

Begleitende Evaluationsstudie Pilotprojekt „Trainingsarbeitsplätze“

Endbericht

Andrea Reiter
Trude Hausegger

Prospect Unternehmensberatung GesmbH
1070 Wien, Siebensterngasse 21/4
Tel: +43/1/523 72 39-0
E-mail: office@pro-spect.at
www.pro-spect.at

Wien, Dezember 2010

INHALT

MANAGEMENT SUMMARY	3
1 ECKPUNKTE DES PILOTPROJEKTES.....	5
2 EVALUATIONSDESIGN	7
3 AKTUELLER UMSETZUNGSSTAND UND RELEVANTE ENTWICKLUNGS-LINIEN.....	9
3.1 AKTUELLER UMSETZUNGSSTAND.....	9
3.2 EIN PILOTPROJEKT NIMMT KONTUREN AN.....	11
3.2.1 Phase der Implementierung.....	11
3.2.2 Zu bewältigende Herausforderungen.....	13
4 BEWERTUNG DES PILOTPROJEKTES DURCH DIE AKTEURINNEN	16
4.1 DIE SICHT DER TRANSITARBEITSKRÄFTE	16
4.2 DIE SICHT DER UNTERNEHMEN.....	25
4.2.1 Die Sichtweisen nichtinteressierter Firmen.....	31
4.3 DIE SICHT DER SÖBS UND GBPs.....	33
5 ZUSAMMENFASSUNG.....	37
5.1 AUSBLICK.....	38

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1: ZUFRIEDENHEIT MIT DEM PRAKTIKUM/ÜBERLASSUNG (N=25)	18
ABBILDUNG 2: ERFAHRUNGEN MIT DEM PRAKTIKUM/DER ÜBERLASSUNG, (N=20-25).....	19
ABBILDUNG 3: WAR DAS PRAKTIKUM FÜR SIE ERFOLGREICH? (N=25).....	22
ABBILDUNG 4: KONTAKT MIT DEM SÖB/GBP WÄHREND DES PRAKTIKUMS (N=22-25)	23
ABBILDUNG 5: ZUGESTÄNDNISSE, UM EINEN ARBEITSPLATZ ZU BEKOMMEN (N=14).....	24
ABBILDUNG 6: AUSWIRKUNGEN DES PRAKTIKUMS AUF DIE PRAKTIKANTINNEN (N=23)	27
ABBILDUNG 7: UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN DURCH DAS UNTERNEHMEN (N=23)	28
ABBILDUNG 8: UNTERSTÜTZUNG DER PRAKTIKANTINNEN DURCH DAS BESCHÄFTIGUNGSPROJEKT (N=21)	29
ABBILDUNG 9: ZUFRIEDENHEIT MIT DEM PRAKTIKUMS-/ÜBERLASSUNGSANGEBOT (N=23)	30

TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1: PERSONEN AUF TRAININGSARBEITSPLÄTZEN UND DARAUS RESULTIERENDE DIENSTVERHÄLTNISSE	10
TABELLE 2: ARBEITSRECHTLICHE GESTALTUNG DES PILOTPROJEKTES.....	12
TABELLE 3: VERTEILUNG DER BEFRAGTEN AUF DIE EINRICHTUNGEN	16
TABELLE 4: ALTER DER BEFRAGTEN PERSONEN.....	16
TABELLE 5: DAUER DES PRAKTIKUMS/DER ÜBERLASSUNG.....	17
TABELLE 6: AUFTEILUNG DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN AUF DIE TRÄGER (N=23)	25
TABELLE 7: BRANCHENÜBERBLICK DER BEFRAGTEN UNTERNEHMEN (N=23)	25

Management Summary

Seit Jänner 2009 wird in Wien das Pilotprojekt „Trainingsarbeitsplätze“ zur Weiterentwicklung der vermittlungorientierten Zusammenarbeit mit Unternehmen von ausgewählten Sozialökonomischen Betrieben und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten durchgeführt. In Anschluss an die Transitarbeitsphase werden Transitarbeitskräfte bis zu drei Monate auf Trainingsarbeitsplätze in Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes vermittelt, um ihre (Re-)Integrationschancen zu erhöhen. Die kooperierenden Betriebe übernehmen dabei einen bestimmten Anteil der Personalkosten. Die Evaluierung begleitete das Pilotprojekt zwischen Juni 2009 und Dezember 2010.

42% der Trainingsarbeitsplätze führen zu regulären Beschäftigungsverhältnissen

Sechs Beschäftigungsprojekte vermittelten in diesem Zeitraum 69 Transitarbeitskräfte auf Trainingsarbeitsplätze in Unternehmen verschiedener Größen und Branchen. 12 dieser insgesamt 69 TeilnehmerInnen am Pilotprojekt waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch am Trainingsarbeitsplatz tätig. 57 Trainingsarbeitsplätze waren zu diesem Zeitpunkt bereits beendet, wobei in 24 Fällen eine Übernahme der ehemaligen TrainingsarbeitsplatzinhaberInnen in ein reguläres Dienstverhältnis erfolgte. Dies entspricht einer Übernahmequote von 42%.

Bewertung des Pilotprojektes durchwegs positiv

Das Pilotprojekt wurde auf allen Beteiligungsebenen mehrheitlich positiv bewertet. Transitarbeitskräfte stufen ihre Erfahrung auf Trainingsarbeitsplätzen zumeist als erfolgreich ein, dies auch dann wenn sich daraus keine Übernahme in ein dauerhaftes Dienstverhältnis ergab. Sie betonen in den Interviews, an diesen Trainingsarbeitsplätzen Gelegenheit dazu zu bekommen zu haben, ihre Kompetenzen zu zeigen sowie Lernerfahrungen und Arbeitspraxis auf dem 1. Arbeitsmarkt zu sammeln. 76% der befragten 25 Transitarbeitskräfte sind mit dem Trainingsarbeitsplatz sehr zufrieden, weitere 12% sind mit diesem eher zufrieden.

Für die beteiligten Betriebe stellt das Angebot eine Erleichterung bei der Suche nach Arbeitskräften dar und ermöglicht die Beobachtung potenzieller MitarbeiterInnen in der Praxis. Im Tun können Kompetenzen und Teamfähigkeit der Personen gut und verlässlich beobachtet werden. Schließlich kommt das Angebot den Vorstellungen sozial engagierter Betriebe entgegen, die darin eine gute Möglichkeit sehen, BewerberInnen, die im Wettbewerb mit anderen eher das Nachsehen haben, eine reale Beschäftigungschance zu eröffnen und so betriebswirtschaftliche mit sozialen Interessen zu verbinden. 52% der befragten UnternehmensvertreterInnen sind mit diesem Angebot sehr zufrieden, weitere 31% zufrieden.

Die sechs Trägerorganisationen, die die Umsetzung erproben konnten, sehen den Mehrwert durch das Pilotprojekt in der Erweiterung ihres Angebotsrepertoires und ihre Arbeitsplatzsuchstrategien.

Hoher Ressourceneinsatz erforderlich

Das im Vergleich zu einer regulären SÖB- oder GBP-Mitarbeit erweiterte Angebot bedeutet aus Erfahrung der befragten Trägerorganisationen einen nicht unerheblichen organisatorischen und administrativen Mehraufwand. Dieser entsteht durch veränderte und verstärkte Akquisitionstätigkeiten bei Unternehmen sowie durch die mit dem Angebot der Trainingsarbeitsplätze verbundenen administrativen Aufgaben und schließlich durch die mit der notwendigen Betreuung der vermittelten Personen auf den Trainingsarbeitsplätzen verbundenen Aufgaben.

Gutes Matching und Betreuung

Aus den bisherigen Erfahrungen leiten die befragten TrägervertreterInnen ab, dass in diesem Projekt insbesondere zwei Faktoren erfolgskritisch sind: einerseits eine möglichst treffsichere Vermittlung von Personen auf Trainingsarbeitsplätze. Das Pilotprojekt bietet insbesondere jenen Personen eine reale Integrationschance, die über die geforderten Kompetenzen verfügen, diese in den klassischen Bewerbungsprozessen jedoch nicht ausreichend zur Geltung bringen können. Für diese Menschen bieten Trainingsarbeitsplätze die Möglichkeit, das vorhandene Können in realen Arbeitssituationen und damit vergleichsweise wenig „aufgeregt“ zeigen zu können.

Daneben wird die Unterstützung und Begleitung der TransitmitarbeiterInnen am Trainingsarbeitsplatz als erfolgskritisch eingestuft. Diese Unterstützung stärkt die Betroffenen, indem sie die (wieder) neue Arbeitssituation und etwaige Umstellungsschwierigkeiten in abgefederter Form bewältigen können. Es wird davon ausgegangen, dass das begleitende Coaching das Durchhaltevermögen der Betroffenen erhöht. Und die Betreuung bietet den Unternehmen die Sicherheit, dass die Person weiterhin begleitet wird, falls schwierige Konstellationen auftreten.

1 Eckpunkte des Pilotprojektes

Das Arbeitsmarktservice Wien realisiert und beauftragt unterschiedliche Maßnahmen, die der Reintegration von langzeitbeschäftigungslosen KundInnen dienen. Zwei zentrale Instrumente sind Sozialökonomische Betriebe (SÖB) und die Förderung Gemeinnütziger Beschäftigungsprojekte (GBP). Zentrales Kennzeichen dieser beiden Förderungsansätze ist, dass die TeilnehmerInnen nicht nur Beratung und Schulung erhalten, sondern gleichzeitig auch – zumindest nach einer rund zweimonatigen Arbeitstrainingsphase – im Rahmen eines Transitarbeitsverhältnisses befristet beschäftigt sind. Dadurch wird eine, gerade für diese Zielgruppe oft sehr hilfreiche Kombination von Beschäftigung und arbeitsplatznahes Lernen möglich.

Beschäftigungsförderung ist kostenintensiver als andere Unterstützungsleistungen

Diese Form der Reintegrationsförderung ist im Vergleich zu allen anderen Formen eher kostenintensiv, weil durch die kollektivvertraglich entlohnten Dienstverhältnisse höhere Kosten anfallen als bei Schulungsteilnahmen oder Arbeitslosigkeit. Wiewohl durch das aufrechte Dienstverhältnis Rückflüsse an die öffentliche Hand in Form von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern und Abgaben ins Kalkül zu ziehen sind, wird dieses Instrument den eher teuren zugerechnet. In diesem Sinne stehen sowohl die Passgenauigkeit des Einsatzes (- nur jene Personengruppen in derartige Projekte zu vermitteln, die diese Form des Support auch wirklich brauchen -) als auch die Effektivität der Unterstützungsleistungen im Sinne zeitnaher Arbeitsaufnahmen nach Ende des Transitarbeitsverhältnisses im Zentrum der Aufmerksamkeit.

Pilotprojekt: Vermittlungsorientierte Trainingsarbeitsplätze

Um die Arbeitsaufnahmen von AbgängerInnen aus Transitarbeitsverhältnissen in SÖBs und GBPs zu steigern, wurde in Wien seit Jänner 2009 ein neuer Ansatz erprobt. Dieser neue Ansatz sieht die gezielte Integration von konkreten Arbeitserfahrungen in Betrieben des 1. Arbeitsmarktes - betriebliche Praktikums- oder Personalüberlassungsphasen - in die Transitarbeitsphase vor. Die Trainingsarbeitsplätze sollen dabei vornehmlich in jenen Betrieben durchgeführt werden, die in weiterer Folge als Beschäftigerbetriebe für die Zielgruppenpersonen in Frage kommen.

Zwei unterschiedliche Organisationsformen der vermittlungsorientierten Trainingsarbeitsplätze

Trainingsarbeitsplätze wurden zunächst in zwei Pilotprojekten in unterschiedlicher Ausgestaltung erprobt: Zum einen bei „Die Werkstatt“, einem sozialökonomischen Betrieb, und zum anderen bei „jobStart“, einem Gemeinnützigem Beschäftigungsprojekt. Die Werkstatt setzte das Projekt in Form einer Überlassung am Anfang in Kooperation mit der „Schwesterfirma Trendwerk“, die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung anbietet, um, später dann eigenständig. Die Beschäftigerbetriebe - das sind jene Unternehmen, in denen die „überlassenen Arbeitskräfte“ schließlich arbeiten – tragen in diesen Fällen die üblichen mit der Inanspruchnahme der Dienstleistung „Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung“/ „Integrationsleasing“ verbundenen Kosten. Bei jobStart wurden die Betriebspraktika als „klassische“ Praktika umgesetzt. Die Praktikumsbetriebe sollen dabei zumindest 35% der mit dem Praktikum verbundenen Kosten übernehmen.

Rahmenbedingungen

Um dem im Vergleich zur üblichen Angebotsstruktur von SÖBs und GBPs zusätzlichem Angebot auch entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen, wurde mit jobStart vereinbart, dass sie bei jenen Personen, die in das Pilotprojekt integriert werden, die Transitmitarbeit über die grundsätzlich mit sechs Monaten begrenzte Zeit hinaus auf insgesamt maximal neun Monate ausdehnen können. Bei Die Werkstatt war dies erst 2010 der Fall, 2009 hatten TeilnehmerInnen am Pilotprojekt noch eine maximale Verweildauer von sechs Monaten. Diese Ausdehnung der Betreuungszeit für TeilnehmerInnen am Pilotprojekt sollte allerdings nicht dazu führen, dass die durchschnittliche Teilnahmedauer aller Transitarbeitskräfte die vertraglich vereinbarten 5,5 Monate überschreitet. Dies bedeutet konkret, dass die Trägerorganisation sehr sorgsam mit Verlängerungen umgehen muss, muss doch bei jeder durch die Praktikumsphase verlängerten Transitdauer einer Person bildlich gesprochen eine andere entsprechend früher austreten.

Weiters wurde mit beiden Organisationen vereinbart, dass das Praktikum auch als Teilzeitpraktikum (mit zumindest 25 Wochenstunden) absolviert werden kann. Ein Praktikum während der Vorbereitungsmaßnahme dagegen wurde ausgeschlossen. Das bisher angebotene kostenfreie bis zu 2-wöchige „Schnupperpraktikum“ kann weiterhin angeboten und mit dem neuen Angebot kombiniert werden.

Ausweitung auf mehrere SÖBs

Das AMS Wien plante von Anfang an, dieses Pilotprojekt bei entsprechendem Erfolg auf alle daran interessierten Trägerorganisationen auszuweiten. Nachdem es bei einer ausschließlichen Umsetzung des Modells bei den beiden genannten Trägerorganisationen sehr lange gedauert hätte, bis eine für aussagekräftige Analysen und Vergleiche notwendige Anzahl an TeilnehmerInnen gegeben gewesen wäre, wurde das Modellprojekt bereits im Herbst 2009 auf weitere sechs Organisationen ausgeweitet. Die begleitende Evaluierung konzentrierte sich damit auch auf die neu einbezogenen Trägerorganisationen. Dabei handelt es sich um D.R.Z., Come and Work, Volkshilfe SÖB, wienwork SÖB, TOP Online & Lokal und SÖB Wiener Hilfswerk.

Im Zuge der Ausweitung des Projektes auf mehrere Trägerorganisationen wurde auch eine Verlängerung der Pilotphase beschlossen und das Pilotprojekt bis Ende des Jahres 2010 verlängert. Der Beobachtungszeitraum der Evaluierung erstreckte sich bis Herbst 2010.

2 Evaluationsdesign

Die zentralen Evaluierungsfragen beziehen sich auf die Wirksamkeit der Pilotmaßnahme und darauf, welche Lernerfahrungen und Ergebnisse daraus für SÖBs/GBPs generell abgeleitet werden können. Vor allem die Frage nach dem spezifischen Mehrwert der betrieblichen Praktikumsphasen für die Arbeitsmarktintegrationschancen der Personen steht dabei im Zentrum des Interesses. Schließlich galt es, erfolgskritische Faktoren herauszuarbeiten.

Erhebungsschritte der Evaluierung

Folgende Erhebungsschritte wurden in der Evaluierung durchgeführt:

- Dreimalige Trägerbefragungen bei den teilnehmenden SÖBs/GBPs (Persönliche Startbefragung und zwei telefonische Befragungen der Trägerorganisationen zum Umsetzungsstand und lessons learned im Juni 2010 und November 2010)
- Erfassung der Zielgruppe und deren Employability mittels Fragebogen
- Telefonische KundInnenbefragung der Transitarbeitskräfte und der Betriebe nach Praktikumsphasen

Employability der Zielgruppe

In den ersten Diskussionen mit den beiden Pilotbetrieben und dem Auftraggeber zeigte sich ein großes Forschungsinteresse an einer differenzierten Beschreibung der Zielgruppe. Daher sollte die Frage, für welche Zielgruppe das Instrument SÖB/GBP besonders geeignet ist, genauer beleuchtet werden, indem eine differenzierte Beschreibung der Personengruppe hinsichtlich soziodemografischer Merkmale und Integrationsbarrieren durchgeführt wird. Um diese Fragestellung zu beantworten, wurde von Prospect ein Fragebogen zur Verfügung gestellt, der von den SozialarbeiterInnen in der Eingangsphase verwendet wurde.

Diese Fragestellung wurde schließlich in einer von Prospect Unternehmensberatung etwas später begonnenen und parallel durchgeführten Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte aufgegriffen und auf 12 Beschäftigungsprojekte ausgeweitet. Die Gesamtauswertung dieser Fragestellung befindet sich im Abschlussbericht dieser Evaluierung¹. Insgesamt konnten 584 ausgefüllte Fragebögen in die Untersuchung einbezogen werden.

¹ Die TeilnehmerInnen an SÖBs/GBPs – Soziale Merkmale und Employability: In: Hausegger, Trude, Reidl, Christine, Reiter, Andrea: Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, Endbericht, Wien 2010, S.30 - 59

Geringeres Befragungssample als geplant

Um die Zufriedenheit und Einschätzung des Pilotprojektes durch die Transitarbeitskräfte mit diesem Angebot zu erheben, war eine telefonische Befragung von 100 Personen mit Praktikumserfahrung geplant. Dieses Vorhaben konnte trotz Ausweitung auf insgesamt acht Beschäftigungsprojekte nicht vollumfänglich realisiert werden, da die einzelnen Träger im Beobachtungszeitraum insgesamt weniger als 100 Personen auf Praktikumsplätze vermitteln konnten.

Analog zu der geringeren Anzahl an Personen, die auf Trainingsarbeitsplätze vermittelt werden konnten, reduzierte sich auch die Anzahl der Unternehmen mit Praktikumserfahrung, die in die Befragung einbezogen werden konnten.

Telefonische Befragung der TeilnehmerInnen

Von April 2010 bis Juni 2010 wurde eine telefonische Befragung von ehemaligen Transitarbeitskräften mit Praktikums-/Überlassungserfahrung durchgeführt. Da es aber wie erwähnt zu diesem Zeitpunkt nur wenige Inanspruchnahmen von Trainingsarbeitsplätzen gab, wurde im Herbst 2010 eine weitere Befragungsphase durchgeführt. Schließlich konnten 25 Personen interviewt werden. Insgesamt wurden 44 Kontaktadressen von den Trägerorganisationen zur Verfügung gestellt. Die restlichen Personen mit Trainingsarbeitsplatzerfahrung konnten nicht in die Befragung einbezogen werden, weil die Erfahrungen aus Sicht der Träger entweder bereits zu weit zurück lagen oder die Personen nicht zu einer telefonischen Befragung bereit waren oder aus Sicht der Träger zu schlechte Deutschkenntnisse für eine Befragung hatten. Die Ergebnisse der telefonischen Befragung finden sich in Kapitel 4.

Telefonische Befragung von Unternehmen

Insgesamt wurden von den Trägern 38 Kontaktadressen von Unternehmen, zu denen PraktikantInnen/überlassene Personen vermittelt wurden, zur Verfügung gestellt. Davon konnten 23 UnternehmensvertreterInnen telefonisch befragt werden.

Ergänzend wurden auch die von den Trägerorganisationen kontaktierten Unternehmen, die keine PraktikantInnen/überlassenen Personen aufnehmen wollten, zu ihren Beweggründen befragt. Von dieser Gruppe konnten acht Personen befragt werden.

Telefonische Kurzbefragungen der Träger

Die Einschätzung der Träger und Transitarbeitskräfte wurde mit der Sichtweise beteiligter und angefragter, aber nicht kooperierender Betriebe respektive derer VertreterInnen komplementiert. Der aktuelle Umsetzungsstand und die Erfahrungen mit dem Pilotprojekt bei den Trägern wurden schließlich telefonisch im Juni 2010 erfasst. Bei einer weiteren telefonischen Befragung im November 2010 wurde ein abschließendes Resümee der Träger eingeholt.

3 Aktueller Umsetzungsstand und relevante Entwicklungslinien

jobStart und Die Werkstatt begannen im Jänner 2009 mit der Umsetzung des Pilotprojektes, die sechs weiteren Beschäftigungsprojekte starteten mit den Vorarbeiten zur Umsetzung des Pilotprojektes im Herbst 2009.

3.1 Umsetzungsstand Ende November 2010

Zwei der beteiligten acht Beschäftigungsprojekte gelang im bisherigen Projektzeitraum die Umsetzung des Pilotprojektes nicht: TOP Online & Lokal und Come and Work konnten im Evaluationszeitraum keine Trainingsarbeitsplätze vermitteln. Im Falle des neu aufgebauten SÖBs TOP Online & Lokal dauert es, bis die Strukturen so weit etabliert sind, dass die Vermittlung zu Trainingsarbeitsplätzen in den Standardablauf integriert werden kann. Zunächst wurden dort alle Transitarbeitskräfte intern zur Bewältigung der laufenden Arbeit im SÖB benötigt. Bei jenen TeilnehmerInnen, die bereits sechs Monate im Projekt waren, wurde unmittelbar mit der Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt begonnen. Im Einvernehmen mit dem AMS wurde aufgrund dieser Entwicklungen das Pilotprojekt „Trainingsarbeitsplätze“ bei diesem Träger hintangestellt.

Come and Work konnte keine Firmen finden, die für die Arbeit von Personen auf Trainingsarbeitsplätzen bezahlt hätten. Im Bereich Copyshop und Postversand werden nur Schnupperpraktika – etwa bei firmeninternen Engpässen – vergeben, was den Personen Praxiserwerb ermöglicht oder aber die betreffenden Personen werden nach einem kurzen Schnupperpraktikum in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen. Für diesen Träger hatte das Pilotprojekt vor allem die Funktion, offensiver im Angebot von Schnupperpraktikumsphasen vorzugehen.

Knapp 70 Personen auf Trainingsarbeitsplätzen und 42% Übernahmen

Sechs der acht Beschäftigungsprojekte haben seit Projektbeginn bis November 2010 gemeinsam 69 Personen auf Trainingsarbeitsplätze (bzw. Überlassungen bei Die Werkstatt) vermittelt.

Aus den vermittelten Trainingsarbeitsplätzen resultierten bis zum Ende des Evaluationsbeobachtungszeitraums 24 Dienstverhältnisse, was bei bisher 57 abgeschlossenen Trainingsarbeitsplatzphasen einer Übernahmequote von 42% entspricht. 12 der 69 Personen befinden sich noch auf Trainingsarbeitsplätzen.

Einige Träger weisen darauf hin, dass abseits der erfolgten Übernahmen in ein Dienstverhältnis vereinzelt weiteren Personen Beschäftigungsangebote gemacht wurden. Die Betroffenen hätten sich einen Arbeitsantritt jedoch noch nicht zugetraut und das Angebot daher letztlich nicht angenommen. Einige geplante Besetzungen von Trainingsarbeitsplätzen kamen nicht zustande, da die Beschäftigung bereits nach oder während des vorgeschalteten Schnupperpraktikums von Seiten der Transitarbeitskräfte oder der Unternehmen beendet wurde.

Auffallend ist die Zunahme der auf Trainingsarbeitsplätze vermittelten Personen und der sich daraus ergebenden Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Monaten: Zwischen Juni und November 2010 erhöhte sich die Zahl der auf einen Trainingsarbeitsplatz tätigen Personen von 45 auf 69 Personen. Diese Steigerung betrifft insbesondere die SÖBs Die Werkstatt und wienwork. Bei Die Werkstatt lässt sich die Steigerung auf den Erfolg der im Jänner 2010 eingestellten Betriebskontakterin zurückführen.

Tabelle 1 zeigt den Umsetzungsstand des Pilotprojektes bei den acht Trägern im November 2010.

Tabelle 1: Personen auf Trainingsarbeitsplätzen und daraus resultierende Beschäftigungsverhältnisse

Einrichtung	Anzahl der Personen auf Praktikumsplätzen bzw. Überlassungen (Projektbeginn bis Nov. 2010)	noch im Praktikum bzw. Überlassung	daraus resultierende Beschäftigungsverhältnisse
Die Werkstatt	21	2	4
jobStart	22	2	10
D.R.Z.	4	1	1
wienwork	12	4	5
Volkshilfe Beschäftigung	7	2	2
TOP online & Lokal	0	0	0
Come and Work	0	0	0
SÖB Wiener Hilfswerk	3	1	2
Gesamt	69	12	24

Basis: E-Mailabfrage bei den Trägern im November 2010

3.2 Ein Pilotprojekt nimmt Konturen an

Verschiedene Phasen kennzeichnen den Umsetzungsprozess des Pilotprojektes. Zunächst galt es herauszufinden, welches interne Procedere am erfolgreichsten sein könnte, wer die Akquisitionstätigkeit übernimmt - Outplacement oder eigene BetriebskontakterIn, ob generell Trainingsarbeitsplätze oder ob für bestimmte Personen bestimmte Arbeitsplätze gesucht werden sollen.

Ein „Knackpunkt“ war auch, die geeignete Zielgruppe für dieses Angebot herauszufinden, d.h. herauszufinden, für welche Transitarbeitskräfte dieses Angebot einerseits einen tatsächlichen Mehrwert darstellt (kein Ersatz von Dienstverhältnissen am 1. Arbeitsmarkt, die auch ohne Praktikums- oder Personalüberlassungsphase zugänglich gewesen wären) und für wen dieses Angebot reale Beschäftigungschancen eröffnet.

In der konkreten Umsetzungsphase gilt es drei Bedarfslagen zu berücksichtigen. Die Produktivität des eigenen Betriebes muss sichergestellt sein. Wären zu viele produktive Transitarbeitskräfte zeitgleich auf Trainingsarbeitsplätzen, würde das die betriebsinterne Wertschöpfung beeinträchtigen. Die Bedürfnisse der jeweiligen Transitarbeitskräfte sind zu berücksichtigen und abzuwägen, ob die betreffende Person (schon) bereit und genug vorbereitet ist, um auf den 1. Arbeitsmarkt vermittelt zu werden. Würde dies zu früh oder ungeplant erfolgen, wäre mit Rückschlägen zu rechnen, die die weiteren Arbeitssuchstrategien negativ beeinflussen würden. Und schließlich müssen die Bedürfnisse der Unternehmen, die mit Arbeitskräften rechnen, die den jeweiligen Anforderungen genügen und die angekündigten Qualifikationen mitbringen, beachtet werden.

3.2.1 Phase der Implementierung

Die Umsetzung des Pilotprojektes forderte die SÖBs und GBPs zunächst in zwei unterschiedlichen Bereichen:

- im Aufbau von Kontakten zu Unternehmen: Hier zeigten sich zwei Phänomene, zum einen die lange Dauer des Aufbaus von effektiven Kooperationsstrukturen und schließlich zum anderen eine zum Teil nicht bedienbare Nachfrage nach MitarbeiterInnen.
- in der arbeitsrechtlichen Gestaltung, der als „Trainingsarbeitsplätze“ bezeichneten Arbeitserfahrung in Unternehmen

Längere Anlaufphase

Nach den Vorarbeiten im Herbst 2009 haben die neu hinzugekommenen Projekte die konkrete Vermittlungsarbeit mit Jahreswechsel 2009/2010 begonnen. Wie sich bereits bei jobStart und Die Werkstatt abgezeichnet hatte, brauchte es für die Umsetzung des Pilotprojektes einen längeren Vorlaufprozess. Die neu hinzugekommenen sechs Projekte benötigten einige Monate, bis es zu den ersten Besetzungen von Trainingsarbeitsplätzen kam. Dafür werden externe und interne Gründe verantwortlich gemacht. Intern betrifft dies eine gewisse Zeit, die es braucht, bis Betriebskontak-

te aufgebaut und das beste Umsetzungsverfahren herausgefunden werden können. Im Volkshilfe SÖB werden z.B. die Praktikumsplätze mittlerweile standortübergreifend akquiriert und angeboten. Zuvor akquirierte jeder Betrieb für sich.

Zum Teil hing die lange Vorlaufzeit auch mit der langen Dauer der internen Abklärung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für dieses Pilotprojekt zusammen.

Als externes Haupterschweris wurden die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen infolge der Finanzkrise im Jahr 2009 angeführt und der verstärkte beobachtbare Mangel an niederschweligen Arbeitsstellen. Erschwert wird dies auch durch die breite Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt, weil eine Vielzahl von Projekten und Trägern Praktika anbieten.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Bezüglich der arbeitsrechtlichen Grundlagen zur Durchführung eines nachgeschalteten Praktikums oder einer Überlassung orientierten sich schließlich die neu hinzugekommenen Träger in der Umsetzung am Modell von jobStart. jobStart stellte eine eigene Vereinbarung zur Verfügung, die von den anderen Trägern übernommen und angepasst wurde. TOP Lokal & Online hatte diesbezüglich noch keine definitive Entscheidung gefällt, weil im Aufbau dieses neuen Betriebes die Umsetzung des Praktikums keine vordergründige Priorität hatte. Folgende Tabelle zeigt die von den einzelnen Trägern gewählten arbeitsrechtlichen Kontexte zu Beginn der konkreten Umsetzung im Jänner 2010.

Tabelle 2: Arbeitsrechtliche Gestaltung bei Projektbeginn

	Träger	Pilotprojekt-Umsetzung
1	jobStart Carla	Eigene Vereinbarung zur Bereitstellung eines Trainingsarbeitsplatzes
2	Die Werkstatt	Überlassung: Entsendungsvereinbarung mit überlassener Arbeitskraft und Überlassungsvertrag mit Beschäftigterbetrieb
3	D.R.Z. – Wiener Volkshochschulen	jobStart Vereinbarung übernommen und angepasst
4	Volkshilfe SÖB	jobStart Vereinbarung übernommen und angepasst
5	wienwork SÖB	jobStart Vereinbarung übernommen und angepasst
6	TOP – Online & Lokal	SÖB im Aufbau, während des Evaluationszeitraums wurde noch keine Praktikumsstelle vermittelt
7	SÖB Wiener Hilfswerk	jobStart Vereinbarung übernommen und angepasst
8	Come and Work	jobStart Vereinbarung übernommen und angepasst

Basis: Telefonische Abfrage bei den Trägern im Jänner 2010

Mit den interessierten Firmen wurde in der „jobStart-Variante“ eine Kooperationsvereinbarung geschlossen, in der u.a. festgehalten ist, dass ein Drittel der Lohnkosten übernommen wird. Die Personen bleiben weiterhin im Dienstvertrag mit dem Träger.

Aus verschiedenen Gründen werden gerne kürzere Praktika von einem Monat vermittelt, um diese im Bedarfsfall zu verlängern. Daraus ergab sich die Unsicherheit, ob es sich unter dieser Bedingung um einen Kettenvertrag zwischen SÖB/GBP und Transitarbeitskraft handelt und die Person dadurch aus arbeitsrechtlichen Gründen eigentlich in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen werden müsste.

Teilweise bestehen auch im Rahmen des Überlassungsmodells noch Rechtsunsicherheiten, die u.a. die Haftung für Überlassene, die Berechnung von Vordienstzeiten und die Anwendung von Kollektivverträgen betreffen.

Ab 2011 werden – so eine zwischenzeitliche AMS intern getroffene Festlegung – die im Pilotprojekt als Trainingsarbeitsplätze bezeichneten Arbeitsstellen als gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung innerhalb der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen umgesetzt werden.

Aufbau von Betriebskontakten

Für die Akquisition von Trainingsarbeitsplätzen wurde bei jobStart 2009 von Beginn an und bei Die Werkstatt ab Jänner 2010 eine eigene Betriebskontakterin angestellt, bei den anderen wird diese Funktion von den bisherigen OutplacernInnen oder SozialarbeiterInnen übernommen. Für die Zusammenarbeit mit Unternehmen braucht es – so die Begründung für diese Lösung – persönliche Kontakte und Erfahrungswerte, um Vertrauen aufzubauen. Laut Befund der Projektleitung von jobStart begannen die vertrauensbildenden Maßnahmen nach etwa einem halben Jahr zu fruchten und die Firmen melden seitdem von sich aus Personalbedarf an. Allerdings zeigte sich bei einigen Trägern, dass solche Nachfragen öfters nicht erfüllt werden können, weil passende Transitarbeitskräfte fehlen.

Die Veränderung durch das Pilotprojekt bei Die Werkstatt betrifft den Zugang zu einem erweiterten Stellenmarkt. Es stehen Stellen zur Verfügung, auf denen sich die MitarbeiterInnen „ausprobieren“ können. *„Durch die Überlassungsaktivitäten haben wir die Möglichkeit, den Mitarbeitern ein konkretes Angebot machen zu können, d.h. ich hab eine Stelle, die eine Person sucht, nicht mehr umgekehrt.“*

3.2.2 Zu bewältigende Herausforderungen

Aus den sehr zahlreichen Betriebskontakten – bei jobStart waren es im ersten Projekthalbjahr 270 Kontakte – ergaben sich schließlich konkrete, wenn auch nicht sehr zahlreiche Kooperationspartnerschaften.

Nach dieser langwierigen Implementierungsphase besteht die zentrale Herausforderung darin, die richtigen Personen – d.h. solche, die den Arbeitsplatzanforderungen genügen und ihre Chance auf Reintegration nutzen können, zu den richtigen Firmen – solchen, die diese Chance auch anbieten – zu vermitteln. Das ist nur mit einem hohen Aufwand in Form von Vorbereitungs- und Begleitungszeit zu erreichen.

Schwieriges Matching

Einige der Beschäftigungsprojekte weisen auf ein schwieriges „Matching“ von offenen Stellen und Personen hin. Mehrmals wird erwähnt, dass Nachfragen von Unternehmen nicht erfüllt werden können, weil die geeigneten Personen nicht vorhanden sind.

Für jobStart stellte sich bald heraus, dass die Akquisition von Stellen für konkrete Personen zielführender ist als eine generelle Suche nach möglichen Praktikumsstellen ausgehend von den Tätigkeitsprofilen bei jobStart. So suchte die Betriebskontakterin in einer ersten Annäherung in den Tätigkeitsbereichen des GPBs nach Beschäftigungsmöglichkeiten für Transitarbeitskräfte. Diese Vorgangsweise stellte sich als nicht hinreichend erfolgreich dar. Die gezielte Suche nach Stellen für einzelne Personen entlang deren individueller Profile und Wünsche erwies sich demgegenüber als erfolgreicher. Mittlerweile führt die Betriebskontakterin - anders als zu Beginn - persönliche Gespräche mit den Transitarbeitskräften durch, um sie besser einschätzen und vermitteln zu können. Die Werkstatt verfolgt schwerpunktmäßig die Strategie offene Stellenangebote, die akquiriert werden, mit Transitarbeitskräften in Form einer Überlassung über eine reguläre Arbeitsaufnahme zu besetzen.

Personen auf einem Trainingsarbeitsplatz müssen „jobready“ sein

Nicht allen Transitarbeitskräften werden von den Trägern Trainingsarbeitsplätze angeboten. Um sich die Vertrauensbasis zu den Betrieben zu bewahren, gehen die befragten TrägervertreterInnen davon aus, nur produktive Transitarbeitskräfte, die die geforderte Leistung erbringen können, in dieses Pilotprojekt einbeziehen zu können. Dies nicht nur im Eigeninteresse einer späteren Anstellung, sondern auch im Interesse des Betriebskontaktes. Würden leistungsschwache Personen hingeschickt, die dem Druck nicht standhalten, besteht aus Sicht der befragten TrägervertreterInnen die Gefahr, dass die Firmen Kooperation und Nachfragen einstellen. Ein weiterer Faktor, der für die Vermittlung qualifizierterer und flexiblerer Transitarbeitskräfte spricht, ist die Erfahrung, dass einige Transitarbeitskräfte zwar vom Unternehmen nach dem Praktikum/Überlassung übernommen worden wären, sich dieses Dienstverhältnis aber nicht zutrauten und das Angebot deshalb nicht annahmen. Dem ursprünglichen Ansatz von jobStart, mit dem Pilotprojekt vor allem schwächeren Personen eine Chance zu eröffnen, konnte demnach nicht entsprochen werden.

Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der Trainingsarbeitsplätze hat auch Auswirkungen auf die Auswahl der Transitarbeitskräfte durch die Träger: So wurden von Die Werkstatt bedingt durch die Übernahme der üblichen mit einer gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung verbundenen Kosten durch den Überlassungsbetrieb und eine dementsprechende Erwartungshaltung von Anfang an die leistungsfähigsten Personen für das Pilotprojekt ausgewählt.

In der Regel werden nicht von vornherein drei Monate angeboten

Im Rahmen des Pilotprojektes bieten die Träger das Praktikum mehrheitlich zunächst nicht für die vollen drei Monate an. jobStart offeriert zunächst ein einmonatiges Praktikum. Danach wird um ein Monat verlängert. Das dritte Monat wird nur bei triftigen Gründen realisiert, wenn z.B. erst später eine Planstelle frei wird oder bei Krankheit. Vom Outplacement wird nach ca. einem Monat auch überprüft, ob der Arbeitsplatz für die jeweilige Person passend ist. Sollte das zu diesem Zeitpunkt nicht der Fall sein, wird eine andere Stelle gesucht, um nicht die gesamte zur Verfügung stehende Zeit an einer nicht passenden Stelle zu verbringen. Mehrheitlich haben sich die hinzugekommenen SÖBs der Vorgehensweise angeschlossen, nicht von vornherein drei Monate zu vereinbaren, sondern im Bedarfsfall zu verlängern.

Durchschnittliche Verweildauer keine große Herausforderung

Die meisten der befragten Träger haben keine großen Probleme, die durchschnittliche Verweildauer von 5,5 Monaten einzuhalten. Zum Teil sind zahlenmäßig so wenige Personen auf Trainingsarbeitsplätzen, dass dies nicht stark ins Gewicht fällt. jobStart mit vergleichsweise vielen Trainingsarbeitsplätzen kann den angepeilten Durchschnitt ebenfalls gut halten, weil andere Transitarbeitskräfte vorher abrechen oder vermittelt werden können.

Betreuung während des Praktikums/der Überlassung ist wichtig

Personen, die auf Trainingsarbeitsplätze vermittelt wurden, werden noch weiterhin intensiv betreut und bei der Arbeitsintegration unterstützt. Betreuung bedeutet, dass das Beschäftigungsprojekt Kontakt mit der vermittelten Person und dem Unternehmen hält. Dies in der Regel durch Telefonanrufe sowie Besuche der Personen auf ihren Trainingsarbeitsplätzen oder durch persönliche Treffen mit den vermittelten Arbeitskräften im SÖB/GBP. Es wird nachgefragt, ob alles passt, die Transitarbeitskräfte werden zum Durchhalten motiviert und aufgebaut und gegebenenfalls wird im Konfliktfall Unterstützung angeboten. Ohne diesen persönlichen Kontakt wären die Unternehmen mit den Transitarbeitskräften weniger geduldig, wird vermutet.

In einigen Branchen genügt Schnupperpraktikum

Die Akquirierung von Trainingsarbeitsplätzen gelang nicht in allen Branchen, insbesondere dort nicht, wo sich die Eignung einer Person für einen Arbeitsplatz schon nach einer kurzen Beobachtungsperiode herausstellt. Bei den Trägern, die verschiedene Beschäftigungsprojekte umsetzen, zeigten sich branchenspezifische Unterschiede: wienwork SÖB konnte nur im Gastrobereich (wienwork Gastronomie SÖB) Trainingsarbeitsplätze vermitteln, im Bereich Textilreinigung (wienwork Textilreinigung) gelang dies nicht. Wiener Hilfswerk SÖB konnte nur im Haus & Heimservice Trainingsarbeitskräfte vermitteln, im Sozialmarkt nicht. In beiden Branchen sind längere Praktika unüblich und werden von den Unternehmen nicht akzeptiert. Diesen genügt nach Erfahrung der Projektleitungen ein maximal 1-wöchiges Schnupperpraktikum, um die Qualifikation der potenziellen MitarbeiterInnen beurteilen zu können. Im Bereich Copy und Postversand genügen den Firmen nach Erfahrung der Projektleiterin zwei Wochen, um die Kompetenzen beurteilen zu können.

4 Bewertung des Pilotprojektes durch die AkteurInnen

Vorliegendes Kapitel fasst die Ergebnisse der Befragungen der Transitarbeitskräfte, die auf Trainingsarbeitsplätze vermittelt wurden sowie der Unternehmens- und der TrägervertreterInnen zusammen.

4.1 Die Sicht der Transitarbeitskräfte

Insgesamt konnten 25 Transitarbeitskräfte von Die Werkstatt, jobStart, D.R.Z., Volkshilfe SÖB und wienwork SÖB zu ihrer Zufriedenheit und ihren Erfahrungen mit dem Pilotprojekt telefonisch befragt werden.

Tabelle 3: Verteilung der Befragten auf die Einrichtungen

Einrichtung	Anzahl Befragte
jobStart	4
Die Werkstatt	9
SÖB Wiener Hilfswerk	0
Come and Work	0
Volkshilfe Beschäftigung	6
D.R.Z.	1
wienwork SÖB	5
TOP Online & Lokal	0
Gesamt	25

Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

Soziodemographische Eckdaten

Befragt wurden 14 Männer und 11 Frauen. Die jüngste Person war 22, die älteste 60 Jahre alt. Über die Hälfte der Befragten waren über 40 Jahre alt.

Tabelle 4: Alter der befragten Personen

Alter	Anzahl	Prozent
20 bis 30 Jahre	5	20%
31 bis 40 Jahre	6	24%
41 bis 50 Jahre	9	36%
51 bis 60 Jahre	5	20%
Gesamt	25	100%

Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

Rund 30% der Befragten haben Migrationshintergrund: Acht haben nicht Deutsch als Muttersprache. Von diesen sind sieben nicht in Österreich geboren und haben ihre Schulausbildung nicht in Österreich abgeschlossen.

Neun Personen (36%) haben nach eigenen Angaben nur Pflichtschulabschluss und 64% zumindest einen Lehrabschluss. Acht haben eine Lehre (einer davon mit Meisterprüfung), zwei Personen haben die mittlere Schule abgeschlossen, sechs Personen besuchten eine Höhere Schule oder die Universität. Von diesen sechs Personen haben fünf diese Ausbildung nicht in Österreich absolviert, sondern in Rumänien, Russland, Bosnien, Türkei und Afghanistan. Beim Österreicher mit Universitätsabschluss handelt es sich um die mit 60 Jahren älteste Person in der Befragungsgruppe.

Niemand unter den Befragten hat Pflegeaufgaben für Kinder oder Angehörige zu übernehmen.

Die Frage, wie viele Beschäftigungsverhältnisse die Befragten in den letzten zehn Jahren hatten, wird von zwei Personen mit 0 beantwortet. 11 Personen hatten zwischen zwei und vier Beschäftigungsverhältnisse und ebenso viele zwischen fünf und zehn.

Zwei Drittel der Transitarbeitskräfte sind zwischen ein und zwei Monate auf Trainingsarbeitsplätzen

Sechs Personen haben nur 1-2 Wochen auf einem Transitarbeitsplatz, zum Teil, weil sie sofort in ein Dienstverhältnis übernommen wurden, zum Teil, weil es zu einem Abbruch kam. Schließlich kam es auch vor, dass es sich um 1-wöchige Überlassungen handelte. Am häufigsten dauern die Praktika/Überlassungen 1-2 Monate. Die volle Dauer von drei Monaten betraf nur eine Person.

Tabelle 5: Dauer des Praktikums/der Überlassung

Praktikumsdauer	Anzahl
1-2 Wochen	6
4 Wochen	4
5 Wochen	2
6 Wochen	5
8 Wochen	5
10 Wochen	2
12 Wochen	1
Gesamt	25

Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

Die Dauer ihres Praktikums ist für 72% genau passend, für drei Befragte war sie zu kurz und für zwei Personen zu lang.

32% wurden vom Betrieb übernommen

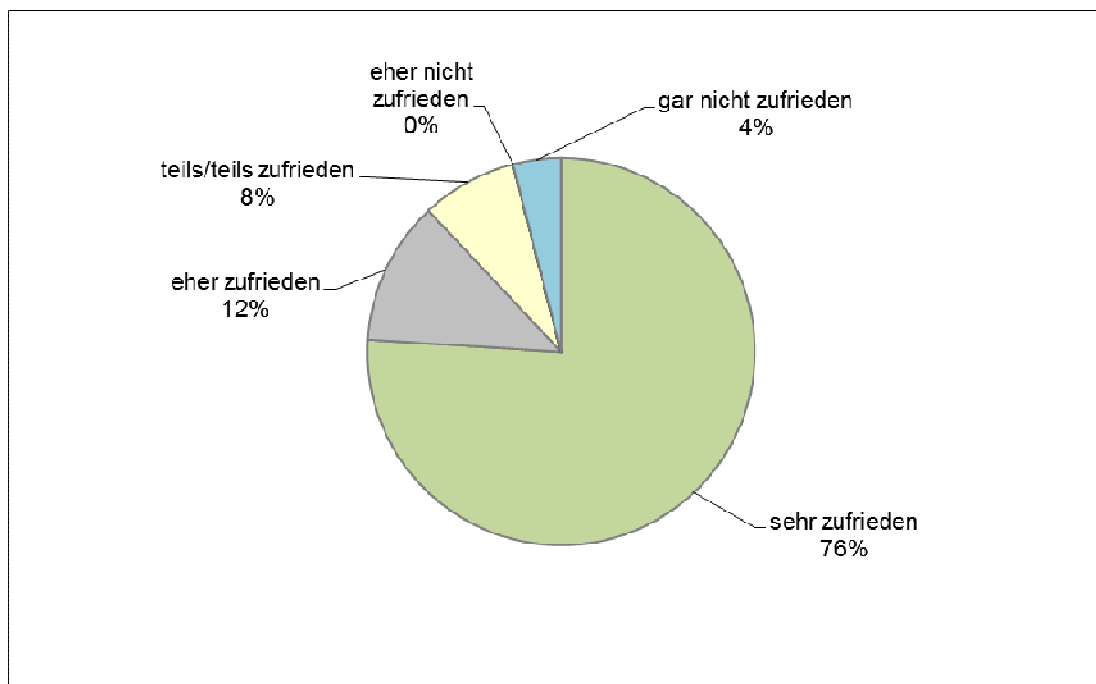
Von den 25 Befragten geben acht Personen - somit jede dritte Person – an, vom Betrieb, der den Trainingsarbeitsplatz angeboten hatte, übernommen worden zu sein; drei weitere Personen sind in einem anderen Unternehmen beschäftigt. Das entspricht einer 44%-igen Beschäftigungsquote in der Stichprobe. Vier Personen sind zum Befragungszeitpunkt arbeitslos, sechs wieder im SÖB/GBP beschäftigt und drei befinden sich noch in Überlassung bzw. Praktikum. Eine Person absolviert eine Beschäftigungstherapie.

Nahezu allen Personen wurde der Trainingsarbeitsplatz vom SÖB/GBP vermittelt, 40% geben an, auch selbst aktiv gesucht zu haben. Vier Personen kannten jemanden, der im Praktikums-/Überlassungsbetrieb arbeitete und zwei Personen wurde der Betrieb von Bekannten empfohlen.

Fast 90% sind mit ihrem Trainingsarbeitsplatz zufrieden

Insgesamt zeigt sich eine sehr hohe Zufriedenheit: Drei Viertel der befragten Transit-arbeitskräfte sind mit dem Trainingsarbeitsplatz sehr zufrieden. Nur eine Person war gar nicht zufrieden. Zwischen den Rechtsformen Praktikum und Überlassung zeigen sich keine Unterschiede.

Abbildung 1: Zufriedenheit mit dem Praktikum/Überlassung (N=25)



Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

In einer offenen Frage wurden diese Einschätzungen von den Befragten begründet. Die positiven Begründungen beziehen sich auf das gute Arbeitsklima, die Möglichkeit Vieles lernen zu können und darauf, endlich eine Arbeitsstelle zu haben. Die Begründungen der zufriedenen 19 Personen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

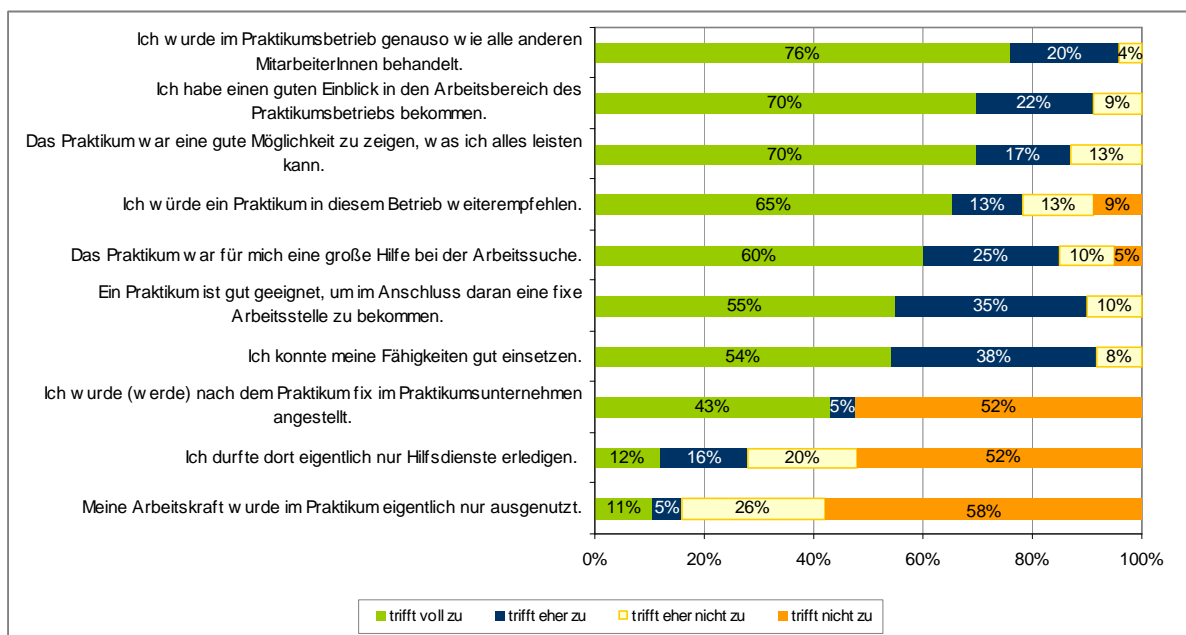
- Lernerfahrung
- Arbeitspraxis („nach langer Arbeitslosigkeit wieder ins Berufsleben gefunden“, „endlich wieder arbeiten“, „nach 5 Jahren Arbeitslosigkeit wieder Arbeit“, ...)
- Arbeitsklima
- nette ArbeitskollegInnen und CheffInnen
- Gute Rahmenbedingungen (Arbeitszeit)

Eine Person beschreibt ihre positive Bewertung mit den Worten „ich fühle mich als Mensch“. Die Unzufriedenheit, die fünf Personen äußern, bezieht sich hauptsächlich auf die Kooperation mit Vorgesetzten und/ oder KollegInnen.

Praktikum/Überlassung bietet gute Arbeitserfahrung

Die Befragten machten durchwegs gute Erfahrungen auf ihren Praktikums-/Überlassungsplätzen. Sie sahen sich gleichwertig behandelt und konnten ihre Arbeitskraft gut einbringen und sich gut präsentieren. Mehrheitlich wird das Praktikum/die Überlassung als gute Integrationschance bewertet. (Eher) nur für Hilfsarbeiten eingesetzt wurden 28%, (eher) „ausgenutzt“ fühlten sich 16%. Folgende Abbildung illustriert die überwiegend positiven Erfahrungen der TeilnehmerInnen:

Abbildung 2: Erfahrungen mit dem Praktikum/der Überlassung, (N=20-25)



Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

In einer offenen Fragestellung wurde zusätzlich erhoben, was den Transitarbeitskräften besonders gut und was ihnen besonders schlecht gefallen hat.

Aufgrund der geringen Fallzahlen werden hier die Originalantworten angeführt.

Besonders gut hat den Befragten gefallen:

- durch regelmäßige Arbeitszeiten bekommt man Routine, Kollegen waren o.k.
- Freizeit kommt nicht zu kurz
- Einführung in das Team
- Betriebsklima war gut, Arbeitstätigkeit war angenehm und die Führung war super
- Mitarbeiter waren immer freundlich, Arbeitsklima super
- Arbeitsklima, Betriebsklima
- Kollegen waren nett, viel gelernt, Kontakt mit Arbeit
- es gab einen Mechaniker, der mir alles erklärt hat
- kleiner, eher familiärer Betrieb
- es waren mir gegenüber alle offen und aufgeschlossen
- selbstständige Arbeit, es gab auch manchmal Trinkgeld, hatte eigenes Auto
- wichtig für mich in meinem Bereich ist freies Arbeiten
- sehr selbständig gearbeitet
- sehr interessante „Sache“; anderer Arbeitsbereich
- ist eh alles ok
- es hat alles super gepasst
- Vertrauen, das ich bekommen habe
- Vorgesetzte war sehr korrekt

Zusammengefasst zeigt sich die Wichtigkeit sozialer Aspekte, nämlich des Arbeitsklimas und der sozialen Integration für die positive Beurteilung. Für einen Teil spielt auch selbständiges Arbeiten eine wichtige Rolle.

Unter den besonders negativen Erfahrungen werden vor allem tätigkeitsbezogene Argumente angeführt:

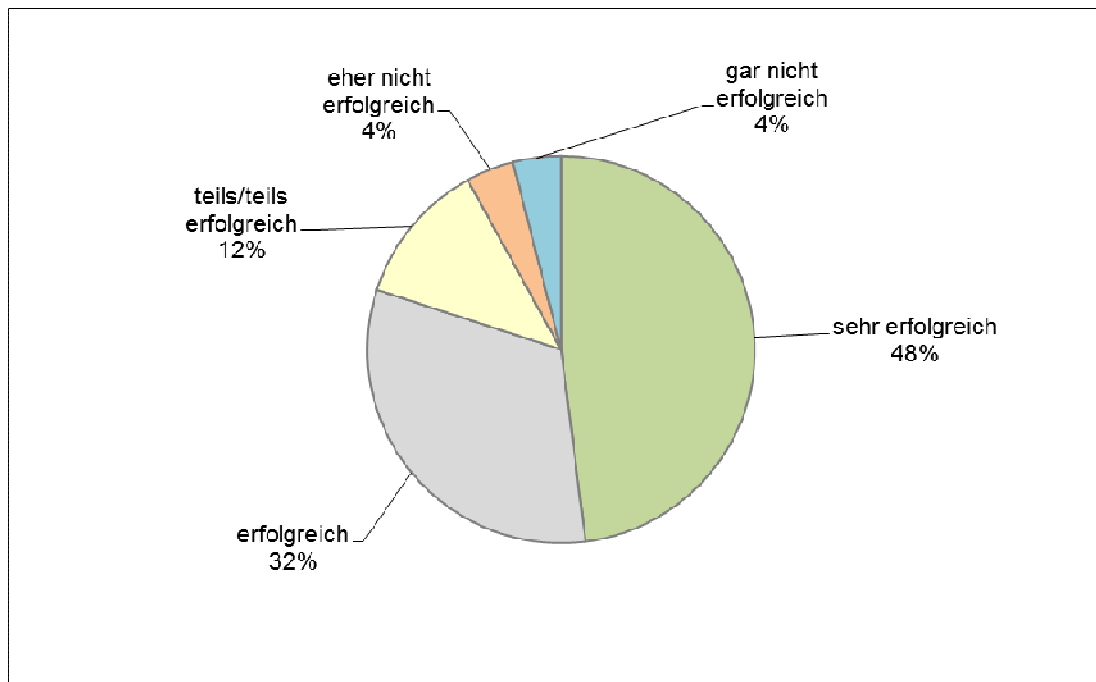
- manchmal lange „Stehzeiten“
- manchmal die Arbeitszeiten
- zeitintensiv, hektisch
- ziemlicher „Verschleiß“ an Mitarbeitern (2 Nennungen)
- stressig
- es war sehr stressig, man hat mich nicht ausrasten lassen, nach 6 Tagen habe ich mich krank gemeldet
- defekte Geräte
- die Firma ist relativ jung, daher fehlte es noch an Werkzeug und Material
- vom Chef konnte man nichts lernen
- durfte nur Karotten schälen
- Kollegen
- Gehalt nicht so toll

Aus den negativen Anmerkungen kann als Hauptkritikpunkt Arbeitsstress abgeleitet werden, gefolgt von Unterforderung, schlechter Ausstattung und mangelnden Lernchancen.

Trainingsarbeitsplätze für mindestens 80% erfolgreich

Mit 48% gibt fast die Hälfte der Befragten an, dass die Praktikums-/ Überlassungserfahrung für sie sehr erfolgreich war. Für ein Drittel war sie erfolgreich und für weitere 12% war sie zumindest zum Teil erfolgreich. Während die Zufriedenheit mit dem Pilotprojekt von arbeitsbezogenen Kriterien bestimmt wird, hängt die Beurteilung des Erfolgs mit der Arbeitsmarktintegration zusammen: Sehr erfolgreich ist das Praktikum/die Überlassung für die Befragten verstärkt dann, wenn daraus ein Arbeitsverhältnis resultierte.

Abbildung 3: War das Praktikum für Sie erfolgreich? (N=25)



Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

Die Begründungen für diese Bewertungen in einer offenen Frage lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Chance auf einen Arbeitsplatz
- fixes Beschäftigungsverhältnis
- Lernerfahrung

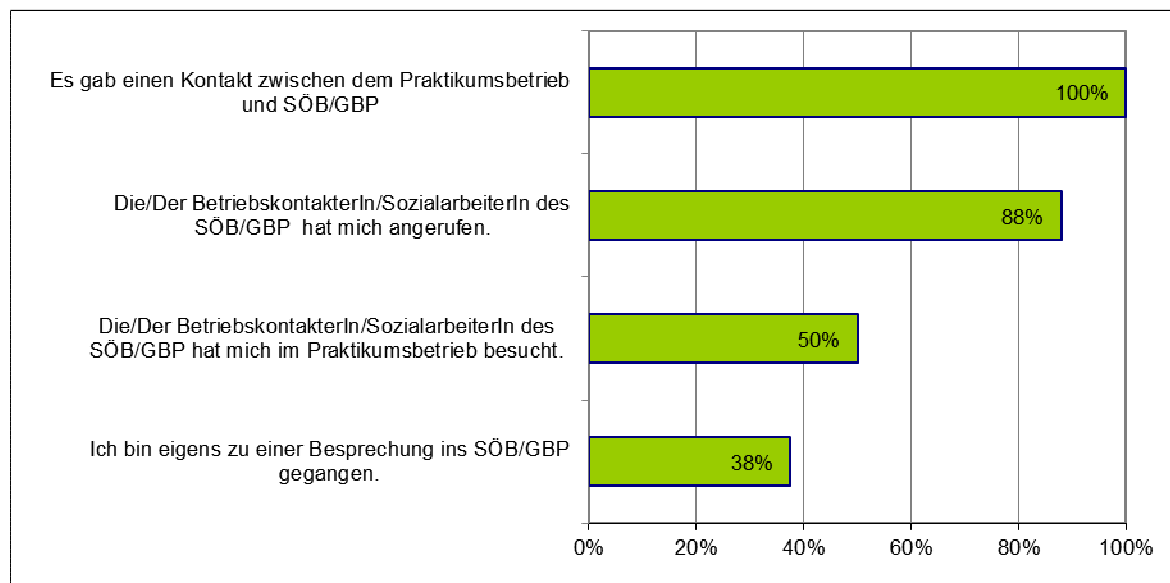
Zum Teil besserer Verdienst möglich

Sechs Personen geben an, dass sie im Praktikum/in der Überlassung besser verdienten als als Transitarbeitskräfte. Interessanterweise stammen die Angaben der besser Verdienenden aus vier befragten Einrichtungen und nicht nur aus Die Werkstatt, wo durch das Modell der Überlassung höhere Einkommen als im Praktikum erzielt werden können. Zwei Drittel geben an, dass sie gleich viel verdienten wie als Transitarbeitskräfte. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass es sich um Personen handelt, die in ein Dienstverhältnis übernommen wurden. Hier könnte das Einkommen am Arbeitsplatz mit jenem im Transitdienstverhältnis verglichen worden sein.

Kontakt mit dem SÖB/GBP

Alle bis auf drei Personen geben an, während des Praktikums/der Überlassung von einer/m MitarbeiterIn des SÖB/GBP telefonisch kontaktiert oder besucht worden zu sein. Alle berichten, dass es einen Kontakt zwischen SÖB/GBP und Praktikumsbetrieb gab. Details sind untenstehender Abbildung zu entnehmen.

Abbildung 4: Kontakt mit dem SÖB/GBP während des Praktikums/der Überlassung (N=22-25)



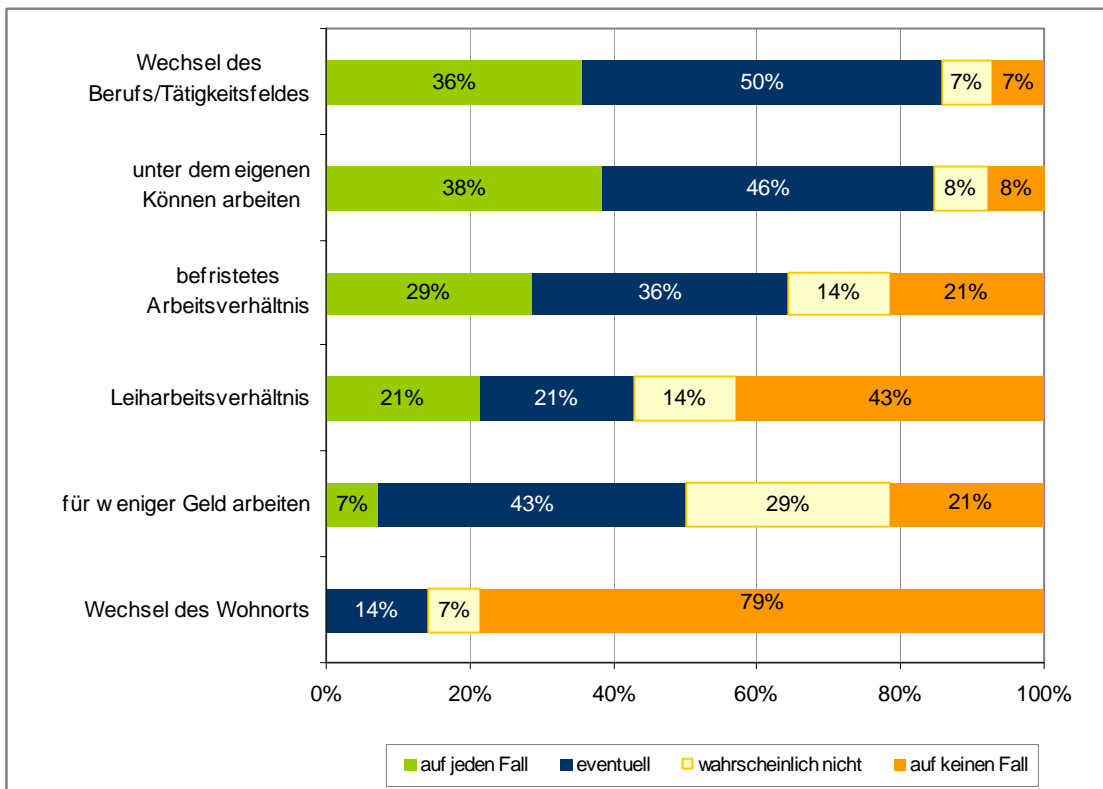
Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

Nachdem nur drei Personen während ihrer Beschäftigung am Trainingsarbeitsplatz keinen Kontakt mit dem SÖB/GBP hatten bzw. sie sich nicht an einen solchen erinnern können, kann geschlossen werden, dass diese Betreuung von den Trägern sehr ernst genommen wird.

Zugeständnisse der Personen ohne Beschäftigungsverhältnis

Die Personen, bei denen sich kein Beschäftigungsverhältnis aus den Trainingsarbeitsplätzen ergeben hat, wurden nach ihren prinzipiellen Zugeständnissen bezüglich einer Arbeitsaufnahme gefragt. Diese Personen sind bereit, unter ihrem Können zu arbeiten, ihren Beruf oder das Tätigkeitsfeld zu ändern und auch für weniger Geld als vergleichbare Arbeitskräfte erhalten, zu arbeiten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind für zwei Drittel denkbar. Leiharbeit lehnen 43% strikt ab, 44% können sich auch diese Beschäftigungsform das durchaus vorstellen. Am wenigsten Flexibilität zeigt die Befragungsgruppe in ihrer Bereitschaft, den Wohnort zu wechseln. Dazu wären – aus verständlichen Gründen – nur zwei Personen bereit.

Abbildung 5: Zugeständnisse, um einen Arbeitsplatz zu bekommen (N=14)



Basis: File Telefonbefragung „Personen auf Trainingsarbeitsplätzen 2010“

4.2 Die Sicht der Unternehmen

Im Oktober 2010 wurden Unternehmen, die Transitarbeitskräfte im Rahmen des Pilotprojektes aufgenommen hatten, zu ihren Erfahrungen befragt. Die Träger stellten 33 Kontaktadressen zur Verfügung, wovon mit 23 ein Interview durchgeführt werden konnte. Sechs der befragten Unternehmen hatten Personen von Die Werkstatt in Überlassung, die anderen Personen in bezahlten Praktika.

Tabelle 6: Aufteilung der befragten Unternehmen auf die Träger (N=23)

Einrichtung	befragte Unternehmen
jobStart	9
Die Werkstatt	6
SÖB Wiener Hilfswerk	1
Come and Work	0
Volkshilfe SÖB	5
D.R.Z.	1
wienwork SÖB	1
TOP Online & Lokal	0
Gesamt	23

Basis: File Telefonbefragung Unternehmen 2010

Die Unternehmen kommen mehrheitlich aus Gewerbe und Handwerk sowie dem Dienstleistungssektor.

Tabelle 7: Branchenüberblick der befragten Unternehmen (N=23)

Branchen	Anteil	Prozent
Gewerbe und Handwerk	8	35%
Bauwesen	0	0%
Industrie	1	4%
Handel	5	22%
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1	4%
Bank- und Versicherungswesen	0	0%
Transport und Verkehr	0	0%
Tourismus und Freizeitwirtschaft	1	4%
sonstige öffentliche u. persönliche Dienstleistungen	7	30%
Gesamt	23	100%

Basis: File Telefonbefragung Unternehmen 2010

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen sind Kleinunternehmen: Elf Unternehmen haben zwischen ein und zehn MitarbeiterInnen und neun zwischen elf und 100. Die restlichen drei Unternehmen haben zwischen 100 und 500 MitarbeiterInnen.

Fast alle InterviewpartnerInnen haben Leitungsfunktionen. Zehn Interviews wurden mit der Geschäftsführung durchgeführt, die restlichen mit der Leitung der Personalabteilung oder den unmittelbar Vorgesetzten der PraktikantInnen/überlassenen Personen.

Über die Hälfte hatte noch keine Erfahrung mit Beschäftigungsprojekten

Für 57% war es die erste Kooperation mit einem SÖB oder GBP. Die anderen hatten diesbezüglich schon Erfahrung, insbesondere mit Gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassungen.

Nahezu alle nutzten auch Schnupperpraktikum

In den 23 befragten Unternehmen waren insgesamt 34 Personen in einem Praktikum/einer Überlassung. Sieben Unternehmen hatten zwischen zwei und vier Personen in einem Praktikum/einer Überlassung.

Bis auf ein Unternehmen hatten auch alle das vorgeschaltete bis zu 2-wöchige Schnupperpraktikum genutzt.

Zeitliche Rahmenbedingungen

Die Bandbreite der Arbeitszeiten am Trainingsarbeitsplatz reicht von 10 Wochenstunden bis zu Vollzeit. Rund 41% der Personen waren Vollzeit auf den Trainingsarbeitsplätzen angestellt, der Rest zwischen 25 und 30 Stunden, in einem Fall begrenzte sich die wöchentliche Arbeitszeit auf zehn Stunden. Dieses vereinbarte Zeitausmaß hat für alle bis auf ein Unternehmen sehr gut gepasst.

Die Dauer der Trainingsarbeitsplätze von bis zu drei Monaten wird von 70% der Befragten als passend eingestuft. Für 26% ist sie zu kurz.

Kostenbeteiligung passt bei Praktikumsvariante

Tendenziell werden die Kosten für die Praktikumsvariante als angemessener beurteilt als die Kosten für Überlassungen. Von einer Tendenz wird gesprochen, da es sich hier um eine sehr kleine und damit hoch zufallsanfällige Gruppe handelt: Von sechs Unternehmen, die Personal in Überlassung übernommen hatten, finden zwei befragte Personen den Kostenanteil zu hoch. Der Kostenbeitrag bei den PraktikantInnen wird hingegen nur von einem Unternehmen als zu hoch bewertet, für 16 passt dieser genau.

Einsatzbereiche der PraktikantInnen/überlassenen Personen

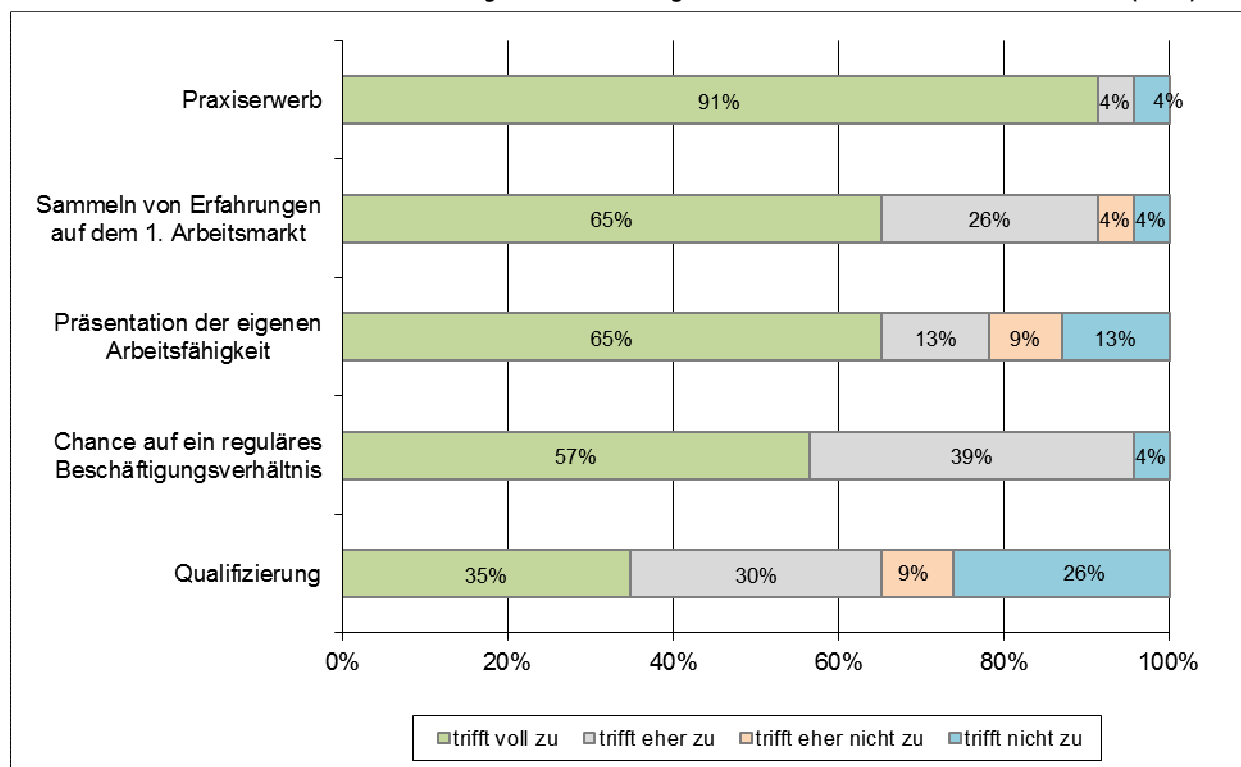
Die Einsatzbereiche der PraktikantInnen bilden eine breite Palette von Tätigkeiten ab und lassen sich in folgende Gebiete untergliedern:

- Küche, hauswirtschaftlicher Bereich (7 Nennungen)
- Technische Hilfsarbeiten (KFZ, Haustechnik) (6 Nennungen)
- Verkauf, KundInnenbetreuung (4 Nennungen)
- Gartenarbeit (2 Nennungen)
- (Einfache) Bürotätigkeiten (2 Nennungen)
- Fahrtendienst, Lagerarbeit (je 1 Nennung)

Praxiserwerb und Selbstpräsentation

Die befragten Unternehmen sehen die stärkste Bedeutung des Praktikums/der Überlassung im Praxiserwerb unter realen Bedingungen des 1. Arbeitsmarktes und in der Chance, die vorhandenen Fähigkeiten sichtbar zu machen. Zwei Drittel beobachten einen Qualifizierungsschritt bei den PraktikantInnen/überlassenen Personen durch die Tätigkeit. Lediglich 4% meinen, dass sich durch den Trainingsarbeitsplatz keine Chance auf Beschäftigungsübernahme auftut.

Abbildung 6: Auswirkungen des Praktikums auf die PraktikantInnen (N=23)

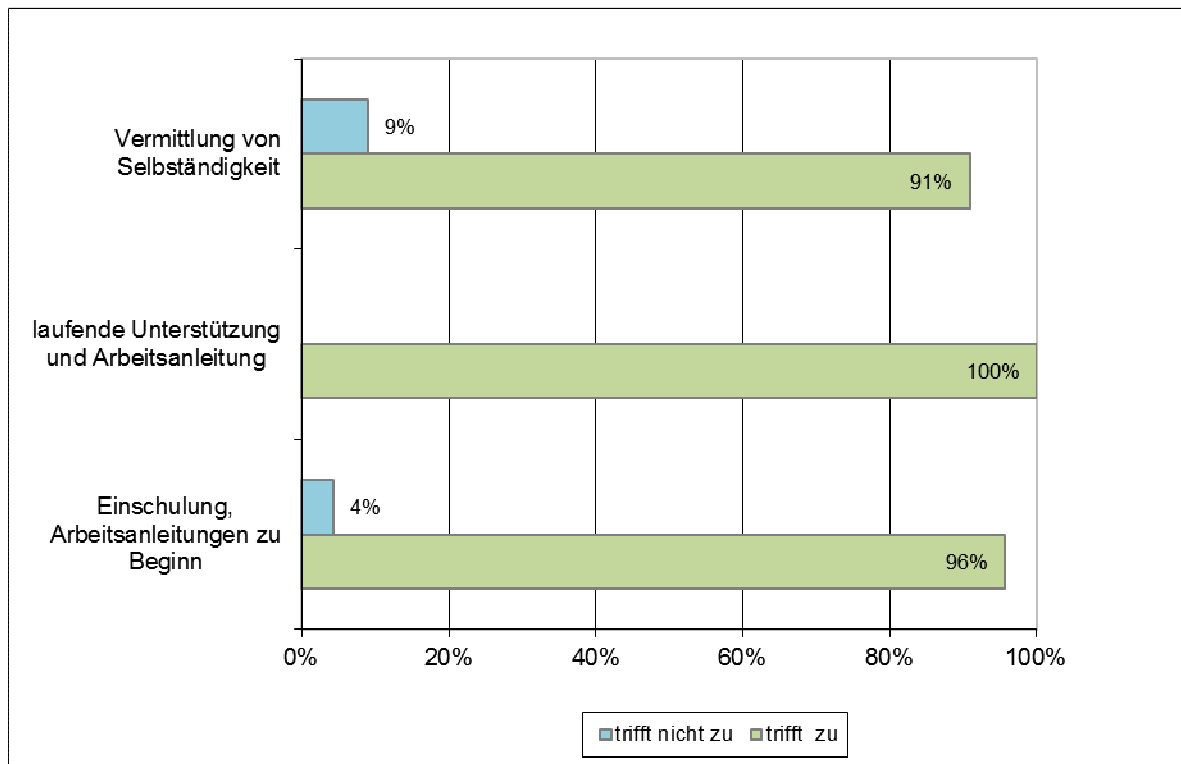


Basis: File Telefonbefragung Unternehmen 2010

Unterstützungsleistung durch das Unternehmen notwendig

Alle befragten UnternehmensvertreterInnen machten die Erfahrung, dass die Beschäftigung der Personen in einem Praktikum/Überlassung mit einer intensiven Arbeitsanleitung einhergeht. Die aufgenommenen Transitarbeitskräfte brauchen aus ihrer Sicht auch nach einer Einschulung durch den Betrieb laufende Unterstützung. Einen hohen Stellenwert nimmt auch die Vermittlung von Selbständigkeit ein.

Abbildung 7: Unterstützungsleistungen durch das Unternehmen (N=23)

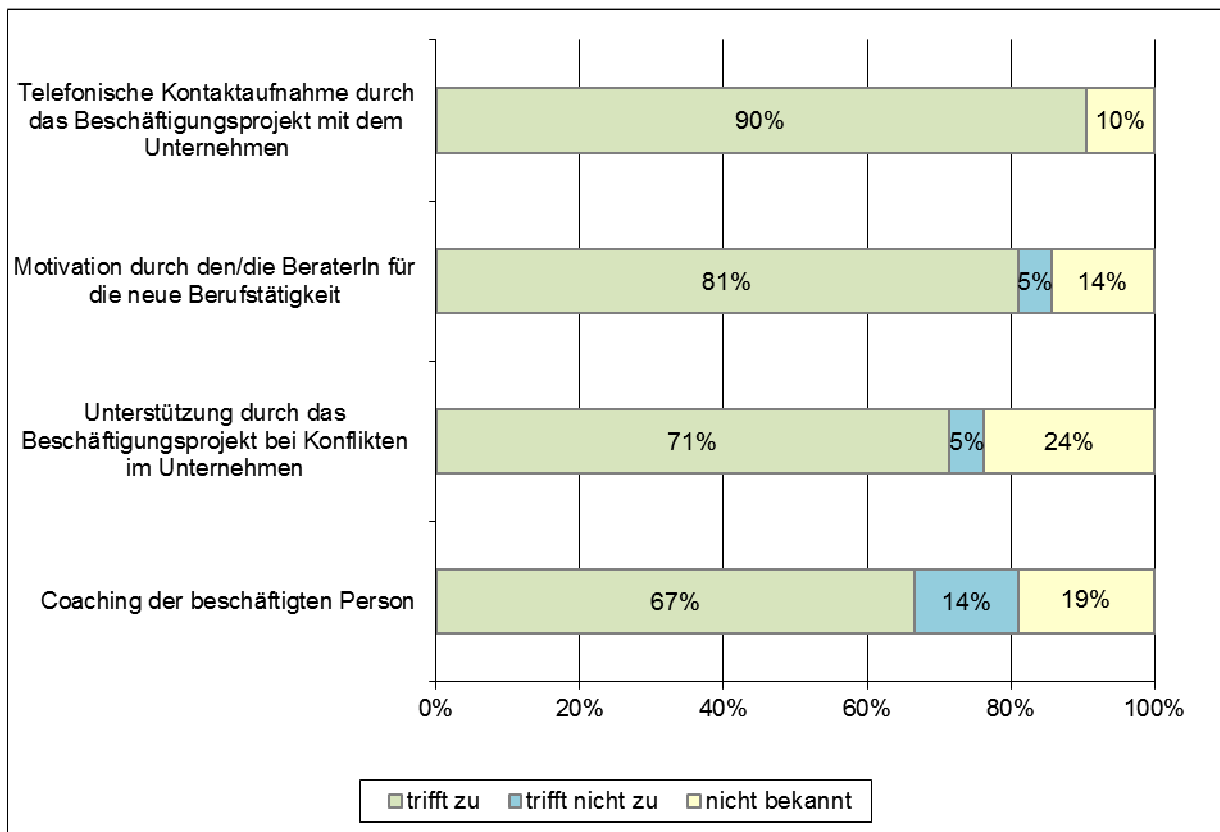


Basis: File Telefonbefragung Unternehmen 2010

Betreuung der Personen auf Trainingsarbeitsplätzen durch das Beschäftigungsprojekt

Die Befragten der Unternehmen registrieren mehrheitlich die Betreuungsstruktur und die Unterstützungsleistungen durch die Beschäftigungsbetriebe. Nur ein befragtes Unternehmen gibt an, dass die Transitarbeitskraft auf ihrem Trainingsarbeitsplatz nicht vom Beschäftigungsprojekt betreut wurde, ein Befragter konnte die diesbezügliche Frage nicht beantworten, bei den anderen 21 wurde eine solche Betreuung beobachtet und in folgender Weise beurteilt: Für 19 war die Unterstützung der Personen auf Trainingsarbeitsplätzen sehr zufriedenstellend, für ein Unternehmen weniger und für ein Unternehmen gar nicht zufriedenstellend. Die Betreuung umfasst dabei Telefonkontakte, Coaching und Unterstützung im Konfliktfall. Bei rund 80% wird eine Motivation der Transitarbeitskräfte für die neue Berufstätigkeit durch die BetreuerInnen des Beschäftigungsprojektes festgestellt. Zu 90% standen die Beschäftigerbetriebe selbst mit den SÖBs/GBPs in Telefonkontakt.

Abbildung 8: Unterstützung der Personen auf Trainingsarbeitsplätzen durch das Beschäftigungsprojekt (N=21)

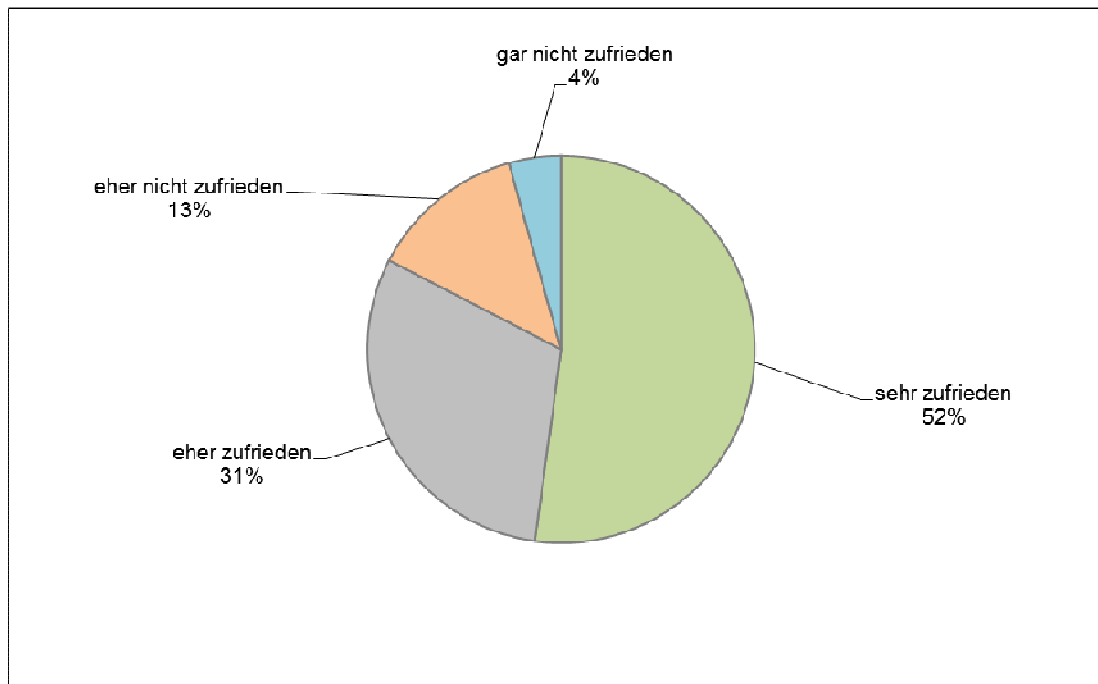


Basis: File Telefonbefragung Unternehmen 2010

Hohe Zufriedenheit mit dem Praktikums-/Überlassungsangebot

Die Befragten sind mit dem Angebot Praktikum/Überlassung insgesamt zufrieden, mehr als die Hälfte sind sogar sehr zufrieden. Bezüglich Überlassung und Praktikum zeigen sich keine unterschiedlichen Bewertungen.

Abbildung 9: Zufriedenheit mit dem Praktikums-/Überlassungsangebot (N=23)



Basis: File Telefonbefragung Unternehmen 2010

In einer offenen Antwort begründeten die Befragten ihre Bewertungen. Positiv wird das Angebot bewertet, weil es für die Transitarbeitskräfte eine Motivation zur Beschäftigung darstellt und für die Unternehmen die Möglichkeit bietet, die Fähigkeiten potenzieller MitarbeiterInnen im Vorfeld einer Anstellung abklären zu können. Zum Teil führen Befragte auch ihren sozialen Anspruch ins Treffen, Personen in schwierigen Situationen Unterstützung anzubieten. Die negativen Beurteilungen betreffen die mangelnden Qualifikationen der PraktikantInnen/überlassenen Personen.

Mehr als die Hälfte wurde in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen

57% der befragten UnternehmensvertreterInnen übernahmen zumindest eine/n PraktikantIn/überlassene Person in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Als Motive werden Zuverlässigkeit, Engagement, und Kompetenzen angeführt. Nicht aufgenommen wurden Personen, weil sie zu langsam waren bzw. die erwartete Ausführungsqualität während der Praktikums- / Überlassungszeit nicht erreichten.

87% würden wieder Transitarbeitskräfte auf Trainingsarbeitsplätze aufnehmen

Mehrheitlich würden die befragten Personen aus den Unternehmen wieder PraktikantInnen/überlassene Personen unter denselben Rahmenbedingungen aufnehmen. Ein Unternehmen betont, dazu nur dann bereit zu sein, wenn die vermittelte Person besser qualifiziert wäre und das Praktikum/Überlassung länger dauern würde, ein anderes Unternehmen, in dem die Person für ein Monat angestellt war, ebenfalls nur dann, wenn der Trainingsarbeitsplatz länger als vier Wochen vergeben werden könnte.

Die hohe Zufriedenheit mit dem Angebot äußert sich auch darin, dass 87% das Angebot anderen Unternehmen weiterempfehlen würden. Mit folgenden Argumenten wird dies untermauert:

- Gute Chance für arbeitssuchende Personen
- Entscheidungserleichterung für ArbeitgeberInnen: Potenzielle MitarbeiterInnen können bezüglich Motivation und Qualifikation gut eingeschätzt werden.
- Unterstützung bei der Personalsuche
- Kostengünstiges Angebot

Gut vorbereitet und motivierte Personen

Als Verbesserungsvorschläge wird angeführt, dass BewerberInnen gut vorbereitet werden sollten und nur motivierte MitarbeiterInnen, die die Chance nützen wollen, vermittelt werden sollten. Ein Unternehmen, das eine Person in Überlassung übernommen hat, schlägt vor, dass das volle Entgelt nur zu bezahlen sein sollte, wenn sich herausstellt, dass die Arbeitskraft ausreichend qualifiziert war.

4.2.1 Die Sichtweisen nichtinteressierter Firmen

Um einen Vergleich zu ermöglichen, wurden auch Unternehmen zu ihrer Einstellung zum Pilotprojekt befragt, die kein Interesse an einer Einstellung von PraktikantInnen/Personen in Überlassung hatten. Auch diese Unternehmenskontakte wurden von den Trägern zur Verfügung gestellt und insgesamt wurden acht Unternehmen telefonisch befragt.

Struktur der Unternehmen

Bei den acht Unternehmen sind die Branchen Handel, Beherbergungs- und Gaststättenwesen und Dienstleistung (Reinigung) vertreten. Die Hälfte sind Kleinunternehmen mit unter zehn MitarbeiterInnen, ein Unternehmen hat bis zu 100 und zwei mehr als 100 MitarbeiterInnen. Bezüglich der Größenstruktur unterscheiden sich die kooperierenden nicht von den ablehnenden Unternehmen. In Hinblick auf die vertretenen Branchen lässt sich feststellen, dass unter den kooperierenden Betrieben mehr aus Handel- und Gewerbe stammen.

Gründe für die Ablehnung

Die befragten UnternehmensvertreterInnen führen in einer offenen Fragestellung hauptsächlich zwei Gründe für das mangelnde Interesse am Angebot an: Zum einen Kapazitätsgründe, da sie zu diesem Zeitpunkt niemanden gebraucht hätten, und zum anderen, dass sie schon schlechte Erfahrung mit PraktikantInnen gemacht hätten. Diese seien zu langsam, zu desorientiert oder vermutlich alkoholkrank gewesen bzw. waren die fehlenden Sprachkenntnisse ein Manko. So erzählt ein Befragter, dass eine Praktikantin bei Anweisungen immer ja gesagt habe, diese de facto aber nicht verstanden und folglich auch nicht ausgeführt habe.

Zwei Betriebe distanzieren sich prinzipiell davon, PraktikantInnen aufzunehmen: Ein Unternehmensvertreter meint, dass sie qualifizierte MitarbeiterInnen brauchen und kein Ausbildungsbetrieb sind, ein anderer, dass bei ihnen die Einschulung sechs Monate dauert, bevor Personal eingesetzt werden kann und somit ein Trainingsarbeitsplatz keinen Sinn mache.

Teilweise durchaus Interesse an zukünftigen Trainingsarbeitsplätzen

Die UnternehmensvertreterInnen wurden auch gefragt, unter welchen Bedingungen sie sich die Übernahme von Personen in ein Praktikum/eine Überlassung vorstellen könnten. Dazu liegen sechs Antworten vor: Zwei Unternehmen haben wie erwähnt kein Interesse an PraktikantInnen, weil sie sich nicht als Ausbildungsbetrieb verstehen bzw. die Einschulungszeit zu lange dauert. Vier Unternehmen hätten durchaus Interesse unter der Bedingung, dass die Personen qualifiziert sind und vor allem Motivation und Lernbereitschaft zeigen. Für eine Befragte wäre es wichtig, dass es vorgeschaltete Probetage – 2 Tage werden angeführt – gibt. Ein anderer unterstreicht seinen sozialen Anspruch und die prinzipielle Bereitschaft zu „helfen“. Zwei Unternehmen regen im Interview an, dass sich die Beschäftigungsprojekte wieder bei ihnen melden sollen. Somit zeigt sich durchaus auch bei zunächst ablehnenden Unternehmen Kooperationsbereitschaft.

4.3 Die Sicht der SÖBs und GBPs

Die befragten TrägervertreterInnen sehen im Pilotprojekt – bis auf den administrativen Aufwand - kaum Verbesserungsnotwendigkeiten. Die Dauer erscheint ihnen angemessen, ebenso die finanzielle Beteiligung der Firmen. Aus ihren Umsetzungserfahrungen und Einschätzungen lassen sich einige Faktoren und Lernerfahrungen ableiten, die bei einer fortgeführten Umsetzung bzw. für Träger, die das Projekt neu umsetzen, wesentlich sein könnten..

Erweiterung des Angebots für Betriebe

Für die beteiligten Beschäftigungsbetriebe stellt die neue Form des Praktikums/der Überlassung ein wichtiges Zusatzangebot dar, das sie den Betrieben anbieten können. Dabei wird ein „vorsichtiger“ Umgang mit diesem Angebot empfohlen, gilt es doch, Unternehmen dieses Angebot nicht zu schnell zu machen. Ein leichtes Zuwarten wird empfohlen, um nicht etwa Unternehmen zur Angebotsnutzung Trainingsarbeitsplätze zu ermuntern, die ohne diese Möglichkeit ein Dienstverhältnis angeboten hätten oder mit einem vorgeschalteten Schnupperpraktikum das Auslangen gefunden hätten.

Im Vergleich zu gewerblichen Personalüberlassungsbetrieben hat Die Werkstatt aus Sicht des Projektleiters den Vorteil, dass man die Transitarbeitskräfte zuvor direkt in der Arbeit erleben und weiß, wie jobready, fleißig und geschickt jemand ist. So kann passgenauer vermittelt werden.

Chance für produktive Personen, auch mit Vermittlungshindernissen

Trainingsarbeitsplätze werden als gute Chance für Personen bezeichnet, die motiviert sind und gut arbeiten, sich aber in Bewerbungssituationen schlecht „verkaufen“ können, dies entweder, weil sie unsicher sind und sich nicht gut präsentieren können oder aber weil sie z.B. Handicaps wie Vorstrafen haben. Schreckt dies Unternehmen sonst ab, können derartige Barrieren durch unmittelbare Kooperationserfahrungen am Trainingsarbeitsplatz ausgeglichen und Betriebe davon überzeugt werden, dass die Person eine wertvolle Arbeitskraft ist. Dies gelingt, wenn die OutplacernInnen die Transitarbeitskräfte gut kennen und deren Fähigkeiten vor dem Hintergrund des Anforderungsprofils des Unternehmens glaubwürdig vermitteln kann..

Jene Personen, die für einen Trainingsarbeitsplatz geeignet erscheinen, sollten nach den Erfahrungen der Betriebskontakterin von jobStart folgende Merkmale aufweisen:

- ausreichende Deutschkenntnisse
- entwickelte Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Erfüllen von Arbeitsaufträgen etc.)
- gepflegtes Äußeres
- Fähigkeit, nach einer Einarbeitungszeit selbständig zu arbeiten
- gute Vorbereitung auf die (neuerliche) Berufstätigkeit und realistische Berufs- und Selbsteinschätzung.

Firmenakquisition braucht Zeit

Bei allen beteiligten Beschäftigungsprojekten war ein „langsameres Anlaufen“ des Pilotprojektes feststellbar. Zusätzliche vertrauensvolle und längerfristige Kooperationspartnerschaften zu Unternehmen aufzubauen, dauert nach Einschätzung der Beteiligten einige Monate. Dass dies mittlerweile zum Teil gut gelungen ist, zeigt u.a. die Tatsache, dass manche Unternehmen mehrere Personen in Praktikum/Überlassung übernahmen. Sowohl bei Überlassungen von Die Werkstatt, als auch bei Praktika von jobStart, D.R.Z., wienwork SÖB, Volkshilfe SÖB und Wiener Hilfswerk konnten jeweils zwischen zwei und vier Personen an ein Unternehmen vermittelt werden.

In den meisten Fällen sind die OutplacerInnen für die Kontaktabbauungen zu Betrieben verantwortlich. Im Falle von jobStart wurde eine eigene Betriebskontakterin eingesetzt.

Neben dem kontinuierlichen persönlichen Kontakten zu Unternehmen erwies es sich als günstig, den „richtigen“ Zeitpunkt bei potentiellen ArbeitgeberInnen zu finden. Der richtige Zeitpunkt ist dann, wenn der Betrieb zwar zusätzliche MitarbeiterInnen sucht, für deren Einschulung aber noch ausreichend Zeit hat. „Richtige“ Betriebe zeichnen sich dadurch aus, dass es ihnen ein Anliegen ist, auch Arbeitskräften, die auf dem ersten Blick Wettbewerbsnachteile aufweisen, eine Chance zu bieten.

Hoher administrativer Aufwand und Ressourceneinsatz

Die befragten Träger beschreiben die Projektumsetzung als sehr aufwendig, „das Pilotprojekt ist nur mit hohem Aufwand zu verkaufen.“ Viele Ressourcen bindet der Verwaltungsaufwand und die Akquisition der Betriebe. Nach den Erfahrungswerten eines befragten Trägers fallen auf eine Firmenzusage rund 30 Absagen. Andererseits ist die Betreuung der beschäftigten PraktikantInnen/überlassenen Personen ressourcenintensiv, insbesondere was persönliche Firmenbesuche betrifft. Dazu kommt, dass Enttäuschungen mit den betroffenen Personen verarbeitet werden müssen.

Bedarf an niederschweligen Stellenangeboten

In erster Linie bedarf es für die Zielgruppe an niederschweligen Beschäftigungen, d.h. solchen, wo kein spezifisches Qualifikationsniveau vorausgesetzt wird oder es sich um am Arbeitsplatz direkt erlernbare Tätigkeiten handelt. Diese Arbeitsplätze - so wird mehrfach bemerkt - sind generell im Abnehmen und im Zuge der Wirtschaftskrise noch verstärkt abgebaut worden. Zum einen hat in Wien der Produktionssektor zu Lasten des Dienstleistungssektors abgenommen. Zum anderen werden an Arbeitsstellen ohne dezidierte Qualifikationsanforderungen zunehmend vielfältige Anforderungen im sozialen Bereich gestellt und insgesamt der Arbeitsdruck erhöht.

Branchenspezifische Unterschiede

Inwieweit es möglich ist, Praktikums-/Überlassungsplätze zu finden, hängt eng mit dem Arbeitsplätzeangebot der jeweiligen Branche und der erkannten Zweckmäßigkeit eines längeren Praktikums/Überlassung zusammen. So sind beispielsweise im Textilreinigungsbereich wenig vakante Stellen zu finden. In der Gebäude-Reinigungsbranche, im Bereich Copyshop und Postversand und im Lebensmittelhandel stufen potenzielle ArbeitgeberInnen ein kurzes Schnupperpraktikum als ausreichend ein, um

eine Person einschätzen zu können, und steigen daher nicht auf längere Praktikumsvarianten ein, die mit einem Kostenersatz verbunden sind.

Gutes Matching ist der Erfolgsfaktor

Ein Erfolgsfaktor des Pilotprojektes besteht darin, geeignete Personen auf passende Praktikums-/Überlassungsplätze zu vermitteln und die entsprechenden Unternehmen zu finden. Es hat sich herausgestellt, dass es für die passgenaue Vermittlung einfacher ist, für bestimmte Personen Trainingsarbeitsplätze zu suchen. Denn es ist immer wieder eine Herausforderung, geeignete Transitarbeitskräfte für ein nachgefragtes Praktikum zu finden, wenn Kontaktbetriebe mit einem Angebot an die SÖBs/GBPs herantreten. Häufig kann dann keine geeignete Person unter den Transitarbeitskräften gefunden werden kann. Um diese Chancen dennoch nutzbar zu machen, könnten Vernetzungsstrukturen zwischen den Trägern angedacht werden.

Gefahr des Ausnutzens von Arbeitskräften ist zu meiden

Eine prinzipielle Herausforderung für die Beschäftigungsprojekte ist es, ethisch redliche Firmen zu finden, die an einem regulären Dienstverhältnis interessiert sind und MitarbeiterInnen nicht nur kurzfristig als billige Arbeitskräfte nutzen wollen.

Angemerkt wird, dass es eine große Konkurrenz um betriebliche Praktikumsplätze gibt, weil viele Einrichtungen ein Praktikum - zum Teil auch kostenlos - anbieten. Einige Firmen sind über die Kostenbeteiligung erstaunt, manche erklären dezidiert, dass sie Projekte vorziehen, die kostenlose Praktika anbieten. Wichtig ist aus Sicht der Befragten, den interessierten Betrieben deutlich zu vermitteln, dass es um die Langzeitperspektive der Arbeitsmarktintegration geht und das Ziel die Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis ist. Dies sei unbedingt notwendig, um die Rekrutierung billiger Arbeitskräfte für kurzfristige Zeiträume zu vermeiden. Nach einem Monat Praktikum erwartet sich z.B. jobStart eine Willensbekundung mittels Unterschrift, dass die Person übernommen wird.

Auch Arbeitspraxis ist wichtiges Ergebnis für die Transitarbeitskräfte

Das Praktikum/die Überlassung ermöglicht den Transitarbeitskräften - auch wenn daraus kein Beschäftigungsverhältnis resultieren sollte - zumindest Arbeitserfahrung. Eine solche Arbeitsrealität zu erfahren, ist für die Zielgruppe, von denen einige überhaupt noch keine Arbeitspraxis haben, ein grundlegender Fortschritt. Auch wenn sie im SÖB/GBP unter unternehmensnahen Bedingungen arbeiten, macht es doch einen Unterschied sich unter ganz realen Arbeitsbedingungen zu erproben. Somit leisten Trainingsarbeitsplätze einen arbeitspädagogisch wichtigen Beitrag.

Betreuung der Personen auf den Trainingsarbeitsplätzen ist essentiell

Die Betreuung während des Praktikums/der Überlassung durch die Träger wird von allen Befragten als sehr wichtig erachtet. Sie hat die Funktion, die Personen auf ihren neuen Arbeitsplätzen zu unterstützen, zu motivieren und in Krisensituationen unterstützend eingreifen zu können. Diese Betreuung wird sowohl von den Transitarbeitskräften als auch den Unternehmen gut angenommen. jobStart schlägt eine engmaschige Betreuung während dieser Beschäftigungszeit vor: Die ersten drei Tage werden als die wichtigsten für das Durchhalten eingeschätzt. In dieser Zeit wird telefonischer Kontakt gehalten und danach gefragt, wie die Arbeit passt und wie der erste

Eindruck ist. Gegen Ende der ersten Arbeitswoche erfolgt in der Regel ein persönlicher Besuch beim Unternehmen. Besonders wichtig ist die Betreuung auch dann, wenn das Praktikum/die Überlassung nicht in ein Dienstverhältnis mündet.

Ein Praktikum/eine Überlassung kann für Transitarbeitskräfte nicht nur motivierend, sondern umgekehrt auch demotivierend wirken. Dies ist dann der Fall, wenn die Person nicht in ein Dienstverhältnis übernommen wird und davon ausgeht, dass dies ursächlich mit der eigenen Person bzw. der Performance auf dem Trainingsarbeitsplatz zusammenhängt. Unter dieser Bedingung besteht die Gefahr, dass sich die Erfahrung, so sie nicht gemeinsam mit den SozialarbeiterInnen des Beschäftigungsprojektes verarbeitet wird, nahtlos in eine Reihe von demotivierenden Ablehnungserfahrungen eingeordnet wird und die Ängste vor und Distanz zu einer Arbeitsaufnahme vergrößert. An dieser Stelle zeigt sich die Vulnerabilität der Betroffenen und die notwendige Unterstützung im Übergang vom 2. zum 1. Arbeitsmarkt.

Trainingsarbeitsplatz bringt Selbstsicherheit

Das Pilotprojekt bringt aus Sicht der befragten VertreterInnen der Trägerorganisationen eine neue Dynamik in den Beschäftigungsbetrieb: Die Transitarbeitskräfte sind in anderen Unternehmen und können, auch wenn sich daraus kein fixes Dienstverhältnis ergeben sollte, Arbeitserfahrungen unter ganz realen Bedingungen sammeln. Bei einer Person in Überlassung zeigte sich z.B., dass sie Lust und Ehrgeiz entwickelte, auch weil sie dort mehr Geld verdiente.

Die TrägervertreterInnen weisen darauf hin, dass die Personen, auch wenn sie nicht übernommen werden, vom Trainingsarbeitsplatz und der Arbeitserfahrung profitieren. Ihr Auftreten, ihre Selbstsicherheit und ihr Bewerbungsverhalten gewinnen dadurch. Dieser Eindruck wird auch von den TeilnehmerInnen selbst bestätigt.

Überlassung mit zwei Funktionen

Aus Sicht von Die Werkstatt erfüllt die Überlassung zwei Funktionen: die Möglichkeit eines Arbeitseinstiegs über eine verlängerte Probezeit oder die „Verleihung“ von MitarbeiterInnen. Bei letzterer muss nicht unbedingt die Übernahme in ein fixes Dienstverhältnis im Vordergrund stehen, da auch eine solche Arbeitserfahrung für die betreffenden Personen bedeutsam ist: Die Zielgruppe kennzeichnet, dass sie häufig wenig flexibel und sehr ängstlich ist. Für sie ist es mitunter bereits eine große Herausforderung, sich kurzfristig auf etwas Neues einzulassen und eine wichtige Lernerfahrung, das zu schaffen. Der große Vorteil ist, dass die Personen wieder zur Werkstatt zurückkommen können, wenn es bei der Überlassung nicht klappen sollte. Hätten sie schon von Beginn an ein reguläres Dienstverhältnis, wäre dies nicht möglich. Die Überlassung ermöglicht *„Bessere Ausprobiermöglichkeiten, es kann nichts passieren, und was passiert, muss man aushalten lernen.“*

5 Zusammenfassung

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

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

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

Die befragten Transitarbeitskräfte waren mit dem Praktikum/der Überlassung mehrheitlich sehr zufrieden und machten gute Erfahrungen. Ausschlaggebend für diesen Befund sind das Arbeitsklima, die Lernerfahrung, die Aneignung von Arbeitspraxis und die Chance auf einen regulären Arbeitsplatz. Die Personen auf Trainingsarbeitsplätzen bekamen einen guten Einblick in die jeweiligen Arbeitsbereiche – hauptsächlich hauswirtschaftsnahe und technische Hilfsdienste – und konnten ihre Leistungsfähigkeit gut unter Beweis stellen. 85% finden, dass das Angebot hilfreich bei der Arbeitssuche ist und 90%, dass sich dadurch eine gute Chance auf eine Arbeitsstelle

auf dem 1. Arbeitsmarkt aufzut. Für rund ein Drittel erfüllte sich diese Chance unmittelbar aus dem Praktikum/der Überlassung auf einen regulären Arbeitsplatz. Jene Personen, denen dies nicht gelang, sind durchaus zu Zugeständnissen bereit, um ihre Arbeitsmarktposition zu verbessern. Sie würden ihre bisherigen Berufs- und Tätigkeitsbereiche ändern, für einen geringeren Lohn als vergleichbare Arbeitskräfte arbeiten und könnten sich zu 42% auch Personalüberlassung vorstellen. Auch wenn das Ziel der Arbeitsmarktintegration nicht realisiert wurde, profitieren die TeilnehmerInnen vom Pilotprojekt: 80% bewerten das Angebot für sich selbst als erfolgreich. Dies aufgrund der Lernerfahrung und der verbesserten Chancen auf einen Arbeitsplatz. Es scheint den Trägern gelungen zu sein, Kontakte zu Unternehmen aufzubauen, die die PraktikantInnen/überlassenen Personen nicht nur als kurzfristige billige Arbeitskräfte nutzen, sondern diesen doch reale Beschäftigungsoptionen anbieten.

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

5.1 Ausblick

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

Die Erfahrungen der letzten Monate - eine vergleichsweise starke Zunahme von Trainingsarbeitsplätzen bei den Beschäftigungsprojekten, die später in die Umsetzung des Pilotprojektes eingestiegen waren und bei Die Werkstatt, lassen vermuten, dass dieser Ansatz durchaus weiteres Potenzial hat, weil Kooperationsstrukturen und wirksame Umsetzungsstrategien etabliert werden konnten. Darauf lässt sich aus der Steigerung der Vermittlungen auf Praktikums- und Überlassungsplätze zwischen Juni und November 2010 schließen. Nichtzuletzt hat sich der Arbeitsmarkt seit dem Krisenjahr 2009 etwas erholt.

Eine zentrale Lernerfahrung des Pilotprojektes betrifft die geeignete Zielgruppe. Wurde ursprünglich von jobStart angedacht, weniger produktiven und weniger flexiblen Transitarbeitskräften dadurch eine Chance aufzubauen, erwies sich bald, dass

dies die Kooperationsbereitschaft von Unternehmen überfordern würde. Diese „schwächeren„ Personen, die den Schutz des 2. Arbeitsmarktes noch nicht verlassen können oder wollen, bräuchten vermutlich eine intensivere Vorbereitung.

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

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

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

In den Branchen, in denen ein kurzes Schnupperpraktikum nach den Erfahrungen der Pilotbetriebe für die Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit einer Person ausreicht, könnte angedacht werden mit dem zukünftigen Modell der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung kürzere Vermittlungsperioden zu vereinbaren. In diesen Branchen gilt es in besonderer Weise abzuwägen, ob Betriebe wirkliches Interesse an einer möglichen Übernahme haben oder z.B. nur kurzfristige Personalengpässe ausgleichen wollen. Nichtsdestotrotz würde das Einspringen bei solchen Engpässen reale Arbeitserfahrung für Transitarbeitskräfte und Förderung ihrer Flexibilität bedeuten. Sollte allerdings ein Unternehmen viele Schnupperpraktika in Abfolge anbieten, stellt sich die Frage, in welchem Verhältnis diese „Gratisleistung“ zur Möglichkeit der Praxiserfahrung steht und ob nicht doch verstärkt auf eine Überlassung hingearbeitet werden könnte. Im Kern ist also auch hier darauf zu achten, dass den Praktikumsphasen eine reale Übernahmeperspektive innewohnen sollte.