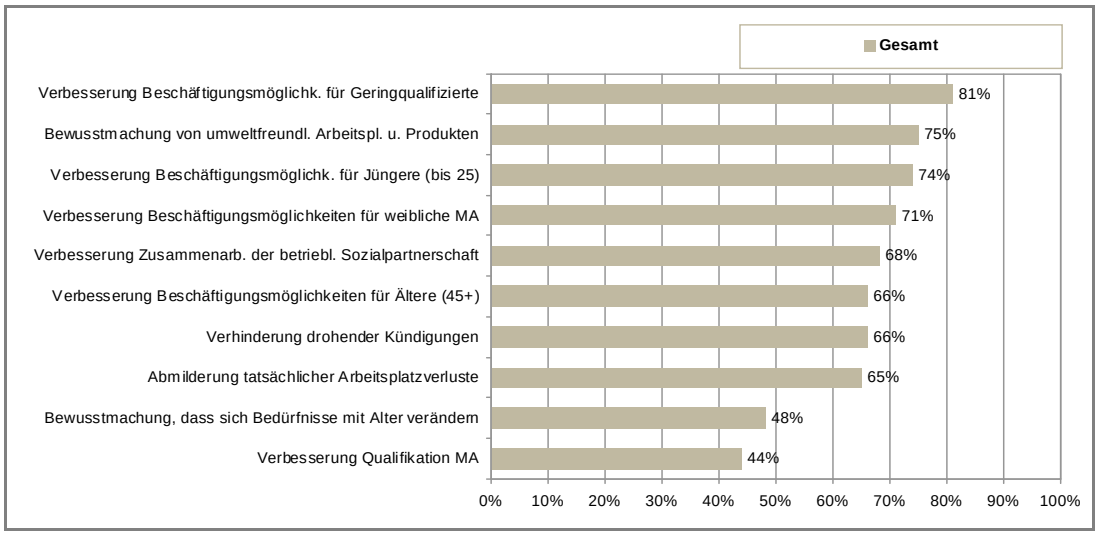
Insgesamt ist fest zu halten, dass Unternehmen, welche alle Stufen der FBB-Förderung in Anspruch nehmen, in allen Kategorien öfters ein grundsätzliches Vorhandensein der Thematik auf betrieblicher Ebene angeben, während Betriebe, die nach dem Flex-Check die FBB-Teilnahme beendeten, alle Kategorien seltener innerbetrieblich zutreffend thematisierten.

Die Themenstellungen, die am häufigsten innerbetriebliche Relevanz haben, sind in der Verbesserung der Qualifikation der MitarbeiterInnen und in Fragen der Alterung der Belegschaft zu sehen. Andere Kernthemen der FBB wie die Verhinderung von Kündigungen und die Abmilderung von Arbeitsplatzverlusten waren in circa einem Drittel der Betriebe ein Thema.

Umweltfreundliche Arbeitsplätze und Produkte aber auch Fragen einer Verbesserung der Beschäftigungssituation für beispielsweise junge MitarbeiterInnen nehmen eine vergleichsweise geringere Rolle ein.

Abbildung 35: Bewertung FBB – Anteil Betriebe, in denen die jeweiligen Aspekte kein Thema darstellten, nach Teilnahmestatus





Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, Flex-Check n = 38; Flex-Beratung n = 61.

Wenn die jeweilige Thematik im Betrieb bereits vorhanden ist, ist der Beitrag der FBB zur Erreichung dieser Ziele insgesamt sehr positiv (siehe Abbildung 36). Der Anteil der Betriebe die (eher) einen Beitrag der FBB sehen, überwiegt in allen Kategorien, mit Ausnahme des Indikators der Bewusstmachung der Bedeutung umweltpolitischer Ziele.

Allerdings fällt die Bewertung in Abhängigkeit von Flex-Check und Flex-Beratung deutlich unterschiedlich aus, auch wenn hier kleine Fallzahlen auf Ebene des Flex-Check zu bedenken sind: Wie zuvor beschrieben, stellten die einzelnen Aspekte in vielen Fällen kein Thema auf betrieblicher Ebene dar. Insgesamt deuten die Ergebnisse aber darauf hin, dass die Programmwirkungen positiver zu beurteilen ist, wenn die Betriebe an allen drei Stufen teilnehmen. In diesen Fällen besteht auch ein klares Meinungsbild. Kein einziger dieser Betriebe meinte im Rahmen der Befragung, dass ein möglicher Beitrag zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden könne. Auf Ebene des Flex-Checks kommt dieser eher vorsichtigen Einschätzung durchaus eine gewisse Bedeutung zu.

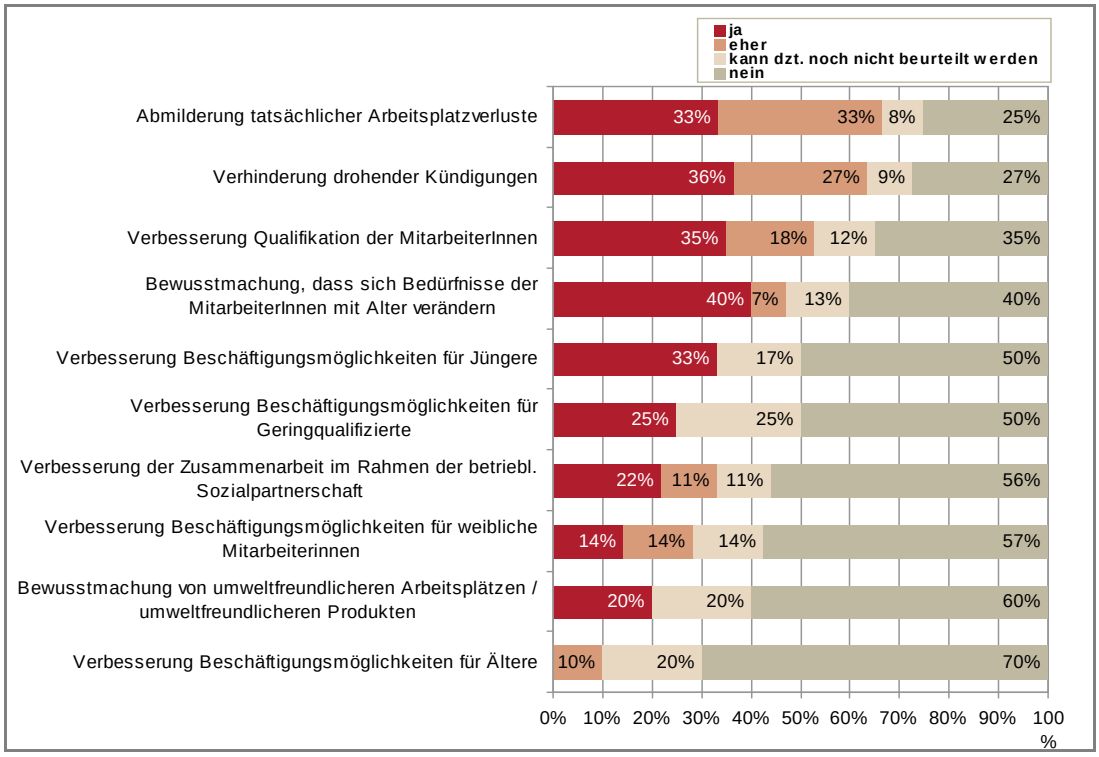
Welches sind die Themen, in denen die Betriebe einen besonders positiven Beitrag der FBB sehen? Am ausgeprägtesten trifft dies auf die Bewusstmachung veränderter Bedürfnisse der MitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter zu. Insgesamt über die Hälfte aller Betriebe (Stufe 2 und Stufe 3) bejaht hier eine positive Wirkung der FBB und weitere gut 20% sehen dies ‚eher' gegeben. Ebenso positiv wird die Wirkung der FBB aber auch betreffend der meisten anderen Zielsetzungen gesehen. Die Verbesserung der Qualifikation der MitarbeiterInnen als Kernthema rangiert an zweiter Stelle. Für drei Viertel der Betriebe hat die FBB hier einen (eher) positiven Beitrag geleistet.

Betreffend der Erhaltung von Arbeitsplätzen (Verhinderung von Kündigungen, Abmilderung von Arbeitsplatzverlusten) als weiteres zentrales Ziel des FBB-Programmes ist die Bewertung der Unternehmen geteilt. Ein gutes Drittel der Betriebe ist der Ansicht, dass durch die FBB ein positiver Beitrag geleistet wurde und nahezu ebenso viele sehen zumindest eher einen Beitrag gegeben. Gleichzeitig sind es jedoch auch rund 30%, die hier keinen unterstützenden Beitrag der FBB verorten.

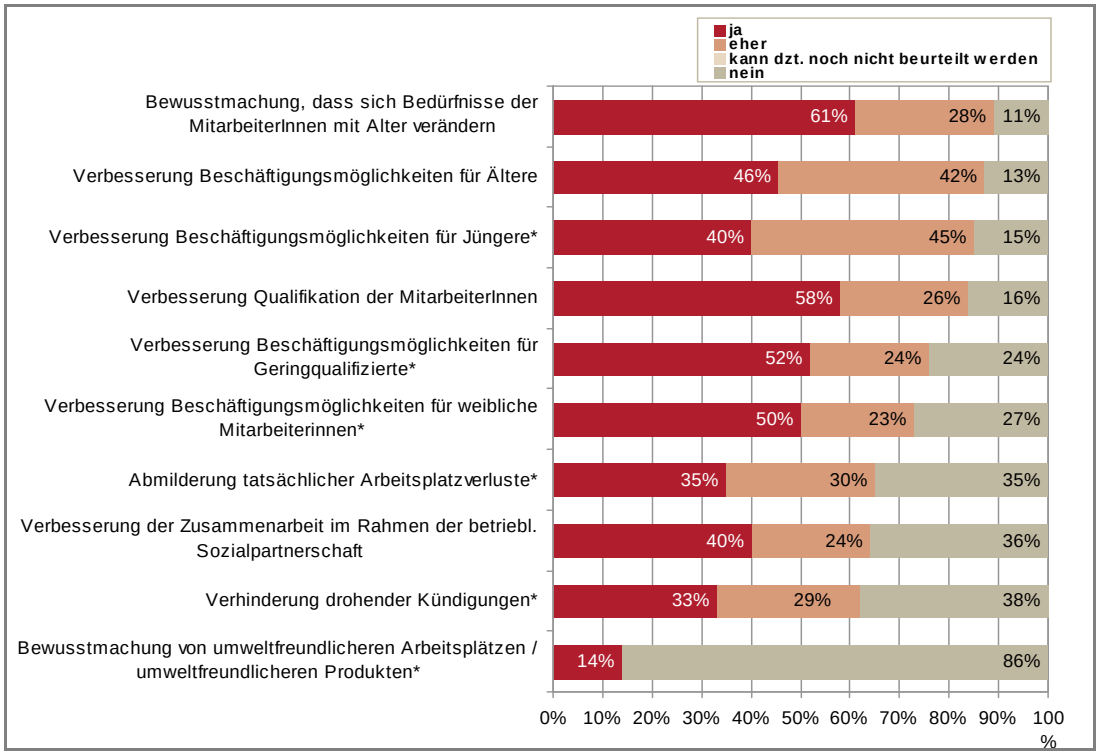
Vergleichsweise bescheidenere Beiträge der FBB sehen die Betriebe neben dem Themenfeld Umwelt auch im Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Sozialpartnerschaft gegeben (siehe dazu näher Kapitel 4.9).

Abbildung 36: Bewertung FBB, nach Teilnahmestatus

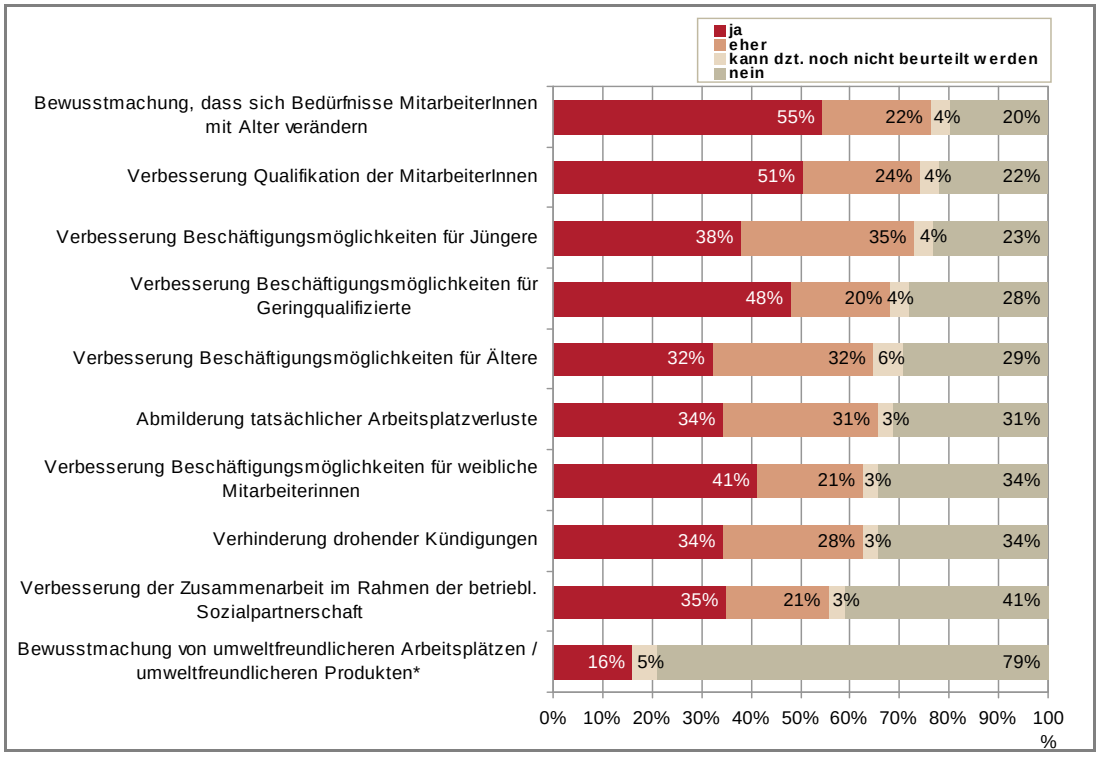
Flex-Check Stufe 2*



Flex-Beratung Stufe 3



Gesamt



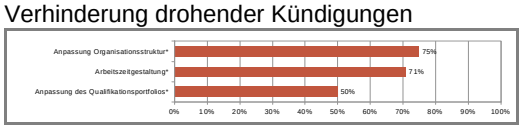
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011, für Fallzahlen siehe Tabelle 137; * Fallzahl n < 25; Reihung entlang des Anteils der Betriebe, die keinen Beitrag der FBB sehen.

Welche Handlungsfelder unterstützen welche Aspekte am erfolgreichsten? Die Analyse der Bewertung des Beitrags der FBB zu verschiedenen Zielen in Abhängigkeit von Handlungsfeldern, in denen ein Flex-Check und/oder eine Flex-Beratung stattfanden, liefert uns einige Hinweise. Die Ergebnisse haben deshalt eher einen Hinweischarakter, da erstens in den meisten Betrieben in mehr als einem Handlungsfeld eine Beratung stattfand (durchschnittlich 2,56 Handlungsfelder). Eine eindeutige Zurechnung eines Handlungsfeldes zu den verschiedenen Zielsetzungen ist nicht möglich. Zweitens liegen in den weniger bedeutsamen Handlungsfeldern (siehe Kapitel 4.6.2.1) relativ geringe Zellbesetzungen vor. Die folgenden Darstellungen fokussieren daher auf die drei wichtigsten Handlungsfelder – Anpassung der Organisationsstruktur und des Qualifikationsportfolios sowie Arbeitszeitgestaltung.

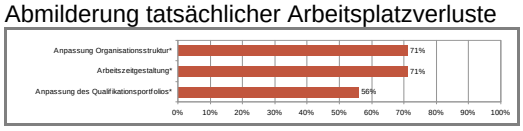
Die Ergebnisse zeigen, dass der Beitrag der drei ausgewählten Handlungsfelder zur Erreichung der verschiedenen Aspekte mehrheitlich sehr hoch eingeschätzt wird. In vielen Bereichen liegen auch relativ geringe Unterschiede in Abhängigkeit von den Handlungsfeldern vor. Hinsichtlich der Frage des Erhalts von Arbeitsplätzen sehen jene, die (auch) eine Beratung zur Anpassung des Qualifikationsportfolios erhielten, zur gut der Hälfte einen Beitrag der FBB dazu gegeben. Wurde eine Beratung hinsichtlich der Anpassung der Organisationsstruktur oder der Arbeitszeitgestaltung durchgeführt, liegen die entsprechenden Werte bei gut 70%. Relativ deutlich ist der Unterschied in Bezug auf eine Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft. Hier geben zwei Drittel der Betriebe, die in Bezug auf Arbeitszeitfragen beraten wurden, einen positiven FBB-Beitrag an. In den beiden anderen Handlungsfeldern beläuft sich der Anteil auf rund 50%.

Abbildung 37: Bewertung FBB nach ausgewählten Handlungsfeldern hinsichtlich des Beitrags zu verschiedenen Aspekten (Beitrag ja/eher gegeben)

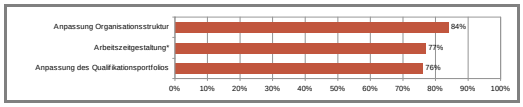
Verhinderung drohender Kündigungen



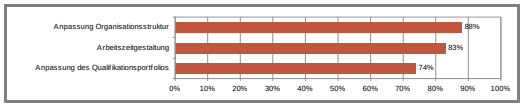
Abmilderung tatsächlicher Arbeitsplatzverluste



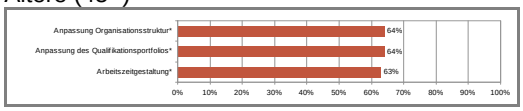
Verbesserung Qualifikation der MitarbeiterInnen



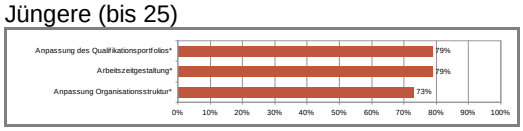
Bewusstmachung, dass Bedürfnisse der MitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter verändern



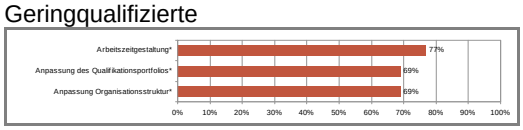
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere (45+)



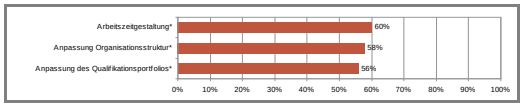
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Jüngere (bis 25)



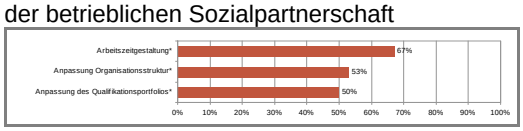
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte



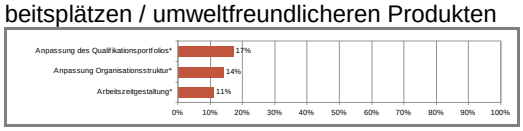
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für weibliche Mitarbeiterinnen



Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft



Bewusstmachung von umweltfreundlicheren Arbeitsplätzen / umweltfreundlicheren Produkten



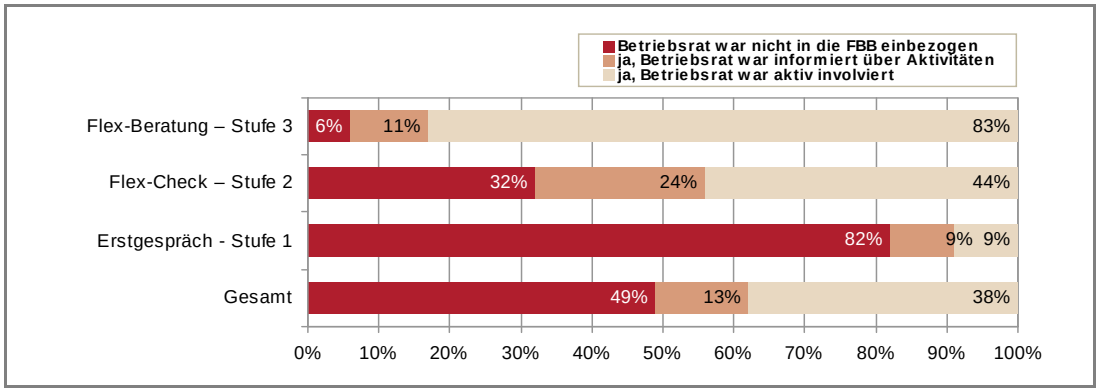
Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, Exkl. jener Betriebe, in denen die jeweiligen Indikatoren kein Thema darstellten. * Fallzahl n < 25., siehe für Anzahl Nennungen pro Kategorie Tabelle 137 im Anhang; Lesehilfe: 75% der Betriebe, welche eine Beratung zur Anpassung der Organisationsstruktur erhalten haben und bei denen drohende Kündigungen ein Thema waren, sehen einen positiven Beitrag der FBB zur Vermeidung von Kündigungen.

4.9 FBB und Betriebliche Sozialpartnerschaft

Im Rahmen dieses Kapitels wird untersucht, inwieweit die FBB auch zu einer Weiterentwicklung der betrieblichen Sozialpartnerschaft beitragen hat. Hier ist vorauszuschicken, dass in rund 40% der befragten Betriebe kein Betriebsrat besteht. Dies sind erwartungsgemäß verstärkt Klein- und Mittelbetriebe, sowie Unternehmen des Dienstleistungssektors (siehe Tabelle 179 f).

Die Einbeziehung des Betriebsrats im Rahmen der FBB ist abhängig von den in Anspruch genommenen Beratungsstufen. Je intensiver die Beratung, desto häufiger ist der Betriebsrat aktiv involviert. So ist beim Erstgespräch in 82% der Betriebe der Betriebsrat nicht eingebunden. Dieser Anteil sinkt auf Ebene des Flex-Check auf 32% und im Falle der Flex-Beratung auf 6%. Dort ist die aktive Einbeziehung des Betriebsrates in die FBB Aktivitäten zu 83% gegeben. In Abhängigkeit der Betriebsgröße oder der Wirtschaftssektoren zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge, die Einbeziehung des Betriebsrates ist somit zwischen verschiedenen Betriebstypen nicht unterschiedlich.

Abbildung 38: Involviertheit Betriebsrat in FBB nach Teilnahmestatus

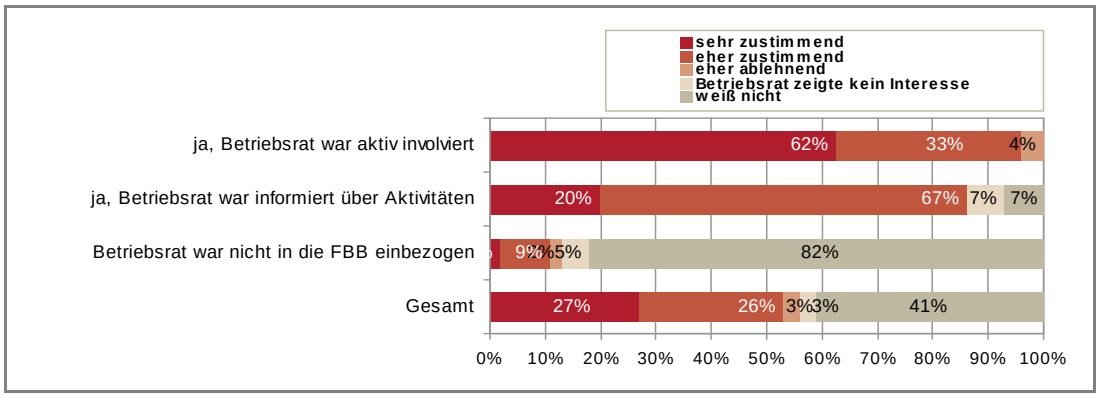


Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 120, n miss = 3

In Kapitel 4.7.4 wurde ein Betrieb zitiert, in dem auf Grund der ablehnenden Haltung durch den Betriebsrat keine weiteren Beratungen nach dem Erstgespräch zustande kamen. Wie beurteilen die FBB-Verantwortlichen in den Betrieben die Position der Betriebsräte zu diesem AMS-Instrument insgesamt? Insgesamt geben die Befragten an, dass die Betriebsratseite zu jeweils gut 25% eine sehr oder eher zustimmende Haltung zur FBB einnahm. Eine ablehnende Haltung bestand lediglich in Einzelfällen (siehe Tabelle 182). Vor dem Hintergrund der in Abbildung 38 dargestellten Ergebnisse bestehen klare Unterschiede nach FBB-Stufen. Betriebe, die ausschließlich ein Erstgespräch hatten, wissen in vielen Fällen (70%) nicht über die Betriebsrat-Position Bescheid. Dies trifft auf Stufe 2 für 32% der Betriebe zu; jeweils ebenso viele geben aber auch an, dass der Betriebsrat sehr oder eher zustimmend war. Hat ein Betrieb das gesamte FBB-Angebot genutzt, dann war in jedem zweiten Fall eine sehr hohe Zustimmung des Betriebsrates zur FBB gegeben. Weitere 40% der Befragten meinten, die Zustimmung sei „eher" gegeben gewesen und ein/e InterviewpartnerIn gab an, dass seitens des Betriebsrates kein Interesse an der FBB bestand.

Unterschiede in der Haltung des Betriebsrats zeigen sich auch in Abhängigkeit seiner Einbindung: Je stärker der Betriebsrat aktiv in der FBB-Beratung involviert war, desto zustimmender wird die Haltung des Betriebsrates beurteilt (siehe Abbildung 38, Tabelle 183ff).

Abbildung 39: Haltung des Betriebsrats zur FBB nach Teilnahmestatus



Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n = 120, n miss = 3

Insgesamt 56% der Betriebe geben an, dass die FBB einen Beitrag (ja/eher) zur Verbesserung der betrieblichen Sozialpartnerschaft geleistet hat (siehe Kapitel 4.8). Betrachtet man diese Betriebe nach dem Grad der Involviertheit eines Betriebsrates in die FBB wird zum einen deutlich, dass nicht in all diesen Betrieben ein Betriebsrat besteht. Ein knappes Drittel der Unternehmen (32%), die einen positiven Beitrag der FBB zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft sehen, verfügen über keinen Betriebsrat. Hier hat die FBB offensichtlich positiv auf das Zusammenspiel von Belegschaft und Geschäftsführung gewirkt. Bezogen auf ausschließlich jene Betriebe mit Betriebsrat wird eine positive Wirkung am häufigsten dann gesehen, wenn der Betriebsrat auch aktiv in die FBB involviert wird (siehe Tabelle 17).

Insgesamt kann auf Basis dieser Ergebnisse, ebenso wie basierend auf den beiden Gesprächen mit BetriebsrätInnen, ein durchaus positiver Beitrag der FBB zum Zusammenwirken der betrieblichen Partner festgehalten werden.

Tabelle 17: Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft nach Involviertheit Betriebsrat in FBB

		Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft							
		ja/eher		nein		kann dzt. noch nicht beurteilt werden		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Gesamt	Betriebsrat war nicht in die FBB einbezogen	1	25%	2	50%	1	25%	4	100%
	ja, Betriebsrat war informiert über Aktivitäten	1	33%	2	67%			3	100%
	ja, Betriebsrat war aktiv involviert	11	65%	6	35%			17	100%
	Gesamt	13	54%	10	42%	1	4%	24	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

4.10 Die FBB als Instrument zur KundInnenbindung

Nahezu alle Unternehmen (94%), welche eine FBB Beratung nutzten, waren bereits zuvor KundInnen des AMS (siehe Kapitel 4.4). In absoluten Zahlen ausgedrückt handelt es sich somit um 13 Betriebe, die zuvor keine AMS-Leistungen in Anspruch genommen haben. Hier ist interessant zu sehen, inwiefern die FBB-Teilnahme zu einer Nutzung weiterer AMS-Leistungen geführt hat. Im Ergebnis zeigt sich, dass immerhin fünf der 13 Betriebe in Folge der FBB als neue KundInnen gewonnen werden konnten (siehe Tabelle 18). Anteilsmäßig ausgedrückt entspricht dies gut einem Drittel. Im Jahr 2006 betrug der korrespondierende Wert 16%. Auch wenn die absolute Zahl aktuell gering ist, so deutet dies dennoch auf eine verbesserte Neugewinnung von KundInnen im zeitlichen Verlauf hin. In beiden Befragungen zeigt sich, dass dabei verstärkt jene Betriebe als KundInnen gewonnen wurden, welche die gesamte FBB genutzt hatten. Inhaltlich erfolgt eine Inanspruchnahme von Qualifizierungsförderungen (in vier von fünf Betrieben), drei Betriebe nutzen die Dienstleistungen des AMS bei der Personalsuche und in zwei Betrieben werden sonstige Förderungen in Anspruch genommen.

Tabelle 18: Nutzung AMS Leistungen seit FBB

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	1	100%	1	25%	3	38%	5	38%
nein, keine Leistungen des AMS genutzt, auch nicht geplant			2	50%	5	63%	7	54%
weiß nicht/keine Angabe			1	25%			1	8%
Gesamt	1	100%	4	100%	8	100%	13	100%

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006

Tabelle 19: Art der genutzten AMS Leistungen seit FBB, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Suche nach Arbeitskräften/Lehrlingen			1	100%	2	67%	3	60%
Inanspruchnahme von Qualifizierungs-förderungen (für Beschäftigte)	1	100%	1	100%	2	67%	4	80%
Inanspruchnahme von (sonst.) Förderun-gen					2	67%	2	40%
Gesamt	1	100%	1	100%	3	100%	5	100%

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006

Bei jenen Unternehmen, die bereits vor der FBB-Teilnahme AMS-KundInnen waren, ergab die Evaluierung des Jahres 2006 einen Anteil von 5%, die in der Folge verstärkt AMS-Leistungen in Anspruch nahmen. Dieser Anteil ist in der aktuellen Befragung mit 6% im Wesentlichen konstant (siehe Tabelle 20). Im Gegensatz zu den neuen KundInnen, die insbesondere auf Qualifizierungsförderungen für Beschäftigte zurückgegriffen haben, erfolgt hier die verstärkte AMS-Inanspruchnahme vor allem im Bereich der Suche nach Arbeitskräften. Acht dieser zehn Betriebe haben dabei bereits vor der FBB regelmäßig die Personalvermittlungsdienstleistungen des AMS in Anspruch genommen – hier handelt es sich somit um StammkundInnen, die nun noch intensiver das AMS nutzen.

Tabelle 20: Verstärkte Nutzung AMS Leistungen seit FBB

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	4	4%	3	9%	5	10%	12	6%
nein	95	95%	31	91%	47	90%	173	93%
weiß nicht/keine Angabe	1	1%					1	1%
Gesamt	100	100%	34	100%	52	100%	186	100%

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006

Tabelle 21: Art der verstärkt genutzten AMS Leistungen seit FBB, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Suche nach Arbeitskräften/Lehrlingen	4	100%	2	67%	4	80%	10	83%
Inanspruchnahme von Qualifizierungsförderungen (für Beschäftigte)			1	33%	2	40%	3	25%
Inanspruchnahme von (sonst.) Förderungen			1	33%	3	60%	4	33%
Gesamt	4	100%	3	100%	5	100%	12	100%

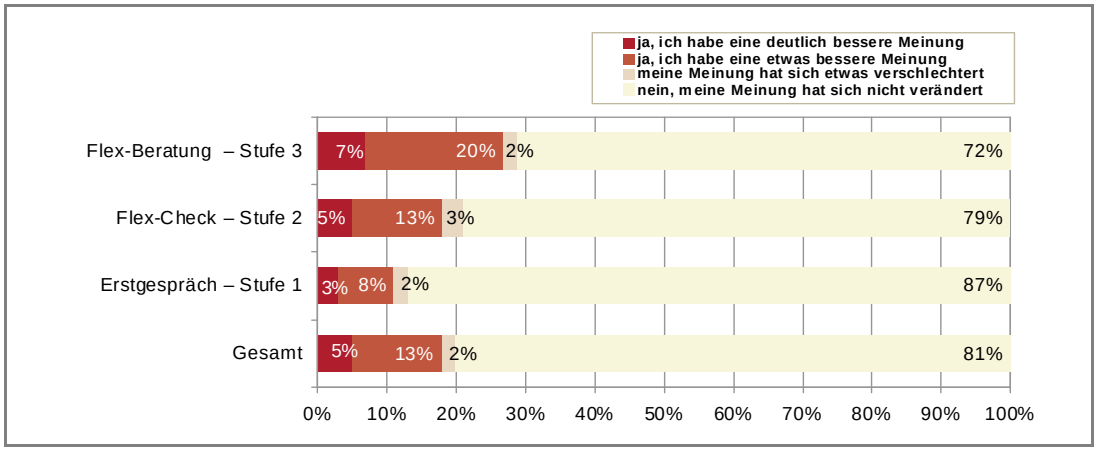
Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006

Die FBB kann insgesamt als gutes Instrument zur KundInnenbindung gesehen werden und wird auch seitens der befragten SfU-ExpertInnen in dieser Weise beurteilt. Eine Intensivierung bestehender KundInnenbindung gelingt laut ExpertInnen mittels FBB ebenso wie auch das Einbinden von ehemaligen bzw. passiven UnternehmenskundInnen ermöglicht wird.

Gerade auch die hohe Zufriedenheit der Unternehmen mit der FBB lässt erwarten, dass sich auch das Meinungsbild über das AMS, welches bereits vor Inanspruchnahme der FBB äußerst positiv war (siehe Kapitel 4.4), noch weiter verbessert hat. Im Ergebnis zeigt sich, dass bei 5% eine deutlich bessere Meinung über das AMS besteht und bei weiteren 13% eine etwas bessere Meinung. Insgesamt hat sich das Meinungsbild somit bei beinahe jedem fünften Betrieb verbessert. Zu einem ähnlichen Ergebnis kam auch bereits die Evaluierung des Jahres 2006.

Am deutlichsten ist die positive Veränderung, wenn das gesamte FBB-Leistungsangebot in Anspruch genommen wurde, am geringsten wenn ausschließlich ein Erstgespräch stattfand. Interessant ist, dass diese Veränderung relativ unabhängig zu dem vorherigen Meinungsbild steht. Auch bei jenen Betrieben, welche vor der FBB bereits ein sehr oder eher positives Bild über das AMS hatten, haben annähernd 20% nach der FBB eine positivere Meinung. Hier konnte somit ein bestehendes Meinungsbild weiter gestärkt werden (siehe Tabelle 188).

Abbildung 40: Veränderung des Meinungsbildes über das AMS nach FBB-Teilnahmestatus



Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006, N = 200, n miss = 2

Ein wesentlicher Faktor für ein positiveres Bild über das AMS ist der umfassendere Einblick und die bessere Informiertheit über die AMS-Angebote (siehe Tabelle 189). Vor allem für Betriebe, welche ausschließlich am Erstgespräch teilnahmen, ist dies ein ausschlaggebender Aspekt. An dieser Stelle sei auch nochmals darauf verwiesen, dass die Involviertheit eines/einer SfU-Beraters/in in vielen Fällen zu einem besseren Informationsstand über die Leistungspalette des AMS führt (siehe Kapitel 4.7.7). Insgesamt kann aus diesem Ergebnis geschlossen werden, dass ungeachtet der vielfältigen Informationstätigkeiten des AMS ein entsprechender Bedarf bei den Unternehmen besteht. Jeweils ein Drittel der Betriebe begründet das positivere Meinungsbild mit einem partnerschaftlicheren Umgang als vor der FBB-Beratung sowie einem aktiven und gezielten Reagieren des AMS auf ihre betrieblichen Bedarfe. Für rund 20% der Befragten ist direkt die FBB-Beratung ausschlaggebend für den positiven Meinungsshift (‚gute Leistung erhalten', ‚Beratung hat sehr genützt'). Dabei handelt es sich nahezu ausschließlich um Betriebe, welche das gesamte FBB Angebot nutzten.

Nur in Einzelfällen (vier Betriebe) führte die FBB-Teilnahme zu einer Verschlechterung des Meinungsbildes. In zwei Betrieben dürfte hier kein direkter Zusammenhang mit der FBB bestehen, da die Kritik auf einer Kürzung von finanziellen Mitteln seitens des AMS fußt. Um welche Mittel es sich hier genau handelt, konnten/wollten die InterviewpartnerInnen nicht näher ausführen. In ebenfalls zwei Betrieben wurde eine mangelnde Qualitätssicherung externer BeraterInnen durch die AuftraggeberInnen, sprich das AMS, kritisiert. In beiden dieser Betriebe war kein/e SfU-BeraterIn im Rahmen der FBB involviert. Durch eine solche Präsenz hätte dieses Meinungsbild wahrscheinlich vermieden werden können.

Die Mehrzahl der Betriebe, welche ein unverändertes Meinungsbild über das AMS nach der FBB-Teilnahme haben, konnte dies nur eingeschränkt begründen. Meist wurde darauf verwiesen, dass schon vor der FBB ein (eher) positives Bild über das AMS bestand und hier keine spezifischen Faktoren zu einer Veränderung geführt hätten (siehe Tabelle 191).

5 Zusammenfassung der Ergebnisse und Handlungsoptionen

Zufriedenheit der Betriebe und betrieblicher Nutzen der FBB

Die FBB ist für Betriebe aller angesprochenen MitarbeiterInnen-Größen ein attraktives Angebot, eine verstärkte Inanspruchnahme findet im Produktionssektor statt.

- Die Zufriedenheit der Betriebe ist generell sehr hoch, und nimmt mit steigender Intensität der FBB-Beratung zu: Auf Ebene der Flex-Beratung sind zwei Drittel sehr und ein weiteres Viertel eher zufrieden mit den angebotenen Leistungen.
- Ein Indikator für die Bedarfsorientiertheit und Nachhaltigkeit der FBB-Beratung ist die Umsetzung der Beratungsergebnisse im Betrieb. Insgesamt haben im Durchschnitt 72% der Unternehmen mit Beratungen der Stufe 2 (Flex-Check) oder Stufe 3 (Flex-Beratung) die Ergebnisse bereits umgesetzt. Der Umsetzungsgrad variiert dabei stark in den verschiedenen Handlungsfeldern, überdurchschnittlich ist dieser in den Bereichen Productive Ageing, Frauenförderung, Einsatz flexibler Belegschaftsgruppen, Stärkung der über- und innerbetrieblichen Mobilität, Anpassung der Organisationsstruktur sowie des Qualifikationsportfolios. Bemerkenswert ist der Umstand, dass das Handlungsfeld Arbeitszeit zwar ein sehr häufig genutztes und auch weiterhin nachgefragtes ist, hier aber ein vergleichsweise geringer Umsetzungsgrad gegeben ist.
- Insgesamt ist der Umsetzungsgrad nach Inanspruchnahme der Flex-Beratung höher als nach dem Flex-Check, wenngleich auch bereits hier bei durchschnittlich knapp der Hälfte der Betriebe eine Umsetzung stattfindet oder geplant wird.

Zu den Handlungsfeldern

- Im Hinblick auf die abgedeckten Handlungsfelder zeigt sich laut Monitoring-Datenbank des FBB-Projektteams eine relativ deutliche Dominanz von drei Bereichen: In rund 46% der Beratungsfälle war die Anpassung der Organisationsstruktur ein Thema, in rund 31% Fragen der Arbeitszeitgestaltung und in rund 24% die Anpassung des Qualifikationsportfolios.
- Frauenförderung und Productive Ageing waren hingegen mit jeweils rund 9%, Mobilität mit rund 6%, Diversity Management mit rund 5% und Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen mit rund 2% eher als Nischenthemen zu verorten.
- Diese relativ starke Konzentration auf lediglich drei Bereiche dürfte teilweise auch eine Folge einer bis vor kurzem noch gehandhabten Dokumentations- bzw. Zählweise sein, da vereinbart war, nicht mehr als drei Handlungsfelder in der Dokumentation anzuführen und darüber hinaus wurde auch nicht unterschieden, welche Handlungsfelder eher eine Art Türöffnerfunktion hatten und welche Handlungsfelder erst im Zuge des Analyse- und Beratungsprozesses an Bedeutung gewannen.
- Für die Zukunft ist zu erwarten, dass die Nischenthemen Productive Ageing und Diversity Management eine Aufwertung erfahren werden. Dies dürfte zum einem Bestandteil des neuen Fördervertrags bis 2013 sein und ist auf Wunsch der Sozialpartner geändert worden. Zum anderen wird von Seiten der befragten SfU-MitarbeiterInnen vermerkt, dass die Möglichkeiten, Betriebe mit den klassischen

Handlungsfeldern zu unterstützen bald erschöpft sein werden, es aber durchaus lohnenswert sein könnte, mit den neuen Themen noch einmal an bereits geförderte Betriebe heranzutreten.

- Insgesamt wird von allen befragten ExpertInnen aus dem SfU-Bereich vermerkt, dass die FBB ein Programm sei, welches in Bezug auf die Handlungsfelder hinreichend flexibel und offen sei, um unterschiedlichste Betriebe und deren Bedarfe anzusprechen. Themen, welche heute noch Nischencharakter haben (wie etwa Productive Ageing), werden in den nächsten Jahren aufgrund der zu erwartenden Knappheit an Facharbeitskräften von Seiten der Firmen eine deutliche Aufwertung erfahren.

Ist/war die FBB+ das richtige Instrument in Zeiten der Wirtschaftskrise?

- Der hohe Stellenwert der Kurzarbeit unter den Förderverläufen deutet auf positive Effekte der FBB+ in Krisenzeiten hin. Den Analysen zufolge ist diese These zu bestätigen. Das Handlungsfeld FBB+ steht vor allem mit einer deutlichen Ausweitung von Kurzarbeitsförderungen im Zusammenhang.
- Diese Angebotsform wird auch von den meisten der befragten SfU-BeraterInnen als sehr positiv bewertet, weil sie kurzfristig angeboten und pointiert auf spezifische Bedarfslagen hin ausgerichtet werden kann. Vor diesem Hintergrund sind auch die vermehrten „Abbrüche“ der FBB+ nicht als Problem zu sehen, weil in Krisenzeiten vor allem eine kurzfristige und klar umrissene Basisinformation gewünscht wird.

Betriebsdynamiken im Umfeld der FBB und KundInnenbindung

Eine Bindung der betrieblichen KundInnen lässt sich an verschiedenen Indikatoren messen, die ein differenziertes Bild zeichnen.

- Die Gewinnung von NeukundInnen ist mittels der FBB nur zum Teil erfolgt. Laut den befragten ExpertInnen war dies in den letzten Jahren auch nicht vorgesehen bzw. vereinbart gewesen. Alle Befunde sprechen dafür, dass die FBB in erster Linie bestehende AMS-KundInnen anspricht und hier die Kundenbindung mittel- und längerfristig verbessern kann. In einigen Fällen konnten mit diesem Instrument aber auch mit gutem Erfolg ehemalige bzw. inaktive/passive Unternehmenskunden wieder enger an das AMS gebunden werden.
- Eine Steigerung der Kooperationsintensität zeigt sich in Teilbereichen bzw. bei spezifischen Dienstleistungen des AMS: Hinsichtlich Zuweisungen zu offenen Stellen ist lediglich bei Superbetrieben eine verstärkte Aktivität im Umfeld der FBB nachzuweisen, bezüglich erfolgreicher Stellenzuweisungen (Einstellungen) zeigt sich kein Effekt der FBB. Verstärkt nachgefragt werden von FBB-Betrieben allerdings Förderungen im Bereich von Kurzarbeit und Aus- und Weiterbildung. Von Seiten der befragten SfU-ExpertInnen sind die geringen oder gar nicht nachweisbaren Effekte im Bereich der Stellenzuweisungen aber in keinem Fall als Indiz für eine suboptimale Maßnahmenwirkung zu verstehen. Vom Instrument wird vielmehr eine langfristig und qualitativ ausgerichtete Verbesserung der KundInnenbindung an das AMS erwartet.
- Die Einbindung des SfU-Beraters/der SfU-Beraterin verbessert deutlich den innerbetrieblichen Informationsstand bezüglich der AMS-Angebote. Auch erfolgt die

Akquise über AMS-BeraterInnen insofern am passgenauesten, als die derart erstinformierten Betriebe verstärkt Flex-Check und/oder Flex-Beratung in Anspruch nehmen. Im Hinblick auf die Akquisestrategie dürfte auch noch eines der größten Potenziale für die Weiterentwicklung des Programms gegeben sein, das auch durchaus kontroversiell diskutiert wird. So ist seitens der SfU-ExpertInnen in manchen Bundesländern definitiv geplant, die Akquise und Auswahl möglicher Betriebe in Zukunft verstärkt selbst in die Hand zu nehmen. Argumentiert wird in diesen Fällen vor allem damit, dass die aus Sicht der Kundenbindung wertvollsten FBB-Interventionen häufig aus einem Gespräch zwischen SfU und einem Betrieb entstehen. Allerdings wird in fast allen diesen Fällen eingeräumt, dass das Instrument der FBB noch immer nicht flächendeckend den SfU-MitarbeiterInnen bekannt ist und aus diesem Grund die Förderkontingente bei strikter Ausrichtung an diesem Akquisekanal wohl relativ bescheiden ausfallen würden. In anderen Bundesländern wiederum ist geplant, die bewährte Zusammenarbeit und Aufgabenteilung bezüglich der Akquisition von Beratungsfällen zwischen dem SfU und den FBB-BeraterInnen fortzuführen.

- Ein Fünftel der FBB-Betriebe zeigt ein Interesse an weiteren inhaltlichen Beratungsfeldern, meist aber eher mittel- oder langfristig. Das Potential für die Nutzung der FBB in der Kontrollgruppe kann mit einem knappen Drittel beziffert werden.

6 Ergebnisprotokoll FBB-Workshop

Ort: AMS Bundesgeschäftsstelle, Treustraße 35-43

Zeit: 9.9.2011, 10:30-13:30

TeilnehmerInnen (in alphabetischer Reihenfolge):

Dapunt Peter	AMS SFU Salzburg
Eichinger Elisa	Deloitte
Eickhoff Volker	AMS BGS ABI
Hofbauer Silvia	Arbeiterkammer Wien Abt Arbeitsmarkt und Integration
Hörmann Eva Maria	AMS SFU Steiermark
Klocker Karin	AMS SfU Tirol
Kuncic Susannah	ÖSB
Natter Ehrenfried	ÖSB
Parik Liane	AMS SfU BGS
Proksch Elisabeth	AMS BGS Förderungen
Riesenfelder Andreas	L&R Sozialforschung
Straßegger Gabriele	WK Österreich Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit
Uitz Martin	AMS SfU Niederösterreich

Moderation: Volker Eickhoff

Themeninput: Andreas Riesenfelder

Protokollerstellung: Andreas Riesenfelder

6.1 Vorschläge für Diskussionsthemen

1. Derzeit dominieren lediglich drei Handlungsfelder. Ist die FBB hinreichend offen in Bezug auf neue Schwerpunktsetzungen?
2. Es zeigt sich keine messbare Steigerung der Kooperationsintensität bei Stellenzuweisungen und nur eine partielle Steigerung bei Förderungen (Kurzarbeit und Weiterbildung). Stellt dies ein Manko dar?
3. Derzeit wird die Teilnahmezufriedenheit durch die MitarbeiterInnen der ÖSB eingegeben. Sollte dieser Modus überdacht werden?
4. Gibt es in Zukunft überhaupt noch ein Potenzial an Firmen, welche nicht bereits kontaktiert wurden?

5. Sollte in Zukunft die Akquise von Betrieben verstärkt eine Aufgabe der SfU-BeraterInnen werden?
6. Sollte die verstärkte Akquise von Neukunden in Zukunft zum Portfolio der FBB zählen?

6.2 Text Ergebnisprotokoll

SfU Tirol: In Tirol haben sich drei Favoriten bezüglich der Handlungsfelder herauskristallisiert: Arbeitszeitgestaltung, Anpassung des Qualifikationsportfolios und Anpassung der Organisationsstruktur. Seitens der Betriebe ist vor allem relevant: Wie kann ein Betrieb die richtigen MitarbeiterInnen finden und auf diesem Weg zu einem attraktiven Arbeitgeber werden. Hier besteht ein Bedarf, den Recruitingprozess näher anzusehen. Die Umsetzung der FBB ist in Tirol als sehr schwierig einzuschätzen, teilweise hat man das Gefühl, die Betriebe beteiligen sich an dem Angebot „dem AMS zuliebe“. Somit ist das Produkt FBB nicht von Erfolg gekrönt. Aktuell wurde ein neuer Schwerpunkt gestartet, die FBB für Wohn- und Pflegeheime. Weiters ist kein Ausbau der FBB für Betriebe unter 50 MitarbeiterInnen angedacht, in diesen Fällen wird die QBB eingesetzt. Generell ist es auch nicht vorgesehen, das Produkt FBB in einer anderen Form neu aufzulegen, sondern vielmehr sollte die FBB von Grund auf neu überdacht werden. Eine interessante Option wäre eventuell die Verortung der Nischenthemen als zukünftige Querschnittsmaterie. Die Umsetzung der QBB geht vergleichsweise einfacher vonstatten, hier sind keine fremdsprachigen Begriffe inkludiert, die SfU-BeraterInnen können hier ausschließlich aus dem eigenen Wortschatz schöpfen. An eine Umschichtung der Leistungstage der FBB ist nicht gedacht, zunächst wird abgewartet, wie sich der Start mit den vier Wohn- und Pflegeheimen entwickelt.

SfU Steiermark: In der Steiermark hat die FBB ein starkes Echo aufgrund der Sparmaßnahmen gefunden. In Zukunft wird auch hier eine der wichtigsten Herausforderungen für die Unternehmen sein, wie die Unternehmen sich als attraktive Arbeitgeber positionieren können, denn das Angebot an Arbeitskräften in der Region wird knapp und nicht in jedem Fall passend sein. Die Sprachregelungen in der FBB sind sehr komplex. Probleme entstehen in diesem Zusammenhang, weil die BeraterInnen nicht über genügend zeitliche Ressourcen verfügen, um sich hier thematisch einarbeiten zu können. Allerdings wurde die Erfahrung gemacht, dass alle jene BeraterInnen, welche an einer FBB-Beratung teilgenommen haben, begeistert von dem Angebot sind.

SfU Salzburg: Es wurde die Erfahrung gemacht, dass man sich sehr intensiv mit der FBB auseinandersetzen muss, um mit dem Instrument umgehen zu können. Das ist aber nicht nur zurückzuführen auf die verwendete Terminologie. Das Potenzial an zukünftigen Betrieben ist nur mehr relativ gering. Ein Ausweg wäre, zu überlegen, welche Aspekte für Betriebe wettbewerbsrelevant sind. Wenn der Arbeitsmarkt sich so weiter entwickelt, wird Productive Ageing eine stärkere Rolle in der Zukunft spielen. Finnische Studien zeigen, wie man sich dem PA-Thema ganzheitlich nähern kann. Erfahrungsgemäß sind in dieser Sache auch große Unternehmen oft relativ orientierungslos.

SfU Steiermark: Auch für die Steiermark gilt, dass ein großer Bedarf an Productive Ageing besteht. Das Wissen hierzu besteht zwar, es sind aber keine dementsprechenden Maßnahmen geplant.

SfU Tirol: Vielleicht hilft hier das Pensionsmonitoring. Dies könnte zu einem „Aha-Erlebnis“ führen.

SfU Salzburg: Die Studie zeigt, dass der Anteil jener FBB Beratungen, bei denen einE SfU-BeraterIn dabei war, relativ gering ist. Hier besteht ein Nachholbedarf, der Impuls sollte stärker vom AMS kommen.

SfU Niederösterreich: Mittlerweile ist die FBB gut verankert im SfU. Es gibt durchaus einige BeraterInnen, welche sich bezüglich dieses Instruments mit den Personalchefs der Firmen „auf Augenhöhe“ befinden. Die Terminologie stellt kein Problem dar, damit hat „man sich abgefunden“.

ÖSB: Durch gemeinsame Erst- und Abschlussgespräche wachsen Erfahrung und Sicherheit über die Möglichkeiten der FBB bei den SfU-BeraterInnen. Damit ist es dann auch leicht, dem nächsten Unternehmen zu erklären, was die FBB kann und das Instrument auch für das Erreichen der eigenen SfU-Ziele zu nutzen. Die Nischenthemen sollten auch besser als Zukunftsthemen bezeichnet werden. Seit 2010 sind diese Zukunftsthemen besser untergebracht, weil bei jedem Flex-Check eine Belegschaftsanalyse nach Alter enthalten ist. Dies bietet eine gute Grundlage, um über Zukunftsthemen ins Gespräch zu kommen. Hier kann auch das SfU als regionaler Experte mit hineingeholt werden.

Bezüglich des Potenzials an Firmen für die Zukunft hat sich gezeigt, dass 70 % der Österreichischen Unternehmen mit mehr als 50 MitarbeiterInnen noch kein FBB Erstgespräch geführt haben. Der Eindruck, dass es keine interessierten Kunden mehr gibt hat eher mit der Definition des AMS der FBB-Zielgruppe, nämlich Stamm- und Schlüsselkunden des AMS zu tun. Das Potenzial der FBB für das AMS Neukunden zu gewinnen oder ruhende KundInnen zu aktivieren, ist noch nicht ausgeschöpft. Zur Gewinnung von Neukunden wäre gemeinsam mit dem SfU zu überlegen, wie das getan werden kann. Je intensiver die Zusammenarbeit ist, umso eher steigt der eigenen Erfahrung nach auch die Möglichkeit, das Programm zu nützen.

SfU Salzburg: Es wird als keine gute Lösung gesehen, ein Produkt so zu optimieren, dass es keine fremdsprachigen Begriffe enthält. Allerdings werden SfU-BeraterInnen der eigenen Erfahrung zufolge mit Schulungen nur ungenügend auf die FBB vorbereitet.

ÖSB: An den Begrifflichkeiten könnte etwas geändert werden. Zur Zielsetzung wird angemerkt, dass die Frage der offenen Stellen und Stellenvermittlungen nie explizites Ziel war. Neben den Zielformulierungen der FBB-Richtlinie sind natürlich perspektivisch auch die Zielsetzungen der im Sommer 2011 verabschiedeten SFU-Strategie relevant, insb. hinsichtlich der Präsenz des SFU bei Unternehmen und am Markt, der Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Arbeitskräfte sowie der Erhöhung der KundInnenzufriedenheit. In Bezug auf die Handlungsfelder ist die FBB ein dynamisches und offenes Instrument, diese Stärke hat sich gezeigt am Beispiel der FBB+. Prinzipiell sind zwei Szenarien denkbar: Bei positiver Wirtschaftsentwicklung und daraufhin drohendem Fachkräftemangel wäre ein Ausbau der Handlungsfelder Productive Ageing, Diversity (insb. Migration) und ggf. ein neues Handlungsfeld Unterstützung von Unternehmen beim Recruiting-Prozess das Ziel, bei schlechter Wirtschaftsentwicklung wäre zu fragen, wie die Unternehmen unterstützt werden,

auf regionale Veränderungen zu reagieren. Bei diesem zweiten Szenario wäre eine adaptierte FBB+ denkbar.

Arbeiterkammer Wien: Zunächst waren alle ArbeitnehmerInnen-Kurien skeptisch gegenüber der FBB, weil „Flexiblilisierung“ auch als Belastung für ArbeitnehmerInnen gedeutet werden kann. Aktuell wird das Instrument positiv gesehen, zum Beispiel das Thema Active Ageing kann hierdurch noch viel mehr in den Betrieben verankert werden. Auch in Bezug auf Fragen im Zusammenhang mit dem Migrationshintergrund wird die erwähnte neue Herangehensweise der BeraterInnen als gutes Instrument gesehen zur Sichtbarmachung von Strukturen. Was die Unterstützung der Unternehmen nach neuen MitarbeiterInnen betrifft, wird dies nicht als sinnvolles zukünftiges Aufgabengebiet der FBB gesehen, unter anderem da es sich hier um eine Kernkompetenz des AMS handelt. Sollte dennoch in diese Richtung weitergedacht werden, dann werden Themen wie Attraktivierung des Betriebes für MitarbeiterInnen durch korrekte Abrechnungen (Überstundenbezahlung), Entwicklungsmöglichkeiten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb, Betriebskindergärten oder ähnliches als sinnvoll angesehen.

Wirtschaftskammer Österreich: Die Wirtschaftskammer unterstützt das Instrument der FBB. Themen wie Productive Ageing, Diversity, Gender sind bei weitem noch nicht allen Unternehmen bekannt. Allerdings wird es auch in Zukunft eine Herausforderung darstellen, wie der Zugang zu den Betrieben organisiert werden kann. Der eigenen Ansicht nach werden viele Betriebe die FBB nicht sofort als „Geschenk“ einordnen, sondern in Bezug auf den erwartbaren Nutzen skeptisch sein.

SfU Tirol: In Tirol ist auch für die Zukunft keine Kaltakquise durch die externen BeraterInnen vorgesehen, vielmehr soll durch das SfU zunächst ein Angebot erstellt werden, das bei Interesse an die ÖSB weitergegeben wird. Zielführender wäre es wahrscheinlich, wenn die FBB in kleinere Angebote aufgespalten wäre. Nicht immer ist die ganze Palette sinnvoll, vielleicht könnte so alle zwei Jahre ein anderer Schwerpunkt angeboten werden, eventuell auch in Kombination mit einer Förderung.

SfU Salzburg: Es wird angemerkt, dass die maximalen 15 Tage der FBB als Rahmen zu verstehen sind, welcher nicht immer ausgeschöpft werden muss. Oder wurde der Rahmen „automatisch“ stets ausgeschöpft?

ÖSB: In der Praxis ist der Bedarf der Betriebe noch weit größer als der maximale Rahmen von 15 Tagen. In der Folge einigt man sich auf ein paar Kernthemen und schöpft somit aber auch zu 90% den Rahmen voll aus.

SfU Tirol: Für die Zukunft gibt es andere Vorstellungen, denn die 15 Tage schrecken Betriebe auch ab, nicht jeder Betrieb kann sich soviel Zeit nehmen.

ÖSB: Die Akquise der FBB sollte auch nicht mit diesem Bild, dass 15 Tage immer auszureizen sind, erfolgen. Falls dieser Eindruck entsteht, wird die ÖSB dem im Team nachgehen.

Deloitte: Der eigenen Erfahrung nach können die Unternehmen nicht immer auf Anhieb sofort ihre Fragestellungen formulieren. Daher hat sich der Flex-Check zur Abbildung des Bedarfes sehr bewährt. Es kommt aber auch in manchen Fällen vor, dass bereits zu Beginn der Beratung eine Fokussierung auf einzelne Themen erfolgen kann.

ÖSB: Die Belegschaftsstrukturanalyse am Beginn jeder Beratung ist ein aufwendiges Verfahren für das schon 2-3 Arbeitstage gebraucht werden können. Es werden anonymisierte Daten über Alter, Geschlecht, Qualifikation, Verweildauer im Betrieb und voraussichtliches Pensionsantrittsalter analysiert und daraus Chancen, Risiken und

Handlungsbedarf für Unternehmen und Belegschaft abgeleitet. Marginalisierte Belegschaftsgruppen werden dabei oft sichtbar. Das SfU des AMS kann als ExpertIn für das regionale Arbeitskräfteangebot an diesem Punkt gut in die Beratung einbezogen werden.

SfU Niederösterreich: Es muss aber auch davon ausgegangen werden, dass es naheliegend ist, dass Unternehmen das volle Ausmaß der angebotenen Beratungstage anfordern.

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: FBB-Teilnahmestatus nach Bundesland 7
Abbildung 2: Betriebsgröße FBB-Betriebe 7
Abbildung 3: FBB-Teilnahmestatus nach Betriebsgröße 8
Abbildung 4: Wirtschaftssektoren FBB-Betriebe 8
Abbildung 5: FBB-Teilnahmestatus nach Wirtschaftssektoren 9
Abbildung 6: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen in FBB-Betrieben 9
Abbildung 7: Anteil ältere MitarbeiterInnen in FBB-Betrieben 10
Abbildung 8: Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen in FBB-Betrieben 10
Abbildung 9: Beispiel für die Prüfung „Entwicklung Bewegungen und Förderungen von FBB-geförderten Betrieben“ 12
Abbildung 10: Kapazitätsschwankungen nach FBB-Teilnahmestatus 18
Abbildung 11: Nutzung AMS Leistungen vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus 20
Abbildung 12: Regelmäßigkeit der Nutzung AMS Leistungen nach Art der Leistung und Gruppe 21
Abbildung 13: Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus 22
Abbildung 14: Informationskanäle nach FBB-Teilnahmestatus 24
Abbildung 15: Inanspruchnahme Handlungsfelder nach FBB-Teilnahmestatus (Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009); Mehrfachnennungen möglich 28
Abbildung 16: Kombinationen von (ausgewählten) Handlungsfeldern nach FBB-Teilnahmestatus (Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009); Mehrfachnennungen möglich 29
Abbildung 17: Inanspruchnahme Handlungsfelder nach FBB-Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich 32
Abbildung 18: Kombinationen von (ausgewählten) Handlungsfeldern nach FBB-Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich 34
Abbildung 19: Interesse an weiteren Beratungsthemen nach Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich 41
Abbildung 20: Interesse an weiteren Beratungsthemen nach gewünschtem Zeitrahmen einer Beratung; Flex-Check und Flex-Beratung, absolute Anzahl 42
Abbildung 21: Beratungsbedarf in Handlungsfeldern; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 43
Abbildung 22: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Erstgesprächs nach FBB-Teilnahmestatus 46
Abbildung 23: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Flex-Check nach FBB-Teilnahmestatus 47
Abbildung 24: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang der Flex-Beratung 47
Abbildung 25: Beurteilung der Kompetenz der BeraterIn nach Teilnahmestatus 48
Abbildung 26: Zufriedenheit mit Erstgespräch insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus 49
Abbildung 27: Zufriedenheit mit dem Flex-Check insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus 50
Abbildung 28: Zufriedenheit mit der Flex-Beratung insgesamt 50
Abbildung 29: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch/Flex-Check, Mehrfachnennungen möglich 52
Abbildung 30: Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen – Erstberatung; Mehrfachnennungen möglich, absolute Anzahl 55
Abbildung 31: Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen – Flex-Check; Mehrfachnennungen möglich, absolute Anzahl 56
Abbildung 32: Maßnahmen zur verbesserten Abstimmung der FBB auf betriebliche Anforderungen – Flex-Beratung; Mehrfachnennungen möglich, absolute Anzahl 56
Abbildung 33: Besserer Einblick in das Leistungsangebot des AMS durch Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus 57
Abbildung 34: Beurteilung der Wichtigkeit verschiedener Strukturelemente der Beratung, Kontrollgruppe 58

Abbildung 35: Bewertung FBB – Anteil Betriebe, in denen die jeweiligen Aspekte kein Thema darstellten, nach Teilnahmestatus 60
Abbildung 36: Bewertung FBB, nach Teilnahmestatus 62
Abbildung 37: Bewertung FBB nach ausgewählten Handlungsfeldern hinsichtlich des Beitrags zu verschiedenen Aspekten (Beitrag ja/eher gegeben) 64
Abbildung 38: Involviertheit Betriebsrat in FBB nach Teilnahmestatus 65
Abbildung 39: Haltung des Betriebsrats zur FBB nach Teilnahmestatus 65
Abbildung 40: Veränderung des Meinungsbildes über das AMS nach FBB-Teilnahmestatus 68

8 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009, FBB-Teilnahmestatus im Detail Dezember 2010 5

Tabelle 2: Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009, FBB- Teilnahmestatus gruppiert Dezember 2010 5

Tabelle 3: Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010 5

Tabelle 4: Regionale Verteilung FBB-Betriebe 6

Tabelle 5: Vergleich Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße 14

Tabelle 6: Vergleich Mittelwerte Förderungen (Summe) im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe) 15

Tabelle 7: FBB-Teilnahmestatus 17

Tabelle 8: Anzahl Handlungsfelder - Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 26

Tabelle 9: Anzahl Handlungsfelder FBB-Teilnahmestatus 31

Tabelle 10: Ranking der Beratungsinhalte pro Handlungsfeld – Top Themen*; Mehrfachnennungen möglich 37

Tabelle 11: Umsetzung Beratungsergebnis nach Handlungsfeldern; Gesamt (Flex-Check – Stufe 2 und Flex-Beratung – Stufe 3) 38

Tabelle 12: Umsetzung Beratungsergebnis nach Handlungsfeldern; Flex-Check – Stufe 2 39

Tabelle 13: Umsetzung Beratungsergebnis nach Handlungsfeldern; Flex-Beratung – Stufe 3 40

Tabelle 14: Beratungsbedarfe der Kontrollgruppe; Ranking der Beratungsinhalte pro Handlungsfeld – Top Themen*; Mehrfachnennungen möglich 45

Tabelle 15: Bedarf neuerliche Kontaktaufnahme – Art der gewünschten Beratung, Mehrfachnennungen möglich 54

Tabelle 16: Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus 57

Tabelle 17: Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft nach Involviertheit Betriebsrat in FBB 66

Tabelle 18: Nutzung AMS Leistungen seit FBB 67

Tabelle 19: Art der genutzten AMS Leistungen seit FBB, Mehrfachnennungen möglich 67

Tabelle 20: Verstärkte Nutzung AMS Leistungen seit FBB 67

Tabelle 21: Art der verstärkt genutzten AMS Leistungen seit FBB, Mehrfachnennungen möglich 68

Tabelle 22: Vergleich Detail Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße 85

Tabelle 23: Vergleich Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Wirtschaftssektor 86

Tabelle 24: Zuweisungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe) 86

Tabelle 25: Zuweisungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe) 87

Tabelle 26: Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe) 87

Tabelle 27: Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe) 88

Tabelle 28: Vergleich Mittelwerte Förderungen Detail im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe) 89

Tabelle 29: Vergleich Mittelwerte Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Wirtschaftssektor (Maßnahmen- und Kontrollgruppe) 90

Tabelle 30: Mittelwerte Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe) 91
Tabelle 31: Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe) 92
Tabelle 32: Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe) 93
Tabelle 33: Vergleich Detail Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und Handlungsfeld (Maßnahmengruppe) 94
Tabelle 34: Mittelwerte Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und Handlungsfeld (Maßnahmengruppe) 95
Tabelle 35: Regionale Verteilung nach FBB-Teilnahmestatus 97
Tabelle 36: FBB-Teilnahmestatus nach Bundesland* 97
Tabelle 37: Leistungs- und Strukturstatistik 2008, Anzahl Betriebe 97
Tabelle 38: Betriebsgröße nach FBB-Teilnahmestatus 97
Tabelle 39: FBB-Teilnahmestatus nach Betriebsgröße* 98
Tabelle 40: Wirtschaftssektoren nach FBB-Teilnahmestatus 98
Tabelle 41: FBB-Teilnahmestatus nach Wirtschaftssektoren* 98
Tabelle 42: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus 98
Tabelle 43: FBB-Teilnahmestatus nach Anteil weiblicher MitarbeiterInnen* 98
Tabelle 44: Anteil älterer MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus 99
Tabelle 45: FBB-Teilnahmestatus nach Anteil älterer MitarbeiterInnen* 99
Tabelle 46: Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus 99
Tabelle 47: FBB-Teilnahmestatus nach Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen* 99
Tabelle 48: Grundgesamtheit Betriebe für Befragung (Abschluss FBB zwischen 1.2.2009 bis 1.11.2010) nach Teilnahmestatus 100
Tabelle 49: Regionale Verteilung der Betriebe der Kontrollgruppe 100
Tabelle 50: Betriebsgröße Kontrollgruppe 100
Tabelle 51: FBB-Teilnahmestatus 100
Tabelle 52: FBB-Teilnahmestatus nach Bundesland 100
Tabelle 53: Bundesland nach FBB-Teilnahmestatus 101
Tabelle 54: Wirtschaftssektoren nach FBB-Teilnahmestatus 101
Tabelle 55: FBB-Teilnahmestatus nach Betriebsgröße 101
Tabelle 56: Kapazitätsschwankungen nach FBB-Teilnahmestatus 101
Tabelle 57: FBB-Teilnahmestatus nach Kapazitätsschwankungen 102
Tabelle 58: Kapazitätsschwankungen Kontrollgruppe 102
Tabelle 59: Gründe für Kapazitätsschwankungen Kontrollgruppe 102
Tabelle 60: Kündigungen in den letzten Monaten, nach Kapazitätsschwankungen Kontrollgruppe 102
Tabelle 61: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus 102
Tabelle 62: Anteil älterer MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus 103
Tabelle 63: Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus 103
Tabelle 64: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen Kontrollgruppe 103
Tabelle 65: Anteil älterer MitarbeiterInnen Kontrollgruppe 103
Tabelle 66: Anteil gering qualifizierter MitarbeiterInnen Kontrollgruppe 103
Tabelle 67: Nutzung AMS Leistungen vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus 104
Tabelle 68: Nutzung AMS Leistungen (Art der Leistung und Regelmäßigkeit) vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus 104
Tabelle 69: Nutzung sonstige AMS Leistungen vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus 104
Tabelle 70: Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus 105
Tabelle 71: Eher/sehr positives Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich 105

Tabelle 72: Eher/sehr negatives Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich 105
Tabelle 73: Nutzung AMS Leistungen Kontrollgruppe 105
Tabelle 74: Nutzung AMS - Bereiche, Kontrollgruppe 106
Tabelle 75: Meinungsbild über AMS Kontrollgruppe 106
Tabelle 76: Gründe für sehr/eher positives Meinungsbild AMS, Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 106
Tabelle 77: Gründe für sehr/eher negatives Meinungsbild AMS, Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 106
Tabelle 78: Informationskanäle nach FBB-Teilnahmestatus 107
Tabelle 79: FBB-Teilnahmestatus nach Informationskanäle (gruppiert) 107
Tabelle 80: Bekanntheit FBB, Kontrollgruppe 107
Tabelle 81: Informationskanäle FBB, Kontrollgruppe 107
Tabelle 82: Handlungsfelder nach FBB-Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich 108
Tabelle 83: Handlungsfelder nach Wirtschaftssektoren; Mehrfachnennungen möglich 109
Tabelle 84: Handlungsfelder nach Betriebsgröße; Mehrfachnennungen möglich 109
Tabelle 85: Handlungsfelder FBB-Teilnahmestatus 110
Tabelle 86: Frauenförderungsmaßnahmen nach Anteil weiblicher MitarbeiterInnen und FBB-Teilnahmestatus 110
Tabelle 87: Productive Ageing nach Anteil älterer MitarbeiterInnen und FBB-Teilnahmestatus 111
Tabelle 88: Anpassung Qualifikationsportfolio nach Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen und FBB-Teilnahmestatus 111
Tabelle 89: Handlungsfelder nach Wirtschaftssektoren, Mehrfachnennungen möglich 112
Tabelle 90: Handlungsfelder Betriebsgröße 113
Tabelle 91: Inhalte Anpassung Organisationsstruktur, Mehrfachnennungen möglich 113
Tabelle 92: Inhalte Arbeitszeitgestaltung, Mehrfachnennungen möglich 114
Tabelle 93: Inhalte Anpassung Qualifikationsportfolio, Mehrfachnennungen möglich 114
Tabelle 94: Inhalte Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität, Mehrfachnennungen möglich 114
Tabelle 95: Inhalte Productive Ageing, Mehrfachnennungen möglich 115
Tabelle 96: Inhalte Strategische Personalplanung, Mehrfachnennungen möglich 115
Tabelle 97: Inhalte Frauenförderungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen möglich 115
Tabelle 98: Inhalte Diversity Management, Mehrfachnennungen möglich 116
Tabelle 99: Inhalte Einsatz flexibler Belegschaftsgruppen, Mehrfachnennungen möglich 116
Tabelle 100: Inhalte FBB+, Mehrfachnennungen möglich 116
Tabelle 101: Inhalte Green Jobs, Mehrfachnennungen möglich 116
Tabelle 102: Umsetzung Beratungsergebnis Anpassung Qualifikationsportfolio nach FBB-Teilnahmestatus 117
Tabelle 103: Umsetzung Beratungsergebnis Anpassung Organisationsstruktur nach FBB-Teilnahmestatus 117
Tabelle 104: Umsetzung Beratungsergebnis Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität nach FBB-Teilnahmestatus 117
Tabelle 105: Umsetzung Beratungsergebnis Arbeitszeitgestaltung nach FBB-Teilnahmestatus 117
Tabelle 106: Umsetzung Beratungsergebnis Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen nach FBB-Teilnahmestatus 118
Tabelle 107: Umsetzung Beratungsergebnis Diversity Management nach FBB-Teilnahmestatus 118
Tabelle 108: Umsetzung Beratungsergebnis Productive Ageing nach FBB-Teilnahmestatus 118
Tabelle 109: Umsetzung Beratungsergebnis FBB+ nach FBB-Teilnahmestatus 118
Tabelle 110: Umsetzung Beratungsergebnis Strategische Personalplanung nach FBB-Teilnahmestatus 119
Tabelle 111: Umsetzung Beratungsergebnis Frauenfördermaßnahmen nach FBB-Teilnahmestatus 119
Tabelle 112: Interesse an weiteren Beratungsthemen nach FBB-Teilnahmestatus 119
Tabelle 113: Durchschnittliche Anzahl Beratungsbedarfe 120
Tabelle 114: Beratungsbedarf Kontrollgruppe im Bereich FBB insgesamt, nach Betriebsgröße 120
Tabelle 115: Beratungsbedarfe Bereiche; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 120

Tabelle 116: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Anpassung Qualifikationsportfolio; Mehrfachnennungen möglich 120
Tabelle 117: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Arbeitszeitgestaltung; Mehrfachnennungen möglich 121
Tabelle 118: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Frauenfördermaßnahmen; Mehrfachnennungen möglich 121
Tabelle 119: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Productive Ageing; Mehrfachnennungen möglich 121
Tabelle 120: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte FBB+ 121
Tabelle 121: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte strategische Personalplanung; Mehrfachnennungen möglich 121
Tabelle 122: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Anpassung Organisationsstruktur; Mehrfachnennungen möglich 122
Tabelle 123: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Diversity Management; Mehrfachnennungen möglich 122
Tabelle 124: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Green Jobs; Mehrfachnennungen möglich 122
Tabelle 125: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Einsatz flexible Belegschaften; Mehrfachnennungen möglich 122
Tabelle 126: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Stärkung inner-, überbetriebliche Mobilität; Mehrfachnennungen möglich 122
Tabelle 127: Beratungsbedarfe Bereiche, nach Wirtschaftssektoren; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 123
Tabelle 128: Bekanntheit FBB nach Beratungsbedarfe Bereiche; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 123
Tabelle 129: Anzahl Handlungsfelder mit Beratungsbedarf , Kontrollgruppe 123
Tabelle 130: Inanspruchnahme externer Beratung insgesamt (wenn Beratungsbedarf); Kontrollgruppe 123
Tabelle 131: Anzahl Handlungsfelder mit externer Beratung (wenn Beratungsbedarf); Kontrollgruppe 124
Tabelle 132: Inanspruchnahme externer Beratung in Handlungsfeldern wenn Beratungsbedarf gegeben; Kontrollgruppe 124
Tabelle 133: Gründe für keine Inanspruchnahme externer Beratung für die einzelnen Handlungsfelder (in denen Beratungsbedarf besteht); Absolutzahlen, Mehrfachantworten möglich; Kontrollgruppe 125
Tabelle 134: „Sonstige Gründe“ für keine Inanspruchnahme externer Beratung 125
Tabelle 135: Beratungsbedarfe Bereiche nach Betriebsgröße; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 126
Tabelle 136: Bewertung FBB nach Teilnahmestatus 127
Tabelle 137: Bewertung FBB nach Teilnahmestatus (ohne nicht zutreffend, weil kein Thema im Betrieb) 129
Tabelle 138: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Erstgesprächs nach FBB-Teilnahmestatus 130
Tabelle 139: Dauer Flex-Check nach Teilnahmestatus; Betriebe, welche die gesamten Leistungstage nicht ausgeschöpft haben 130
Tabelle 140: Dauer Flex-Beratung nach Teilnahmestatus 130
Tabelle 141: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Flex-Check nach FBB-Teilnahmestatus 130
Tabelle 142: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Flex-Check nach FBB-Teilnahmestatus, jene die maximale Dauer der Beratung nicht ausgeschöpft haben 130
Tabelle 143: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang der Flex-Beratung 131
Tabelle 144: Beurteilung der Kompetenz der BeraterIn nach Teilnahmestatus 131
Tabelle 145: Zufriedenheit mit Erstgespräch insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus 131
Tabelle 146: Begründung der Unzufriedenheit mit Erstgespräch nach Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich 131
Tabelle 147: Zufriedenheit mit Flex-Check insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus 132
Tabelle 148: Begründung der Unzufriedenheit mit Flex-Check nach Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich 132
Tabelle 149: Zufriedenheit mit Flex-Beratung insgesamt 132
Tabelle 150: Begründung der Unzufriedenheit mit Flex-Beratung, Mehrfachnennungen möglich 132
Tabelle 151: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, Mehrfachnennungen möglich 133
Tabelle 152: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, Mehrfachnennungen möglich 133
Tabelle 153: Nicht passende Inhalte, Erstgespräch, Mehrfachnennungen möglich 133
Tabelle 154: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, nach Betriebsgröße 134

Tabelle 155: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, nach Betriebsgröße 134
Tabelle 156: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, nach Kapzitätsschwankungen 134
Tabelle 157: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, nach Kapazitätsschwankungen 135
Tabelle 158: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, nach Wirtschaftsklassen; Aktueller FBB-Status Erstgespräch - Stufe 1 135
Tabelle 159: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, nach Kapazitätsschwankungen 135
Tabelle 160: Sonstiges, Flex-Check 136
Tabelle 161: Sonstiges, Erstgespräch 136
Tabelle 162: Bedarf neuerliche Kontaktaufnahme 136
Tabelle 163: Vertiefung einzelner bearbeiteter Themen nach in Anspruch genommenen Handlungsfeldern 136
Tabelle 164: Vertiefung einzelner bearbeiteter Themen nach gewünschtem Zeitpunkt 137
Tabelle 165: After Sale Gespräch - Kontaktaufnahme 137
Tabelle 166: Reflexion - Kontaktaufnahme 137
Tabelle 167: Durchführung Wirkungsanalyse - Kontaktaufnahme 137
Tabelle 168: Involviertheit SfU nach Teilnahmestatus 137
Tabelle 169: Ausmaß der Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus 138
Tabelle 170: Besserer Einblick in das Leistungsangebot des AMS durch Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus 138
Tabelle 171: Wunsch nach Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus 138
Tabelle 172: Bekanntheit FBB, nach Wirtschaftssektor; Kontrollgruppe 138
Tabelle 173: Bekanntheit FBB, nach Betriebsgröße; Kontrollgruppe 138
Tabelle 174: Mögliche Inanspruchnahme FBB, Kontrollgruppe 139
Tabelle 175: Gründe für nicht-Nutzung FBB, Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich 139
Tabelle 176: Beurteilung Angebotsstruktur, Kontrollgruppe 139
Tabelle 177: Gewünschte Einbeziehung eines/r AMS-BeraterIn in FBB-Beratung, nach Beratungsbedarf insgesamt im Bereich FBB; Kontrollgruppe 140
Tabelle 178: Gewünschte Einbeziehung eines/r AMS-BeraterIn in FBB-Beratung, nach Wirtschaftssektor; Kontrollgruppe 140
Tabelle 179: Betriebsrat nach Betriebsgröße 140
Tabelle 180: Betriebsrat nach Wirtschaftssektor 140
Tabelle 181: Involviertheit Betriebsrat in FBB nach Teilnahmestatus 140
Tabelle 182: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus 141
Tabelle 183: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Aktueller FBB-Status Gesamt 141
Tabelle 184: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Erstgespräch – Stufe 1 141
Tabelle 185: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Flex-Check – Stufe 2 141
Tabelle 186: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Flex-Beratung – Stufe 3 142
Tabelle 187: Veränderung des Meinungsbildes über das AMS nach FBB-Teilnahmestatus 142
Tabelle 188: Veränderung des Meinungsbildes über das AMS nach Meinung über AMS vor FBB 142
Tabelle 189: Gründe für bessere Meinung nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich 142
Tabelle 190: Gründe für schlechtere Meinung nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich 143
Tabelle 191: Gründe für gleichbleibende Meinung nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich 143

Tabellenanhang

Tabelle 22: Vergleich Detail Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße

			Gruppe			
			FBB-gefördert		Kontrollgruppe	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Zuweisungen Summe	-2,50	30	,33	80
	Mittelbetrieb	Zuweisungen Summe	,95	201	3,72	203
	Großbetrieb	Zuweisungen Summe	4,27	189	6,80	142
	Superbetrieb	Zuweisungen Summe	50,45	31	3,73	26
	Gesamt	Zuweisungen Summe	5,51	451	4,09	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Zuweisungen Lehre	-,20	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Zuweisungen Lehre	-,31	201	,96	203
	Großbetrieb	Zuweisungen Lehre	,19	189	,19	142
	Superbetrieb	Zuweisungen Lehre	8,55	31	3,12	26
	Gesamt	Zuweisungen Lehre	,51	451	,67	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Zuweisungen Arb.	-1,23	30	,03	80
	Mittelbetrieb	Zuweisungen Arb.	1,08	201	2,80	203
	Großbetrieb	Zuweisungen Arb.	1,16	189	2,55	142
	Superbetrieb	Zuweisungen Arb.	7,13	31	1,19	26
	Gesamt	Zuweisungen Arb.	1,38	451	2,14	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Zuweisungen Ang.	-1,07	30	,30	80
	Mittelbetrieb	Zuweisungen Ang.	,14	201	-,04	203
	Großbetrieb	Zuweisungen Ang.	2,88	189	4,03	142
	Superbetrieb	Zuweisungen Ang.	34,77	31	-,58	26
	Gesamt	Zuweisungen Ang.	3,59	451	1,27	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Zuweisungen Sonst.	,00	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Zuweisungen Sonst.	,03	201	,00	203
	Großbetrieb	Zuweisungen Sonst.	,04	189	,03	142
	Superbetrieb	Zuweisungen Sonst.	,00	31	,00	26
	Gesamt	Zuweisungen Sonst.	,03	451	,01	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Einstellungen Summe	-,13	30	,03	80
	Mittelbetrieb	Einstellungen Summe	-,12	201	,07	203
	Großbetrieb	Einstellungen Summe	,18	189	,35	142
	Superbetrieb	Einstellungen Summe	-,06	31	,00	26
	Gesamt	Einstellungen Summe	,01	451	,14	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Einstellungen Lehre	,00	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Einstellungen Lehre	-,01	201	,01	203
	Großbetrieb	Einstellungen Lehre	,02	189	-,04	142
	Superbetrieb	Einstellungen Lehre	-,06	31	,04	26
	Gesamt	Einstellungen Lehre	,00	451	-,01	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Einstellungen Arb.	-,17	30	,03	80
	Mittelbetrieb	Einstellungen Arb.	-,03	201	,07	203
	Großbetrieb	Einstellungen Arb.	,04	189	,01	142
	Superbetrieb	Einstellungen Arb.	-,48	31	-,08	26
	Gesamt	Einstellungen Arb.	-,04	451	,04	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Einstellungen Ang.	,03	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Einstellungen Ang.	-,08	201	,00	203
	Großbetrieb	Einstellungen Ang.	,15	189	,39	142
	Superbetrieb	Einstellungen Ang.	,48	31	,04	26
	Gesamt	Einstellungen Ang.	,06	451	,12	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Einstellungen Sonst.	,00	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Einstellungen Sonst.	,00	201	-,01	203
	Großbetrieb	Einstellungen Sonst.	-,03	189	-,01	142
	Superbetrieb	Einstellungen Sonst.	,00	31	,00	26
	Gesamt	Einstellungen Sonst.	-,01	451	-,01	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 23: Vergleich Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Wirtschaftssektor

			Gruppe			
			FBB-gefördert		Kontrollgruppe	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Zuweisungen Summe	-29,17	6	7,94	18
	Primärsektor	Zuweisungen Summe		0	,00	3
	Produktionssektor	Zuweisungen Summe	6,22	249	1,81	187
	Dienstleistungssektor	Zuweisungen Summe	5,67	196	5,61	243
	Gesamt	Zuweisungen Summe	5,51	451	4,09	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Einstellungen Summe	-1,17	6	,06	18
	Primärsektor	Einstellungen Summe		0	,00	3
	Produktionssektor	Einstellungen Summe	,26	249	-,09	187
	Dienstleistungssektor	Einstellungen Summe	-,28	196	,33	243
	Gesamt	Einstellungen Summe	,01	451	,14	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database 'Eval FBB', 2011

Tabelle 24: Zuweisungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe)

			Betriebsgröße				
			Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
Erstgespräch abgeschlossen	Zuweisungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	3,0%	6,5%	20,0%	5,4%
		Zunahme 11 bis 49	6,3%	18,0%	20,4%	13,3%	18,0%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	12,0%	22,2%	33,3%	17,2%
		Keine Veränderung	81,3%	29,0%	15,7%	6,7%	25,1%
		Abnahme 1 bis 10	,0%	18,0%	13,0%	6,7%	13,8%
		Abnahme 11 bis 49	6,3%	14,0%	18,5%	20,0%	15,9%
		Abnahme mehr als 50	6,3%	6,0%	3,7%	,0%	4,6%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			16	100	108	15	239
Flex-Check abgeschlossen	Zuweisungen Summe	Zunahme mehr als 50	25,0%	8,8%	,0%	75,0%	11,7%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	14,7%	16,7%	25,0%	15,0%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	17,6%	22,2%	,0%	16,7%
		Keine Veränderung	25,0%	29,4%	11,1%	,0%	21,7%
		Abnahme 1 bis 10	25,0%	17,6%	22,2%	,0%	18,3%
		Abnahme 11 bis 49	25,0%	8,8%	22,2%	,0%	13,3%
		Abnahme mehr als 50	,0%	2,9%	5,6%	,0%	3,3%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			4	34	18	4	60
Flex-Beratung abgeschlossen	Zuweisungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	5,0%	10,9%	22,2%	8,9%
		Zunahme 11 bis 49	16,7%	7,5%	23,9%	,0%	14,9%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	22,5%	8,7%	22,2%	14,9%
		Keine Veränderung	66,7%	32,5%	15,2%	44,4%	27,7%
		Abnahme 1 bis 10	16,7%	10,0%	13,0%	,0%	10,9%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	17,5%	26,1%	11,1%	19,8%
		Abnahme mehr als 50	,0%	5,0%	2,2%	,0%	3,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			6	40	46	9	101
FBB laufend	Zuweisungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	7,4%	17,6%	,0%	9,8%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	18,5%	11,8%	33,3%	15,7%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	18,5%	23,5%	,0%	17,6%
		Keine Veränderung	25,0%	29,6%	17,6%	33,3%	25,5%
		Abnahme 1 bis 10	25,0%	7,4%	11,8%	33,3%	11,8%
		Abnahme 11 bis 49	25,0%	14,8%	17,6%	,0%	15,7%
		Abnahme mehr als 50	25,0%	3,7%	,0%	,0%	3,9%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			4	27	17	3	51
Gesamt	Zuweisungen Summe	Zunahme mehr als 50	3,3%	5,0%	7,9%	25,8%	7,5%
		Zunahme 11 bis 49	6,7%	15,4%	20,1%	12,9%	16,6%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	15,9%	19,0%	22,6%	16,6%
		Keine Veränderung	63,3%	29,9%	15,3%	19,4%	25,3%
		Abnahme 1 bis 10	10,0%	14,9%	13,8%	6,5%	13,5%
		Abnahme 11 bis 49	10,0%	13,9%	20,6%	12,9%	16,4%
		Abnahme mehr als 50	6,7%	5,0%	3,2%	,0%	4,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			30	201	189	31	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database 'Eval FBB', 2011

Tabelle 25: Zuweisungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe)

			Betriebsgröße				
			Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
FBB-gefördert	Zuweisungen Summe	Zunahme mehr als 50	3,3%	5,0%	7,9%	25,8%	7,5%
		Zunahme 11 bis 49	6,7%	15,4%	20,1%	12,9%	16,6%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	15,9%	19,0%	22,6%	16,6%
		Keine Veränderung	63,3%	29,9%	15,3%	19,4%	25,3%
		Abnahme 1 bis 10	10,0%	14,9%	13,8%	6,5%	13,5%
		Abnahme 11 bis 49	10,0%	13,9%	20,6%	12,9%	16,4%
		Abnahme mehr als 50	6,7%	5,0%	3,2%	,0%	4,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			30	201	189	31	451
Kontroll-gruppe	Zuweisungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	3,0%	8,5%	3,8%	4,2%
		Zunahme 11 bis 49	2,5%	11,3%	14,1%	23,1%	11,3%
		Zunahme 1 bis 10	3,8%	7,9%	12,0%	11,5%	8,6%
		Keine Veränderung	91,3%	60,1%	40,1%	38,5%	58,1%
		Abnahme 1 bis 10	1,3%	8,4%	10,6%	7,7%	7,8%
		Abnahme 11 bis 49	1,3%	8,9%	6,3%	15,4%	7,1%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,5%	8,5%	,0%	2,9%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			80	203	142	26	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 26: Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe)

			Betriebsgröße				
			Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
FBB-gefördert	Einstellungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	,0%	1,6%	3,2%	,9%
		Zunahme 1 bis 10	3,3%	20,9%	25,4%	12,9%	21,1%
		Keine Veränderung	90,0%	54,7%	47,6%	48,4%	53,7%
		Abnahme 1 bis 10	6,7%	23,9%	24,9%	32,3%	23,7%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,5%	,5%	3,2%	,7%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			30	201	189	31	451
Kontroll-gruppe	Einstellungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	,5%	2,8%	,0%	1,1%
		Zunahme 1 bis 10	2,5%	9,9%	12,7%	30,8%	10,6%
		Keine Veränderung	97,5%	78,8%	64,8%	53,8%	76,3%
		Abnahme 1 bis 10	,0%	10,8%	19,0%	15,4%	11,8%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,0%	,7%	,0%	,2%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			80	203	142	26	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 27: Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe)

			Betriebsgröße				
			Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
Erstgespräch abgeschlossen	Einstellungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	,0%	2,8%	,0%	1,3%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	22,0%	25,9%	13,3%	21,8%
		Keine Veränderung	93,8%	54,0%	49,1%	26,7%	52,7%
		Abnahme 1 bis 10	6,3%	24,0%	22,2%	53,3%	23,8%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,0%	,0%	6,7%	,4%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			16	100	108	15	239
Flex-Check abgeschlossen	Einstellungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	20,6%	16,7%	50,0%	20,0%
		Keine Veränderung	75,0%	52,9%	44,4%	50,0%	51,7%
		Abnahme 1 bis 10	25,0%	26,5%	38,9%	,0%	28,3%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			4	34	18	4	60
Flex-Beratung abgeschlossen	Einstellungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	,0%	,0%	11,1%	1,0%
		Zunahme 1 bis 10	16,7%	17,5%	28,3%	,0%	20,8%
		Keine Veränderung	83,3%	52,5%	45,7%	77,8%	53,5%
		Abnahme 1 bis 10	,0%	30,0%	23,9%	11,1%	23,8%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,0%	2,2%	,0%	1,0%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			6	40	46	9	101
FBB laufend	Einstellungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	22,2%	23,5%	,0%	19,6%
		Keine Veränderung	100,0%	63,0%	47,1%	66,7%	60,8%
		Abnahme 1 bis 10	,0%	11,1%	29,4%	33,3%	17,6%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	3,7%	,0%	,0%	2,0%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			4	27	17	3	51
Gesamt	Einstellungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	,0%	1,6%	3,2%	,9%
		Zunahme 1 bis 10	3,3%	20,9%	25,4%	12,9%	21,1%
		Keine Veränderung	90,0%	54,7%	47,6%	48,4%	53,7%
		Abnahme 1 bis 10	6,7%	23,9%	24,9%	32,3%	23,7%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,5%	,5%	3,2%	,7%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			30	201	189	31	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 28: Vergleich Mittelwerte Förderungen Detail im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe)

			Gruppe			
			FBB-gefördert		Kontrollgruppe	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Summe	-,10	30	,20	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Summe	4,92	201	,12	203
	Großbetrieb	Förderungen Summe	10,42	189	8,01	142
	Superbetrieb	Förderungen Summe	75,48	31	-2,65	26
	Gesamt	Förderungen Summe	11,74	451	2,46	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen AWB	-,03	30	,12	80
	Mittelbetrieb	Förderungen AWB	2,29	201	,30	203
	Großbetrieb	Förderungen AWB	1,17	189	,25	142
	Superbetrieb	Förderungen AWB	11,71	31	1,85	26
	Gesamt	Förderungen AWB	2,31	451	,34	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Altersteilz.	,00	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Altersteilz.	,00	201	-,04	203
	Großbetrieb	Förderungen Altersteilz.	,00	189	-,04	142
	Superbetrieb	Förderungen Altersteilz.	-,13	31	-,15	26
	Gesamt	Förderungen Altersteilz.	-,01	451	-,04	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Kurzarb.	,00	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Kurzarb.	2,32	201	-,05	203
	Großbetrieb	Förderungen Kurzarb.	9,22	189	5,42	142
	Superbetrieb	Förderungen Kurzarb.	61,84	31	-7,04	26
	Gesamt	Förderungen Kurzarb.	9,15	451	1,27	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Bildungsk.	,07	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Bildungsk.	,03	201	,00	203
	Großbetrieb	Förderungen Bildungsk.	,16	189	,14	142
	Superbetrieb	Förderungen Bildungsk.	,00	31	,08	26
	Gesamt	Förderungen Bildungsk.	,09	451	,05	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Einglbh.	-,10	30	,06	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Einglbh.	,04	201	,03	203
	Großbetrieb	Förderungen Einglbh.	-,03	189	,46	142
	Superbetrieb	Förderungen Einglbh.	2,71	31	2,23	26
	Gesamt	Förderungen Einglbh.	,19	451	,30	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Gef.Besch.	,00	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Gef.Besch.	-,05	201	,00	203
	Großbetrieb	Förderungen Gef.Besch.	,00	189	-,35	142
	Superbetrieb	Förderungen Gef.Besch.	,00	31	,00	26
	Gesamt	Förderungen Gef.Besch.	-,02	451	-,11	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Lehrst.	-,03	30	,01	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Lehrst.	-,11	201	-,06	203
	Großbetrieb	Förderungen Lehrst.	-,44	189	-,25	142
	Superbetrieb	Förderungen Lehrst.	,32	31	,35	26
	Gesamt	Förderungen Lehrst.	-,22	451	-,08	451
Betriebsgröße	Kleinbetrieb	Förderungen Sonst.	,00	30	,00	80
	Mittelbetrieb	Förderungen Sonst.	,39	201	-,04	203
	Großbetrieb	Förderungen Sonst.	,34	189	2,37	142
	Superbetrieb	Förderungen Sonst.	-,97	31	,04	26
	Gesamt	Förderungen Sonst.	,25	451	,73	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 29: Vergleich Mittelwerte Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Wirtschaftssektor (Maßnahmen- und Kontrollgruppe)

			Gruppe			
			FBB-gefördert		Kontrollgruppe	
			Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Summe	-,33	6	,06	18
	Primärsektor	Förderungen Summe		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Summe	17,91	249	2,66	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Summe	4,28	196	2,51	243
	Gesamt	Förderungen Summe	11,74	451	2,46	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen AWB	,17	6	,00	18
	Primärsektor	Förderungen AWB		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen AWB	1,35	249	,04	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen AWB	3,61	196	,60	243
	Gesamt	Förderungen AWB	2,31	451	,34	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Altersteilz.	,00	6	,00	18
	Primärsektor	Förderungen Altersteilz.		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Altersteilz.	,01	249	-,03	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Altersteilz.	-,03	196	-,05	243
	Gesamt	Förderungen Altersteilz.	-,01	451	-,04	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Kurzarb.	,00	6	,00	18
	Primärsektor	Förderungen Kurzarb.		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Kurzarb.	16,45	249	2,96	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Kurzarb.	,15	196	,09	243
	Gesamt	Förderungen Kurzarb.	9,15	451	1,27	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Bildungsk.	,00	6	,00	18
	Primärsektor	Förderungen Bildungsk.		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Bildungsk.	,11	249	-,01	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Bildungsk.	,07	196	,09	243
	Gesamt	Förderungen Bildungsk.	,09	451	,05	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Einglbh.	-,17	6	,00	18
	Primärsektor	Förderungen Einglbh.		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Einglbh.	,22	249	,16	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Einglbh.	,15	196	,44	243
	Gesamt	Förderungen Einglbh.	,19	451	,30	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Gef.Besch.	,00	6	,00	18
	Primärsektor	Förderungen Gef.Besch.		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Gef.Besch.	,00	249	,00	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Gef.Besch.	-,06	196	-,21	243
	Gesamt	Förderungen Gef.Besch.	-,02	451	-,11	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Lehrst.	-,33	6	,06	18
	Primärsektor	Förderungen Lehrst.		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Lehrst.	-,31	249	-,21	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Lehrst.	-,10	196	,00	243
	Gesamt	Förderungen Lehrst.	-,22	451	-,08	451
Wirtschaftssektoren	keine Angabe	Förderungen Sonst.	,00	6	,00	18
	Primärsektor	Förderungen Sonst.		0	,00	3
	Produktionssektor	Förderungen Sonst.	,07	249	-,25	187
	Dienstleistungssektor	Förderungen Sonst.	,48	196	1,54	243
	Gesamt	Förderungen Sonst.	,25	451	,73	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 30: Mittelwerte Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe)

			Betriebsgröße									
			Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
			Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Summe	-,13	16	4,18	100	3,90	108	182,80	15	14,97	239
	Flex-Check abgeschlossen	Förderungen Summe	,75	4	3,76	34	11,28	18	3,50	4	5,80	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Summe	-1,33	6	5,78	40	28,54	46	-43,67	9	11,32	101
	FBB laufend	Förderungen Summe	1,00	4	7,81	27	1,94	17	-7,67	3	4,41	51
	Gesamt	Förderungen Summe	-,10	30	4,92	201	10,42	189	75,48	31	11,74	451
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen AWB	,00	16	1,07	100	-1,06	108	26,60	15	1,64	239
	Flex-Check abgeschlossen	Förderungen AWB	,25	4	-,56	34	2,11	18	-16,25	4	-,75	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen AWB	-1,17	6	6,50	40	5,70	46	4,67	9	5,51	101
	FBB laufend	Förderungen AWB	1,25	4	4,15	27	2,06	17	-4,33	3	2,73	51
	Gesamt	Förderungen AWB	-,03	30	2,29	201	1,17	189	11,71	31	2,31	451
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Altersteilz.	,00	16	,03	100	,00	108	-,27	15	,00	239
	Flex-Check abgeschlossen	Förderungen Altersteilz.	,00	4	,00	34	,00	18	,00	4	,00	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Altersteilz.	,00	6	,00	40	,00	46	,00	9	,00	101
	FBB laufend	Förderungen Altersteilz.	,00	4	-,07	27	,00	17	,00	3	-,04	51
	Gesamt	Förderungen Altersteilz.	,00	30	,00	201	,00	189	-,13	31	-,01	451
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Kurzarb.	,00	16	3,27	100	5,36	108	156,60	15	13,62	239
	Flex-Check abgeschlossen	Förderungen Kurzarb.	,00	4	4,26	34	9,22	18	,00	4	5,18	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Kurzarb.	,00	6	-,98	40	21,70	46	-48,00	9	5,22	101
	FBB laufend	Förderungen Kurzarb.	,00	4	1,26	27	,00	17	,00	3	,67	51
	Gesamt	Förderungen Kurzarb.	,00	30	2,32	201	9,22	189	61,84	31	9,15	451
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Bildungsk.	,00	16	,07	100	,17	108	,27	15	,12	239
	Flex-Check abgeschlossen	Förderungen Bildungsk.	,00	4	,00	34	,28	18	-,75	4	,03	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Bildungsk.	,00	6	-,08	40	,22	46	-,11	9	,06	101
	FBB laufend	Förderungen Bildungsk.	,50	4	,11	27	-,12	17	,00	3	,06	51
	Gesamt	Förderungen Bildungsk.	,07	30	,03	201	,16	189	,00	31	,09	451
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Einglbh.	-,06	16	-,02	100	,08	108	,53	15	,06	239
	Flex-Check abgeschlossen	Förderungen Einglbh.	,50	4	,03	34	-,06	18	20,00	4	1,37	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Einglbh.	-,17	6	,38	40	-,33	46	-,44	9	-,05	101
	FBB laufend	Förderungen Einglbh.	-,75	4	-,19	27	,06	17	,00	3	-,14	51
	Gesamt	Förderungen Einglbh.	-,10	30	,04	201	-,03	189	2,71	31	,19	451
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Gef.Besch.	,00	16	,00	100	,00	108	,00	15	,00	239
	Flex-Check abgeschlossen	Förderungen Gef.Besch.	,00	4	,00	34	,00	18	,00	4	,00	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Gef.Besch.	,00	6	-,28	40	,00	46	,00	9	-,11	101
	FBB laufend	Förderungen Gef.Besch.	,00	4	,00	27	,00	17	,00	3	,00	51
	Gesamt	Förderungen Gef.Besch.	,00	30	-,05	201	,00	189	,00	31	-,02	451

			Betriebsgröße									
			Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
			Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl	Mittel	An-zahl
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Lehrst.	-,06	16	-,22	100	-,68	108	,80	15	-,35	239
	Flex-Check abge-schlossen	Förderungen Lehrst.	,00	4	-,03	34	-,28	18	,50	4	-,07	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Lehrst.	,00	6	,10	40	-,02	46	,00	9	,03	101
	FBB laufend	Förderungen Lehrst.	,00	4	-,15	27	-,29	17	-1,33	3	-,25	51
	Gesamt	Förderungen Lehrst.	-,03	30	-,11	201	-,44	189	,32	31	-,22	451
FBB Status - Dezember 2010	Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Sonst.	,00	16	-,02	100	,02	108	-1,73	15	-,11	239
	Flex-Check abge-schlossen	Förderungen Sonst.	,00	4	,06	34	,00	18	,00	4	,03	60
	Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Sonst.	,00	6	,13	40	1,28	46	,22	9	,65	101
	FBB laufend	Förderungen Sonst.	,00	4	2,70	27	,24	17	-2,00	3	1,39	51
	Gesamt	Förderungen Sonst.	,00	30	,39	201	,34	189	-,97	31	,25	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database 'Eval FBB', 2011

Tabelle 31: Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße (Maßnahmen- und Kontrollgruppe)

			Betriebsgröße				
			Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
FBB-gefördert	Förderungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	3,0%	5,8%	6,5%	4,2%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	8,5%	3,2%	19,4%	6,4%
		Zunahme 1 bis 10	6,7%	25,9%	33,3%	29,0%	27,9%
		Keine Veränderung	76,7%	36,8%	22,2%	16,1%	31,9%
		Abnahme 1 bis 10	16,7%	23,9%	30,7%	16,1%	25,7%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	1,0%	3,2%	6,5%	2,2%
		Abnahme mehr als 50	,0%	1,0%	1,6%	6,5%	1,6%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			30	201	189	31	451
Kontroll-gruppe	Förderungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	,0%	3,5%	,0%	1,1%
		Zunahme 11 bis 49	1,3%	1,0%	4,2%	15,4%	2,9%
		Zunahme 1 bis 10	5,0%	13,8%	24,6%	23,1%	16,2%
		Keine Veränderung	92,5%	70,4%	52,1%	38,5%	66,7%
		Abnahme 1 bis 10	1,3%	13,8%	8,5%	19,2%	10,2%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	1,0%	5,6%	,0%	2,2%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	1,4%	3,8%	,7%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			80	203	142	26	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database 'Eval FBB', 2011

Tabelle 32: Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und FBB-Status (Maßnahmengruppe)

			Betriebsgröße				
			Kleinbetrieb	Mittelbetrieb	Großbetrieb	Superbetrieb	Gesamt
Erstgespräch abgeschlossen	Förderungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	2,0%	2,8%	13,3%	2,9%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	6,0%	1,9%	13,3%	4,2%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	25,0%	35,2%	40,0%	28,9%
		Keine Veränderung	87,5%	41,0%	22,2%	13,3%	33,9%
		Abnahme 1 bis 10	12,5%	25,0%	33,3%	13,3%	27,2%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,0%	3,7%	6,7%	2,1%
		Abnahme mehr als 50	,0%	1,0%	,9%	,0%	,8%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			16	100	108	15	239
Flex-Check abgeschlossen	Förderungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	2,9%	5,6%	,0%	3,3%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	2,9%	11,1%	50,0%	8,3%
		Zunahme 1 bis 10	25,0%	26,5%	27,8%	,0%	25,0%
		Keine Veränderung	50,0%	44,1%	33,3%	25,0%	40,0%
		Abnahme 1 bis 10	25,0%	17,6%	22,2%	,0%	18,3%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	5,9%	,0%	,0%	3,3%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	,0%	25,0%	1,7%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			4	34	18	4	60
Flex-Beratung abgeschlossen	Förderungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	5,0%	10,9%	,0%	6,9%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	15,0%	4,3%	22,2%	9,9%
		Zunahme 1 bis 10	,0%	32,5%	30,4%	22,2%	28,7%
		Keine Veränderung	66,7%	20,0%	17,4%	22,2%	21,8%
		Abnahme 1 bis 10	33,3%	25,0%	32,6%	22,2%	28,7%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,0%	2,2%	,0%	1,0%
		Abnahme mehr als 50	,0%	2,5%	2,2%	11,1%	3,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			6	40	46	9	101
FBB laufend	Förderungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	3,7%	11,8%	,0%	5,9%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	14,8%	,0%	,0%	7,8%
		Zunahme 1 bis 10	25,0%	18,5%	35,3%	33,3%	25,5%
		Keine Veränderung	75,0%	37,0%	23,5%	,0%	33,3%
		Abnahme 1 bis 10	,0%	25,9%	17,6%	33,3%	21,6%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	,0%	5,9%	33,3%	3,9%
		Abnahme mehr als 50	,0%	,0%	5,9%	,0%	2,0%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			4	27	17	3	51
Gesamt	Förderungen Summe	Zunahme mehr als 50	,0%	3,0%	5,8%	6,5%	4,2%
		Zunahme 11 bis 49	,0%	8,5%	3,2%	19,4%	6,4%
		Zunahme 1 bis 10	6,7%	25,9%	33,3%	29,0%	27,9%
		Keine Veränderung	76,7%	36,8%	22,2%	16,1%	31,9%
		Abnahme 1 bis 10	16,7%	23,9%	30,7%	16,1%	25,7%
		Abnahme 11 bis 49	,0%	1,0%	3,2%	6,5%	2,2%
		Abnahme mehr als 50	,0%	1,0%	1,6%	6,5%	1,6%
		Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			30	201	189	31	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 33: Vergleich Detail Mittelwerte Zuweisungen und Einstellungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und Handlungsfeld (Maßnahmengruppe)

		Betriebsgröße									
		Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Anpassung des Qualifikationsportfolios	Zuweisungen Summe	11,50	2	-8,37	27	2,23	22	39,00	5	,73	56
	Einstellungen Summe	,50	2	-1,19	27	-,09	22	-,40	5	-,63	56
Anpassung Organisationsstruktur	Zuweisungen Summe	8,67	12	1,37	60	4,19	32	31,29	7	4,86	111
	Einstellungen Summe	,00	12	-,07	60	-1,22	32	-,14	7	-,40	111
Mobilität	Zuweisungen Summe	,00	1	4,43	7	-4,88	8	8,00	1	,00	17
	Einstellungen Summe	,00	1	-1,00	7	-,25	8	,00	1	-,53	17
Arbeitszeit	Zuweisungen Summe	-22,00	3	1,78	32	6,37	30	32,17	6	5,28	71
	Einstellungen Summe	,00	3	-,03	32	,07	30	2,33	6	,21	71
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	Zuweisungen Summe		0	-39,67	3	-7,00	2	8,00	1	-20,83	6
	Einstellungen Summe		0	-1,00	3	-,50	2	,00	1	-,67	6
Diversity Management	Zuweisungen Summe	-8,00	1	-2,75	4	28,00	4		0	10,33	9
	Einstellungen Summe	-1,00	1	,00	4	,00	4		0	-,11	9
Productive Ageing	Zuweisungen Summe	,00	2	-11,71	7	9,75	16	8,00	1	3,15	26
	Einstellungen Summe	,00	2	-,29	7	-1,00	16	,00	1	-,69	26
FBB+	Zuweisungen Summe	-5,00	3	3,38	29	5,35	23	60,00	4	7,56	59
	Einstellungen Summe	,00	3	,00	29	,13	23	2,75	4	,24	59
Frauenförderung	Zuweisungen Summe	-14,50	2	-18,44	9	8,41	17	9,00	2	-1,13	30
	Einstellungen Summe	,00	2	-1,44	9	-,88	17	-,50	2	-,97	30
Kein Eintrag	Zuweisungen Summe	-5,62	13	3,25	95	3,19	96	67,06	16	7,34	220
	Einstellungen Summe	-,31	13	,07	95	,56	96	-,69	16	,21	220
Gesamt	Zuweisungen Summe	-2,50	30	,95	201	4,27	189	50,45	31	5,51	451
	Einstellungen Summe	-,13	30	-,12	201	,18	189	-,06	31	,01	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 34: Mittelwerte Förderungen im Nach- gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nach Betriebsgröße und Handlungsfeld (Maßnahmengruppe)

		Betriebsgröße									
		Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
Anpassung des Qualifikationsportfolios	Förderungen Summe	-1,00	2	6,85	27	6,32	22	-3,60	5	5,43	56
	Förderungen AWB	,00	2	1,19	27	6,00	22	-2,60	5	2,70	56
	Förderungen Altersteilz.	,00	2	,00	27	,00	22	,00	5	,00	56
	Förderungen Kurzarb.	,00	2	5,44	27	,00	22	,00	5	2,62	56
	Förderungen Bildungsk.	,00	2	,19	27	,32	22	-,20	5	,20	56
	Förderungen Einglbh.	-1,00	2	,00	27	,09	22	-,60	5	-,05	56
	Förderungen Gef.Besch.	,00	2	,00	27	,00	22	,00	5	,00	56
	Förderungen Lehrst.	,00	2	,11	27	-,09	22	-,20	5	,00	56
	Förderungen Sonst.	,00	2	-,07	27	,00	22	,00	5	-,04	56
Anpassung Organisationsstruktur	Förderungen Summe	-,33	12	7,00	60	1,81	32	5,43	7	4,61	111
	Förderungen AWB	-,42	12	6,63	60	5,50	32	5,86	7	5,50	111
	Förderungen Altersteilz.	,00	12	,00	60	,00	32	,00	7	,00	111
	Förderungen Kurzarb.	,00	12	-,92	60	-3,78	32	,00	7	-1,59	111
	Förderungen Bildungsk.	,00	12	,03	60	,22	32	-,14	7	,07	111
	Förderungen Einglbh.	,08	12	,32	60	-,78	32	-,43	7	-,07	111
	Förderungen Gef.Besch.	,00	12	-,18	60	,00	32	,00	7	-,10	111
	Förderungen Lehrst.	,00	12	-,02	60	-,91	32	-,14	7	-,28	111
	Förderungen Sonst.	,00	12	1,13	60	1,56	32	,29	7	1,08	111
Mobilität	Förderungen Summe	,00	1	10,00	7	-,13	8	-8,00	1	3,59	17
	Förderungen AWB	,00	1	,43	7	,87	8	-12,00	1	-,12	17
	Förderungen Altersteilz.	,00	1	,00	7	,00	8	,00	1	,00	17
	Förderungen Kurzarb.	,00	1	9,29	7	,00	8	,00	1	3,82	17
	Förderungen Bildungsk.	,00	1	,00	7	,00	8	,00	1	,00	17
	Förderungen Einglbh.	,00	1	,14	7	-,13	8	,00	1	,00	17
	Förderungen Gef.Besch.	,00	1	,00	7	,00	8	,00	1	,00	17
	Förderungen Lehrst.	,00	1	,14	7	-,50	8	4,00	1	,06	17
	Förderungen Sonst.	,00	1	,00	7	-,38	8	,00	1	-,18	17
Arbeitszeit	Förderungen Summe	-2,00	3	7,22	32	48,93	30	-76,33	6	17,39	71
	Förderungen AWB	-2,00	3	7,88	32	4,17	30	-4,33	6	4,86	71
	Förderungen Altersteilz.	,00	3	,00	32	,00	30	,00	6	,00	71
	Förderungen Kurzarb.	,00	3	-1,72	32	44,50	30	-72,00	6	11,94	71
	Förderungen Bildungsk.	,00	3	,03	32	,27	30	,00	6	,13	71
	Förderungen Einglbh.	,00	3	,22	32	,20	30	-,17	6	,17	71
	Förderungen Gef.Besch.	,00	3	,00	32	,00	30	,00	6	,00	71
	Förderungen Lehrst.	,00	3	-,06	32	-,37	30	,17	6	-,17	71
	Förderungen Sonst.	,00	3	,88	32	,17	30	,00	6	,46	71
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	Förderungen Summe		0	5,33	3	-,50	2	-8,00	1	1,17	6
	Förderungen AWB		0	7,67	3	-2,00	2	-12,00	1	1,17	6
	Förderungen Altersteilz.		0	,00	3	,00	2	,00	1	,00	6
	Förderungen Kurzarb.		0	,00	3	,00	2	,00	1	,00	6
	Förderungen Bildungsk.		0	-,33	3	,00	2	,00	1	-,17	6
	Förderungen Einglbh.		0	-,33	3	1,00	2	,00	1	,17	6
	Förderungen Gef.Besch.		0	,00	3	,00	2	,00	1	,00	6
	Förderungen Lehrst.		0	-1,67	3	,50	2	4,00	1	,00	6
	Förderungen Sonst.		0	,00	3	,00	2	,00	1	,00	6
Diversity Management	Förderungen Summe	,00	1	3,50	4	24,75	4		0	12,56	9
	Förderungen AWB	,00	1	-,50	4	23,25	4		0	10,11	9
	Förderungen Altersteilz.	,00	1	,00	4	,00	4		0	,00	9
	Förderungen Kurzarb.	,00	1	4,00	4	,00	4		0	1,78	9
	Förderungen Bildungsk.	,00	1	,00	4	,00	4		0	,00	9
	Förderungen Einglbh.	,00	1	,00	4	1,75	4		0	,78	9

		Betriebsgröße									
		Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
		Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl	Mittel	Anzahl
	Förderungen Gef.Besch.	,00	1	,00	4	,00	4		0	,00	9
	Förderungen Lehrst.	,00	1	,00	4	-,25	4		0	-,11	9
	Förderungen Sonst.	,00	1	,00	4	,00	4		0	,00	9
Productive Ageing	Förderungen Summe	,00	2	10,71	7	12,88	16	-8,00	1	10,50	26
	Förderungen AWB	,00	2	11,71	7	10,94	16	-12,00	1	9,42	26
	Förderungen Altersteilz.	,00	2	,00	7	,00	16	,00	1	,00	26
	Förderungen Kurzarb.	,00	2	,00	7	,00	16	,00	1	,00	26
	Förderungen Bildungsk.	,00	2	,14	7	,25	16	,00	1	,19	26
	Förderungen Einglbh.	,00	2	,00	7	-1,13	16	,00	1	-,69	26
	Förderungen Gef.Besch.	,00	2	,00	7	,00	16	,00	1	,00	26
	Förderungen Lehrst.	,00	2	-,86	7	-,69	16	4,00	1	-,50	26
	Förderungen Sonst.	,00	2	-,29	7	3,50	16	,00	1	2,08	26
FBB+	Förderungen Summe	-,33	3	10,48	29	23,74	23	556,00	4	52,08	59
	Förderungen AWB	-,33	3	2,21	29	2,00	23	92,50	4	8,12	59
	Förderungen Altersteilz.	,00	3	,00	29	,00	23	,00	4	,00	59
	Förderungen Kurzarb.	,00	3	8,41	29	21,35	23	455,00	4	43,31	59
	Förderungen Bildungsk.	,00	3	,00	29	,30	23	-,25	4	,10	59
	Förderungen Einglbh.	,00	3	,28	29	,39	23	10,25	4	,98	59
	Förderungen Gef.Besch.	,00	3	,00	29	,00	23	,00	4	,00	59
	Förderungen Lehrst.	,00	3	-,48	29	-,26	23	-1,50	4	-,44	59
	Förderungen Sonst.	,00	3	,07	29	-,04	23	,00	4	,02	59
Frauenförderung	Förderungen Summe	2,00	2	8,89	9	3,82	17	-8,00	2	4,43	30
	Förderungen AWB	2,00	2	7,67	9	1,94	17	-7,50	2	3,03	30
	Förderungen Altersteilz.	,00	2	,00	9	,00	17	,00	2	,00	30
	Förderungen Kurzarb.	,00	2	1,78	9	,00	17	,00	2	,53	30
	Förderungen Bildungsk.	1,00	2	-,56	9	,18	17	1,50	2	,10	30
	Förderungen Einglbh.	-1,00	2	,56	9	-,94	17	,00	2	-,43	30
	Förderungen Gef.Besch.	,00	2	,00	9	,00	17	,00	2	,00	30
	Förderungen Lehrst.	,00	2	-,56	9	-,35	17	-2,00	2	-,50	30
	Förderungen Sonst.	,00	2	,00	9	3,00	17	,00	2	1,70	30
Kein Eintrag	Förderungen Summe	-,15	13	3,05	95	-,05	96	8,81	16	1,93	220
	Förderungen AWB	,00	13	,45	95	-,02	96	1,12	16	,27	220
	Förderungen Altersteilz.	,00	13	,01	95	,00	96	-,25	16	-,01	220
	Förderungen Kurzarb.	,00	13	2,76	95	,40	96	6,06	16	1,80	220
	Förderungen Bildungsk.	,00	13	,05	95	,09	96	-,06	16	,06	220
	Förderungen Einglbh.	-,08	13	-,16	95	,01	96	2,88	16	,14	220
	Förderungen Gef.Besch.	,00	13	,00	95	,00	96	,00	16	,00	220
	Förderungen Lehrst.	-,08	13	-,15	95	-,55	96	1,06	16	-,23	220
	Förderungen Sonst.	,00	13	,08	95	,02	96	-2,00	16	-,10	220
Gesamt	Förderungen Summe	-,10	30	4,92	201	10,42	189	75,48	31	11,74	451
	Förderungen AWB	-,03	30	2,29	201	1,17	189	11,71	31	2,31	451
	Förderungen Altersteilz.	,00	30	,00	201	,00	189	-,13	31	-,01	451
	Förderungen Kurzarb.	,00	30	2,32	201	9,22	189	61,84	31	9,15	451
	Förderungen Bildungsk.	,07	30	,03	201	,16	189	,00	31	,09	451
	Förderungen Einglbh.	-,10	30	,04	201	-,03	189	2,71	31	,19	451
	Förderungen Gef.Besch.	,00	30	-,05	201	,00	189	,00	31	-,02	451
	Förderungen Lehrst.	-,03	30	-,11	201	-,44	189	,32	31	-,22	451
	Förderungen Sonst.	,00	30	,39	201	,34	189	-,97	31	,25	451

Quelle: AMS-Studie, L&R Database ‘Eval FBB’, 2011

Tabelle 35: Regionale Verteilung nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch abgeschlossen		Flex-Check abgeschlossen		Flex-Beratung abgeschlossen		FBB laufend		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Burgenland	40	17%	2	3%	4	4%	1	2%	47	10%
Kärnten	34	14%	5	8%	10	10%	1	2%	50	11%
Niederösterreich	24	10%	9	15%	18	18%	10	20%	61	13%
Oberösterreich	45	19%	12	20%	15	15%	14	27%	86	19%
Salzburg	13	5%	4	7%	4	4%	5	10%	26	6%
Steiermark	41	17%	6	10%	23	23%	10	20%	80	18%
Tirol	13	5%	8	13%	4	4%	1	2%	26	6%
Vorarlberg	4	2%	3	5%	3	3%			10	2%
Wien	26	11%	11	18%	20	20%	9	18%	66	15%
Gesamt	240	100%	60	100%	101	100%	51	100%	452	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 36: FBB-Teilnahmestatus nach Bundesland*

		Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Gesamt
Erstgespräch abgeschlossen	Anzahl	40	34	24	45	13	41	13	4	26	240
	Anteil	87%	69%	47%	63%	62%	59%	52%	40%	46%	60%
Flex-Check abgeschlossen	Anzahl	2	5	9	12	4	6	8	3	11	60
	Anteil	4%	10%	18%	17%	19%	9%	32%	30%	19%	15%
Flex-Beratung abgeschlossen	Anzahl	4	10	18	15	4	23	4	3	20	101
	Anteil	9%	20%	35%	21%	19%	33%	16%	30%	35%	25%
Gesamt	Anzahl	46	49	51	72	21	70	25	10	57	401
	Anteil	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, * Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010

Tabelle 37: Leistungs- und Strukturstatistik 2008, Anzahl Betriebe

	Betriebe absolut	Anteil
Wien	70.802	23,5%
Niederösterreich	49.765	16,5%
Oberösterreich	43.835	14,5%
Steiermark	39.452	13,1%
Tirol	31.198	10,3%
Salzburg	24.320	8,1%
Kärnten	19.938	6,6%
Vorarlberg	13.831	4,6%
Burgenland	8.647	2,9%
Österreich	301.788	100%

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Leistungs- und Strukturstatistik 2008. Erstellt am: 29.06.2010.

Tabelle 38: Betriebsgröße nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch abgeschlossen		Flex-Check abgeschlossen		Flex-Beratung abgeschlossen		FBB laufend		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kleinbetrieb	17	7%	4	7%	6	6%	4	8%	31	7%
Mittelbetrieb	100	42%	34	57%	40	40%	27	53%	201	44%
Großbetrieb	108	45%	18	30%	46	46%	17	33%	189	42%
Superbetrieb	15	6%	4	7%	9	9%	3	6%	31	7%
Gesamt	240	100%	60	100%	101	100%	51	100%	452	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 39: FBB-Teilnahmestatus nach Betriebsgröße*

	Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erstgespräch abgeschlossen	17	63%	100	57%	108	63%	15	54%	240	60%
Flex-Check abgeschlossen	4	15%	34	20%	18	10%	4	14%	60	15%
Flex-Beratung abgeschlossen	6	22%	40	23%	46	27%	9	32%	101	25%
Gesamt	27	100%	174	100%	172	100%	28	100%	401	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, *Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010; Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006

Tabelle 40: Wirtschaftssektoren nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch abgeschlossen		Flex-Check abgeschlossen		Flex-Beratung abgeschlossen		FBB laufend		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Produktionssektor	144	61%	35	60%	43	43%	27	54%	249	56%
Dienstleistungssektor	94	39%	23	40%	57	57%	23	46%	197	44%
Gesamt	238	100%	58	100%	100	100%	50	100%	446	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, n miss = 6

Tabelle 41: FBB-Teilnahmestatus nach Wirtschaftssektoren*

	Produktionssektor		Dienstleistungs-sektor		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erstgespräch abgeschlossen	144	65%	94	54%	238	60%
Flex-Check abgeschlossen	35	16%	23	13%	58	15%
Flex-Beratung abgeschlossen	43	19%	57	33%	100	25%
Gesamt	222	100%	174	100%	396	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, *Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010; Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006, n miss = 6

Tabelle 42: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch abgeschlossen		Flex-Check abgeschlossen		Flex-Beratung abgeschlossen		FBB laufend		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Frauen	11	5%	5	8%	4	4%	5	11%	25	6%
1% bis 25% Frauenanteil	118	52%	23	39%	37	37%	19	42%	197	45%
25% bis 50% Frauenanteil	41	18%	16	27%	27	27%	8	18%	92	21%
50% bis 75% Frauenanteil	34	15%	12	20%	21	21%	10	22%	77	18%
75% bis 100% Frauenanteil	25	11%	3	5%	11	11%	3	7%	42	10%
Gesamt	229	100%	59	100%	100	100%	45	100%	433	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 43: FBB-Teilnahmestatus nach Anteil weiblicher MitarbeiterInnen*

	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen - gruppiert											
	keine Frauen		1% bis 25% Frauenanteil		25% bis 50% Frauenanteil		50% bis 75% Frauenanteil		75% bis 100% Frauenanteil		Gesamt	
	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil	An-zahl	Anteil
Erstgespräch abgeschlossen	11	55%	118	66%	41	49%	34	51%	25	64%	229	59%
Flex-Check abgeschlossen	5	25%	23	13%	16	19%	12	18%	3	8%	59	15%
Flex-Beratung abgeschlossen	4	20%	37	21%	27	32%	21	31%	11	28%	100	26%
Gesamt	20	100%	178	100%	84	100%	67	100%	39	100%	388	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, * Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010

Tabelle 44: Anteil älterer MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch abgeschlossen		Flex-Check abgeschlossen		Flex-Beratung abgeschlossen		FBB laufend		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine älteren MitarbeiterInnen	28	12%	8	14%	7	7%	11	24%	54	12%
1% bis 25% ältere MitarbeiterInnen	95	41%	26	44%	31	31%	18	40%	170	39%
25% bis 50% ältere MitarbeiterInnen	86	38%	21	36%	55	55%	13	29%	175	40%
50% bis 75% ältere MitarbeiterInnen	17	7%	3	5%	5	5%	3	7%	28	6%
75% bis 100% ältere MitarbeiterInnen	3	1%	1	2%	2	2%			6	1%
Gesamt	229	100%	59	100%	100	100%	45	100%	433	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 45: FBB-Teilnahmestatus nach Anteil älterer MitarbeiterInnen*

	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre) - gruppiert											
	keine älteren MitarbeiterInnen		1% bis 25% ältere MitarbeiterInnen		25% bis 50% ältere MitarbeiterInnen		50% bis 75% ältere MitarbeiterInnen		75% bis 100% ältere MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erstgespräch abgeschlossen	28	65%	95	63%	86	53%	17	68%	3	50%	229	59%
Flex-Check abgeschlossen	8	19%	26	17%	21	13%	3	12%	1	17%	59	15%
Flex-Beratung abgeschlossen	7	16%	31	20%	55	34%	5	20%	2	33%	100	26%
Gesamt	43	100%	152	100%	162	100%	25	100%	6	100%	388	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, * Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010

Tabelle 46: Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch abgeschlossen		Flex-Check abgeschlossen		Flex-Beratung abgeschlossen		FBB laufend		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine geringqualifizierten MitarbeiterInnen	54	24%	16	27%	24	24%	22	49%	116	27%
1% bis 25% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	112	49%	26	44%	50	50%	17	38%	205	48%
25% bis 50% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	32	14%	7	12%	14	14%	3	7%	56	13%
50% bis 75% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	12	5%	6	10%	5	5%	2	4%	25	6%
75% bis 100% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	17	7%	4	7%	7	7%	1	2%	29	7%
Gesamt	227	100%	59	100%	100	100%	45	100%	431	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 47: FBB-Teilnahmestatus nach Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen*

	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen - gruppiert											
	keine geringqualifizierten MitarbeiterInnen		1% bis 25% geringqualifizierte MitarbeiterInnen		25% bis 50% geringqualifizierte MitarbeiterInnen		50% bis 75% geringqualifizierte MitarbeiterInnen		75% bis 100% geringqualifizierte MitarbeiterInnen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erstgespräch abgeschlossen	54	57%	112	60%	32	60%	12	52%	17	61%	227	59%
Flex-Check abgeschlossen	16	17%	26	14%	7	13%	6	26%	4	14%	59	15%
Flex-Beratung abgeschlossen	24	26%	50	27%	14	26%	5	22%	7	25%	100	26%
Gesamt	94	100%	188	100%	53	100%	23	100%	28	100%	386	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011, * Betriebe mit Erstgespräch zwischen 1.2.2009 und 31.12.2009 und FBB Abschluss bis Dezember 2010

Tabelle 48: Grundgesamtheit Betriebe für Befragung (Abschluss FBB zwischen 1.2.2009 bis 1.11.2010) nach Teilnahmestatus

	Anzahl	Anteil
Abschluss - kein Interesse nach EG	442	59%
Abschluss nach Flex-Check	115	15%
Abschluss nach Flex-Beratung	188	25%
	745	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 49: Regionale Verteilung der Betriebe der Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
Oberösterreich	20	20%
Steiermark	18	18%
Wien	15	15%
Niederösterreich	14	14%
Kärnten	10	10%
Burgenland	9	9%
Salzburg	6	6%
Tirol	5	5%
Vorarlberg	3	3%
Gesamt	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 50: Betriebsgröße Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
Kleinbetrieb	17	17%
Mittelbetrieb	42	42%
Großbetrieb	33	33%
Superbetrieb	8	8%
Gesamt	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 51: FBB-Teilnahmestatus

	Anzahl	Anteil
Erstgespräch – Stufe 1	101	51%
Flex-Check – Stufe 2	38	19%
Flex-Beratung – Stufe 3	61	31%
Gesamt	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 52: FBB-Teilnahmestatus nach Bundesland

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Burgenland	5	71%	1	14%	1	14%	7	100%
Kärnten	10	63%	1	6%	5	31%	16	100%
Niederösterreich	16	46%	6	17%	13	37%	35	100%
Oberösterreich	25	57%	10	23%	9	20%	44	100%
Salzburg	7	58%	2	17%	3	25%	12	100%
Steiermark	13	48%	3	11%	11	41%	27	100%
Tirol	3	16%	9	47%	7	37%	19	100%
Vorarlberg	5	50%			5	50%	10	100%
Wien	17	57%	6	20%	7	23%	30	100%
Gesamt	101	51%	38	19%	61	31%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 53: Bundesland nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Burgenland	5	5%	1	3%	1	2%	7	4%
Kärnten	10	10%	1	3%	5	8%	16	8%
Niederösterreich	16	16%	6	16%	13	21%	35	18%
Oberösterreich	25	25%	10	26%	9	15%	44	22%
Salzburg	7	7%	2	5%	3	5%	12	6%
Steiermark	13	13%	3	8%	11	18%	27	14%
Tirol	3	3%	9	24%	7	11%	19	10%
Vorarlberg	5	5%			5	8%	10	5%
Wien	17	17%	6	16%	7	11%	30	15%
Gesamt	101	100%	38	100%	61	100%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 54: Wirtschaftssektoren nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Primärsektor			1	3%	1	2%	2	1%
Produktionssektor	59	58%	21	55%	32	52%	112	56%
Dienstleistungssektor	41	41%	15	39%	28	46%	84	42%
keine Angabe	1	1%	1	3%			2	1%
Gesamt	101	100%	38	100%	61	100%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 55: FBB-Teilnahmestatus nach Betriebsgröße

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kleinbetrieb	4	4%	4	11%	2	3%	10	5%
Mittelbetrieb	43	43%	13	34%	27	44%	83	42%
Großbetrieb	45	45%	16	42%	29	48%	90	45%
Superbetrieb	9	9%	5	13%	3	5%	17	9%
Gesamt	101	100%	38	100%	61	100%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 56: Kapazitätsschwankungen nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr große Schwankungen	19	19%	5	13%	17	28%	41	21%
eher große Schwankungen	32	32%	8	21%	13	21%	53	27%
eher geringe Schwankungen	21	21%	11	29%	12	20%	44	22%
sehr geringe Schwankungen	14	14%	8	21%	8	13%	30	15%
keine Schwankungen	14	14%	6	16%	11	18%	31	16%
Gesamt	100	100%	38	100%	61	100%	199	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 1

Tabelle 57: FBB-Teilnahmestatus nach Kapazitätsschwankungen

	sehr große Schwankungen		eher große Schwankungen		eher geringe Schwankungen		sehr geringe Schwankungen		keine Schwankungen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erstgespräch – Stufe 1	19	46%	32	60%	21	48%	14	47%	14	45%	100	50%
Flex-Check – Stufe 2	5	12%	8	15%	11	25%	8	27%	6	19%	38	19%
Flex-Beratung – Stufe 3	17	41%	13	25%	12	27%	8	27%	11	35%	61	31%
Gesamt	41	100%	53	100%	44	100%	30	100%	31	100%	199	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011; n miss = 1

Tabelle 58: Kapazitätsschwankungen Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
sehr große Schwankungen	12	12%
eher große Schwankungen	16	16%
eher geringe Schwankungen	27	28%
sehr geringe Schwankungen	16	16%
keine Schwankungen	27	28%
Gesamt	98	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 59: Gründe für Kapazitätsschwankungen Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
krisenbedingte Schwankungen	5	19%
saisonale Schwankungen	18	67%
Sonstiges	4	15%
Gesamt	27	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 1;

Tabelle 60: Kündigungen in den letzten Monaten, nach Kapazitätsschwankungen Kontrollgruppe

	Kapazitätsschwankungen							
	sehr/eher große Schwankungen		sehr/eher geringe Schwankungen		keine Schwankungen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	9	32%	2	5%	1	4%	12	13%
nein	19	68%	39	95%	24	96%	82	87%
Gesamt	28	100%	41	100%	25	100%	94	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss=6

Tabelle 61: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine Frauen	9	9%	1	3%	2	3%	12	6%
1% bis 25% Frauenanteil	43	43%	15	39%	25	41%	83	42%
25% bis 50% Frauenanteil	25	25%	7	18%	15	25%	47	24%
50% bis 75% Frauenanteil	17	17%	11	29%	10	16%	38	19%
75% bis 100% Frauenanteil	5	5%	4	11%	9	15%	18	9%
Gesamt	99	100%	38	100%	61	100%	198	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 62: Anteil älterer MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine älteren MitarbeiterInnen	19	19%	1	3%	4	7%	24	12%
1% bis 25% ältere MitarbeiterInnen	38	38%	16	42%	19	31%	73	37%
25% bis 50% ältere MitarbeiterInnen	33	33%	18	47%	34	56%	85	43%
50% bis 75% ältere MitarbeiterInnen	9	9%	2	5%	4	7%	15	8%
75% bis 100% ältere MitarbeiterInnen			1	3%			1	1%
Gesamt	99	100%	38	100%	61	100%	198	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 63: Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
keine geringqualifizierten MitarbeiterInnen	28	28%	10	26%	10	16%	48	24%
1% bis 25% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	52	53%	20	53%	35	57%	107	54%
25% bis 50% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	6	6%	3	8%	9	15%	18	9%
50% bis 75% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	9	9%	2	5%	4	7%	15	8%
75% bis 100% geringqualifizierte MitarbeiterInnen	4	4%	3	8%	3	5%	10	5%
Gesamt	99	100%	38	100%	61	100%	198	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 64: Anteil weiblicher MitarbeiterInnen Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
keine Frauen	4	4%
1% bis 25% Frauenanteil	37	38%
25% bis 50% Frauenanteil	25	26%
50% bis 75% Frauenanteil	21	21%
75% bis 100% Frauenanteil	11	11%
Gesamt	98	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 65: Anteil älterer MitarbeiterInnen Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
keine älteren MitarbeiterInnen	10	10%
1% bis 25% ältere MitarbeiterInnen	45	46%
25% bis 50% ältere MitarbeiterInnen	32	33%
50% bis 75% ältere MitarbeiterInnen	9	9%
75% bis 100% ältere MitarbeiterInnen	1	1%
Gesamt	97	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 3

Tabelle 66: Anteil gering qualifizierter MitarbeiterInnen Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
keine gering qualifizierten MitarbeiterInnen	24	25%
1% bis 25% gering qualifizierte MitarbeiterInnen	44	46%
25% bis 50% gering qualifizierte MitarbeiterInnen	7	7%
50% bis 75% gering qualifizierte MitarbeiterInnen	16	17%
75% bis 100% gering qualifizierte MitarbeiterInnen	5	5%
Gesamt	96	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 4

Tabelle 67: Nutzung AMS Leistungen vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	100	99%	34	89%	53	87%	187	94%
nein	1	1%	4	11%	8	13%	13	7%
Gesamt	101	100%	38	100%	61	100%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 68: Nutzung AMS Leistungen (Art der Leistung und Regelmäßigkeit) vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus

		Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Suche nach Arbeitskräften/Lehrlingen	regelmäßig	69	69%	22	65%	36	68%	127	68%
	ab und zu	28	28%	8	24%	15	28%	51	27%
	nur einmal	1	1%	1	3%	1	2%	3	2%
	nein	2	2%	3	9%	1	2%	6	3%
	Gesamt	100	100%	34	100%	53	100%	187	100%
Inanspruchnahme von Qualifizierungsförderungen (für Beschäftigte)	regelmäßig	52	52%	21	62%	23	43%	96	51%
	ab und zu	23	23%	1	3%	17	32%	41	22%
	nur einmal	3	3%			2	4%	5	3%
	nein	20	20%	11	32%	10	19%	41	22%
	weiß nicht/keine Angabe	2	2%	1	3%	1	2%	4	2%
	Gesamt	100	100%	34	100%	53	100%	187	100%
Inanspruchnahme von (sonst.) Förderungen	regelmäßig	49	49%	17	50%	23	43%	89	48%
	ab und zu	24	24%	12	35%	20	38%	56	30%
	nur einmal	2	2%			2	4%	4	2%
	nein	22	22%	5	15%	8	15%	35	19%
	weiß nicht/keine Angabe	3	3%					3	2%
	Gesamt	100	100%	34	100%	53	100%	187	100%
Inanspruchnahme sonstiges	regelmäßig	1	1%	1	3%	3	6%	5	3%
	ab und zu	2	2%			1	2%	3	2%
	nur einmal	2	2%					2	1%
	nein	89	89%	32	94%	48	91%	169	90%
	weiß nicht/keine Angabe	6	6%	1	3%	1	2%	8	4%
	Gesamt	100	100%	34	100%	53	100%	187	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 69: Nutzung sonstige AMS Leistungen vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Förderberatung	3	60%			1	25%	4	40%
Informationen	1	20%			1	25%	2	20%
quer durch alle Leistungen			1	100%			1	10%
Krisenbewältigung					1	25%	1	10%
Jobbörsen			1	100%			1	10%
Infos zu Kündigungen	1	20%					1	10%
Informationen zur Ausländerbeschäftigung					1	25%	1	10%
Gesamt	5	100%	1	100%	4	100%	10	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 70: Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr positiv	24	24%	15	42%	11	19%	50	26%
eher positiv	63	64%	17	47%	41	69%	121	62%
eher negativ	11	11%	4	11%	7	12%	22	11%
sehr negativ	1	1%					1	1%
Gesamt	99	100%	36	100%	59	100%	194	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 6

Tabelle 71: Eher/sehr positives Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
gute Zusammenarbeit	29	33%	14	44%	16	31%	59	35%
gute, innovative Förder-, Unterstützungsmaßnahmen	24	28%	8	25%	17	33%	49	29%
kompetente, professionelle BeraterInnen	22	25%	10	31%	11	21%	43	25%
AMS geht auf Betriebsbedürfnisse ein	15	17%	7	22%	10	19%	32	19%
gute Vermittlung von Arbeitskräften	8	9%	2	6%	4	8%	14	8%
aktives Herangehen an Unternehmen	5	6%	1	3%	3	6%	9	5%
gute Angebote aber schlecht qualifizierte Bewerber	4	5%	2	6%	2	4%	8	5%
hohe Professionalität und Qualität	2	2%	1	3%	3	6%	6	4%
Angebot ist hilfreich, aber noch ausbaufähig	1	1%	3	9%	2	4%	6	4%
abhängig von BeraterIn	2	2%			2	4%	4	2%
Bemühen seitens des AMS vorhanden, Angebote ausbaufähig	2	2%			1	2%	3	2%
unbürokratischere Herangehensweise wäre wünschenswert	1	1%			1	2%	2	1%
Kostenersparnis für den Dienstgeber	1	1%					1	1%
Image könnte besser sein	1	1%					1	1%
weiß nicht / keine Angabe	2	2%	1	3%			3	2%
Gesamt	87	100%	32	100%	52	100%	171	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 72: Eher/sehr negatives Meinungsbild über AMS vor FBB nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AMS vermittelt unqualifiziertes Personal	8	67%			3	43%	11	48%
unqualifizierte, demotivierte MitarbeiterInnen	2	17%	2	50%	1	14%	5	22%
zu bürokratisch	1	8%	1	25%	1	14%	3	13%
Angebot AMS nicht einheitlich, Schwankungen zw. Bundesländer					2	29%	2	9%
AMS reagiert nicht ausreichend auf Bedürfnisse Unternehmen	2	17%					2	9%
nicht praxisorientiert			1	25%			1	4%
diverse Förderungen rentieren sich nicht	1	8%					1	4%
Angebote für Sozialbereich nicht ausreichend					1	14%	1	4%
AMS-Angebote für große Unternehmen nicht sinnvoll			1	25%			1	4%
Gesamt	12	100%	4	100%	7	100%	23	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 73: Nutzung AMS Leistungen Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
ja	93	95%
nein	5	5%
Gesamt	98	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 74: Nutzung AMS - Bereiche, Kontrollgruppe

		Anzahl	Anteil
Suche nach Arbeitskräften/Lehrlingen	regelmäßig	55	59%
	ab und zu	30	32%
	nur einmal	4	4%
	nein	4	4%
	Gesamt	93	100%
Inanspruchnahme von Qualifizierungsförderungen (für Beschäftigte)	regelmäßig	25	27%
	ab und zu	23	25%
	nur einmal	3	3%
	nein	42	45%
	Gesamt	93	100%
Inanspruchnahme von (sonst.) Förderungen	regelmäßig	21	23%
	ab und zu	21	23%
	nur einmal	5	5%
	nein	45	49%
	Gesamt	92	100%

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006

Tabelle 75: Meinungsbild über AMS Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
sehr positiv	25	29%
eher positiv	49	56%
eher negativ	12	14%
sehr negativ	1	1%
Gesamt	87	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011, n miss = 13

Tabelle 76: Gründe für sehr/eher positives Meinungsbild AMS, Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
gute Zusammenarbeit	44	59%
kompetente, professionelle BeraterInnen	20	27%
aktives Herangehen an Unternehmen	7	9%
gute Vermittlung von Arbeitskräften	7	9%
hohe Professionalität und Qualität	6	8%
gute, innovative Förder-, Unterstützungsmaßnahmen	5	7%
Bemühen seitens des AMS vorhanden, Angebote ausbaufähig	2	3%
gute Angebote aber schlecht qualifizierte Bewerber	2	3%
weiß nicht / keine Angabe	1	1%
Gesamt	74	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 77: Gründe für sehr/eher negatives Meinungsbild AMS, Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
AMS vermittelt unqualifiziertes Personal	7	54%
zu bürokratisch	4	31%
AMS reagiert nicht ausreichend auf Bedürfnisse Unternehmen	3	23%
Sonstiges	1	8%
nicht praxisorientiert	1	8%
Gesamt	13	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 78: Informationskanäle nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch – Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
von AMS-BeraterIn	51	50%	20	53%	36	59%	107	54%
von einem/r UnternehmensberaterIn	35	35%	9	24%	15	25%	59	30%
sonstiges	2	2%	4	11%	5	8%	11	6%
aus anderen Medien	2	2%	2	5%	1	2%	5	3%
von AMS Medien	1	1%	2	5%	2	3%	5	3%
weiß nicht/keine Angabe	10	10%	1	3%	2	3%	13	7%
Gesamt	101	100%	38	100%	61	100%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 79: FBB-Teilnahmestatus nach Informationskanäle (gruppiert)

	von AMS-BeraterIn		von einem/r Unternehmensbe-raterIn		Sonstiges		weiß nicht/keine Angabe		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Erstgespräch – Stufe 1	51	48%	35	59%	5	24%	10	77%	101	51%
Flex-Check – Stufe 2	20	19%	9	15%	8	38%	1	8%	38	19%
Flex-Beratung – Stufe 3	36	34%	15	25%	8	38%	2	15%	61	31%
Gesamt	107	100%	59	100%	21	100%	13	100%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 80: Bekanntheit FBB, Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
ja	33	34%
nein	65	66%
Gesamt	98	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 81: Informationskanäle FBB, Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
von AMS-BeraterIn	14	42%
von AMS Medien	9	27%
aus anderen Medien	6	18%
von einem/r UnternehmensberaterIn	1	3%
sonstiges	2	6%
weiß nicht/keine Angabe	1	3%
Gesamt	33	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 82: Handlungsfelder nach FBB-Teilnahmestatus; Mehrfachnennungen möglich

		Flex-Check abgeschlossen		Flex-Beratung abgeschlossen		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauenfördermaßnahmen	nein	57	95%	89	88%	146	91%
	ja	3	5%	12	12%	15	9%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Anpassung des Qualifikationsportfolios	nein	45	75%	78	77%	123	76%
	ja	15	25%	23	23%	38	24%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Anpassung Organisationsstruktur	nein	46	77%	41	41%	87	54%
	ja	14	23%	60	59%	74	46%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	nein	58	97%	93	92%	151	94%
	ja	2	3%	8	8%	10	6%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Arbeitszeitgestaltung	nein	51	85%	60	59%	111	69%
	ja	9	15%	41	41%	50	31%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	nein	59	98%	98	97%	157	98%
	ja	1	2%	3	3%	4	2%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Diversity Management	nein	58	97%	95	94%	153	95%
	ja	2	3%	6	6%	8	5%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Productive Ageing	nein	58	97%	89	88%	147	91%
	ja	2	3%	12	12%	14	9%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
FBB+	nein	39	65%	87	86%	126	78%
	ja	21	35%	14	14%	35	22%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Green jobs	nein	60	100%	101	100%	161	100%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%
Strategische Personalplanung	nein	60	100%	101	100%	161	100%
	Gesamt	60	100%	101	100%	161	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile ‘FBB Betriebe 2009’, exkl. Betriebe FBB lfd.. exkl. Betriebe Stufe 1 – Erstgespräch

Tabelle 83: Handlungsfelder nach Wirtschaftssektoren; Mehrfachnennungen möglich

		Wirtschaftssektoren					
		Produktionssektor		Dienstleistungs-sektor		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauenfördermaßnahmen	nein	74	95%	69	86%	143	91%
	ja	4	5%	11	14%	15	9%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
Anpassung des Qualifikationsportfolios	nein	61	78%	60	75%	121	77%
	ja	17	22%	20	25%	37	23%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
Anpassung Organisationsstruktur	nein	52	67%	33	41%	85	54%
	ja	26	33%	47	59%	73	46%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	nein	74	95%	74	93%	148	94%
	ja	4	5%	6	8%	10	6%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
Arbeitszeitgestaltung	nein	49	63%	60	75%	109	69%
	ja	29	37%	20	25%	49	31%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	nein	76	97%	78	98%	154	97%
	ja	2	3%	2	3%	4	3%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
Diversity Management	nein	77	99%	74	93%	151	96%
	ja	1	1%	6	8%	7	4%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
Productive Ageing	nein	69	88%	76	95%	145	92%
	ja	9	12%	4	5%	13	8%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%
FBB+	nein	57	73%	66	83%	123	78%
	ja	21	27%	14	18%	35	22%
	Gesamt	78	100%	80	100%	158	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', n miss = 3; exkl. Betriebe FBB lfd.. exkl. Betriebe Stufe 1 – Erstgespräch

Tabelle 84: Handlungsfelder nach Betriebsgröße; Mehrfachnennungen möglich

		Betriebsgröße									
		Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Frauenfördermaß-nahmen	nein	9	90%	69	93%	55	86%	13	100%	146	91%
	ja	1	10%	5	7%	9	14%			15	9%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
Anpassung des Qualifikationsportfo-lios	nein	9	90%	57	77%	49	77%	8	62%	123	76%
	ja	1	10%	17	23%	15	23%	5	38%	38	24%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
Anpassung Organi-sationsstruktur	nein	2	20%	40	54%	39	61%	6	46%	87	54%
	ja	8	80%	34	46%	25	39%	7	54%	74	46%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	nein	10	100%	70	95%	59	92%	12	92%	151	94%
	ja			4	5%	5	8%	1	8%	10	6%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
Arbeitszeitgestaltung	nein	9	90%	54	73%	40	63%	8	62%	111	69%
	ja	1	10%	20	27%	24	38%	5	38%	50	31%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	nein	10	100%	73	99%	62	97%	12	92%	157	98%
	ja			1	1%	2	3%	1	8%	4	2%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
Diversity Manage-ment	nein	9	90%	71	96%	60	94%	13	100%	153	95%
	ja	1	10%	3	4%	4	6%			8	5%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
Productive Ageing	nein	9	90%	72	97%	54	84%	12	92%	147	91%
	ja	1	10%	2	3%	10	16%	1	8%	14	9%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%
FBB+	nein	7	70%	57	77%	52	81%	10	77%	126	78%
	ja	3	30%	17	23%	12	19%	3	23%	35	22%
	Gesamt	10	100%	74	100%	64	100%	13	100%	161	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009'; exkl. Betriebe FBB lfd.. exkl. Betriebe Stufe 1 – Erstgespräch

Tabelle 85: Handlungsfelder FBB-Teilnahmestatus

		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anpassung des Qualifikationsportfolios	ja	12	32%	25	42%	37	38%
	nein	26	68%	35	58%	61	62%
	Gesamt	38	100%	60	100%	98	100%
Anpassung Organisationsstruktur	ja	14	37%	32	52%	46	46%
	nein	24	63%	29	48%	53	54%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	ja	3	8%	19	32%	22	23%
	nein	35	92%	40	68%	75	77%
	Gesamt	38	100%	59	100%	97	100%
Arbeitszeitgestaltung	ja	14	37%	28	47%	42	43%
	nein	24	63%	32	53%	56	57%
	Gesamt	38	100%	60	100%	98	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	ja	4	11%	11	18%	15	15%
	nein	34	89%	49	82%	83	85%
	Gesamt	38	100%	60	100%	98	100%
Diversity Management	ja	5	13%	11	18%	16	16%
	nein	33	87%	49	82%	82	84%
	Gesamt	38	100%	60	100%	98	100%
Productive Ageing	ja	8	21%	17	28%	25	26%
	nein	30	79%	43	72%	73	74%
	Gesamt	38	100%	60	100%	98	100%
FBB+	ja	8	22%	7	12%	15	15%
	nein	29	78%	53	88%	82	85%
	Gesamt	37	100%	60	100%	97	100%
Green Jobs	ja			1	2%	1	1%
	nein	38	100%	60	98%	98	99%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Strategische Personalplanung	ja	5	13%	14	23%	19	19%
	nein	33	87%	47	77%	80	81%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Frauenfördermaßnahmen	ja	2	5%	13	21%	15	15%
	nein	36	95%	48	79%	84	85%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 86: Frauenförderungsmaßnahmen nach Anteil weiblicher MitarbeiterInnen und FBB-Teilnahmestatus

				Mean	Total N
Flex-Check – Stufe 2	Frauenfördermaßnahmen	ja	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	35,14	2
		nein	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	39,29	36
		Gesamt	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	39,08	38
Flex-Beratung – Stufe 3	Frauenfördermaßnahmen	ja	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	30,51	13
		nein	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	38,88	48
		Gesamt	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	37,10	61
Gesamt	Frauenfördermaßnahmen	ja	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	31,13	15
		nein	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	39,06	84
		Gesamt	Anteil weiblicher MitarbeiterInnen	37,86	99

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 87: Productive Ageing nach Anteil älterer MitarbeiterInnen und FBB-Teilnahmestatus

				Mean	Total N
Flex-Check – Stufe 2	Productive Ageing	ja	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	33,69	8
		nein	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	26,52	30
		Gesamt	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	28,03	38
Flex-Beratung – Stufe 3	Productive Ageing	ja	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	33,55	17
		nein	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	25,21	43
		weiß nicht/keine Angabe	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	16,53	1
		Gesamt	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	27,40	61
Gesamt	Productive Ageing	ja	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	33,60	25
		nein	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	25,75	73
		weiß nicht/keine Angabe	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	16,53	1
		Gesamt	Anteil ältere MitarbeiterInnen (über 45 Jahre)	27,64	99

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 88: Anpassung Qualifikationsportfolio nach Anteil geringqualifizierter MitarbeiterInnen und FBB-Teilnahmestatus

				Mean	Total N
Flex-Check – Stufe 2	Anpassung des Qualifikationsportfolios	ja	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	15,28	12
		nein	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	21,53	26
		Gesamt	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	19,56	38
Flex-Beratung – Stufe 3	Anpassung des Qualifikationsportfolios	ja	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	13,48	25
		nein	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	21,40	35
		Gesamt	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	18,10	60
Gesamt	Anpassung des Qualifikationsportfolios	ja	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	14,06	37
		nein	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	21,45	61
		Gesamt	Anteil geringqualifizierte MitarbeiterInnen	18,66	98

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 89: Handlungsfelder nach Wirtschaftssektoren, Mehrfachnennungen möglich

		Wirtschaftssektoren							
		Primärsektor		Produktionssektor		Dienstleistungs-sektor		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anpassung des Qualifikations-portfolios	ja	2	100%	18	35%	17	40%	37	38%
	nein			34	65%	26	60%	60	62%
	Gesamt	2	100%	52	100%	43	100%	97	100%
Anpassung Organisations-struktur	ja	2	100%	18	34%	25	58%	45	46%
	nein			35	66%	18	42%	53	54%
	Gesamt	2	100%	53	100%	43	100%	98	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	ja	1	50%	10	19%	11	26%	22	23%
	nein	1	50%	42	81%	31	74%	74	77%
	Gesamt	2	100%	52	100%	42	100%	96	100%
Arbeitszeitgestaltung	ja	1	50%	25	47%	16	38%	42	43%
	nein	1	50%	28	53%	26	62%	55	57%
	Gesamt	2	100%	53	100%	42	100%	97	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	ja	1	50%	5	9%	9	21%	15	15%
	nein	1	50%	48	91%	33	79%	82	85%
	Gesamt	2	100%	53	100%	42	100%	97	100%
Diversity Management	ja	1	50%	7	13%	8	19%	16	16%
	nein	1	50%	46	87%	34	81%	81	84%
	Gesamt	2	100%	53	100%	42	100%	97	100%
Productive Ageing	ja	2	100%	13	25%	10	23%	25	26%
	nein			39	75%	33	77%	72	74%
	Gesamt	2	100%	52	100%	43	100%	97	100%
FBB+	ja	1	50%	11	21%	3	7%	15	16%
	nein	1	50%	41	79%	39	93%	81	84%
	Gesamt	2	100%	52	100%	42	100%	96	100%
Green Jobs	ja	1	50%					1	1%
	nein	1	50%	53	100%	43	100%	97	99%
	Gesamt	2	100%	53	100%	43	100%	98	100%
Strategische Personalplanung	ja	1	50%	7	13%	11	26%	19	19%
	nein	1	50%	46	87%	32	74%	79	81%
	Gesamt	2	100%	53	100%	43	100%	98	100%
Frauenfördermaßnahmen	ja	1	50%	9	17%	5	12%	15	15%
	nein	1	50%	44	83%	38	88%	83	85%
	Gesamt	2	100%	53	100%	43	100%	98	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 90: Handlungsfelder Betriebsgröße

		Betriebsgröße									
		Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anpassung des Qualifikationsportfolios	ja	1	17%	14	35%	20	45%	2	25%	37	38%
	nein	5	83%	26	65%	24	55%	6	75%	61	62%
	Gesamt	6	100%	40	100%	44	100%	8	100%	98	100%
Anpassung Organisationsstruktur	ja	5	83%	22	55%	16	36%	3	38%	46	46%
	nein	1	17%	18	45%	29	64%	5	63%	53	54%
	Gesamt	6	100%	40	100%	45	100%	8	100%	99	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	ja	3	50%	10	26%	8	18%	1	13%	22	23%
	nein	3	50%	29	74%	36	82%	7	88%	75	77%
	Gesamt	6	100%	39	100%	44	100%	8	100%	97	100%
Arbeitszeitgestaltung	ja	3	50%	15	38%	21	47%	3	38%	42	43%
	nein	3	50%	24	62%	24	53%	5	63%	56	57%
	Gesamt	6	100%	39	100%	45	100%	8	100%	98	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	ja	2	33%	5	13%	7	16%	1	13%	15	15%
	nein	4	67%	34	87%	38	84%	7	88%	83	85%
	Gesamt	6	100%	39	100%	45	100%	8	100%	98	100%
Diversity Management	ja	2	33%	6	15%	6	13%	2	25%	16	16%
	nein	4	67%	33	85%	39	87%	6	75%	82	84%
	Gesamt	6	100%	39	100%	45	100%	8	100%	98	100%
Productive Ageing	ja	2	33%	8	20%	11	25%	4	50%	25	26%
	nein	4	67%	32	80%	33	75%	4	50%	73	74%
	Gesamt	6	100%	40	100%	44	100%	8	100%	98	100%
FBB+	ja	1	17%	9	23%	5	11%			15	15%
	nein	5	83%	30	77%	39	89%	8	100%	82	85%
	Gesamt	6	100%	39	100%	44	100%	8	100%	97	100%
Green Jobs	ja			1	3%					1	1%
	nein	6	100%	39	98%	45	100%	8	100%	98	99%
	Gesamt	6	100%	40	100%	45	100%	8	100%	99	100%
Strategische Personalplanung	ja	1	17%	10	25%	7	16%	1	13%	19	19%
	nein	5	83%	30	75%	38	84%	7	88%	80	81%
	Gesamt	6	100%	40	100%	45	100%	8	100%	99	100%
Frauenfördermaßnahmen	ja			6	15%	8	18%	1	13%	15	15%
	nein	6	100%	34	85%	37	82%	7	88%	84	85%
	Gesamt	6	100%	40	100%	45	100%	8	100%	99	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 91: Inhalte Anpassung Organisationsstruktur, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Neu-, Umstrukturierung von Arbeitsabläufen	4	29%	14	44%	18	39%
Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Einheiten	5	36%	9	28%	14	30%
Neu-, Umstrukturierung betrieblicher Hierarchien	2	14%	6	19%	8	17%
Wissensmanagement			5	16%	5	11%
(Neu-)Strukturierung Belegschaftsstruktur	2	14%	3	9%	5	11%
keine Angabe/weiß nicht	2	14%	3	9%	5	11%
Gesamt	14	100%	32	100%	46	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 92: Inhalte Arbeitszeitgestaltung, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitszeitmodelle allg.	5	36%	17	61%	22	52%
flexiblere Arbeitszeiten	11	79%	8	29%	19	45%
Teilzeitmodelle	1	7%	2	7%	3	7%
Urlaubszeitenplanung	1	7%	1	4%	2	5%
Schichtmodelle			2	7%	2	5%
mehr geringfügige Stellen schaffen			1	4%	1	2%
Jahresarbeitszeitmodelle			1	4%	1	2%
gesetzliche Richtlinien			1	4%	1	2%
MitarbeiterInnenzufriedenheit mit AZ-Modell			1	4%	1	2%
Arbeitszeitmodelle für Krisenszenarien			1	4%	1	2%
Analyse der derzeitigen Situation im Betrieb			1	4%	1	2%
Gesamt	14	100%	28	100%	42	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 93: Inhalte Anpassung Qualifikationsportfolio, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Ermittlung Qualifikationsstand, Planung ev. Weiterbildungen	3	25%	9	36%	12	32%
Anforderungsprofile, Ausbildungsinhalte, -richtlinien	2	17%	5	20%	7	19%
Potentialanalyse	2	17%	3	12%	5	14%
Qualifizierung bestimmter MitarbeiterInnengruppen	2	17%	2	8%	4	11%
Fort-, Weiterbildung soziale Kompetenzen	1	8%	2	8%	3	8%
Weiterbildungsberatung allg.	1	8%	1	4%	2	5%
Schaffung adäquater Rahmenbedingungen			2	8%	2	5%
Bildungskarenz			2	8%	2	5%
Talentemanagement			1	4%	1	3%
Reaktion der MitarbeiterInnen auf veränderte Strukturen	1	8%			1	3%
Qualitätsmanagement	1	8%			1	3%
Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen Kurzarbeit	1	8%			1	3%
Personalentwicklungsgespräche			1	4%	1	3%
Personaladministration umstrukturiert			1	4%	1	3%
weiß nicht / keine Angabe	1	8%	3	12%	4	11%
Gesamt	12	100%	25	100%	37	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 94: Inhalte Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Personalumstrukturierung			6	32%	6	27%
Ausweitung Kompetenzen der MitarbeiterInnen	1	33%	3	16%	4	18%
Arbeitszeitveränderung			3	16%	3	14%
Anstellung von neuem Personal	1	33%	2	11%	3	14%
Analyse optimaler Einsatzbereiche MitarbeiterInnen	1	33%	2	11%	3	14%
Erarbeitung von Entwicklungspotenzial			2	11%	2	9%
Abteilungsübergreifendes Arbeiten	1	33%	1	5%	2	9%
Vermeidung von Ab- und Aufbau			1	5%	1	5%
Mobilitätskonzepte für MA-Standortwechsel			1	5%	1	5%
weiß nicht / keine Angabe			1	5%	1	5%
Gesamt	3	100%	19	100%	22	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 95: Inhalte Productive Ageing, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Arbeitszeitmodelle	3	38%	7	41%	10	40%
Integration älterer MitarbeiterInnen allg.	2	25%	6	35%	8	32%
Altersstrukturanalyse	1	13%	4	24%	5	20%
Vorgehensweise bei gr. Anzahl bevorstehenden Pensionierungen	1	13%	1	6%	2	8%
Informationen/Impulse zum Thema	1	13%	1	6%	2	8%
altersgerechte Arbeitsorganisation	1	13%	1	6%	2	8%
Motivation älterer MitarbeiterInnen	1	13%			1	4%
Förderung Lernkompetenzen Älterer	1	13%			1	4%
weiß nicht / keine Angabe			1	6%	1	4%
Gesamt	8	100%	17	100%	25	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 96: Inhalte Strategische Personalplanung, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Personalreserve-Strategien	2	40%	2	14%	4	21%
Personalplanung			3	21%	3	16%
allgemeine Informationen	1	20%	2	14%	3	16%
Nachbesetzungen			2	14%	2	11%
Umstrukturierung des Personalbereiches			1	7%	1	5%
Personalverteilung			1	7%	1	5%
Öffentlichkeitsarbeit für Arbeitskräftesuche			1	7%	1	5%
funktionsbezogene Qualifikationsprofile			1	7%	1	5%
weiß nicht / keine Angabe	2	40%	3	21%	5	26%
Gesamt	5	100%	14	100%	19	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 97: Inhalte Frauenförderungsmaßnahmen, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Information/Impulse zum Thema	1	50%	2	15%	3	20%
weibliche Lehrlinge			2	15%	2	13%
Schaffung von Teilzeitstellen			2	15%	2	13%
Förderung Frauen in technischen Berufen			2	15%	2	13%
Frauen in Führungspositionen			2	15%	2	13%
Förderungen für ältere Frauen			2	15%	2	13%
Wiedereinstieg nach Karenz	1	50%			1	7%
Maßnahmen zur Höherqualifizierung von Frauen			1	8%	1	7%
Errichtung von Sanitäranlagen für Frauen			1	8%	1	7%
Erhöhung der Frauenquote	1	50%			1	7%
weiß nicht / keine Angabe			3	23%	3	20%
Gesamt	2	100%	13	100%	15	100%

Quelle: L&R Datafile 'Datafilename', 2006

Tabelle 98: Inhalte Diversity Management, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
MitarbeiterInnen mit Behinderung			4	36%	4	25%
Chancengleichheit von Männern und Frauen	1	20%	2	18%	3	19%
verschiedene Altersgruppen	2	40%			2	13%
in Flex-Check aufgenommen, aber nicht umgesetzt	2	40%			2	13%
verschiedene Religionen, Nationalitäten integrieren			1	9%	1	6%
Krisenszenarien durchspielen			1	9%	1	6%
große Bandbreite MitarbeiterInnen stabil halten			1	9%	1	6%
Bildungskarenz genützt			1	9%	1	6%
Bewältigung von mehreren Aufgabenbereichen			1	9%	1	6%
AusländerInnenbeschäftigungsformen			1	9%	1	6%
weiß nicht / keine Angabe			1	9%	1	6%
Gesamt	5	100%	11	100%	16	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 99: Inhalte Einsatz flexibler Belegschaftsgruppen, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Abteilungsübergreifendes arbeiten	2	50%	5	45%	7	47%
allgemeine Informationen	1	25%	3	27%	4	27%
Integration von MitarbeiterInnen aus zugekauften Unterneh-men	1	25%			1	7%
Krisenszenarien durchspielen			1	9%	1	7%
flexiblere Arbeitszeiten			1	9%	1	7%
ArbeitnehmerInnen mit Behinderung			1	9%	1	7%
weiß nicht / keine Angabe			1	9%	1	7%
Gesamt	4	100%	11	100%	15	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 100: Inhalte FBB+, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status					
	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Vorstellung von möglichen Arbeitszeitmodellen	3	38%	4	57%	7	47%
Überbrücken von Auftragslücken	4	50%	1	14%	5	33%
Bildungskarenz	1	13%	2	29%	3	20%
Kurzarbeit	1	13%	1	14%	2	13%
KundInnenverlust abfedern			1	14%	1	7%
weiß nicht / keine Angabe	1	13%	1	14%	2	13%
Gesamt	8	100%	7	100%	15	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 101: Inhalte Green Jobs, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status			
	Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
neue Arbeitsbereiche wurden aufgebaut	1	100%	1	100%
Gesamt	1	100%	1	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 102: Umsetzung Beratungsergebnis Anpassung Qualifikationsportfolio nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Anpassung des Qualifikationsportfolios									
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		ev. zu einem späteren Zeitpunkt Umsetzung angedacht		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	6	50%			1	8%	5	42%	12	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	20	87%	3	13%					23	100%
Gesamt	26	74%	3	9%	1	3%	5	14%	35	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 103: Umsetzung Beratungsergebnis Anpassung Organisationsstruktur nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Anpassung Organisationsstruktur							
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	7	58%	2	17%	3	25%	12	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	26	87%	3	10%	1	3%	30	100%
Gesamt	33	79%	5	12%	4	10%	42	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 104: Umsetzung Beratungsergebnis Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität							
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	2	67%			1	33%	3	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	16	84%	2	11%	1	5%	19	100%
Gesamt	18	82%	2	9%	2	9%	22	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 105: Umsetzung Beratungsergebnis Arbeitszeitgestaltung nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Arbeitszeitgestaltung							
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	5	36%	3	21%	6	43%	14	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	18	64%	5	18%	5	18%	28	100%
Gesamt	23	55%	8	19%	11	26%	42	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 106: Umsetzung Beratungsergebnis Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen									
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		ev. zu einem späteren Zeit-punkt Umsetzung angedacht		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	2	100%							2	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	6	55%	2	18%	2	18%	1	9%	11	100%
Gesamt	8	62%	2	15%	2	15%	1	8%	13	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 107: Umsetzung Beratungsergebnis Diversity Management nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Diversity Management							
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	3	60%			2	40%	5	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	7	70%	2	20%	1	10%	10	100%
Gesamt	10	67%	2	13%	3	20%	15	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 108: Umsetzung Beratungsergebnis Productive Ageing nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Productive Ageing									
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		ev. zu einem späteren Zeit-punkt Umsetzung angedacht		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	3	43%	1	14%	1	14%	2	29%	7	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	15	88%	2	12%					17	100%
Gesamt	18	75%	3	13%	1	4%	2	8%	24	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 109: Umsetzung Beratungsergebnis FBB+ nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - FBB+							
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ev. zu einem späteren Zeit-punkt Umsetzung angedacht		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	5	71%			2	29%	7	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	5	71%	1	14%	1	14%	7	100%
Gesamt	10	71%	1	7%	3	21%	14	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 110: Umsetzung Beratungsergebnis Strategische Personalplanung nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Strategische Personalplanung							
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2			1	50%	1	50%	2	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	8	67%	2	17%	2	17%	12	100%
Gesamt	8	57%	3	21%	3	21%	14	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 111: Umsetzung Beratungsergebnis Frauenfördermaßnahmen nach FBB-Teilnahmestatus

	Umsetzung - Frauenfördermaßnahmen							
	ja, umgesetzt/in Umsetzung		ja, Umsetzung ist in Planung		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Flex-Check – Stufe 2	1	50%			1	50%	2	100%
Flex-Beratung – Stufe 3	9	82%	2	18%			11	100%
Gesamt	10	77%	2	15%	1	8%	13	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 112: Interesse an weiteren Beratungsthemen nach FBB-Teilnahmestatus

		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anpassung des Qualifikationsportfolios	ja	1	4%	12	34%	13	21%
	nein	25	96%	23	66%	48	79%
	Gesamt	26	100%	35	100%	61	100%
Anpassung Organisationsstruktur	ja	2	8%	5	17%	7	13%
	nein	22	92%	24	83%	46	87%
	Gesamt	24	100%	29	100%	53	100%
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	ja	4	11%	9	23%	13	17%
	nein	31	89%	31	78%	62	83%
	Gesamt	35	100%	40	100%	75	100%
Arbeitszeitgestaltung	ja	3	13%	12	38%	15	27%
	nein	21	88%	20	63%	41	73%
	Gesamt	24	100%	32	100%	56	100%
Einsatz von flexiblen Belegschaftsgruppen	ja	3	9%	11	22%	14	17%
	nein	32	91%	38	78%	70	83%
	Gesamt	35	100%	49	100%	84	100%
Diversity Management	ja	3	9%	12	24%	15	19%
	nein	29	91%	37	76%	66	81%
	Gesamt	32	100%	49	100%	81	100%
Productive Ageing	ja	5	17%	12	28%	17	23%
	nein	25	83%	31	72%	56	77%
	Gesamt	30	100%	43	100%	73	100%
FBB+	ja			11	21%	11	13%
	nein	30	100%	42	79%	72	87%
	Gesamt	30	100%	53	100%	83	100%
Green Jobs	ja			9	16%	9	9%
	nein	38	100%	49	84%	87	91%
	Gesamt	38	100%	58	100%	96	100%
Strategische Personalplanung	ja	5	15%	15	32%	20	25%
	nein	28	85%	32	68%	60	75%
	Gesamt	33	100%	47	100%	80	100%
Frauenfördermaßnahmen	ja	3	8%	12	25%	15	18%
	nein	33	92%	36	75%	69	82%
	Gesamt	36	100%	48	100%	84	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 113: Durchschnittliche Anzahl Beratungsbedarfe

			Mittel-wert	Me-dian	Gesamt-anzahl
Aktueller FBB-Status	Flex-Check – Stufe 2	Interesse an weiteren Beratungen - Anzahl Nennungen	2,64	2,00	11
	Flex-Beratung – Stufe 3	Interesse an weiteren Beratungen - Anzahl Nennungen	3,75	2,50	32
	Gesamt	Interesse an weiteren Beratungen - Anzahl Nennungen	3,47	2,00	43

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 114: Beratungsbedarf Kontrollgruppe im Bereich FBB insgesamt, nach Betriebsgröße

	Beratungsbedarf im Bereich FBB insgesamt					
	ja		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kleinbetrieb	1	13%	7	88%	8	100%
Mittelbetrieb	25	51%	24	49%	49	100%
Großbetrieb	20	56%	16	44%	36	100%
Superbetrieb	6	86%	1	14%	7	100%
Gesamt	52	52%	48	48%	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 115: Beratungsbedarfe Bereiche; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Anpassung Qualifikationsportfolio	25	48%
Arbeitszeitgestaltung	22	42%
Frauenfördermaßnahmen	18	35%
Productive Ageing	17	33%
FBB+	12	23%
Strategische Personalplanung	9	17%
Anpassung Organisationsstruktur	8	15%
Diversity Management	8	15%
Green Jobs	6	12%
Einsatz flexible Belegschaftsgruppen	5	10%
Stärkung über-, innerbetriebliche Mobilität	4	8%
Gesamt	52	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 116: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Anpassung Qualifikationsportfolio; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Fort- und Weiterbildungen der fachlichen Kompetenzen	19	76%
Fort- und Weiterbildungen der sozialen Kompetenzen/soft skills	9	36%
Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und Planung der betrieblichen Weiterbildung	6	24%
Fort- und Weiterbildungen für bestimmte MitarbeiterInnengruppen	4	16%
Anpassung Qualifikationsportfolio - sonstige Bedarfe	2	8%
Gesamt	25	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 117: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Arbeitszeitgestaltung; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Entwicklung und Einführung neuer Arbeitszeitmodelle	18	82%
Optimierung bestehender Arbeitszeitmodelle	16	73%
Arbeitszeitgestaltung - sonstige Bedarfe	2	9%
Gesamt	22	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 118: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Frauenfördermaßnahmen; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Karenzrückkehrerinnen	15	83%
Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten von Frauen generell	13	72%
Frauenfördermaßnahmen - sonstige Bedarfe	1	6%
Gesamt	18	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 119: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Productive Ageing; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Altersgerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, altersgerechte Arbeitsorganisation	13	76%
Qualifizierung, Wissenstransfer zwischen MitarbeiterInnen unterschiedlicher Altersgenerationen	10	59%
betriebliche Gesundheitsförderung	8	47%
Productive Ageing - sonstige Bedarfe	1	6%
Gesamt	17	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 120: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte FBB+

	Anzahl	Anteil
nein	87	87%
ja	12	12%
weiß nicht/keine Angabe	1	1%
Gesamt	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 121: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte strategische Personalplanung; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
nein	91	91%
ja	9	9%
Gesamt	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 122: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Anpassung Organisationsstruktur; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Neu-, Umstrukturierung von betrieblichen Arbeitsabläufen	7	88%
Neu-, Umstrukturierung von betrieblichen Einheiten	3	38%
Neu-, Umstrukturierung von betrieblichen Hierarchien	1	13%
Anpassung Organisationsstruktur - sonstige Bedarfe	1	13%
Gesamt	8	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 123: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Diversity Management; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Bewältigung von Konfliktpotentialen zwischen verschiedenen MitarbeiterInnengruppen	6	75%
Beschäftigungsmöglichkeiten für verschiedene spezifische Personengruppen	5	63%
Gesamt	8	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 124: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Green Jobs; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Qualifizierungsmöglichkeiten Green Jobs	6	100%
Gesamt	6	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 125: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Einsatz flexible Belegschaften; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Einsatzmöglichkeiten von überlassenen Arbeitskräften	3	60%
Planbarkeit des Arbeitskräftebedarfs, bspw. bei saisonalen Schwankungen	2	40%
Einsatz flexible Belegschaftsgruppen - sonstige Bedarfe	1	20%
Gesamt	5	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 126: Beratungsbedarfe Kontrollgruppe; Inhalte Stärkung inner-, überbetriebliche Mobilität; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
Innerbetriebliche Mobilität, betriebsinterne Arbeitsplatzwechsel der MitarbeiterInnen	3	75%
außerbetriebliche Arbeitsplatzwechsel der MitarbeiterInnen auf Grund von Personalabbau oder -umbau	1	25%
Gesamt	4	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 127: Beratungsbedarfe Bereiche, nach Wirtschaftssektoren; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich

	Wirtschaftssektoren					
	Produktionssektor		Dienstleistungs-sektor		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anpassung Qualifikationsportfolio	13	45%	12	52%	25	48%
Arbeitszeitgestaltung	15	52%	7	30%	22	42%
Frauenfördermaßnahmen	6	21%	12	52%	18	35%
Productive Ageing	8	28%	9	39%	17	33%
FBB+	10	34%	2	9%	12	23%
Strategische Personalplanung	5	17%	4	17%	9	17%
Anpassung Organisationsstruktur	6	21%	2	9%	8	15%
Diversity Management	4	14%	4	17%	8	15%
Green Jobs	1	3%	5	22%	6	12%
Einsatz flexible Belegschaftsgruppen	3	10%	2	9%	5	10%
Stärkung über-, innerbetriebliche Mobilität	3	10%	1	4%	4	8%
Gesamt	29	100%	23	100%	52	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 128: Bekanntheit FBB nach Beratungsbedarfe Bereiche; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich

	Bekanntheit FBB					
	ja		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anpassung Qualifikationsportfolio	11	46%	13	54%	24	100%
Arbeitszeitgestaltung	10	50%	10	50%	20	100%
Frauenfördermaßnahmen	6	35%	11	65%	17	100%
Productive Ageing	6	38%	10	63%	16	100%
FBB+	3	27%	8	73%	11	100%
Strategische Personalplanung	5	56%	4	44%	9	100%
Anpassung Organisationsstruktur	3	38%	5	63%	8	100%
Diversity Management	5	63%	3	38%	8	100%
Green Jobs	3	60%	2	40%	5	100%
Einsatz flexible Belegschaftsgruppen	1	25%	3	75%	4	100%
Stärkung über-, innerbetriebliche Mobilität	2	50%	2	50%	4	100%
Gesamt	19	38%	31	62%	50	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 129: Anzahl Handlungsfelder mit Beratungsbedarf , Kontrollgruppe

		Mittelwert	Median	Maximum	N
Kontrollgruppe	Anzahl Handlungsfelder	2,5769	2,0000	7,00	52

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 130: Inanspruchnahme externer Beratung insgesamt (wenn Beratungsbedarf); Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
nein	30	58%
ja	22	42%
Gesamt	52	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 131: Anzahl Handlungsfelder mit externer Beratung (wenn Beratungsbedarf); Kontrollgruppe

		Mittelwert	Median	Maximum	N
Kontrollgruppe	Anzahl Handlungsfelder	1,4545	1,0000	4,00	22

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 132: Inanspruchnahme externer Beratung in Handlungsfeldern wenn Beratungsbedarf gegeben; Kontrollgruppe

		Anzahl	Anteil
Inanspruchnahme externe Beratung - Anpassung Organisationsstruktur	ja	4	50%
	nein	4	50%
	Gesamt	8	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Qualifikationsportfolio	ja	10	40%
	nein	14	56%
	weiß nicht/keine Angabe	1	4%
	Gesamt	25	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Stärkung über-, innerbetriebliche Mobilität	ja	1	25%
	nein	3	75%
	Gesamt	4	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Arbeitszeitgestaltung	ja	5	23%
	nein	17	77%
	Gesamt	22	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Einsatz flexible Belegschaftsgruppen	ja	1	20%
	nein	4	80%
	Gesamt	5	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - FBB+	ja	1	8%
	nein	8	67%
	weiß nicht/keine Angabe	3	25%
	Gesamt	12	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Productive Ageing	ja	2	12%
	nein	15	88%
	Gesamt	17	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Frauenfördermaßnahmen	ja	4	22%
	nein	14	78%
	Gesamt	18	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Diversity Management	ja	1	13%
	nein	6	75%
	weiß nicht/keine Angabe	1	13%
	Gesamt	8	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Green Jobs	ja	2	33%
	nein	3	50%
	weiß nicht/keine Angabe	1	17%
	Gesamt	6	100%
Inanspruchnahme externe Beratung - Strategische Personalplanung	ja	1	11%
	nein	8	89%
	Gesamt	9	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 133: Gründe für keine Inanspruchnahme externer Beratung für die einzelnen Handlungsfelder (in denen Beratungsbedarf besteht); Absolutzahlen, Mehrfachantworten möglich; Kontrollgruppe

	Beratungsbedarfe in Handlungsfeldern										
	Anpassung Organisationsstruktur	Anpassung Qualifikationsportfolio	Stärkung über-, innerbetriebliche Mobilität	Arbeitszeitgestaltung	Einsatz flexible Belegschaftsgruppen	FBB+	Productive Ageing	Frauenfördermaßnahmen	Diversity Management	Green Jobs	Strategische Personalplanung
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
mangelnde zeitliche innerbetriebliche Ressourcen	1	1		4	1	1	1	1	2	1	1
keine Informationen zu Beratungsangeboten		1	1	5		2	5	6	1	1	4
keine passenden inhaltlichen Beratungsangebote		5		5	1	1	5	3	1	1	1
keine finanziell inhaltlichen Beratungsangebote	1	2		1					1		1
andere Themen, Aufgaben habe höhere Priorität		2	1	1	2		2	1		2	
Belegschaft und/oder Betriebsrat unterstützen Maßnahmen i.d. Bereich nicht											
Maßnahmen in diesem Bereich werden seitens der Geschäftsführung nicht unterstützt								1			
sonstiges	4	7	1	5	1	4	8	6	3		2

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011, Basis Fälle n=30

Tabelle 134: „Sonstige Gründe“ für keine Inanspruchnahme externer Beratung

	Anzahl	Anteil
bislang nicht aktuell	15	60%
betraf bisher zu weniger MitarbeiterInnen	2	8%
mangelnde finanzielle Ressourcen	1	4%
wird teilweise intern abgedeckt	7	28%
soll betriebsintern geregelt werden	2	8%
aktuell in Vorbereitung	2	8%
Sonstiges	1	4%
Gesamt	30	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 135: Beratungsbedarfe Bereiche nach Betriebsgröße; Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich

	Betriebsgröße					
	Klein-, Mittelbetrieb		Groß-, Superbetrieb		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Anpassung Qualifikationsportfolio	15	58%	10	38%	25	48%
Arbeitszeitgestaltung	13	50%	9	35%	22	42%
Frauenfördermaßnahmen	6	23%	12	46%	18	35%
Productive Ageing	7	27%	10	38%	17	33%
FBB+	4	15%	8	31%	12	23%
Strategische Personalplanung	7	27%	2	8%	9	17%
Anpassung Organisationsstruktur	6	23%	2	8%	8	15%
Diversity Management	2	8%	6	23%	8	15%
Green Jobs	2	8%	4	15%	6	12%
Einsatz flexible Belegschaftsgruppen	3	12%	2	8%	5	10%
Stärkung über-, innerbetriebliche Mobilität	3	12%	1	4%	4	8%
Gesamt	26	100%	26	100%	52	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 136: Bewertung FBB nach Teilnahmestatus

		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verhinderung drohender Kündigungen	ja	4	11%	7	11%	11	11%
	eher	3	8%	6	10%	9	9%
	nein	3	8%	8	13%	11	11%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	3%			1	1%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	27	71%	40	66%	67	68%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Abmilderung tatsächlicher Arbeitsplatzverluste	ja	4	11%	8	13%	12	12%
	eher	4	11%	7	11%	11	11%
	nein	3	8%	8	13%	11	11%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	3%			1	1%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	26	68%	38	62%	64	65%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Verbesserung Qualifikation der MitarbeiterInnen	ja	6	16%	22	36%	28	28%
	eher	3	8%	10	16%	13	13%
	nein	6	16%	6	10%	12	12%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	2	5%			2	2%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	21	55%	23	38%	44	44%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Bewusstmachung, dass Bedürfnisse der MitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter verändern	ja	6	16%	22	36%	28	28%
	eher	1	3%	10	16%	11	11%
	nein	6	16%	4	7%	10	10%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	2	5%			2	2%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	23	61%	25	41%	48	48%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere (45+)	ja			11	18%	11	11%
	eher	1	3%	10	16%	11	11%
	nein	7	18%	3	5%	10	10%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	2	5%			2	2%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	28	74%	37	61%	65	66%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Jüngere (bis 25)	ja	2	5%	8	13%	10	10%
	eher			9	15%	9	9%
	nein	3	8%	3	5%	6	6%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	3%			1	1%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	32	84%	41	67%	73	74%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte	ja	1	3%	11	18%	12	12%
	eher			5	8%	5	5%
	nein	2	5%	5	8%	7	7%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	3%			1	1%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	34	89%	40	66%	74	75%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für weibliche Mitarbeiterinnen	ja	1	3%	11	18%	12	12%
	eher	1	3%	5	8%	6	6%
	nein	4	11%	6	10%	10	10%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	3%			1	1%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	31	82%	39	64%	70	71%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Bewusstmachung von umweltfreundlicheren Arbeitsplätzen / umweltfreundlicheren Produkten	ja	1	3%	2	3%	3	3%
	nein	3	8%	12	20%	15	15%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	3%			1	1%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	33	87%	47	77%	80	81%

	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%
Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft	**ja**	2	5%	10	16%	12	12%
	eher	1	3%	6	10%	7	7%
	nein	5	13%	9	15%	14	14%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	3%			1	1%
	nicht zutreffend/kein Thema im Betrieb	29	76%	36	59%	65	66%
	Gesamt	38	100%	61	100%	99	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 137: Bewertung FBB nach Teilnahmestatus (ohne nicht zutreffend, weil kein Thema im Betrieb)

		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Verhinderung drohender Kündigungen	ja	4	36%	7	33%	11	34%
	eher	3	27%	6	29%	9	28%
	nein	3	27%	8	38%	11	34%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	9%			1	3%
	Gesamt	11	100%	21	100%	32	100%
Abmilderung tatsächlicher Arbeitsplatzverluste	ja	4	33%	8	35%	12	34%
	eher	4	33%	7	30%	11	31%
	nein	3	25%	8	35%	11	31%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	8%			1	3%
	Gesamt	12	100%	23	100%	35	100%
Verbesserung Qualifikation der MitarbeiterInnen	ja	6	35%	22	58%	28	51%
	eher	3	18%	10	26%	13	24%
	nein	6	35%	6	16%	12	22%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	2	12%			2	4%
	Gesamt	17	100%	38	100%	55	100%
Bewusstmachung, dass Bedürfnisse der MitarbeiterInnen mit zunehmendem Alter verändern	ja	6	40%	22	61%	28	55%
	eher	1	7%	10	28%	11	22%
	nein	6	40%	4	11%	10	20%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	2	13%			2	4%
	Gesamt	15	100%	36	100%	51	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere (45+)	ja			11	46%	11	32%
	eher	1	10%	10	42%	11	32%
	nein	7	70%	3	13%	10	29%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	2	20%			2	6%
	Gesamt	10	100%	24	100%	34	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Jüngere (bis 25)	ja	2	33%	8	40%	10	38%
	eher			9	45%	9	35%
	nein	3	50%	3	15%	6	23%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	17%			1	4%
	Gesamt	6	100%	20	100%	26	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte	ja	1	25%	11	52%	12	48%
	eher			5	24%	5	20%
	nein	2	50%	5	24%	7	28%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	25%			1	4%
	Gesamt	4	100%	21	100%	25	100%
Verbesserung Beschäftigungsmöglichkeiten für weibliche Mitarbeiterinnen	ja	1	14%	11	50%	12	41%
	eher	1	14%	5	23%	6	21%
	nein	4	57%	6	27%	10	34%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	14%			1	3%
	Gesamt	7	100%	22	100%	29	100%
Bewusstmachung von umweltfreundlicheren Arbeitsplätzen / umweltfreundlicheren Produkten	ja	1	20%	2	14%	3	16%
	nein	3	60%	12	86%	15	79%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	20%			1	5%
	Gesamt	5	100%	14	100%	19	100%
Verbesserung der Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Sozialpartnerschaft	ja	2	22%	10	40%	12	35%
	eher	1	11%	6	24%	7	21%
	nein	5	56%	9	36%	14	41%
	kann dzt. noch nicht beurteilt werden	1	11%			1	3%
	Gesamt	9	100%	25	100%	34	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 138: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Erstgesprächs nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, im Großen und Ganzen gepasst	97	97%	36	100%	60	98%	193	98%
nein, war zu kurz	1	1%					1	1%
nein, war zu lange	2	2%			1	2%	3	2%
Gesamt	100	100%	36	100%	61	100%	197	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 3

Tabelle 139: Dauer Flex-Check nach Teilnahmestatus; Betriebe, welche die gesamten Leistungstage nicht ausgeschöpft haben

		Mean	Median	Total N
Aktueller FBB-Status	Flex-Check – Stufe 2	20,13	18,25	27
	Flex-Beratung – Stufe 3	33,46	32,38	6
	Gesamt	22,55	22,00	33

Quelle: L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 140: Dauer Flex-Beratung nach Teilnahmestatus

		Mean	Median	Total N
Aktueller FBB-Status	Flex-Beratung – Stufe 3	52,91	62,00	61
	Gesamt	52,91	62,00	61

Quelle: L&R Datafile 'FBB Betriebe 2009', 2011

Tabelle 141: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Flex-Check nach FBB-Teilnahmestatus

	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, im Großen und Ganzen gepasst	28	76%	58	95%	82	84%
nein, war zu kurz	8	22%	3	5%	14	14%
nein, war zu lange	1	3%			2	2%
Gesamt	37	100%	61	100%	98	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 20116; n miss = 1

Tabelle 142: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang des Flex-Check nach FBB-Teilnahmestatus, jene die maximale Dauer der Beratung nicht ausgeschöpft haben

	Flex-Check – Stufe 2	
	Anzahl	Anteil
ja, im Großen und Ganzen gepasst	18	67%
nein, war zu kurz	7	26%
nein, war zu lange	1	4%
weiß nicht/keine Angabe	1	4%
Gesamt	27	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 143: Zufriedenheit mit zeitlichem Umfang der Flex-Beratung

	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
ja, im Großen und Ganzen gepasst	54	89%
nein, war zu kurz	6	10%
nein, war zu lange	1	2%
Gesamt	61	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 144: Beurteilung der Kompetenz der BeraterIn nach Teilnahmestatus

	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
1	27	27%	16	42%	25	41%	68	34%
2	56	55%	12	32%	30	49%	98	49%
3	17	17%	5	13%	4	7%	26	13%
4			3	8%	2	3%	5	3%
5	1	1%	2	5%			3	2%
Gesamt	101	100%	38	100%	61	100%	200	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 145: Zufriedenheit mit Erstgespräch insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus

	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zufrieden	44	44%	21	58%	46	77%	111	57%
eher zufrieden	51	52%	12	33%	12	20%	75	38%
sehr unzufrieden	3	3%	3	8%	1	2%	7	4%
ganz unzufrieden	1	1%			1	2%	2	1%
Gesamt	99	100%	36	100%	60	100%	195	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 5

Tabelle 146: Begründung der Unzufriedenheit mit Erstgespräch nach Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Berater/in inkompetent	2	50%	3	100%	1	50%	6	67%
nicht konkret genug, zu allgemein	1	25%	1	33%	1	50%	3	33%
Themen waren zu dem Zeitpunkt nicht relevant	1	25%					1	11%
kein Feedback erhalten					1	50%	1	11%
Intransparenz über Förderung der Beratungsleistung durch AMS	1	25%					1	11%
Beratung für Kleinunternehmen ungeeignet	1	25%					1	11%
weiß nicht / keine Angabe	1	25%					1	11%
Gesamt	4	100%	3	100%	2	100%	9	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 147: Zufriedenheit mit Flex-Check insgesamt nach FBB-Teilnahmestatus

	Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zufrieden	18	51%	44	72%	62	65%
eher zufrieden	9	26%	16	26%	25	26%
eher unzufrieden	5	14%	1	2%	6	6%
ganz unzufrieden	3	9%			3	3%
Gesamt	35	100%	61	100%	96	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 3

Tabelle 148: Begründung der Unzufriedenheit mit Flex-Check nach Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status Flex-Check – Stufe 2	
	Anzahl	Anteil
BeraterIn nicht kompetent	6	75%
mangelnde Unterstützung bei tatsächlicher Durchführung	3	38%
Beratung zeitlich falsch kalkuliert (viel zu kurz)	2	25%
mangelnde Praxisnähe	1	13%
Gesamt	8	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 149: Zufriedenheit mit Flex-Beratung insgesamt

	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
sehr zufrieden	41	67%
eher zufrieden	15	25%
eher unzufrieden	4	7%
ganz unzufrieden	1	2%
Gesamt	61	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 150: Begründung der Unzufriedenheit mit Flex-Beratung, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
keine konkreten Ergebnisse	2	40%
Umsetzungsphase zu kurz und oberflächlich	1	20%
Themenverfehlung	1	20%
Problemlage musste wiederholt erklärt werden - Zeitverlust	1	20%
Mehrmaliger Wechsel der BeraterInnen während der Beratung	1	20%
keine neuen Erkenntnisse	1	20%
Durchführung ohne Hilfe des Beraters/der Beraterin	1	20%
Gesamt	5	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 151: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status Erstgespräch - Stufe 1	
	Anzahl	Anteil
Stufe1 deckte Bedarf	32	32%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte	26	26%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen	36	36%
Inhalt FBB für Betrieb nicht passend	12	12%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend	2	2%
mangelnde Kompetenz BeraterIn	1	1%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand	5	5%
Sonstiges	28	28%
Gesamt	101	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 152: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status Flex-Check – Stufe 2	
	Anzahl	Anteil
Stufe1, Stufe2 deckte den Bedarf	12	32%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte	8	21%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen	11	29%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend	1	3%
mangelnde Kompetenz BeraterIn	5	13%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand	5	13%
Sonstiges	12	32%
Gesamt	38	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 153: Nicht passende Inhalte, Erstgespräch, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status Erstgespräch - Stufe 1	
	Anzahl	Anteil
Flexibilität der Arbeitszeit	5	42%
Diversity Managment	2	17%
kein passendes Modell für Anpassung der MA-Zahlen	2	17%
Personalsuche	1	8%
BeraterInnen bestätigten innerbetrieblich eingeschlagenen Weg	1	8%
weiß nicht / keine Angabe	1	8%
Gesamt	12	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 154: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, nach Betriebsgröße

	Betriebsgröße									
	Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stufe1 deckte Bedarf	1	25%	13	30%	14	32%	4	44%	32	32%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte	1	25%	9	21%	14	32%	2	22%	26	26%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen			13	30%	19	43%	4	44%	36	36%
Inhalt FBB für Betrieb nicht passend			5	12%	6	14%	1	11%	12	12%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend					2	5%			2	2%
mangelnde Kompetenz BeraterIn			1	2%					1	1%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand			3	7%	2	5%			5	5%
Sonstiges	3	75%	18	42%	6	14%	1	11%	28	28%
Gesamt	4	100%	43	100%	44	100%	9	100%	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 155: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, nach Betriebsgröße

	Betriebsgröße									
	Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stufe1, Stufe2 deckte den Bedarf	1	25%	5	38%	3	19%	3	60%	12	32%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte	1	25%	4	31%	2	13%	1	20%	8	21%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen	1	25%	2	15%	6	38%	2	40%	11	29%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend					1	6%			1	3%
mangelnde Kompetenz BeraterIn	1	25%	1	8%	3	19%			5	13%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand	1	25%	3	23%	1	6%			5	13%
Sonstiges	1	25%	4	31%	7	44%			12	32%
Gesamt	4	100%	13	100%	16	100%	5	100%	38	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 156: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, nach Kapzitätsschwankungen

	Kapazitätsschwankungen									
	sehr große Schwankungen		eher große Schwankungen		eher geringe Schwankungen		sehr geringe Schwankungen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stufe1 deckte Bedarf	6	32%	10	31%	8	40%	4	29%	28	33%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte	7	37%	5	16%	8	40%	3	21%	23	27%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen	7	37%	11	34%	9	45%	6	43%	33	39%
Inhalt FBB für Betrieb nicht passend	3	16%	4	13%	1	5%	1	7%	9	11%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend			1	3%			1	7%	2	2%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand			1	3%	2	10%	1	7%	4	5%
Sonstiges	3	16%	12	38%	4	20%	4	29%	23	27%
Gesamt	19	100%	32	100%	20	100%	14	100%	85	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 157: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, nach Kapazitätsschwankungen

	Kapazitätsschwankungen									
	sehr große Schwankungen		eher große Schwankungen		eher geringe Schwankungen		sehr geringe Schwankungen		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stufe1, Stufe2 deckte den Bedarf	2	40%	5	63%	3	27%	1	13%	11	34%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte			4	50%	2	18%			6	19%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen	1	20%	2	25%	3	27%	4	50%	10	31%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend					1	9%			1	3%
mangelnde Kompetenz BeraterIn	1	20%			3	27%	1	13%	5	16%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand	1	20%	1	13%	2	18%	1	13%	5	16%
Sonstiges	3	60%			2	18%	4	50%	9	28%
Gesamt	5	100%	8	100%	11	100%	8	100%	32	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 158: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Erstgespräch, nach Wirtschaftsklassen; Aktueller FBB-Status Erstgespräch - Stufe 1

	Wirtschaftssektoren							
	Primärsektor		Produktionssektor		Dienstleistungssektor		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stufe1 deckte Bedarf			18	31%	13	32%	31	31%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte			15	26%	10	24%	25	25%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen			23	40%	12	29%	35	35%
Inhalt FBB für Betrieb nicht passend			8	14%	4	10%	12	12%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend			2	3%			2	2%
mangelnde Kompetenz BeraterIn					1	2%	1	1%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand			4	7%	1	2%	5	5%
Sonstiges			14	24%	14	34%	28	28%
Gesamt			58	100%	41	100%	99	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 159: Begründung für Beendigung FBB-Teilnahme nach Flex-Check, nach Kapazitätsschwankungen

	Wirtschaftssektoren							
	Primärsektor		Produktionssektor		Dienstleistungssektor		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stufe1, Stufe2 deckte den Bedarf			9	43%	3	20%	12	32%
andere lfd. Unternehmensentwicklungsprojekte	1	100%	6	29%			7	19%
mangelnde zeitl. innerbetriebl. Ressourcen			6	29%	5	33%	11	30%
Ablauf FBB für Betrieb nicht passend			1	5%			1	3%
mangelnde Kompetenz BeraterIn			3	14%	2	13%	5	14%
Nutzen FBB entspricht nicht Aufwand			4	19%	1	7%	5	14%
Sonstiges			4	19%	7	47%	11	30%
Gesamt	1	100%	21	100%	15	100%	37	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews“; 2011

Tabelle 160: Sonstiges, Flex-Check

	Aktueller FBB-Status	
	Flex-Check – Stufe 2	
	Anzahl	Anteil
innerbetriebliche Umstrukturierungen	8	67%
Krisenbedingte innerbetriebliche Probleme	1	8%
FBB kann nicht helfen, da keine MA zu finden sind	1	8%
falscher Zeitpunkt	1	8%
andere Themen waren wichtiger	1	8%
weiß nicht / keine Angabe	1	8%
Gesamt	12	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 161: Sonstiges, Erstgespräch

	Aktueller FBB-Status	
	Erstgespräch - Stufe 1	
	Anzahl	Anteil
ZP nicht in der Position, Entscheidung zu treffen	6	21%
kein Bedarf	6	21%
andere Prioritäten des Unternehmens	5	18%
Konzepte derzeit aus personeller Ressourcenknappheit nicht umsetzbar	4	14%
Betrieb zu klein	2	7%
Bedarf da, aber keine Rückmeldung seitens BeraterIn	2	7%
nichts Neues erfahren	1	4%
möchte nicht alles über Betrieb offenlegen	1	4%
fehlende konkrete Problemstellung im Betrieb	1	4%
Betriebsrat war nicht einverstanden	1	4%
Gesamt	28	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 162: Bedarf neuerliche Kontaktaufnahme

	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
ja	10	16%
nein	49	80%
weiß nicht	2	3%
Gesamt	61	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 163: Vertiefung einzelner bearbeiteter Themen nach in Anspruch genommenen Handlungsfeldern

		ja		nein		weiß nicht/keine Angabe		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Stärkung über-, innerbetrieblicher Mobilität	ja	3	100%					3	100%
FBB+	ja	1	100%					1	100%
Anpassung Organisationsstruktur	ja	6	86%			1	14%	7	100%
Anpassung des Qualifikationsportfolios	ja	5	63%	2	25%	1	13%	8	100%
Productive Ageing	ja	1	50%	1	50%			2	100%
Frauenfördermaßnahmen	ja	1	50%	1	50%			2	100%
Arbeitszeitgestaltung	ja	2	40%	2	40%	1	20%	5	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 164: Vertiefung einzelner bearbeiteter Themen nach gewünschtem Zeitpunkt

	Aktueller FBB-Status	
	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
binnen 6 Monate nach FBB	3	38%
zwischen 6 und 12 Monate nach FBB	4	50%
zu einem späteren Zeitpunkt	1	13%
Gesamt	8	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 165: After Sale Gespräch - Kontaktaufnahme

	Aktueller FBB-Status	
	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
binnen 6 Monate nach FBB	1	100%
Gesamt	1	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 166: Reflexion - Kontaktaufnahme

	Aktueller FBB-Status	
	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
binnen 6 Monate nach FBB	2	40%
zwischen 6 und 12 Monate nach FBB	2	40%
zu einem späteren Zeitpunkt	1	20%
Gesamt	5	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 167: Durchführung Wirkungsanalyse - Kontaktaufnahme

	Aktueller FBB-Status	
	Flex-Beratung – Stufe 3	
	Anzahl	Anteil
binnen 6 Monate nach FBB	1	25%
zwischen 6 und 12 Monate nach FBB	2	50%
zu einem späteren Zeitpunkt	1	25%
Gesamt	4	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 168: Involviertheit SfU nach Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	43	45%	18	50%	30	50%	91	48%
nein	52	55%	18	50%	30	50%	100	52%
Gesamt	95	100%	36	100%	60	100%	191	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 9

Tabelle 169: Ausmaß der Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, hat im Großen und Ganzen gepasst	42	98%	16	89%	28	97%	86	96%
nein, stärkere Involviertheit wäre wünschenswert gewesen	1	2%	1	6%			2	2%
nein, Involviertheit wäre nicht notwendig gewesen			1	6%	1	3%	2	2%
Gesamt	43	100%	18	100%	29	100%	90	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 1

Tabelle 170: Besserer Einblick in das Leistungsangebot des AMS durch Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	12	29%	9	50%	11	38%	32	36%
etwas	6	14%	3	17%	4	14%	13	15%
nein	24	57%	6	33%	14	48%	44	49%
Gesamt	42	100%	18	100%	29	100%	89	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 171: Wunsch nach Involviertheit SfU-BeraterIn nach Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	2	4%	1	6%	3	10%	6	6%
nein	50	96%	17	94%	25	83%	92	92%
weiß nicht					2	7%	2	2%
Gesamt	52	100%	18	100%	30	100%	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 172: Bekanntheit FBB, nach Wirtschaftssektor; Kontrollgruppe

	Wirtschaftssektoren					
	Produktionssektor		Dienstleistungssektor		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	14	29%	19	40%	33	34%
nein	35	71%	29	60%	64	66%
Gesamt	49	100%	48	100%	97	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss=3

Tabelle 173: Bekanntheit FBB, nach Betriebsgröße; Kontrollgruppe

	Betriebsgröße									
	Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja			21	44%	9	26%	3	43%	33	34%
nein	8	100%	27	56%	26	74%	4	57%	65	66%
Gesamt	8	100%	48	100%	35	100%	7	100%	98	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 174: Mögliche Inanspruchnahme FBB, Kontrollgruppe

	Anzahl	Anteil
Inanspruchnahme FBB eventuell zu einem späteren Zeitpunkt	7	21%
Nein, Inanspruchnahme FBB ist kein Thema	21	64%
weiß nicht/keine Angabe	5	15%
Gesamt	33	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 175: Gründe für nicht-Nutzung FBB, Kontrollgruppe; Mehrfachnennungen möglich

	Anzahl	Anteil
andere laufende Unternehmensentwicklungsprojekte	6	86%
Sonstiges	3	43%
mangelnde zeitliche innerbetriebliche Ressourcen	1	14%
Gesamt	7	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 176: Beurteilung Angebotsstruktur, Kontrollgruppe

		Anzahl	Anteil
telefonische Erstinformation	sehr wichtig	26	26%
	eher wichtig	24	24%
	eher unwichtig	14	14%
	sehr unwichtig	32	32%
	weiß nicht/keine Angabe	4	4%
	Gesamt	100	100%
schriftliche Erstinformation	sehr wichtig	43	43%
	eher wichtig	23	23%
	eher unwichtig	15	15%
	sehr unwichtig	15	15%
	weiß nicht/keine Angabe	4	4%
	Gesamt	100	100%
Kurzberatung	sehr wichtig	9	9%
	eher wichtig	19	19%
	eher unwichtig	26	26%
	sehr unwichtig	34	34%
	weiß nicht/keine Angabe	12	12%
	Gesamt	100	100%
Beratung, Unterstützung bei Entwicklung einer Strategie und Handlungsoptionen	sehr wichtig	3	3%
	eher wichtig	9	9%
	eher unwichtig	21	21%
	sehr unwichtig	51	51%
	weiß nicht/keine Angabe	16	16%
	Gesamt	100	100%
Beratung, Unterstützung bei Umsetzung und Implementierung von Maßnahmen	sehr wichtig	2	2%
	eher wichtig	8	8%
	eher unwichtig	17	17%
	sehr unwichtig	57	57%
	weiß nicht/keine Angabe	16	16%
	Gesamt	100	100%
Beratung, Reflexion nach Implementierung von Maßnahmen	sehr wichtig	16	16%
	eher wichtig	22	22%
	eher unwichtig	8	8%
	sehr unwichtig	42	42%
	weiß nicht/keine Angabe	12	12%
	Gesamt	100	100%
sonstige Angebote	sehr wichtig	3	3%
	eher wichtig	3	3%
	eher unwichtig	7	7%
	sehr unwichtig	67	67%
	weiß nicht/keine Angabe	20	20%
	Gesamt	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 177: Gewünschte Einbeziehung eines/r AMS-BeraterIn in FBB-Beratung, nach Beratungsbedarf insgesamt im Bereich FBB; Kontrollgruppe

	Beratungsbedarf im Bereich FBB insgesamt					
	ja		nein		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	18	35%	12	25%	30	30%
nein	20	38%	23	48%	43	43%
weiß nicht/keine Angabe	14	27%	13	27%	27	27%
Gesamt	52	100%	48	100%	100	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 178: Gewünschte Einbeziehung eines/r AMS-BeraterIn in FBB-Beratung, nach Wirtschaftssektor; Kontrollgruppe

	Wirtschaftssektoren					
	Produktionssektor		Dienstleistungssektor		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	12	24%	18	38%	30	30%
nein	21	41%	21	44%	42	42%
weiß nicht/keine Angabe	18	35%	9	19%	27	27%
Gesamt	51	100%	48	100%	99	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss=1

Tabelle 179: Betriebsrat nach Betriebsgröße

	Betriebsgröße									
	Kleinbetrieb		Mittelbetrieb		Großbetrieb		Superbetrieb		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
kein Betriebsrat	5	56%	47	58%	24	27%	4	24%	80	41%
Gesamt	9	100%	81	100%	90	100%	17	100%	197	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 3

Tabelle 180: Betriebsrat nach Wirtschaftssektor

	Wirtschaftssektoren							
	Primärsektor		Produktionssektor		Dienstleistungs-sektor		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
kein Betriebsrat	1	50%	35	32%	43	52%	79	41%
Gesamt	2	100%	110	100%	83	100%	195	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 5

Tabelle 181: Involviertheit Betriebsrat in FBB nach Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Betriebsrat war nicht in die FBB einbezogen	47	82%	8	32%	2	6%	57	49%
ja, Betriebsrat war informiert über Aktivitäten	5	9%	6	24%	4	11%	15	13%
ja, Betriebsrat war aktiv involviert	5	9%	11	44%	29	83%	45	38%
Gesamt	57	100%	25	100%	35	100%	117	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 182: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zustimmend	4	7%	8	32%	20	57%	32	27%
eher zustimmend	8	14%	8	32%	14	40%	30	26%
eher ablehnend	2	4%	1	4%			3	3%
Betriebsrat zeigte kein Interesse	3	5%			1	3%	4	3%
weiß nicht	40	70%	8	32%			48	41%
Gesamt	57	100%	25	100%	35	100%	117	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 183: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Aktueller FBB-Status Gesamt

	Involviertheit Betriebsrat							
	Betriebsrat war nicht in die FBB einbezogen		ja, Betriebsrat war informiert über Aktivitäten		ja, Betriebsrat war aktiv involviert		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zustimmend	1	2%	3	20%	28	62%	32	27%
eher zustimmend	5	9%	10	67%	15	33%	30	26%
eher ablehnend	1	2%			2	4%	3	3%
Betriebsrat zeigte kein Interesse	3	5%	1	7%			4	3%
weiß nicht	47	82%	1	7%			48	41%
Gesamt	57	100%	15	100%	45	100%	117	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 184: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Erstgespräch – Stufe 1

	Involviertheit Betriebsrat							
	Betriebsrat war nicht in die FBB einbezogen		ja, Betriebsrat war informiert über Aktivitäten		ja, Betriebsrat war aktiv involviert		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zustimmend			1	20%	3	60%	4	7%
eher zustimmend	4	9%	3	60%	1	20%	8	14%
eher ablehnend	1	2%			1	20%	2	4%
Betriebsrat zeigte kein Interesse	3	6%					3	5%
weiß nicht/keine Angabe	39	83%	1	20%			40	70%
Gesamt	47	100%	5	100%	5	100%	57	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 185: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Flex-Check – Stufe 2

	Involviertheit Betriebsrat							
	Betriebsrat war nicht in die FBB einbezogen		ja, Betriebsrat war informiert über Aktivitäten		ja, Betriebsrat war aktiv involviert		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zustimmend			1	17%	7	64%	8	32%
eher zustimmend			5	83%	3	27%	8	32%
eher ablehnend					1	9%	1	4%
Betriebsrat zeigte kein Interesse								
weiß nicht	8	100%					8	32%
Gesamt	8	100%	6	100%	11	100%	25	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 186: Haltung des Betriebsrates gegenüber FBB nach Teilnahmestatus; Flex-Beratung – Stufe 3

	Involviertheit Betriebsrat							
	Betriebsrat war nicht in die FBB einbezogen		ja, Betriebsrat war informiert über Aktivitäten		ja, Betriebsrat war aktiv involviert		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
sehr zustimmend	1	50%	1	25%	18	62%	20	57%
eher zustimmend	1	50%	2	50%	11	38%	14	40%
eher ablehnend								
Betriebsrat zeigte kein Interesse			1	25%			1	3%
weiß nicht								
Gesamt	2	100%	4	100%	29	100%	35	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 187: Veränderung des Meinungsbildes über das AMS nach FBB-Teilnahmestatus

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, ich habe eine deutlich bessere Meinung	3	3%	2	5%	4	7%	9	5%
ja, ich habe eine etwas bessere Meinung	8	8%	5	13%	12	20%	25	13%
meine Meinung hat sich etwas verschlechtert	2	2%	1	3%	1	2%	4	2%
nein, meine Meinung hat sich nicht verändert	87	87%	30	79%	43	72%	160	81%
Gesamt	100	100%	38	100%	60	100%	198	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 188: Veränderung des Meinungsbildes über das AMS nach Meinung über AMS vor FBB

	Meinung über AMS											
	sehr positiv		eher positiv		eher negativ		sehr negativ		weiß nicht/keine Angabe		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja, ich habe eine deutlich bessere Meinung	1	2%	6	5%	1	5%			1	17%	9	5%
ja, ich habe eine etwas bessere Meinung	8	16%	14	12%	3	14%					25	13%
meine Meinung hat sich etwas verschlechtert			3	3%	1	5%					4	2%
nein, meine Meinung hat sich nicht verändert	40	82%	97	81%	17	77%	1	100%	5	83%	160	81%
Gesamt	49	100%	120	100%	22	100%	1	100%	6	100%	198	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011, n miss = 2

Tabelle 189: Gründe für bessere Meinung nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
mehr Einblick, Informationen über die Angebote des AMS	7	64%	2	29%	5	31%	14	41%
Partnerschaftlicherer Umgang als vor der Beratung	4	36%	3	43%	4	25%	11	32%
aktiveres, gezielteres Reagieren auf Bedarfe	3	27%	2	29%	6	38%	11	32%
gute Leistung erhalten	1	9%			3	19%	4	12%
Beratung hat sehr genützt					3	19%	3	9%
Gesamt	11	100%	7	100%	16	100%	34	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 190: Gründe für schlechtere Meinung nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Kürzung der Gelder	1	50%			1	100%	2	50%
keine Qualitätssicherung Unternehmensberatung vom AMS aus	1	50%	1	100%			2	50%
Gesamt	2	100%	1	100%	1	100%	4	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011

Tabelle 191: Gründe für gleichbleibende Meinung nach FBB-Teilnahmestatus, Mehrfachnennungen möglich

	Aktueller FBB-Status							
	Erstgespräch - Stufe 1		Flex-Check – Stufe 2		Flex-Beratung – Stufe 3		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Meinung zuvor schon (eher) positiv	52	60%	21	70%	24	56%	97	61%
keine neuen Erfahrungen gemacht	25	29%	5	17%	14	33%	44	28%
Meinung war neutral, AMS als Institution wurde wahrgenommen	6	7%	2	7%	2	5%	10	6%
vertrauensvolle Zusammenarbeit	1	1%	1	3%			2	1%
Meinung war zuvor schon eher negativ	2	2%					2	1%
Unmotivierte MitarbeiterInnen	1	1%					1	1%
schlechtes Telefonservice	1	1%					1	1%
FBB war über eine externe Agentur			1	3%			1	1%
weiß nicht / keine Angabe	4	5%	2	7%	3	7%	9	6%
Gesamt	87	100%	30	100%	43	100%	160	100%

Quelle: AMS-Studie, L&R Datafile „FBB Betriebsinterviews"; 2011