

**Evaluation**  
**ausgewählter Bildungsmaßnahmen**  
**AMIMBOS**  
**ENDBERICHT**

**Studie im Auftrag der LGS AMS Niederösterreich**

*AutorInnen:*

Helmut Dornmayr

Uta Stockbauer

*Linz, Juli 2001*

**Evaluation ausgewählter Bildungsmaßnahmen – AMIMBOS**  
**im Auftrag der LGS AMS Niederösterreich**  
(GZ: LGS NÖ/CTR/07311/2000)

**ENDBERICHT**

**Juli 2001**

AutorInnen:

Helmut Dornmayr

Uta Stockbauer

unter Mitarbeit von:

Sonja Cortés, Karl Niederberger, Michaela Watzinger

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Executive Summary</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>Evaluationsgegenstände und Rahmenbedingungen</b> .....	<b>9</b>
	<i>3.1 Ganzjahresmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Ternitz, Träger: bfi Niederösterreich)</i> .....	<i>9</i>
	3.1.1 Clearing (1 Tag).....	10
	3.1.2 Bewerbungstraining (29 Tage, davon 10 Betreuungstage).....	10
	3.1.3 Job Coaching (6 Wochen, davon 12 Betreuungstage).....	10
	3.1.4 Aktivierende Maßnahme inkl. EDV- Einführung (6 Wochen, davon 30 Betreuungstage) .....	11
	3.1.5 Integrative Maßnahme inkl. EDV-Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum) .....	11
	3.1.6 Aktivierende Maßnahme für Frauen inkl. EDV - Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum) .....	11
	3.1.7 Berufsorientierung inkl. EDV - Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum) .....	12
	3.1.8 Nachbetreuung - Outplacement .....	12
	<i>3.2 Einzelmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Amstetten, Träger: WIFI Niederösterreich)</i> .....	<i>13</i>
	3.2.1 Bewerbungstraining (1 Tag Beratungsgespräch, 29 Tage davon 10 Betreuungstage) .....	14
	3.2.2 Integrative Maßnahme inkl. EDV-Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum, 50 Betreuungstage) .....	14
	3.2.3 Aktivierende Maßnahme inkl. EDV- Einführung (6 Wochen, davon 30 Betreuungstage) .....	14
	<i>3.3 Projekt „Patchwork“ (Standort Wiener Neustadt, Träger: Volkshilfe Niederösterreich)</i> .....	<i>15</i>
	3.3.1 Clearing .....	16
	3.3.2 Coaching.....	16
	3.3.3 Berufsorientierung/ Berufsinformation.....	16
	3.3.4 Bewerbungswerkstatt Outplacement .....	16
<b>4</b>	<b>Ziele der Evaluation</b> .....	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Aufbau und Ablauf der Evaluation</b> .....	<b>19</b>
<b>6</b>	<b>Workshop</b> .....	<b>21</b>
<b>7</b>	<b>Befragung der Teilnehmer/innen</b> .....	<b>22</b>
	<i>7.1 bfi Standort Ternitz</i> .....	<i>23</i>
	7.1.1 Demografische Daten .....	23
	7.1.2 Angaben zum AMS-Kurs in Ternitz.....	25
	7.1.3 Beurteilung der Maßnahmen (bfi): Struktur- und Prozessqualität.....	29

7.1.4	Ergebnisqualität .....	35
7.1.4.1	Gesamtzufriedenheit .....	35
7.1.4.2	Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen .....	38
7.1.4.3	Arbeitsmarktpolitische Wirkungen .....	39
7.1.5	Praktika .....	51
7.1.6	Kursabbruch .....	53
7.1.7	Mitteilungen und Anmerkungen der Befragten .....	53
7.2	„Patchwork“ Standort Wiener Neustadt .....	55
7.2.1	Demografische Daten .....	55
7.2.2	Angaben zum AMS-Kurs in Wiener Neustadt .....	57
7.2.3	Beurteilung der Maßnahmen: Struktur- und Prozessqualität .....	61
7.2.4	Ergebnisqualität .....	68
7.2.4.1	Gesamtzufriedenheit .....	68
7.2.4.2	Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen .....	73
7.2.4.3	Arbeitsmarktpolitische Wirkungen .....	75
7.2.5	Praktika .....	91
7.2.6	Kursabbruch .....	92
7.2.7	Mitteilungen und Anmerkungen der Befragten .....	93
7.3	WIFI Standort Amstetten .....	95
7.3.1	Demografische Daten .....	95
7.3.2	Angaben zum AMS-Kurs in Amstetten .....	97
7.3.3	Beurteilung der Maßnahmen: Struktur- und Prozessqualität .....	100
7.3.4	Ergebnisqualität .....	106
7.3.4.1	Gesamtzufriedenheit .....	106
7.3.4.2	Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen .....	109
7.3.4.3	Arbeitsmarktpolitische Wirkungen .....	110
7.3.5	Praktika .....	122
7.3.6	Kursabbruch .....	123
7.3.7	Mitteilungen und Anmerkungen der Befragten .....	124
<b>8</b>	<b>Befragung der TrainerInnen .....</b>	<b>125</b>
8.1	TrainerInnen-Diskussion .....	125
8.1.1	Bfi Ternitz .....	125
8.1.1.1	Positives .....	125
8.1.1.2	Negatives .....	126
8.1.2	WIFI Amstetten .....	127
8.1.2.1	Positives .....	127
8.1.2.2	Negatives .....	127
8.1.3	„Patchwork“ Wiener Neustadt .....	128
8.1.3.1	Positives .....	128
8.1.3.2	Negatives .....	128
8.2	Schriftliche Befragung .....	129
8.2.1	bfi Standort Ternitz .....	129
8.2.1.1	Befragten Charakteristika .....	129
8.2.1.2	TrainerInnenzufriedenheit .....	130
8.2.1.3	Einschätzung der Wirkungen und Erfolge der AMIMBO- Maßnahmen .....	134
8.2.1.4	Erfolgsfaktoren .....	135
8.2.1.5	Praktika .....	138
8.2.1.6	Gesamtzufriedenheit .....	140
8.2.2	„Patchwork“ Wiener Neustadt .....	141
8.2.2.1	Befragten Charakteristika .....	141
8.2.2.2	TrainerInnenzufriedenheit .....	142

8.2.2.3	Einschätzung der Wirkungen und Erfolge der AMIMBO-Maßnahmen .....	146
8.2.2.4	Erfolgsfaktoren .....	147
8.2.2.5	Praktika .....	151
8.2.2.6	Gesamtzufriedenheit .....	153
8.2.3	WIFI Standort Amstetten.....	155
8.2.3.1	Befragten Charakteristika .....	155
8.2.3.2	TrainerInnenzufriedenheit .....	156
8.2.3.3	Einschätzung der Wirkungen und Erfolge der AMIMBO-Maßnahmen .....	159
8.2.3.4	Erfolgsfaktoren .....	161
8.2.3.5	Praktika .....	163
8.2.3.6	Gesamtzufriedenheit .....	165
<b>9</b>	<b>Befragung der RGSen .....</b>	<b>167</b>
9.1	<i>Bfi Standort Ternitz .....</i>	<i>168</i>
9.1.1	Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern .....	168
9.1.2	Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf).....	168
9.1.3	Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (RGS) .....	169
9.2	<i>„Patchwork“ Wiener Neustadt.....</i>	<i>169</i>
9.2.1	Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern .....	169
9.2.2	Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf).....	170
9.2.3	Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (RGS) .....	170
9.3	<i>WIFI Standort Amstetten .....</i>	<i>170</i>
9.3.1	Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern .....	170
9.3.2	Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf).....	171
9.3.3	Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (RGS) .....	171
<b>10</b>	<b>Befragung der Maßnahmenträger .....</b>	<b>172</b>
10.1	<i>Bfi Standort Ternitz.....</i>	<i>172</i>
10.2	<i>„Patchwork“ Wiener Neustadt.....</i>	<i>174</i>
10.3	<i>WIFI Standort Amstetten .....</i>	<i>175</i>
<b>11</b>	<b>Experten/innen Interviews.....</b>	<b>177</b>
11.1	<i>Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen von AMIMBOS.....</i>	<i>177</i>
11.2	<i>Stärken und Schwächen der AMIMBO-Maßnahmen.....</i>	<i>177</i>
11.3	<i>Zukunft der AMIMBO Maßnahmen .....</i>	<i>178</i>
11.4	<i>Verbesserungsvorschläge der Interviewpartner (Experten).....</i>	<i>179</i>
11.5	<i>Nicht intendierte Effekte .....</i>	<i>180</i>
<b>12</b>	<b>Auswertung der AMS-BG Daten.....</b>	<b>181</b>
12.1	<i>Bfi Standort Ternitz.....</i>	<i>181</i>
12.1.1	Zielgruppenanalyse.....	181
12.1.1.1	Demografische Daten .....	181
12.1.1.2	Qualifikation .....	182

12.1.1.3	Regionale Verteilung .....	183
12.1.1.4	Berufsverläufe und Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn .....	183
12.1.2	Wirkungen der Maßnahmen: Verbleib am Arbeitsmarkt (Status) .....	186
12.2	„Patchwork“ Wiener Neustadt.....	189
12.2.1	Zielgruppenanalyse.....	189
12.2.1.1	Demografische Daten .....	189
12.2.1.2	Qualifikation .....	189
12.2.1.3	Regionale Verteilung .....	190
12.2.1.4	Berufsverläufe und Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn .....	190
12.2.2	Wirkungen der Maßnahmen: Verbleib am Arbeitsmarkt (Status) .....	192
12.3	WIFI Standort Amstetten .....	195
12.3.1	Zielgruppenanalyse.....	195
12.3.1.1	Demografische Daten .....	195
12.3.1.2	Qualifikation .....	196
12.3.1.3	Regionale Verteilung .....	197
12.3.1.4	Berufsverläufe und Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn .....	197
12.3.2	Wirkungen der Maßnahmen: Verbleib am Arbeitsmarkt (Status) .....	199
<b>13</b>	<b>Drop-out-Analyse.....</b>	<b>202</b>
13.1	bfi Standort Ternitz.....	202
13.1.1	Demografische Daten (AMS Daten).....	203
13.1.2	Abbruchgründe (Befragung).....	204
13.1.3	Verbleib am Arbeitsmarkt .....	204
13.2	„Patchwork“ Wiener Neustadt.....	205
13.2.1	Demografische Daten (AMS-Daten) .....	206
13.2.2	Abbruchgründe (Befragung).....	206
13.2.3	Verbleib am Arbeitsmarkt .....	207
13.3	WIFI Standort Amstetten .....	207
13.3.1	Demografische Daten (AMS-Daten) .....	208
13.3.2	Abbruchgründe (Befragung).....	208
13.3.3	Verbleib am Arbeitsmarkt .....	209
<b>14</b>	<b>Zusammenführende Analyse: Ergebnisse, Stärken und Schwächen der AMIMBO-Maßnahmen .....</b>	<b>210</b>
14.1	Zusammenfassungen.....	212
14.1.1	Zusammenfassung bfi Ternitz .....	212
14.1.2	Zusammenfassung „Patchwork“ Wiener Neustadt .....	218
14.1.3	Zusammenfassung WIFI Amstetten .....	223
14.2	Gemeinsamkeiten.....	228
14.3	Unterschiede .....	229
14.4	Nicht intendierte Effekte .....	231
<b>15</b>	<b>Empfehlungen .....</b>	<b>232</b>

## 1 Executive Summary

Die Ergebnisse der hier vorliegenden Evaluation von arbeitsmarktbezogenen aktivierenden und integrativen Maßnahmen sowie Maßnahmen der Berufsorientierung (kurz: AMIMBOS) in Niederösterreich ermöglichen eine vielfältige und umfassende Analyse und Bewertung dieser Maßnahmen. Die für diese Evaluation ausgewählten Maßnahmen wurden an 3 verschiedenen Standorten (Amstetten, Ternitz, Wiener Neustadt) und von 3 verschiedenen Trägern (bfi, Volkshilfe, WIFI) durchgeführt. Einige besonders markante Resultate seien hier herausgegriffen:

- ❑ Es bestehen sowohl hinsichtlich Eingangsbedingungen (regionaler Arbeitsmarkt, TeilnehmerInnenauswahl, Maßnahmentypen, etc.) als auch hinsichtlich Ausgangsbedingungen und Ergebnissen (Vermittlungsquoten, TeilnehmerInnenzufriedenheit, etc.) relativ große Unterschiede zwischen den einzelnen Standorten. Besonders die regionale Arbeitsmarktsituation dürfte starke Auswirkungen auf den Kurserfolg haben. Allerdings sind vor allem auch die Unterschiede zwischen den verschiedenen Maßnahmentypen am selben Standort beachtlich.
- ❑ Die formalen Zielgruppenvorgaben (Vormerkdauer, Berufsausbildung) können zu beträchtlichen Teilen nicht erfüllt werden. Die Abweichung erfolgt überwiegend dahingehend, daß auch Personen mit längerer Vormerkdauer und geringerer Ausbildung als TeilnehmerInnen rekrutiert werden.
- ❑ Die zugrundeliegenden pädagogischen Konzepte sind oft wenig zielgruppenspezifisch, unter anderem weil auch einer präzisen Zielgruppenauswahl keine hohe Priorität eingeräumt wird.
- ❑ Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit Kursorganisation, TrainerInnen und Kursinhalten ist hoch.
- ❑ Ein Kursabbruch ist nicht von vornherein als Mißerfolg zu klassifizieren.
- ❑ Die befragten TeilnehmerInnen sehen eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration nur in relativ geringem Maße als direkte Folge der Kursmaßnahmen.
- ❑ Die Nachhaltigkeit der – nach Standort und Maßnahmentyp stark differierenden - Arbeitsmarktintegrationseffekte ist - zumindest bezogen auf den hier maximal möglichen Untersuchungszeitraum - in hohem Maße gegeben.

## 2 Einleitung

Das AMS Niederösterreich Landesgeschäftsstelle (LGS NÖ) hat das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz (IBE) im Sommer 2000 mit der „Evaluation ausgewählter Bildungsmaßnahmen – AMIMBOS<sup>1</sup>“ beauftragt.

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse und Schlußfolgerungen aus dieser Evaluation dargestellt.

Ziel der Evaluation ist die wissenschaftlich – empirische Erfassung, Analyse und Bewertung des Erfolges arbeitsmarktbezogener aktivierender und integrativer Maßnahmen sowie Maßnahmen der Berufsorientierung (kurz: AMIMBOS) in Niederösterreich. Als zu untersuchende Maßnahmen und Standorte wurden von der LGS NÖ ausgewählt:

- Einzelmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Amstetten, Träger: WIFI Niederösterreich)
- Ganzjahresmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Ternitz, Träger: bfi Niederösterreich)
- Projekt „Patchwork“ (Standort Wiener Neustadt, Träger: Volkshilfe Niederösterreich)

Die einzelnen Maßnahmen werden im nachfolgenden Kapitel eingehend beschrieben.

Die zentralen Fragestellungen der Evaluation lauten:

1. Welche Dimensionen und Kriterien sind bei arbeitsmarktbezogenen AMIMBO-Maßnahmen für den Erfolg als Ergebnis relevant?
2. Welche Dimensionen und Kriterien sind bei arbeitsmarktbezogenen AMIMBO-Maßnahmen für den Erfolg im Prozessverlauf relevant?

Das Evaluationsdesign wurde entlang dieser zentralen Fragestellungen und einer Reihe definierter Untersuchungsschwerpunkte entwickelt. Eine ausführliche Darstellung findet sich im entsprechenden Kapitel.

---

<sup>1</sup> „AMIMBOS“ ist die Abkürzung für „arbeitsmarktbezogene aktivierende und integrative Maßnahmen sowie Maßnahmen der Berufsorientierung“. Synonym wird auch der Begriff „AMIMBO-Maßnahmen“ verwendet.



### 3 Evaluationsgegenstände und Rahmenbedingungen

#### 3.1 Ganzjahresmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Ternitz, Träger: bfi Niederösterreich)

Im Rahmen der Ganzjahresmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Ternitz, Träger: bfi Niederösterreich) wurden sieben Maßnahmentypen angeboten.

Jede/r TeilnehmerIn absolvierte zu Beginn ein eintägiges Clearing. Anschließend folgten die jeweiligen Maßnahmen mit unterschiedlicher Dauer (siehe nachfolgende Beschreibungen). Pro Maßnahme gab es eine maximale TeilnehmerInnenzahl von 20 Personen. Der Ablauf der Maßnahmen folgt einem ausformulierten Basiscurriculum, das von den TrainerInnen nach Bedarf adaptiert und ausgestaltet werden kann.

Insgesamt besuchten im Beobachtungszeitraum 187 TeilnehmerInnen eine Maßnahme in Ternitz. Das Einzugsgebiet erstreckt sich auf die RGSen<sup>2</sup> Baden, Berndorf, Mödling, Neunkirchen und Wiener Neustadt.

Da gemäß Auswertung der AMS-Daten (vgl. Kapitel 12) aber über 70% der TeilnehmerInnen der RGS Neunkirchen zuzurechnen sind, wird im folgenden zur Beschreibung der regionalen Arbeitsmarktsituation ausschließlich auf die RGS Neunkirchen verwiesen:

**Tabelle 1: Kennzahlen zur regionalen Arbeitsmarktsituation – RGS Neunkirchen**

<b>Kennzahl</b>	<b>RGS Neunkirchen</b>	<b>NÖ Gesamt</b>
Arbeitslosenquote 99	7,1%	6,4%
Arbeitslosenquote 2000	6,2%	5,8%
Stellenandrang 99	14,2	5,4
Stellenandrang 2000	9,9	4,5
Zunahme offener Stellen (99-00)	27%	8%
Anteil Langzeitarbeitsloser (2000)	29,1%	23,0%
Gesamtdauer (2000)	119,7	108,3

Erläuterung:

Stellenandrang = Arbeitslose pro offener Stelle (Jahresdurchschnitt)

Langzeitarbeitslose = Vormerkdauer 6 Monate und länger

Gesamtdauer = Summe der Tage im Untersuchungszeitraum (Jahr 2000), die ein von Arbeitslosigkeit Betroffener in vorgemerkter Arbeitslosigkeit zugebracht hat.

Quellen: AMS NÖ, AMS Österreich (Personenbezogene Auswertung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich 2000), eigene Berechnungen

<sup>2</sup> RGS = Regionale Geschäftsstelle (des Arbeitsmarktservice)

Die Arbeitsmarktsituation im Bereich der RGS Neunkirchen ist dadurch gekennzeichnet, daß sie sich im Vergleich zu Gesamtniederösterreich in fast allen Indikatoren ungünstiger darstellt. Auch im Vergleich zu den anderen untersuchten Maßnahmen bzw. Regionen (siehe weiter unten) läßt sie sich als die schwierigste beschreiben. Dieser Umstand ist als wesentliche Rahmenbedingung bei der Analyse der Maßnahmen am Standort Ternitz unbedingt im Auge zu behalten.

Im Jahr 2000 ist allerdings auch - von einer vergleichsweise ungünstigen Ausgangsbasis ausgehend - eine dynamische Aufwärtsentwicklung festzustellen. So ist etwa die Arbeitslosenquote stärker gesunken (1999: 7,1% / 2000: 6,2%) als in Gesamtniederösterreich (1999: 6,4% / 2000: 5,8%).

### 3.1.1 Clearing (1 Tag)

Zielsetzung	Aufnahmegespräch  Zuteilung der Arbeitsuchenden zu den Maßnahmen, den individuellen Bedürfnissen entsprechend, gezieltes Eingehen auf den Einzelnen, individuelle Problembearbeitung
Zielgruppe	Arbeitsuchende mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, Ausbildungen, verschiedene soziale Schichten
Inhalte	Realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, Erweiterung der beruflichen Perspektiven, Förderung der Einzelinitiative, Klärung von Vermittlungsbehinderungen, Stärken von Identität und Selbstvertrauen, Wiedererlangen von Handlungskompetenz, Erwerb von sozialen Fähigkeiten, Auseinandersetzen mit der beruflichen Zukunft. Stärken – Schwächen – Analyse. Flexibler Maßnahmen - Mix

### 3.1.2 Bewerbungstraining (29 Tage, davon 10 Betreuungstage)

Zielsetzung	Stärkung und Verbesserung persönlicher, sozialer und organisatorischer Kompetenzen für eine erfolgreiche Bewerbung, rasche Integration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Arbeitsuchende mit klaren Berufsvorstellungen und/oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung  Vormerkdauer: 3 Monate
Inhalte	Abfassen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen, Bewerbungstraining, -gespräche, -strategien, Selbstmarketing, Analyse von Stelleninseraten, Recherche am verdeckten Arbeitsmarkt und aktive Bewerbung

### 3.1.3 Job Coaching (6 Wochen, davon 12 Betreuungstage)

Zielsetzung	Realistische "Karriereplanung", welche individuelle Voraussetzungen der Teilnehmer/innen aufgreift
Zielgruppe	Arbeitsuchende, die Bewerbungstechniken und etwas Aktivierung benötigen, aber ansonsten vermittelbar sind.  Vormerkdauer: Bis zu 3 Monaten
Inhalte	Berufliche Potenzialanalyse, Stärken-/Schwächen-Analyse, Bewerbungsschreiben und Bewerbungstechniken, PC-Training und Stellenmarkt im Internet, Vorstellungsgespräche, Info über den Arbeits-

	markt, Stärkung der Eigeninitiative, Kommunikationstraining, Telefontraining, Aktives Bewerben
--	--

**3.1.4 Aktivierende Maßnahme inkl. EDV- Einführung (6 Wochen, davon 30 Betreuungstage)**

Zielsetzung	Befähigung und Motivation zur eigenständigen Arbeitsuche, Erhöhung der persönlichen, sozialen, organisatorischen Kompetenzen
Zielgruppe	Arbeitsuchende, die zur persönlichen Arbeitsuche motiviert, aktiviert werden sollen. Unterstützung und Verbesserung beim Bewerbungsverhalten. Vormerkdauer: 6 Monate
Inhalte	Erhöhung der Eigenverantwortlichkeit und Selbständigkeit, Steigerung von Selbstwertgefühl, Erarbeiten von Handlungsstrategien für Bewerbung und Arbeitsuche, Erarbeiten von Bewerbungsunterlagen und –strategien, individuelle Suchstrategien Vermittlung von EDV – Grundkenntnissen Recherche am verdeckten Arbeitsmarkt und aktive Jobsuche.

**3.1.5 Integrative Maßnahme inkl. EDV-Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum)**

Zielsetzung	Bewegung in den Berufsstillstand bringen. Stärkung und Verbesserung der persönlichen, sozialen und organisatorischen Kompetenzen für eine Reintegration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Arbeitsuchende, die aufgrund ihrer langen Arbeitslosigkeit erhebliche Motivations- und Integrationsprobleme haben. Vormerkdauer: 6 Monate
Inhalte	Gruppenbildung, Erarbeiten persönlicher Aspekte der Integration, Weiterentwicklung der beruflichen Aspekte, Aussichten und Chancen am Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht, Bewerbungstraining, Praktikum und Praktikumsuche, Vermittlung von EDV – Grundkenntnissen.

**3.1.6 Aktivierende Maßnahme für Frauen inkl. EDV - Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum)**

Zielsetzung	Reintegration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Wiedereinsteigerinnen, Frauen mit schwierigen Vermittlungschancen und Betreuungspflichten Vormerkdauer: 6 Monate
Inhalte	Erhöhung der sozialen, persönlichen und organisatorischen Kompetenz. Hilfe bei sozialen Problemen, Information über soziale Einrichtungen: Frauenberatung, Motivation zur eigenständigen Arbeitsuche, Analyse und Erarbeiten pers. und beruflicher Wünsche, Stärkung der Bereitschaft für Veränderung, Ziele, Potenziale, Eignungen, Bewerbungsstrategien, Telefontraining, Kommunikationstechniken, Arbeitsmarkt, EDV - Grundlagen

**3.1.7 Berufsorientierung inkl. EDV - Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum)**

Zielsetzung	Entwicklung realistischer Berufsperspektiven, Motivation zur Höherqualifizierung
Zielgruppe	Arbeitsuchende, die nicht in der Lage sind eine Entscheidung über ihre berufliche Zukunft zu treffen Vormerkdauer: 6 Monate
Inhalte	Klärung beruflicher Eignungen und Wünsche, Erweiterung der beruflichen Perspektiven, Förderung von Eigeninitiative, Erstellung eines Karriereplans, Kommunikationstraining, Bewerbungsunterlagen erstellen, Absolvieren eines Betriebspraktikums, EDV - Grundlagen

**3.1.8 Nachbetreuung - Outplacement**

Zielsetzung	
Zielgruppe	Personen, die innerhalb der letzten 6 Monate an einer AMS BO teilgenommen haben.
Inhalte	Bereitstellung von PCs für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Unterstützung der Arbeitsuchenden, Aufarbeiten von neg. Erfahrungen bei Vorstellungsgesprächen

### 3.2 Einzelmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Amstetten, Träger: WIFI Niederösterreich)

Im Rahmen der Einzelmaßnahmen zur Integration arbeitsuchender Personen in das Erwerbsleben (Standort Amstetten, Träger: WIFI Niederösterreich) wurden drei verschiedenen Maßnahmen angeboten.

Pro Maßnahme gab es eine maximale TeilnehmerInnenzahl von 20 Personen. Der Ablauf der Maßnahmen folgt einem ausformulierten Basiscurriculum, das von den TrainerInnen nach Bedarf adaptiert und ausgestaltet werden kann.

Insgesamt besuchten im Beobachtungszeitraum 176 TeilnehmerInnen eine Maßnahme in Amstetten. Das Einzugsgebiet erstreckte sich auf die RGS Amstetten.

Im folgenden wird daher zur Beschreibung der regionalen Arbeitsmarktsituation jene der RGS Amstetten dargestellt:

**Tabelle 2: Kennzahlen zur regionalen Arbeitsmarktsituation – RGS Amstetten**

<b>Kennzahl</b>	<b>RGS Amstetten</b>	<b>NÖ Gesamt</b>
Arbeitslosenquote 99	4,3%	6,4%
Arbeitslosenquote 2000	4,1%	5,8%
Stellenandrang 99	5,2	5,4
Stellenandrang 2000	2,4	4,5
Zunahme offener Stellen (99-00)	110%	8%
Anteil Langzeitarbeitsloser (2000)	17,9%	23,0%
Gesamtdauer (2000)	97,8	108,3

Erläuterung:

Stellenandrang = Arbeitslose pro offener Stelle (Jahresdurchschnitt)

Langzeitarbeitslose = Vormerkdauer 6 Monate und länger

Gesamtdauer = Summe der Tage im Untersuchungszeitraum (Jahr 2000), die ein von Arbeitslosigkeit Betroffener in vorgemerker Arbeitslosigkeit zugebracht hat.

Quellen: AMS NÖ, AMS Österreich (Personenbezogene Auswertung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich), eigene Berechnungen

Die Arbeitsmarktsituation stellt sich im Bereich der RGS Amstetten im Vergleich zu Gesamtniederösterreich in allen hier dargestellten Indikatoren günstiger dar. Auch im Vergleich zu den anderen untersuchten Maßnahmen bzw. Regionen (siehe RGS Neunkirchen bzw. RGS Wiener Neustadt) läßt sie sich als die positivste beschreiben.

Das starke Wachstum offener Stellen (von 1999-2000: +110%) ist auch bereits ein Indiz dafür, daß sich die Arbeitsmarktsituation dem Zustand einer „Vollbeschäftigung“ inklusive einer sehr schwer zu bekämpfenden „Sockelarbeitslosigkeit“ nähert.

**3.2.1 Bewerbungstraining (1 Tag Beratungsgespräch, 29 Tage davon 10 Betreuungstage)**

Zielsetzung	Stärkung und Verbesserung persönlicher, sozialer und organisatorischer Kompetenz Integration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Bewerbungstraining für Arbeitsuchende mit klaren Berufsvorstellungen/oder einer abgeschlossenen Berufsausbildung mit klaren Vorstellungen Vormerkdauer: 3 Monate
Inhalte	Organisation eines Beratungstages ca. eine Woche vor Beginn des Kurses Erstellung von schriftlichen Bewerbungsunterlagen, EDV Training (Lebensläufen) Bewerbungsgespräche Telefontraining, Stellenmarkt, aktives Bewerben am Markt, Kontaktaufnahme mit Firmen, Reflexion und Analyse von Erfolg und Misserfolg, Feedback, Training aufbauend aus den erkannten Schwächen individuelle Vorbereitung, Coaching – Hilfe zur Selbsthilfe

**3.2.2 Integrative Maßnahme inkl. EDV-Einführung (14 Wochen, davon 4 Wochen Praktikum, 50 Betreuungstage)**

Zielsetzung	Bewegung in den Berufsstillstand bringen Stärkung und Verbesserung, persönlicher, sozialer und organisatorischer Kompetenzen für die Reintegration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Arbeitsuchende, die aufgrund ihrer langen Arbeitslosigkeit erhebliche Motivations- und Integrationsprobleme haben Vormerkdauer: 6 Monate
Inhalte	Gruppenbildung, Erarbeiten der persönlichen Aspekte der Integration, Integrationsaktivierung, Aussichten und Chancen am Arbeitsmarkt, Arbeitsrecht, Bewerbungstraining, aktive Bewerbung, Vermittlung von EDV-Grundkenntnissen, Praktikumsuche und Praktikum (Vorbereitung), Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

**3.2.3 Aktivierende Maßnahme inkl. EDV- Einführung (6 Wochen, davon 30 Betreuungstage)**

Zielsetzung	Befähigung und Motivation zu eigenständigen Arbeitsuche
Zielgruppe	Arbeitsuchende, die zur persönlichen Arbeitssuche motiviert und aktiviert werden wollen. Vormerkdauer: 6 Monate
Inhalte	Persönlichkeitstraining, EDV-Grundlagen: Word, Excel für Serienbriefe, schriftliche Bewerbung, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Telefontraining Kommunikationstraining, Rollenspiele, Bewerbungsgespräche, Recherche am verdeckten Arbeitsmarkt, aktive Jobsuche, aktive Bewerbung und Verbesserungen, Feedbackrunden

### 3.3 Projekt „Patchwork“ (Standort Wiener Neustadt, Träger: Volkshilfe Niederösterreich)

Im Rahmen des Projekts „Patchwork“ (Standort Wiener Neustadt, Träger: Volkshilfe Niederösterreich) wurden fünf verschiedenen Module angeboten.

Die TeilnehmerInnen werden nach der Clearingphase dem individuellen Bedarf folgend verschiedenen Betreuungsmodulen zugebucht. Die Zubuchungen erfolgen wöchentlich. Pro Woche konnten vom AMS zehn TeilnehmerInnen zugewiesen und in die Maßnahme aufgenommen werden. Die durchschnittliche Verweildauer liegt bei dreizehn Wochen.

Insgesamt besuchten im Beobachtungszeitraum 394 TeilnehmerInnen eine Maßnahme in Wiener Neustadt. Das Einzugsgebiet erstreckt sich auf die RGSen Baden, Neunkirchen und Wiener Neustadt.

Da gemäß Auswertung der AMS-Daten (vgl. Kapitel 12) aber über 75% der TeilnehmerInnen der RGS Wiener Neustadt zuzurechnen sind, wird im folgenden zur Beschreibung der regionalen Arbeitsmarktsituation ausschließlich auf die RGS Wiener Neustadt verwiesen.

**Tabelle 3: Kennzahlen zur regionalen Arbeitsmarktsituation – RGS Wiener Neustadt**

<b>Kennzahl</b>	<b>RGS Wiener Neustadt</b>	<b>NÖ Gesamt</b>
Arbeitslosenquote 99	6,5%	6,4%
Arbeitslosenquote 2000	5,8%	5,8%
Stellenandrang 99	8,3	5,4
Stellenandrang 2000	4,6	4,5
Zunahme offener Stellen (99-00)	60%	8%
Anteil Langzeitarbeitsloser (2000)	22,6%	23,0%
Gesamtdauer (2000)	112,4	108,3

***Erläuterung:***

Stellenandrang = Arbeitslose pro offener Stelle (Jahresdurchschnitt)

Langzeitarbeitslose = Vormerkdauer 6 Monate und länger

Gesamtdauer = Summe der Tage im Untersuchungszeitraum (Jahr 2000), die ein von Arbeitslosigkeit Betroffener in vorgemerkter Arbeitslosigkeit zugebracht hat.

Quellen: AMS NÖ, AMS Österreich (Personenbezogene Auswertung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich), eigene Berechnungen

Die Arbeitsmarktsituation im Bereich der RGS Wiener Neustadt gestaltet sich insgesamt betrachtet relativ ähnlich jener von Gesamtniederösterreich.

Allerdings ist im Jahr 2000 eine überproportionale Wachstumsdynamik festzustellen, insbesondere was die Zunahme offener Stellen betrifft (1999-2000: +60%).

**3.3.1 Clearing**

Zielsetzung	Abklärung von Rahmenbedingungen, Erstellung eines Karriereplans, individuelle Vorbereitung auf weitere Maßnahmenmodule
Zielgruppe	Wiedereinsteigerinnen, übertrittsgefährdete Frauen, Frauen im ALG-Bezug (bis zu 11 M.), Beliebiges Qualifikationsniveau, auch ohne Berufsausbildung, ab 20 Jahren
Inhalte	Information über Zielsetzung, Motivation zur Teilnahme an Integrationsmaßnahme, Schritte in die Selbstorganisation, Abklärung der Gruppenfähigkeit, Potenzialanalyse, Aufarbeitung Berufsbiographie, Erhebung eines ev. vorhandenen Qualifizierungsbedarfes, Erstellung eines Karriereplanes, Entscheidung über den weiteren Verbleib – Schritte in die Maßnahme

**3.3.2 Coaching**

Zielsetzung	Individuelle Intensivbetreuung, Bewerbungsvorbereitung, bedarfsorientierte Begleitung von Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Praktika
Zielgruppe	
Inhalte	Stärkung von Selbstwert und Selbstbewusstsein, Stärken – Schwächen – Analyse, Förderung der Kooperationsfähigkeit, Zeitmanagement, Erprobung der Konfliktfähigkeit, Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, Entwicklung von Arbeitsmarktstrategien, Unterstützung bei Praktikumsuche

**3.3.3 Berufsorientierung/ Berufsinformation**

Zielsetzung	Berufsgruppenspezifische Schwerpunktsetzungen, zielgerichtete Teilnahme nach Abklärung individueller Fähigkeiten und Interessen, praxisnahes Informationsangebot
Zielgruppe	Teilnehmer/innen die fundierte Informationen benötigen, die aufgrund von Um- oder Neuorientierung gezielte Informationen benötigen.
Inhalte	aktuelle Arbeitsmarktlage, Berufschancen, Berufsalltag Tätigkeitsprofil, Auseinandersetzung mit neuen Berufsfeldern, Anforderungsprofil, Informationen über Qualifizierungsvoraussetzungen und Formalanforderungen, Entscheidungsfindung und –überprüfung

**3.3.4 Bewerbungswerkstatt Outplacement**

Zielsetzung	Aktive Arbeitssuche, Arbeitsplatzrecherche
Zielgruppe	
Inhalte	Erstellung der Bewerbungsunterlagen, Layoutanleitungen, Adressrecherche, Gruppentraining: Lebenslaufanalyse, Videotraining, Telefunktaktik, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch  Outplacement: Kontaktaufnahme mit potenziellen Dienstgebern, Filtern der Anforderungen, Erstellung exakter Stellenprofile, individuelle Beratung von Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in



## 4 Ziele der Evaluation

Ziel der Evaluation ist es, Antworten auf die folgenden beiden zentralen Fragen zu gewinnen:

1. Welche Dimensionen und Kriterien sind bei arbeitsmarktbezogenen AMIMBO-Maßnahmen für den Erfolg als Ergebnis relevant?
2. Welche Dimensionen und Kriterien sind bei arbeitsmarktbezogenen AMIMBO-Maßnahmen für den Erfolg im Prozessverlauf relevant?

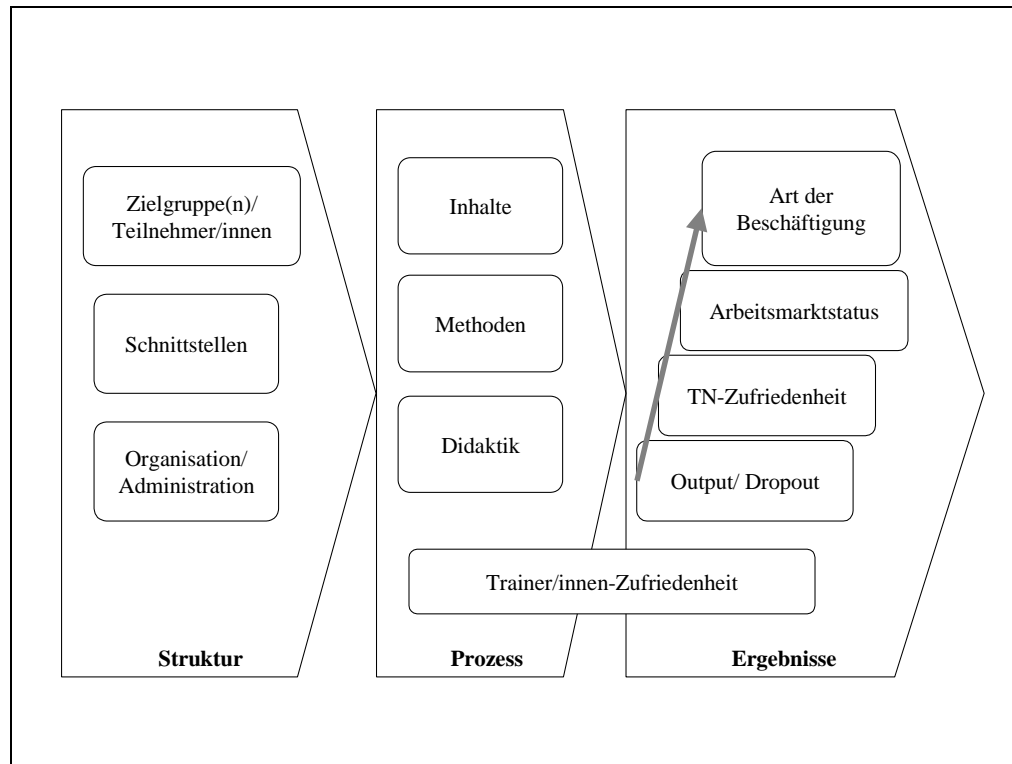
Die Fragestellungen wurden anhand von seitens der AMS LGS NÖ definierten Untersuchungsgegenständen spezifiziert:

- Rahmenbedingungen und Ablauf der Maßnahmen: Analyse der Organisation und Administration der Maßnahmen und deren Einfluß auf den Maßnahmenerfolg
- Strukturdaten der Zielgruppe und der Teilnehmer/innen
- Übereinstimmung der definierten Zielgruppe mit den Teilnehmer/innen
- Herausarbeiten der Faktoren hinsichtlich prozeßbezogener und ergebnisbezogener Erfolge
- Analyse der Kooperation und Nahtstelle zwischen dem AMS und den Maßnahmenträgern (bezogen auf Institutionen und Akteure/inne)
- TeilnehmerInnenzufriedenheit
- TrainerInnenzufriedenheit
- Dimensionen von Zufriedenheit (Inhalte, Didaktik, Methoden, Praxis ...)
- Inhalte, Methoden, Didaktik die AMIMBO-Maßnahmen erfolgreich machen
- Drop-out
- Arbeitsmarktstatus der Teilnehmer/innen nach der Maßnahme
- Art der Beschäftigung (typisch/ atypisch, ausbildungsadäquat/ inadäquat, selbständig/ unselbständig, Dauer, Karriereverlauf ...)
- Einbeziehung von nichtintendierten Effekten der Maßnahmen (Verdrängung, Creaming, Mitnahme ...)
- vergleichende Stärken – Schwächen Analyse der AMIMBO Maßnahmentypen

Die Untersuchungsgegenstände können, wie in Abbildung 1 dargestellt, geordnet werden. Ergebnis der Evaluation wird sein, konkrete Informationen und Erkenntnisse über Dimensionen und Kriterien für den Erfolg als Ergebnis (vgl.

Ergebnisse in der Darstellung) und im Prozessverlauf (vgl. Struktur und Prozess in der Darstellung) zu erhalten.

**Abbildung 1: Theoretisches Rahmenmodell**



*Erläuterung:* Unter Ergebnisse sind verschiedene Ebenen von Erfolg dargestellt. Der „Pfeil“ symbolisiert die hierachische (zeitliche) Reihenfolge.

## 5 Aufbau und Ablauf der Evaluation

Im Zuge der Durchführung der Evaluation kamen verschiedene qualitative und quantitative **Methoden** zum Einsatz:

1. Literaturanalyse, Sekundärstatistiken
2. Aktenanalyse
3. standardisierte schriftliche Befragungen
4. persönliche und telefonische Leitfadenterviews
5. Workshop
6. Gruppendiskussionen
7. Analyse der TeilnehmerInnen-Daten (Statistiken der Maßnahmenträger)
8. Analyse der Daten der AMS BetriebsGes.m.b.H.

Nachfolgend wird der **Ablauf** der Evaluation skizziert:

Im Herbst 2000 wurden zum Einstieg in die Evaluation Literatur- und Aktenanalysen und ein eintägiger Workshop mit VertreterInnen der befassten RGSen und Maßnahmenträger durchgeführt.

Zur ersten Darstellung der TeilnehmerInnenstruktur wurden die Statistiken der Maßnahmenträger analysiert.

Im Oktober und November 2000 folgten drei Gruppendiskussionen (pro Standort eine Diskussionsrunde) mit einem Teil der TrainerInnen. Die Diskussionen dienten der Erfassung der TrainerInnenzufriedenheit und der Stärken und Schwächen der Maßnahmen. Außerdem hatten sie die Funktion einer tiefgehenden qualitativen Vorbereitung der nachfolgenden standardisierten schriftlichen Befragung aller TrainerInnen, die Ende Dezember 2000/ Anfang Jänner 2001 stattfand.

Im selben Zeitraum (Oktober/ November 2000) fanden persönliche Leitfadenterviews (n=3) mit den verantwortlichen KoordinatorInnen der Maßnahmenträger statt. Im Mittelpunkt der Interviews standen die Themen „Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und Maßnahmenträgern“ und „Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)“.

Im Dezember 2000 wurden den TeilnehmerInnen der Maßnahmen in einer Gesamterhebung standardisierte Fragebögen zugeschickt. Aufgrund des Ausbleibens einer zufriedenstellenden Anzahl von Fragebögen von Drop-outs wurden diese durch telefonische Interviews ergänzt. Fokus der Befragung war die Erhebung der TeilnehmerInnenzufriedenheit mit Rahmenbedingungen, Prozess und Ergebnissen der Maßnahmen sowie die Nachhaltigkeit der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen.

Im Februar/ März 2001 konnten drei arbeitsmarktpolitische Experten in persönlichen Leitfadeninterviews zu ihren Einschätzungen der Stärken und Schwächen von AMIMBO-Maßnahmen und nicht-intendierten Effekten befragt werden.

Zur Analyse der AMS-Betriebsges.m.b.H. Daten wurde als gemeinsamer Stichtag der 28. Februar 2001 gewählt. Mit der Auswertung der Daten konnte im Mai 2001 begonnen werden.

Aufgrund der längeren als ursprünglich geplanten Dauer der Beschaffung der AMS-Daten wurde der Termin für den Endbericht in der Rohfassung von Ende Mai 2001 auf Mitte Juni 2001 und für die Endfassung auf Juli 2001 verschoben.

Im Herbst 2001 ist die Präsentation der Gesamtergebnisse der Evaluation geplant.

## **6 Workshop**

Zu Beginn der Evaluation wurde mit VertreterInnen der befassten regionalen Geschäftsstellen des AMS und der Maßnahmenträger ein eintägiger Workshop veranstaltet.

Im Rahmen des Workshops wurden die Evaluation, ihre Bestandteile, der Zeitplan etc. vorgestellt, die Erwartungen der Beteiligten an die Evaluation und an die EvaluatorInnen erhoben sowie Stärken und Schwächen der AMIMBO-Maßnahmen einer ersten Analyse unterzogen.

Die Ergebnisse des Workshops flossen in Gestaltung und Verlauf der weiteren Evaluation ein. Aufgrund des zum Teil singulären Charakters der Nennungen sollen diese hier nicht gesondert dargestellt werden. Die Nennungen dienen als Grundlage und Ausgangspunkte für weitere Untersuchungsschritte. Im Rahmen der nachfolgenden Kapitel wird bei Bedarf auf die Ergebnisse des Workshops verwiesen.

## 7 Befragung der Teilnehmer/innen

Mitte Dezember 2000 wurde an die Teilnehmer/innen der AMIMBO-Maßnahmen ein Fragebogen (siehe Anhang) verschickt, mit der Bitte diesen bis Ende des Jahres an das IBE zu retournieren.

Anfang 2001 waren 193 Fragebögen zurückgeschickt worden. Erste Auswertungen zeigten, dass die Gruppe der MaßnahmenabbrecherInnen unterrepräsentiert war. Deshalb wurde in Absprache mit den Auftraggebern vereinbart, mittels telefonischer Interviews die Rücklaufquote dieser Gruppe zu erhöhen. Dieser Prozess gestaltete sich als äußerst schwierig und arbeitsintensiv. Dennoch konnte der Rücklauf auf diesem Weg auf 231 Fragebögen gesteigert werden. Zur Vorbeugung von Verzerrungen durch die Anwendung unterschiedlicher methodischer Zugänge wurde eine eigens geschulte und sehr erfahrene Interviewerin mit der Durchführung der Befragungen beauftragt.

21 Adressen erwiesen sich als ungültig. Aufgrund des geringen Anteils an der Grundgesamtheit (nicht zustellbare Fragebogensendungen = 0,03%) wurde von einer neuerlichen Adressenrecherche aus Zeit- und Kostengründen abgesehen.

Die maximalen Stichprobenfehler (Sicherheitsniveau: 95%) für die Gesamtheit der ausgefüllten Fragebögen und für die einzelnen Maßnahmenträger lauten: insgesamt +/- 5,48%, bfi +/- 9,7%, WIFI +/- 10,55% und „Patchwork“ +/- 8,4% (siehe Tabelle).

**Tabelle 4: Rücklauf nach Maßnahmenträgern**

	<b>N</b>	<b>n</b>	<b>Maximaler Stichprobenfehler</b>
bfi	187	67	± 9,7%
WIFI	176	59	± 10,6%
Patchwork	394	105	± 8,4%
Gesamt	755	231	± 5,5%

Ein wesentliches Anliegen im Rahmen der Befragung war zwischen normalen/regulären Kursenden und vorzeitigen Kursenden zu differenzieren. Als Grundlage wurden die Statistiken der Maßnahmenträger herangezogen.

**Tabelle 5: Vergleich Stichprobe – Grundgesamtheit (Kursenden laut Statistiken der Maßnahmenträger)**

<b>Kursende</b>	<b>bfi - N</b>	<b>bfi - n</b>	<b>WIFI - N</b>	<b>WIFI - n</b>	<b>PW - N</b>	<b>PW - n</b>
vorzeitiges Kursende	34%	38%	39%	42%	56%	47%
reguläres Kursende	61%	62%	61%	58%	32%	51%
Kurs läuft noch	5%	-	-	-	12%	2%
N/ n	187	63	176	55	394	99

## 7.1 bfi Standort Ternitz

### 7.1.1 Demografische Daten

51% der insgesamt 67 befragten KursteilnehmerInnen waren Frauen, 49% Männer.

Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Kursteilnahme (Basis: Jahr 2000) durchschnittlich 38 Jahre alt. 25% der befragten TeilnehmerInnen waren 49 Jahre und älter, ein weiteres Viertel 24 Jahre und jünger. Der/ die älteste Befragte war 58 Jahre, der/ die jüngste 18 Jahre alt.

94% der Befragten gaben an die österreichische Staatsbürgerschaft zu besitzen, 6% hatten eine andere Staatsbürgerschaft.

**Tabelle 6: Familienstand (bfi, n=67)**

	<b>Prozent</b>
ledig	40
verheiratet / Lebensgemeinschaft	40
geschieden	18
verwitwet	2

Es waren je 40% der Befragten ledig bzw. verheiratet oder in einer Lebensgemeinschaft. Fast ein Fünftel gab an, geschieden zu sein. Zwei Prozent waren verwitwet

**Tabelle 7: Anzahl der Kinder (bfi, n=65, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
keine Kinder	54
ein Kind	22
zwei Kinder	17
drei und mehr Kinder	8

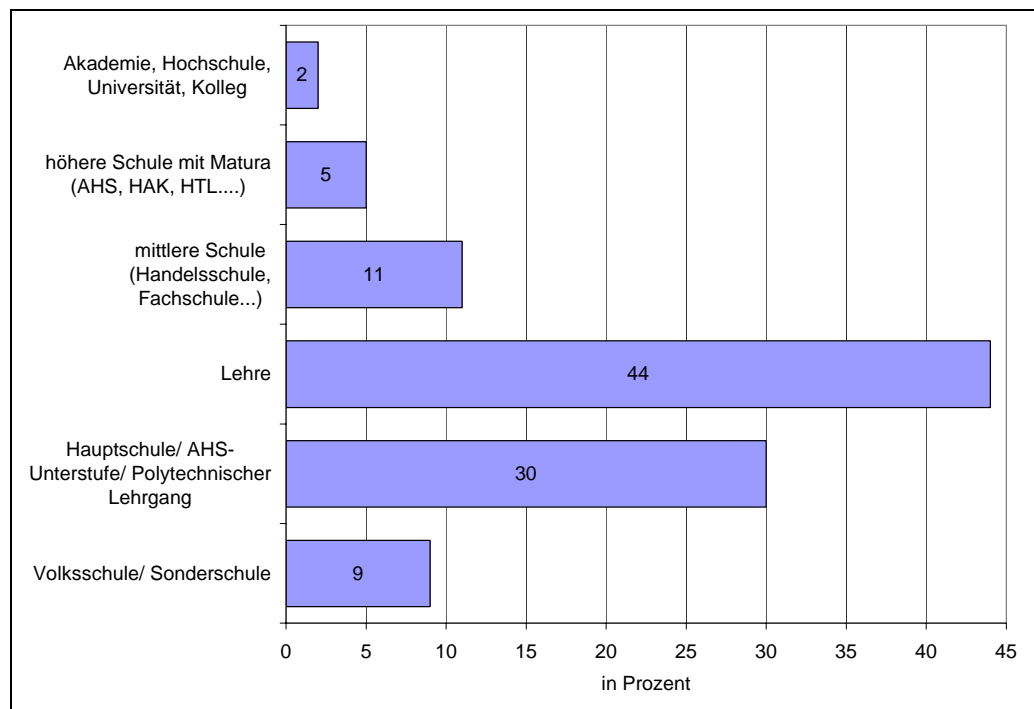
Die Befragten haben mehrheitlich keine Kinder (54%). 22% sind Eltern von einem, 17% von zwei und 8% von drei und mehr Kindern.

**Tabelle 8: Was machen Sie zur Zeit? (bfi, n=65, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
ich bin berufstätig	23
ich bin arbeitslos/arbeitsuchend (beim AMS gemeldet)	69
ich bin arbeitslos/arbeitsuchend (nicht beim AMS gemeldet)	3
ich bin in Ausbildung	2
ich bin in Karenz	2
ich besuche eine AMS-Maßnahme	2

Zum Zeitpunkt der Befragung waren zwei Drittel der Befragten beim AMS als arbeitslos/arbeitsuchend gemeldet. Nur rund ein Viertel gab an, berufstätig zu sein (siehe Tabelle 8). Diese Werte liegen signifikant unter bzw. über denen der TeilnehmerInnen der anderen Kursorte.

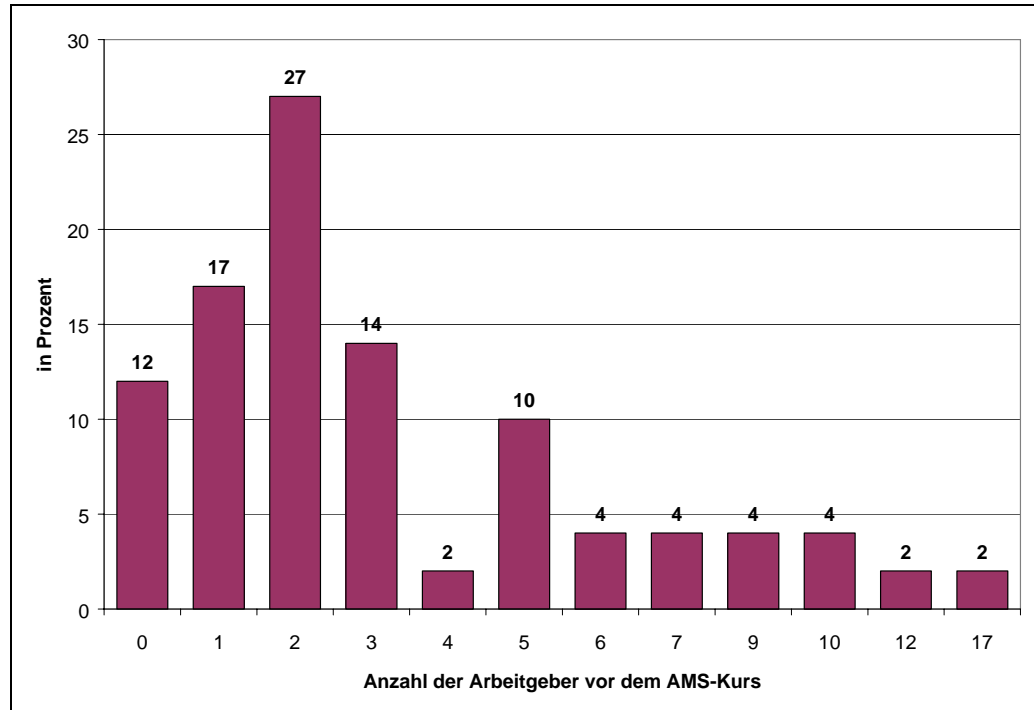
**Abbildung 2: Höchste abgeschlossene Schulbildung (bfi, n=66, in Prozent)**



Die meisten TeilnehmerInnen haben einen Lehrabschluss (44%) oder einen Hauptschulabschluss/ AHS-Unterstufe bzw. Polytechnischer Lehrgang (30%).



**Abbildung 3: Anzahl der Arbeitgeber vor Beginn des AMS-Kurses in Ternitz (länger als 1 Monat beschäftigt) (bfi, n=52, in Prozent)**



Ein Viertel der Befragten war vor Beginn des AMS-Kurses bei zwei Arbeitgebern beschäftigt, ein weiteres Viertel bei vier bis neun Arbeitgebern. 12% hatten vor dem AMS-Kurs noch keine Beschäftigung, die länger als 1 Monat dauerte. 17% hatten vor dem Kurs einen Arbeitgeber.

### 7.1.2 Angaben zum AMS-Kurs in Ternitz

**Tabelle 9: Wie haben Sie von dem AMS-Kurs in Ternitz (bfi Niederösterreich) erfahren? (bfi, n=67, in Prozent)**

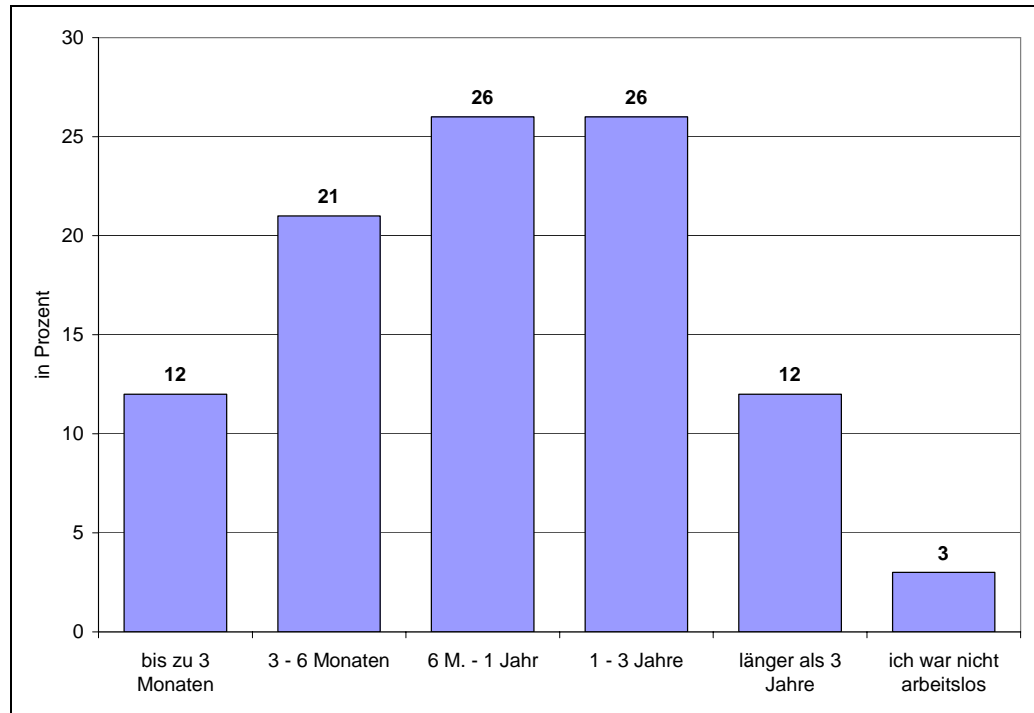
	Prozent
Durch die Beratung des Arbeitsmarktservices.	94
Selbst nach einer solchen Möglichkeit gesucht.	6
Durch Freunde, Bekannte, Verwandte.	2
Sonstiges	8

Anm.: Mehrfachantworten möglich.

Die Befragten fanden mehrheitlich durch die Beratung des AMS zu dem besuchten Kurs (94%). Einige (6%) suchten selbst nach einer solchen Möglichkeit oder hatten durch Freunde, Bekannte oder Verwandte von dem Kurs erfahren (2%).

Unter „sonstiges“ nannten vier Befragte die Zuweisung durch das AMS (1x eigenes Ansuchen, Rest keine Nennungen).

**Abbildung 4: Dauer der Arbeitslosigkeit/ des Krankenstandes unmittelbar vor Beginn des AMS-Kurses (bfi, n=66, in Prozent)**



Die Hälfte der Befragten hatte vor Beginn eine Arbeitslosigkeit/ einen Krankenstand zwischen sechs Monaten und 3 Jahren hinter sich. Ein Fünftel war zwischen drei und sechs Monaten arbeitslos/ in Krankenstand gewesen, je 12 % bis zu drei Monaten bzw. länger als drei Jahre. 3% der Befragten waren vor dem Kurs nicht arbeitslos/ in Krankenstand gewesen.

Tabelle 10: Aus welchen Gründen besuchten Sie den AMS-Kurs in Ternitz? (bfi, n=67, in Prozent)

	Prozent
Auf Anraten der AMS-Beratung.	72
Auf Anraten anderer.	2
Um die finanzielle Unterstützung des AMS nicht zu verlieren.	42
Um die Zeit bis zur Pensionierung zu überbrücken.	3
Um Arbeit zu finden.	46
Um meinen beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern.	30
Um Unterstützung bei der Arbeitsuche zu bekommen.	45
Aus eigenem Interesse.	16
Sonstiges (als Zeitüberbrückung bis Arbeitsbeginn; herausfinden, welcher Beruf Spaß machen könnte; keine Angabe)	3

Anm.: Mehrfachantworten möglich.

Die fünf meistgenannten **Motive** für den Besuch des AMS-Kurses waren:

1. Anraten der AMS-Beratung (72%)
2. um Arbeit zu finden (46%)
3. um Unterstützung bei der Arbeitsuche zu bekommen (45%)
4. um die finanzielle Unterstützung des AMS nicht zu verlieren (42%)
5. um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern (30%)

Tabelle 11: Welchen Kurs haben Sie genau besucht? (bfi, in Prozent)

In Prozent	Grund- gesamtheit (N=187)	Angaben der Be- fragten (n=67)	Fragebogencode (n=67)
Berufsorientierung/ information	-	6	9
Bewerbungstraining	37	30	36
Job-Coaching	27	28	25
Aktivierende Maßnahme	5	9	9
Integrative Maßnahme	25	19	22

Die Angaben der Befragten decken sich nicht vollständig mit den Fragebogencodes. Die Abweichungen stellen jedoch aufgrund ihrer Geringfügigkeit keine Beeinträchtigung der Datenqualität dar. Der Vergleich mit der Verteilung in der Grundgesamtheit zeigt, dass die Stichprobe dieser gut entspricht.

**Tabelle 12: Wann haben Sie mit dem AMS-Kurs begonnen? (bfi, n=60, in Prozent)**

<b>In Prozent</b>	<b>Grundgesamtheit (N=187)</b>	<b>Stichprobe (n=60)</b>
Erstes Quartal 2000	23	22
Zweites Quartal 2000	34	24
Drittes Quartal 2000	18	24
Viertes Quartal 2000	25	26
Nicht eindeutig	-	5

Der Kursbeginn der Befragten verteilt sich gleichmäßig über das ganze Kursjahr. Pro Quartal haben jeweils rund ein Viertel der Befragten ihren AMS-Kurs begonnen. In der Stichprobe sind im Vergleich zur Grundgesamtheit weniger TeilnehmerInnen mit Kursbeginn zweites Quartal und mehr TeilnehmerInnen mit Kursbeginn drittes Quartal vertreten.

**7.1.3 Beurteilung der Maßnahmen (bfi): Struktur- und Prozessqualität**

**Tabelle 13: In welchem Ausmaß stimmen Sie folgenden Aussagen bezüglich dem besuchten AMS-Kurs zu? (bfi, in Prozent)**

	stimme voll zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	trifft nicht zu
Der Kurs war gut organisiert (Information über Änderungen der Kurszeiten etc.) (n=67)	60	24	9	2	6
Mit den allgemeinen Vorinformationen über den Kurs durch das AMS war ich zufrieden. (n=67)	36	28	9	10	16
Beim Infotag wurde ich gut über den Kurs informiert. (n=64)	47	30	13	2	9
Der Kursablauf wurde von den TrainerInnen gut gestaltet. (n=67)	57	33	6	3	2
Die TrainerInnen waren immer gut vorbereitet. (n=66)	56	39	3	2	0
Die TrainerInnen besitzen gutes fachliches Wissen. (n=65)	62	34	5	0	0
Die Inhalte wurden von den TrainerInnen verständlich vermittelt. (n=66)	59	27	12	2	0
Die TrainerInnen gingen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ein. (n=65)	57	22	11	3	8
Die Ausstattung mit technischen Geräten (Computer, Telefon, ....) war ausreichend. (n=66)	73	21	3	2	2
Die Kursinhalte entsprachen dem, was ich für die Arbeitsuche brauche. (n=66)	35	30	15	6	14
Die anderen TeilnehmerInnen hatten sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen an den Kurs. (n=64)	44	42	5	5	5
Die TeilnehmerInnen hatten ausreichend Gelegenheit über Internet zu recherchieren. (n=64)	59	22	8	5	6
Die Ausstattung der Kursräume (Möblierung) war zweckentsprechend. (n=66)	60	27	8	3	3
Es standen ausreichend Pausenräume (oder ähnliches) zur Verfügung. (n=67)	51	21	16	8	5

Obenstehende Tabelle gibt das Ausmaß der Zustimmung der Befragten zu einer Reihe von Fragen zu Kursablauf und –qualität wieder.

Demnach herrscht bei den Befragten sehr hohe Zufriedenheit mit der generellen Ausstattung der **Kursräume** (Möblierung) sowie mit der Ausstattung mit technischen Geräten. Pausenräume standen bei einem Viertel der Befragten nicht ausreichend zur Verfügung. Die Gelegenheit zur **Internetrecherche** beurteilten 59% der Befragten als ausreichend, 22% als eher ausreichend.

Fachliches Wissen und Vorbereitung der **TrainerInnen** stoßen auf hohe Zufriedenheit bei den KursteilnehmerInnen. Gleiches gilt mit geringen Einschränkungen für die Gestaltung des Kursablaufes, die Vermittlung der Kursinhalte und das Eingehen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen durch die TrainerInnen.

Sehr positiv nahmen die Befragten die **Organisation** des Kurses wahr.

Die **allgemeinen Vorinformationen** über den Kurs durch das AMS waren für rund zwei Drittel der Befragten sehr bzw. eher zufriedenstellend. Ein Fünftel war damit (eher) nicht zufrieden. Für 16% trifft die Aussage nicht zu. Drei Viertel der befragten TeilnehmerInnen waren mit den Informationen am **Infotag** sehr bzw. eher zufrieden.

Die **Kursinhalte** entsprachen für 65% der TeilnehmerInnen voll bzw. eher den Bedürfnissen für die Arbeitsuche. Ein Fünftel fand darin eher nicht bzw. nichts entsprechendes. Für 14% der Befragten trifft die Aussage nicht zu.

86% der Befragten stimmten der Aussage, dass die **Bedürfnisse und Erwartungen** der anderen TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich waren, sehr bzw. eher zu.

**Tabelle 14: Zeit und Dauer (bfi, in Prozent)**

<b>Zeit und Dauer</b>	<b>zu kurz</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu lange</b>
Die täglichen Kurszeiten waren ... (n=67)	6	73	21
Die Dauer des gesamten Kurses fand ich ... (n=64)	5	70	25

Die **täglichen Kurszeiten** waren für drei Viertel der Befragten gerade richtig, für ein Fünftel waren sie zu lange, für 6% zu kurz.

Die Dauer des gesamten Kurses war für 70% der befragten TeilnehmerInnen gerade richtig. Einem Viertel war die **Kursdauer** zu lange, für 5% zu kurz.

**Tabelle 15: TeilnehmerInnenzahl (bfi, n=67, in Prozent)**

<b>TeilnehmerInnenzahl</b>	<b>zu wenige</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu viele</b>
Die Anzahl der TeilnehmerInnen im Kurs war	15	79	6
...			

Die **Anzahl der TeilnehmerInnen** war vier Fünftel der Befragten gerade richtig. 6% hätten sich weniger TeilnehmerInnen im Kurs gewünscht, 15% mehr TeilnehmerInnen.

**Tabelle 16: Kursräume (bfi, n=67, in Prozent)**

<b>Kursräume</b>	<b>zu klein</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu groß</b>
Die Größe der Kursräume war in Anbetracht der Erfordernisse (TeilnehmerInnenzahl, Platz für EDV-Geräte ...)...	9	90	2

Die **Größe** der Kursräume war für 90% der Befragten ausreichend.

**Tabelle 17: Kursinhalte 1 (bfi, n=65, in Prozent)**

<b>Kursinhalte 1</b>	<b>ja</b>	<b>teilweise</b>	<b>nein</b>
Die Kursinhalte waren für mich neu.	34	46	20

Ein Drittel der Befragten gab an, dass die **Kursinhalte** für sie neu gewesen sind. Für rund die Hälfte trifft dies teilweise zu. Ein Fünftel der befragten TeilnehmerInnen fand im Kurs nichts Neues.

**Neu** war für die Befragten der Umgang mit neuen Medien, v.a. Internet und E-Mail, (n=13) und das Erlernen von PC Kenntnissen (n=9). Weiters genannt wurde das richtige Verfassen von Bewerbungsschreiben (n=6) sowie Video-training (n=3) bzw. der Kurs generell (n=7). **Nicht neu** waren Bewerbungstraining (n=6), Umgang mit dem PC (n=3) bzw. die Kursinhalte generell (n=4). (siehe nachfolgende Tabellen)

**Tabelle 18: Was war für Sie neu? (bfi, n=44 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
E-mail & Internet (13)	Einführung in den Kurs
Arbeiten am Computer, mit EDV (9)	Gesprächsthema Frauenhaus
alles, Kurs generell (7)	Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden
Bewerbungsschreiben verfassen (6)	Praktikum
Videotraining (3)	Probleme beim Lesen
	Vorstellungsgespräche

**Tabelle 19: Was war für Sie nicht neu? (bfi, n=15 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Bewerbungstraining (6)	Körperhaltung
Inhalte bereits bekannt (4)	Inserate lesen
am PC arbeiten (3)	

**Tabelle 20: Kursinhalte 2 (bfi, n=65, in Prozent)**

<b>Kursinhalte 2</b>	<b>ja</b>	<b>teilweise</b>	<b>nein</b>
Die Kursinhalte waren für mich nützlich.	35	40	25

Die **Kursinhalte** waren für ein Drittel der Befragten nützlich, für weitere 40% waren sie teilweise nützlich. Ein Viertel der Befragten gab an, dass die Kursinhalte für sie nicht nützlich waren.

Als **nützlich** wurden das Bewerbungstraining (n=21) sowie die Anwendung von Internet zur Jobsuche (n=11) gewertet. Ferner war das Arbeiten am Computer (n=5) und das Lesen von Inseraten (n=2) nützlich. Die Gründe für **nicht nützliche** Kursinhalte liegen an der kurzen Teilnahme der Befragten bzw. dass bereits Arbeit gefunden wurde. Ferner wurde bereits vorhandenes Wissen bzw. die Ungeeignetheit für die persönlichen Bedürfnisse als Gründe angegeben.



**Tabelle 21: Was war für Sie nützlich? (bfi, n=46 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Bewerbungstraining (21)	Selbstpräsentation
Jobsuche im Internet (11)	Selbstbewusstsein wurde gestärkt
Arbeit am Computer (5)	Information über Arbeitsmarkt
Inserate lesen (2)	nach kurzer Zeit Job gefunden
Ausdehnung der Berufe, die in Frage kommen mit anderen zu diskutieren	Theorie gut

**Tabelle 22: Was war für Sie nicht nützlich? (bfi, n=20 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
zu kurz dort gewesen (3)	Praxis fehlte
bereits Arbeit gefunden (3)	unterschiedliche Ansichten (zwischen AMS und Kursleiter)
Lehrstoff (2)	Videotraining
Bewerbungstraining (2)	Einteilung der Berufsgruppen
für eigene Person nicht geeignet (2)	bereits viele Stellen gehabt (Kurs daher unnötig)
Arbeit am Bau nicht durch Internet zu Praktischer Teil finden	
eigene Meinung wurde nicht angenom- men	

**Tabelle 23: Erwartungen und Bedürfnisse (bfi, n=63, in Prozent)**

<b>Erwartungen und Bedürfnisse</b>	<b>ja</b>	<b>teilweise</b>	<b>nein</b>
Wurden Ihre Erwartungen und Bedürfnisse an den Kurs aus- reichend erfüllt.	38	45	27

Die **Erwartungen und Bedürfnisse** der TeilnehmerInnen an den Kurs wurden bei 38% der Befragten ausreichend erfüllt. 45% gaben an, dass ihre Erwartungen und Bedürfnisse teilweise erfüllt wurden.

Einem Viertel der Befragten konnten die Erwartungen und Bedürfnisse nicht erfüllt werden. Als Gründe dafür wurden fehlende konkrete Hilfe bei der Arbeitssuche (n=6) bzw. das Misslingen, Arbeit zu finden (n=5), genannt. Vereinzelt wurden Kursmängel (z.B. TeilnehmerInnenstruktur zu unterschiedlich) bzw. persönliche Einschränkungen wie Alter oder Behinderung genannt.

**Tabelle 24: Welche Erwartungen & Bedürfnisse wurden nicht ausreichend erfüllt? (bfi, n=34 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
keine konkrete Hilfe bei der Arbeitsuche (6)	Probleme von Teilnehmern waren für das AMS nicht wichtig
keine Arbeit gefunden/ keine Dienststellen verfügbar (5)	mehr Zeit in der Bewerbungswerkstatt
zu kurze Beteiligung am Kurs (2)	keine Berufseinsicht
keine wirkliche Unterstützung bei Praktikumsuche (2)	angebotener Arbeitsplatz aufgrund der Entfernung unzumutbar
Arbeit am Computer und Internet (2)	Gruppengespräche
zu hohes Alter, um Arbeit zu finden (2)	keine Erwartungen ohne Vorinformation
Einschränkungen aufgrund von Behinderungen (2)	weitgehend Fehlen psychologischer Betreuung
keine Verbesserung der Situation	finanziellen Teilnehmerfeld war zu unterschiedlich
Wunsch nach anderem Kurs wurde abgelehnt (vom AMS)	Telefon
muss Job machen, der keinen Spaß macht	größeres Interesse an Ausbildungskurs

**Tabelle 25: Wie wohl fühlten Sie sich während dem AMS-Kurs ... (bfi, n=67, in Prozent)**

	sehr wohl	ziemlich wohl	weniger wohl	nicht wohl
im Umgang mit den anderen TeilnehmerInnen	42	48	10	0
im Umgang mit den TrainerInnen	42	40	15	3

Im **Umgang mit den TeilnehmerInnen** fühlten sich 42% sehr wohl und 48% ziemlich wohl. 10% der Befragten fühlten sich damit weniger wohl.

Im **Umgang mit den TrainerInnen** fühlten sich 42% der Befragten sehr und 40% ziemlich wohl. 15% fühlten sich damit weniger wohl, 3% nicht wohl.

Zwei Drittel der Befragten (n=64) hatten betreffend die **Anforderungen während des Kurses** das Gefühl, im Kurs gerade richtig gefordert worden zu sein. Ein Fünftel hatte den Eindruck, dass von ihnen zu wenige verlangt wurde. 11% fühlten sich überfordert.

### 7.1.4 Ergebnisqualität

#### 7.1.4.1 Gesamtzufriedenheit

**Tabelle 26: Würden Sie arbeitslosen Menschen die Teilnahme an einem ähnlichen Kurs empfehlen? (bfi, n=65, in Prozent)**

ja, sicher	eher schon	eher nicht	sicher nicht
40	37	9	14

77% der Befragten würden arbeitslosen Menschen die Teilnahme an einem ähnlichen Kurs (eher) **empfehlen**.

**Begründet** wird dies damit, dass der Kurs hilfreich bei der Arbeitsuche ist (n=10), dabei hilft, wieder ein Ziel vor Augen zu haben (n=4) und die Selbstsicherheit zu steigern (n=4). Manche (n=5) jedoch betrachten die Maßnahmen als Zeitverschwendung, die als solche nicht zu empfehlen sind.

Weiteres geben die Befragten eine Reihe von Gründen bzw. Bedingungen an die für oder gegen die Kurse sprechen (siehe untenstehende Tabelle).

**Tabelle 27: Würden Sie arbeitslosen Menschen die Teilnahme an einem ähnlichen Kurs empfehlen? Begründung (bfi, n=51 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
hilfreich bei Arbeitsuche (10)	eher wichtig für Leute, die arbeitslos sind
wieder Ziel vor Augen zu haben (4)	speziell für die untere Arbeitsschicht
Selbstsicherheit steigern (4)	kommt auf individuelles Interesse an
Zeitverschwendung (5)	unterschiedliche Ansichten von AMS und Kursleitern
sehr hilfreich (2)	nicht optimal
tägliche Beschäftigung (2)	Interessant
Kontakt mit anderen Arbeitslosen (2)	Jüngere haben mehr Erfolg
jede Chance nützen (2)	altersbedingt kaum mehr Perspektiven
Bewerbungsschreiben zu verfassen (2)	speziell für Mütter ist der Kurs sehr nützlich
Umgang mit Internet zu erlernen (2)	Hälfte der Kursteilnehmer will nicht arbeiten
nur wenn keine anderen Möglichkeiten bestehen	bestimmte Kursleiter sind nicht realistisch
Wille muss vorhanden sein	Selbständigkeit wird gefördert
Fortbildungskurs ist besser	bestimmte Kursleiter sind hochnäsig

**Tabelle 28: Wie zufrieden waren Sie alles in allem mit dem besuchten AMS-Kurs? (bfi, n=65, in Prozent)**

sehr zufrieden	eher zufrieden	weniger zufrieden	nicht zufrieden
26	46	19	9

Zur Frage nach der **Gesamtzufriedenheit** gaben 26% der Befragten an, mit dem besuchten AMS-Kurs sehr zufrieden, 46% eher zufrieden, 19% weniger zufrieden und 9% nicht zufrieden gewesen zu sein.

**Besonders gefallen** hat den befragten TeilnehmerInnen vor allem der Umgang mit dem Internet und die gute Atmosphäre unter den TeilnehmerInnen (je n=16) gefallen. Die TrainerInnen (n=12) und das Arbeiten am Computer (n=9) sowie das Bewerbungsschreiben (n=9) stießen auch vermehrt auf das Gefallen der TeilnehmerInnen. Ferner wurden eine Reihe von Kurselementen genannt.

**Nicht gefallen** hat einigen TeilnehmerInnen das zu geringe Ausmaß an Arbeit mit und am Computer (n=7). Mit der Art des Bewerbungstrainings und mit der Dauer des Kurses (je n=4) waren einige unzufrieden, ebenso mit der Zusammenstellung der Teilnehmer (n=4).

**Tabelle 29: Was hat Ihnen besonders gut gefallen? (bfi, n=85 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Internet (16)	Pünktlichkeit
guter Kontakt mit den TeilnehmerInnen (16)	Freundlichkeit
TrainerInnen (12)	Präsentation
Lernen & Arbeiten am Computer (9)	freie Wahl
Bewerbung & Lebenslauf verfassen (9)	brauchbare Vorträge
Bewerbungstraining, Berufsorientierung (4)	verschiedene Ansichten
Räumlichkeiten (3)	vom Alltag weg zu sein
Teamarbeit zwischen Trainer und Teilnehmer (2)	über sich selbst zu erfahren
Fragen	Gestärktes Selbstbewußtsein
Umgang mit Menschen	Kursinhalte entsprachen den Anforderungen für die Arbeitsuche
Interessen der Gruppe	Für zwei Tage o.k.

**Tabelle 30: Was hat Ihnen nicht gefallen? Was würden Sie ändern/ verbessern? (bfi, n=52 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
mehr Computerarbeit/ EDV (8)	sich über unrealisierbare Sachen Gedanken machen zu müssen
Bewerbungstraining (4)	alles furchtbar langweilig
Dauer des Kurses (4)	zu lange Zeit am PC
Gruppen sollten nach Wissen/ Ausbildung zusammengestellt werden (4)	keine aktuelle Arbeitsplatzvermittlung möglich
keine aktive Mitwirkung des AMS (3)	Ausarbeitung der Stellensuche
Räumlichkeiten (3)	psychische Probleme wurden nicht erörtert
Aufbau des Kurses (3)	Gruppe sollte bis Ende des Kurses erhalten bleiben
teilweise primitive Arbeiten verteilt (3)	Anreise zum Bfi Ternitz
mehr Praxis wäre besser (2)	keine Hilfe bei Arbeitsuche
bestimmte TrainerInnen (2)	Praktikum unnötig (Moral nicht sehr hoch, wenn man kein Geld bekommt)
keine Hilfestellung bei Praktikumsuche (2)	Kursleiter sollten konsequent auf Probleme eingehen
Kurszeiten (2)	andere Erwartungen an den Kurs

7.1.4.2 Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen

**Tabelle 31: In welchem Ausmaß hat Ihnen die Teilnahme am AMS-Kurs dazu verholfen, folgende Kenntnisse / Fähigkeiten zu verbessern/zu erwerben? (bfi, in Prozent)**

Die Maßnahme hat mir geholfen....	sehr	eher schon	eher nicht	nicht	trifft nicht zu
neue Medien (z.B. Internet) zur Jobsuche einsetzen zu können (n=66)	39	35	8	5	14
gute Bewerbungen abfassen zu können (n=65)	34	43	11	3	9
den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen (n=65)	31	35	11	3	20
geeignete AnsprechpartnerInnen für meine Anliegen/Probleme zu finden (n=64)	25	34	19	6	16
meine Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können (n=65)	31	37	9	12	11
selbstsicherer zu werden (n=65)	19	37	15	9	20
wieder ein Ziel vor Augen zu haben (n=64)	22	36	14	9	19
mich gut mündlich und schriftlich ausdrücken zu können (n=65)	17	43	15	8	17
mich selbst besser präsentieren zu können (n=65)	23	40	11	6	20
besser mit Konflikten umgehen zu können (n=65)	11	43	17	9	20
mich besser konzentrieren zu können (n=65)	14	37	15	11	23
die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können (n=64)	16	44	14	11	16
besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können (n=65)	17	31	22	8	23

Nach Einschätzung der Befragten hat ihnen die Teilnahme am AMS-Kurs am stärksten verholfen, **Kenntnisse und Fertigkeiten** in den folgenden Bereichen aufzubauen:

- Neue Medien zur Jobsuche einsetzen zu können (74% sehr bzw. eher geholfen)
- Gute Bewerbungen abfassen zu können (74% sehr bzw. eher geholfen)
- Die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können (68% sehr bzw. eher geholfen)

- Den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen (66% sehr bzw. eher geholfen)

Besser mit Konflikten umgehen zu können, sich besser konzentrieren zu können und besser mit anderen Leuten umgehen zu können konnten bei je rund der Hälfte der Befragten verbessert werden.

**Nicht zugetroffen** haben bei einem Fünftel der Befragten das Erlernen des Umgangs mit EDV-Geräten, selbstsicherer zu werden, sich selbst besser präsentieren zu können, besser mit Konflikten umgehen zu können, sich besser konzentrieren zu können und besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können.

#### 7.1.4.3 Arbeitsmarktpolitische Wirkungen

**Tabelle 32: Welche Probleme haben Sie bei der Arbeitsuche erlebt? (bfi, n=67, in Prozent)**

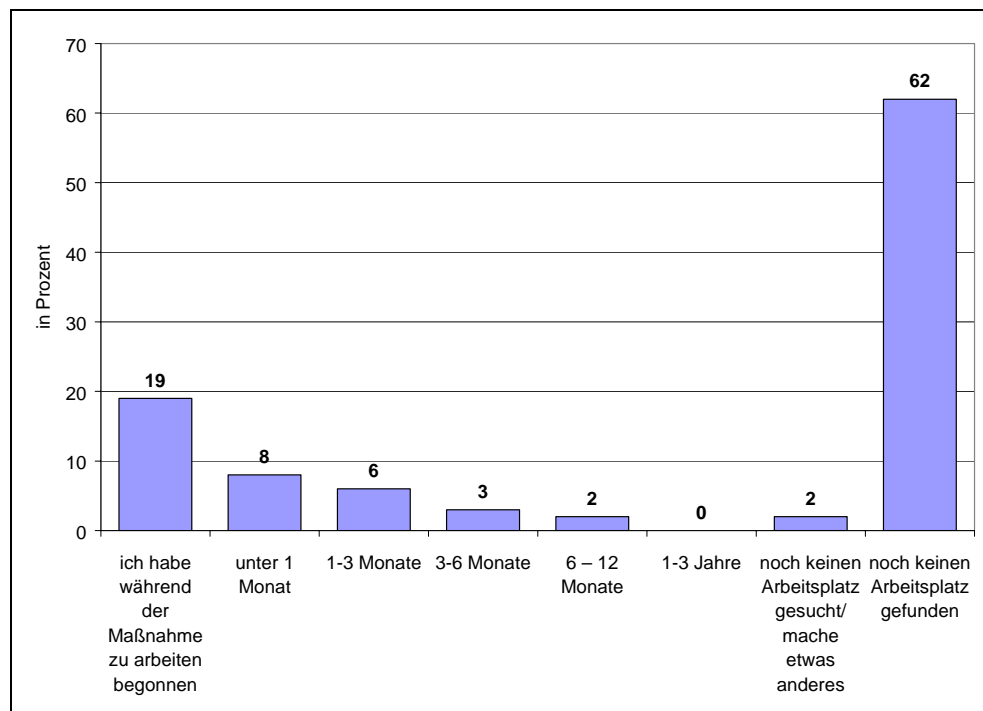
	<b>Prozent</b>
Meine Ausbildung entspricht nicht dem, was sich die Arbeitgeber erwarten.	39
Ich bin ortsgebunden (habe kein Auto, um zur Arbeit zu fahren).	33
Ich habe vom AMS keine Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche.	15
Für die Stelle wurde keine Frau/ Mann genommen.	9
Ich war zu lange zu Hause (z.B. Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Krankenstand).	25
Ich kann nur Teilzeit arbeiten (z.B. wegen Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen).	10
Ich bin den Arbeitgebern zu alt.	40
Ich bin den Arbeitgebern zu teuer.	18
Die Arbeitszeiten sind mit meiner Lebenssituation nicht vereinbar.	6
Ich kann keine Berufspraxis aufweisen.	25
Ich kann wegen gesundheitlicher Probleme nicht jede Arbeit machen.	33
Sonstiges (Probleme beim Lesen, Wunsch etwas anderes zu lernen, zu jung, Behinderung, schlechte Verkehrsverbindung zw. Arbeitsplatz und Wohnort)	10

Die häufigsten **Probleme** bei der Arbeitsuche sind:

1. Alter des/ der Arbeitsuchenden (zu alt) (40%)
2. Ausbildung entspricht nicht den Erwartungen der Arbeitgeber (39%)
3. gesundheitliche Probleme und Einschränkungen (33%)
4. Ortsgebundenheit (kein Auto) (33%)
5. zu lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt (25%)
6. fehlende Berufspraxis (25%)

### 7.1.4.3.1 Arbeitsmarktstatus

**Abbildung 5: Dauer bis ersten Arbeitsplatz nach dem AMS-Kurs in Ternitz gefunden (bfi, n=65, in Prozent)**



Ein Fünftel der Befragten fand bereits während der Maßnahmen einen Arbeitsplatz. 14% fanden ihren ersten Arbeitsplatz nach dem Kurs innerhalb von drei Monaten. 62% hatten zum Zeitpunkt der Befragung noch keinen Arbeitsplatz gefunden.



**Tabelle 33: Wie sind Sie zu Ihrem ERSTEN Arbeitsplatz NACH dem AMS-Kurs gekommen? (bfi, n=24, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
ergab sich aus dem Praktikum	3
mit Unterstützung/ Vermittlung des AMS	2
mit Unterstützung der Kurs-TrainerInnen	0
durch Aktiv- bzw. Blindbewerbungen	6
per Zeitungsinserat, Aushang am AMS Inerate	6
über Bekannte, Verwandte, Freunde etc.	4
über einen vom AMS geförderten Arbeitsplatz	1
durch Aufnahme in ein Beschäftigungsprojekt	0
Sonstiges (3x selbst gefunden, 2x über Internet)	5

Am häufigsten fanden die Befragten per Zeitungsinserat bzw. Aushänge am AMS, Aktivbewerbungen (je n=6) und persönliche Bekanntschaften/ Netzwerke (n=4) eine Arbeitsstelle.

**Tabelle 34: Welchen Einfluss hatte Ihrer Einschätzung nach der Kurs darauf, dass Sie diesen Arbeitsplatz bekommen haben? (bfi, n=23, Häufigkeiten)**

	Trifft stark zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die AMS Maßnahme war wichtig dafür, dass ich der ersten Arbeitsplatz nach der Maßnahme erhalten habe.	0	3	6	14

Vierzehn Befragte (61%) sind hinsichtlich dem **Einfluss des Kurses** auf den **Erhalt des Arbeitsplatzes** der Ansicht, dass die AMS Maßnahmen dafür nicht ausschlaggebend, sechs Personen (26%), dass sie eher nicht wichtig war. Für drei Personen (13%) war die Maßnahmen eher wichtig, um den ersten Arbeitsplatz nach der Maßnahmen zu erhalten.

**Tabelle 35: Beitrag des Kurses zur Verbesserung der beruflichen Situation (bfi, n=24, Häufigkeiten)**

	ja	teilweise	nein
Der Kurs hat dazu beigetragen, dass sich Ihre berufliche Situation im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs verbessert hat.	1	5	18

Drei Viertel der berufstätigen Befragten sagen, dass der Kurs nicht dazu beigetragen hat, ihre **berufliche Situation** im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs zu **verbessern**. Bei fünf Personen (21%) trifft eine teilweise Verbesserung durch den Kurs zu, bei einer Person ganz.

### 7.1.4.3.2 Art der Beschäftigung

**Tabelle 36: Welcher Art war des ERSTE Dienstverhältnis nach dem Kurs? (bfi, n=21, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Leasingvertrag	1
Unbefristet	11
Befristet	7
Werkvertrag	2
sonstiges	0

Mehr als die Hälfte der berufstätigen Befragten (52%) waren im ersten **Dienstverhältnis** nach dem Kurs in einer unbefristeten Anstellung. Ein Drittel befanden sich in einem befristeten Dienstverhältnis.

**Tabelle 37: Beschäftigungsausmaß (bfi, n=24, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Geringfügig	1
Teilzeit	3
Vollzeit	20

83% der berufstätigen Befragten waren in ihrem ersten Dienstverhältnis nach Kursende voll beschäftigt.

**Tabelle 38: Berufsbezeichnung letzter Arbeitsplatz vor der Maßnahme (bfi, n=58, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Land- und Forstwirtschaft	2	3
Bauberufe	5	9
Metallarbeiter, Elektriker	2	3
Textilberufe	1	2
Bekleidung, Schuhe	1	2
Chemie, Gummi, Kunststoffe	1	2
Hilfsberufe	14	24
Handelsberufe	11	19
Verkehrsberufe	1	2
Gaststätten und Küchen	8	14
Hauhaltung und -wartung	1	2
Reinigungsberufe	2	3
allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe	8	14
unbestimmt	1	2
Gesamt	58	100

Die meisten Befragten waren in ihrem letzten Arbeitsplatz vor der Maßnahmen in Hilfs- und Handelsberufen sowie Gaststätten und Küchen und allgemeinen Verwaltungs- und Büroberufen tätig.

**Tabelle 39: Berufsbezeichnung letzter Arbeitsplatz vor der Maßnahme von berufstätigen AbsolventInnen (bfi, n=19, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Bauberufe	2	11
Bekleidung, Schuhe	1	5
Hilfsberufe	4	21
Handelsberufe	4	21
Gaststätten und Küchen	5	26
Haushaltung und -wartung	1	5
allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe	2	11
Gesamt	19	100

Von den Befragten, die nach der Maßnahme einen Job fanden, waren die meisten Befragten in den Bereichen Gaststätten/ Küchen, Hilfs- und Handelsberufe tätig.

**Tabelle 40: Berufsbezeichnung erster Arbeitsplatz nach der Maßnahme (bfi, n=25, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Textilberufe	1	4
Hilfsberufe	8	32
Handelsberufe	8	32
Verkehrsberufe	1	4
Gaststätten und Küchen	3	12
Haushaltung und Wartung	1	4
Technische Berufe	1	4
Allgemeine Verwaltungs und Büroberufe	2	8

Die meisten berufstätigen Befragten waren nach dem Kurs in Hilfs- oder Handelsberufen tätig.

Vergleicht man **Berufe und Branchen** der berufstätigen Befragten vor und nach der Kursmaßnahme, so zeigt sich, dass dreizehn Personen nach der Kursmaßnahme einen anderen Beruf ausüben. Die Branche änderte sich bei elf Befragten. Eine detaillierte Gegenüberstellung der Berufe und Branchen vor und nach der Maßnahme findet sich auf den nächsten Seiten.

**Tabelle 41: Gegenüberstellung Berufe/ Branche vor und nach der AMS-Maßnahme (bfi)**

<b>Beruf vor AMS-Kurs</b>	<b>Beruf nach AMS-Kurs</b>	<b>Branche vor AMS-Kurs</b>	<b>Branche nach AMS-Kurs</b>
Koch	Versicherungsangestellter	Gastronomie	Versicherung
	Hilfsarbeiterin (Obst & Gemüse)		öffentlicher Dienst
Lagerarbeiter	angelernter Lagerarbeiter		Möbelhaus/ Holz
Platzmeister	Arbeitsvorbereiter	Sägeindustrie	Möbelindustrie
Industriekauffrau	Bürokauffrau	Textilindustrie	Möbelhandel
Prokurist	EDV Umstellung	Datenverarbeitung	Handel
angelernte Arbeiterin	Einzelhandelskauffrau	Semperit	
Schankmädchen	Fabrikarbeiterin	Gastgewerbe	Elektrobranche
Kellnerin	Fließbandarbeit	Gastgewerbe	Produktionsbetrieb
Hausverwalter	Hausverwalter		
Rigipsmonteur	Hilfsarbeiter	Bau	Bau
Hilfsarbeiter	Hilfsarbeiter	Rigipsfirma	Leihfirma
Zimmermann	Hilfsarbeiter (Maurer)	Baugewerbe	Baugewerbe
Hilfsarbeiterin	Hilfskraft	Baubranche	Möbelbranche
Buffetkraft	Kellnerin	Gastgewerbe	Gastgewerbe
Kellnerin	Kellnerin	Gastgewerbe	Gastgewerbe
Fakturistin	kfm. Angestellte	selbständig (Imbissstube)	öffentlicher Dienst
Verkäufer	kfm. Angestellter	Verkauf (Baumarkt)	Verkauf
	Kinomitbeiter	Gastgewerbe	Theater
	Kundendienstmitarbeiterin	Bekleidungstechnikerin	Spedition

	Lager		
Lagerarbeiter	Lagerarbeiter	Textilbranche	Textilbranche
Kellnerin	Rezeptionistin	Gastgewerbe	Gastgewerbe
Sekretärin	Sachbearbeiterin	Kiesbodenherstellung	Möbelhandel
Bankangestellte	Sekretärin	Bankwesen	Büro
	Verkauf		
Versicherungsangestellter	Verkäufer		Lebensmittelbranche
Verkäuferin	Verkäuferin	Modebranche	Modebranche
selbständig	Versicherungskaufmann	Versicherung	Versicherung
	Wildbachverbauer		Bauwesen
Raumpflegerin		Reinigungsfirma	
Arbeiter			
Sekretärin		wissenschaftliche Gesellschaft	
Hilfskraft		Schokoladefabrik	
Verkauf			
Tierbetreuerin		Tierschutzhaus	
Qualitätskontrolle		Metallbranche	
Maurer		Baugewerbe	
Raumpflegerin			
Sekretärin		Industrie	
Objektarbeiter			
Produktionsarbeiter		Chemie	
angelernte Kellnerin		Gastgewerbe	

Produktionsleiter	Metallverarbeitung
kfm. Angestellte	Verkauf
Verkäuferin	Verkauf
Hilfsarbeiter (Maschinist)	Metallbranche
Küchengehilfin	
Lagerarbeiter	Export
Weber	Textilbranche
Qualitätskontrollor	Metallverarbeitung
Dekorateurin	Handel/ Möbelhaus
Kellnerin	Gastgewerbe
Marktleiter	Lebensmitteleinzelhandel
Arbeiter	Gartengestaltung
Versicherungskaufmann	Versicherung
Kraftfahrer	Großhandel
Tischlergehilfe	
angelernter Arbeiter	Lager
Abteilungsleiter	Metallindustrie
Bauarbeiter	Baugewerbe
Verkaufsangestellte	Einzelhandel
Garagenverwaltung	Baugewerbe
Verkäuferin	Textilverkauf
Industriekauffrau	Textil

### 7.1.4.3.3 Soziale Lage

**Tabelle 42: Wie hoch war Ihr monatliches Nettoeinkommen an Ihrem ERSTEN Arbeitsplatz nach dem AMS-Kurs ungefähr? (bfi, n=21, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Bis 5.000,-	3
5.001 – 7.500,-	2
7.501 – 10.000,-	2
10.001 – 12.500,-	4
12.501 – 15.000,-	4
15.001 – 20.000,-	4
20.001 – 30.000,-	3

Ein Drittel der berufstätigen Befragten verdiente bis zu 10.000,- öS monatlich netto am ersten Arbeitsplatz nach dem Kurs, ein weiteres Drittel zwischen 10.001,- - 15.000,- öS, der Rest über 15.000,- öS.

**Tabelle 43: Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Aspekten Ihrer beruflichen Tätigkeit (bitte beziehen Sie sich auf den ERSTEN Arbeitsplatz NACH dem AMS-Kurs)? (bfi, Häufigkeiten)**

	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden
Mit der Zusammenarbeit mit den KollegInnen (n=24)	15	5	2	2
Mit der Bezahlung (n=24)	4	12	6	2
Mit den Arbeitsinhalten (n=23)	9	9	3	2
Mit der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten (n=24)	8	12	3	1
Mit der Sicherheit, die Arbeit in der Zukunft zu behalten (n=21)	6	6	5	4
Mit den Aufstiegsmöglichkeiten (n=19)	3	4	7	5
Mit den Weiterbildungsmöglichkeiten (n=20)	3	5	6	6

Die geringste **Zufriedenheit** herrscht bei den berufstätigen Befragten mit ihren Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Gleichzeitig scheinen diese Aspekte der beruflichen Tätigkeit aber auch weniger Personen von Bedeutung zu sein (siehe n!).

Am zufriedensten sind die Befragten mit der Zusammenarbeit mit den KollegInnen und mit den Vorgesetzten sowie mit den Inhalten ihrer Arbeit.

Bezahlung und Sicherheit des Arbeitsplatzes werden zurückhaltend positiv beurteilt.



#### 7.1.4.3.4 Nachhaltigkeit der Ergebnisse – Erwerbskarrieren

Vierzehn (61%) der insgesamt 24 berufstätigen Befragten befinden sich noch in dem nach dem Kurs begonnenen Dienstverhältnis.

**Tabelle 44: Wann wurde das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufgelöst? (bfi, n=10, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Im Probemonat	2
Innerhalb von 3 Monaten	5
Innerhalb von 6 Monaten	3

Bei fünf Personen wurde das Dienstverhältnis innerhalb von drei Monaten aufgelöst bei zwei Personen im Probemonat bzw. bei drei Personen innerhalb von sechs Monaten.

**Tabelle 45: Wie wurde das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufgelöst? (bfi, n=10, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Kündigung durch Arbeitgeber	6
Eigene Kündigung	1
Einvernehmliche Auflösung	1
Konkurs/ Ausgleich der Firma	0
Sonstiges (befristetes Dienstverhältnis, Unfall)	2

Als **Hauptgrund** für das Auflösen des Dienstverhältnisses wurde Kündigung durch den Arbeitgeber angegeben.

**Tabelle 46: Welche Gründe gab es, das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufzulösen? (bfi, n=10, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Das Arbeitsverhältnis war zeitlich befristet.	4
Die Firma musste aus wirtschaftlichen Gründen Personal abbauen.	0
Die Firma ging in Konkurs.	0
Ich konnte mit meinen Kollegen/ Chefs nicht gut zusammenarbeiten.	3
Die Bezahlung war mir zu schlecht.	1
Ich habe einen besseren Arbeitsplatz gefunden.	0
Die Entfernung zum Arbeitsplatz war zu groß.	2
Die Förderung für meinen Arbeitsplatz ist weggefallen.	0
Die mir zugeteilte Arbeit war mir zu schwierig.	1
Ich war mit der Arbeitszeit unzufrieden.	2
Die mir zugeteilte Arbeit war mir zu leicht und unqualifiziert.	0
Ich konnte die Arbeit wegen einer Krankheit nicht fortsetzen.	2
Sonstiges (befristetes DV, persönliche Gründe)	2

**Weitere Gründe** das Dienstverhältnis aufzulösen waren hauptsächlich:

- Zeitliche Befristung (n=4)
- Mit den KollegInnen/ Vorgesetzten nicht gut zusammenarbeiten können (n=3)

**Tabelle 47: An wie vielen Arbeitsplätzen waren Sie danach seither beschäftigt? (bfi, n=10, Häufigkeiten)**

Anzahl der Arbeitsplätze	Häufigkeiten
0	6
1	2
2	2

Sechs Befragte waren nach Auflösung des ersten Dienstverhältnisses nach dem Kurs an keinem weiteren Arbeitsplatz beschäftigt, je zwei Personen an einem bzw. zwei Arbeitsplätzen.

**Tabelle 48: Waren Sie seit Beendigung des ERSTEN Dienstverhältnisses nach dem Kurs? (bfi, n=10, Häufigkeiten)**

	<b>Häufigkeiten</b>
nie arbeitslos	0
Weniger als 3 Monate arbeitslos	6
Zwischen 3 und 6 Monaten arbeitslos	3
Mehr als 6 Monate arbeitslos	1

Sechs Befragte waren seit Beendigung des ersten Dienstverhältnisses nach dem Kurs weniger als drei Monate arbeitslos, drei Befragte zwischen drei und sechs Monaten und eine Person mehr als sechs Monate.

### **7.1.5 Praktika**

22 befragte TeilnehmerInnen (34%) haben im Rahmen des AMS-Kurses ein Praktikum absolviert.

Die **Suche** nach einer **Praktikumstelle** gestaltete sich für zwölf Personen (55%) nicht einfach. Zehn Befragte (45%) fanden den Praktikumsplatz relativ problemlos.

Die Praktikumsplätze wurden mehrheitlich durch eigene Suche der TeilnehmerInnen gefunden (19 Personen, 86%). Zwei Personen fanden die Stelle durch Bekannte, Freunde oder andere TeilnehmerInnen, eine Person über vorausgehende persönliche Kontakte mit der Firma (dort ausgeholfen). Die Unterstützung der TrainerInnen war in keinem Fall ausschlaggebend für das Finden eines Praktikumsplatzes.

**Tabelle 49: In welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Praktikumszeit insgesamt zu? (bfi, in Prozent)**

	trifft stark zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Die Praktikumszeit hat dazu beigetragen, dass ich mich beruflich orientieren konnte. (n=22)	6 (27%)	7 (32%)	6 (27%)	3 (14%)
Ich konnte meine Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit im Praktikum überprüfen. (n=22)	3 (14%)	9 (41%)	6 (27%)	4 (18%)
Das Praktikum hat mir Freude gemacht. (n=21)	6 (29%)	13 (62%)	1 (5%)	1 (5%)
Durch das Praktikum wurde mir ein Job in Aussicht gestellt. (n=22)	5 (23%)	1 (5%)	7 (32%)	9 (41%)
Ich hatte das Gefühl, vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt zu werden. (n=22)	3 (14%)	4 (18%)	6 (27%)	9 (41%)
Ich hätte gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert. (n=21)	5 (24%)	3 (14%)	6 (29%)	7 (33%)

Die **Praktika** werden zurückhaltend positiv bewertet. Das Praktikum hat den Befragten mehrheitlich Freude gemacht (29% sehr, 62% eher) und zwei Drittel der TeilnehmerInnen fühlten sich (eher) nicht als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt.

59% der Befragten sind der Ansicht, durch das Praktikum die persönliche berufliche Orientierung unterstützt zu haben, 55% konnten bei dieser Gelegenheit ihre Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit überprüfen.

Ein Arbeitsplatz wurde einem Viertel der befragten TeilnehmerInnen (23%) durch das Praktikum in Aussicht gestellt. 38% hätten gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert.

Die **Dauer des Praktikums** war für 68% der Befragten gerade richtig (18% zu kurz, 14% zu lange).

### 7.1.6 Kursabbruch

23 Befragte (37%) gaben an, den **Kurs vorzeitig beendet** zu haben. 39 befragte Personen (63%) besuchten den Kurs bis zum Ende. Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich keine Befragten mehr im Kurs.

**Tabelle 50: Aus welchen Gründen haben Sie den AMS-Kurs vorzeitig beendet? (bfi, n=23, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
weil ich einen Arbeitsplatz gefunden habe	11
weil ich mit dem Kurs unzufrieden war	1
aus gesundheitlichen Gründen/ Krankenstand	10
aus familiären Gründen	0
aus persönlichen Gründen	2
Sonstiges (bereits Stelle gehabt, für Fahrschule gelernt, zu schwierig)	3

Der häufigste **Grund für das vorzeitige Beenden** des Kurses war das Finden eines Arbeitsplatzes (48%). An zweiter Stelle folgen gesundheitliche Gründe/ Krankenstand (43%).

**Tabelle 51: Wann haben Sie den AMS-Kurs beendet bzw. abgebrochen? (bfi, n=23, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
kurz nach Beginn	7	30
etwa zur Halbzeit	7	30
gegen Ende hin	9	39

Der Kurs wurde von 39% der AbbrecherInnen gegen Ende hin beendet. 30% beendeten den Kurs kurz nach Beginn, weitere 30% etwa zur Halbzeit.

### 7.1.7 Mitteilungen und Anmerkungen der Befragten

22 KursteilnehmerInnen (33%) nutzen am Ende des Fragebogens noch weitere **Anmerkungen und Mitteilungen** zu machen.

Die Aussagen der Befragten sind in untenstehender Tabelle dargestellt. Die meisten Nennungen betrafen die Betreuung durch das AMS, Nutzen und Qualität der Kurse, persönliche Berufswünsche und Erfahrungen bei der Arbeit.

**Tabelle 52: Mitteilungen, Anmerkungen (n=43 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
von AMS bessere Betreuung erwartet (wichtig für Motivation) (9)	Teilnehmer sollten mit Sorgfalt ausgewählt werden
Kurs ist sinnlos (5)	Wunsch nach naheliegender Arbeitsstelle
Kurs ist in Ordnung (3)	schwierig Praktikumsplatz in neuer Berufssparte zu finden
PC Kurse sind sehr wichtig (2)	Suche nach Arbeit als Staplerfahrer
teilweise schlechte Betreuer (2)	ärztliches Zeugnis liegt vor
Wunsch nach irgendeiner Ausbildung (2)	sehr viele indiskrete Fragen im Kurs gestellt
Unverständnis für Schwierigkeiten von Müttern bei der Arbeitssuche	von Teilnehmer fanden Arbeit selbständig
Bekleidungsbranche	Kurs war nicht das, was erwartet wurde
Staplerführerschein über das AMS macht	ge- auf Personen wird nicht eingegangen
mehr Praxis wäre gut	Kurs sehr gut für Arbeitssuche
Zeit zu lang	durch Praktikum Arbeit gefunden
Enttäuschung über Arbeitslosigkeit	weiter Weg
Schaffung von Arbeitsplätzen für forcieren	Ältere Wunschberuf Bürokräft

## 7.2 „Patchwork“ Standort Wiener Neustadt

### 7.2.1 Demografische Daten

Entsprechend dem Projektkonzept waren alle befragten Teilnehmerinnen (n=105) **Frauen**.

Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung (Basis: Jahr 2000) durchschnittlich 36 Jahre **alt**. 25% der befragten Teilnehmerinnen waren 41 Jahre und älter, ein weiteres Viertel 30 Jahre und jünger. Die älteste befragte Teilnehmerin war 51 Jahre alt, die jüngste 20 Jahre.

98% der Befragten waren Österreicherinnen, 2% sind in Besitz einer anderen **Staatsbürgerschaft**.

**Tabelle 53: Familienstand („PATCHWORK“, n=101, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
Ledig	34
verheiratet / Lebensgemeinschaft	49
Geschieden	18
Verwitwet	0

Die Tabelle zeigt den **Familienstand** der Befragten. 34% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung ledig, rund die Hälfte verheiratet oder in einer Lebensgemeinschaft. 18% der befragten Teilnehmerinnen sind geschieden.

**Tabelle 54: Anzahl der Kinder („PATCHWORK“, n=99, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
keine Kinder	37
ein Kind	33
zwei Kinder	22
drei und mehr Kinder	7

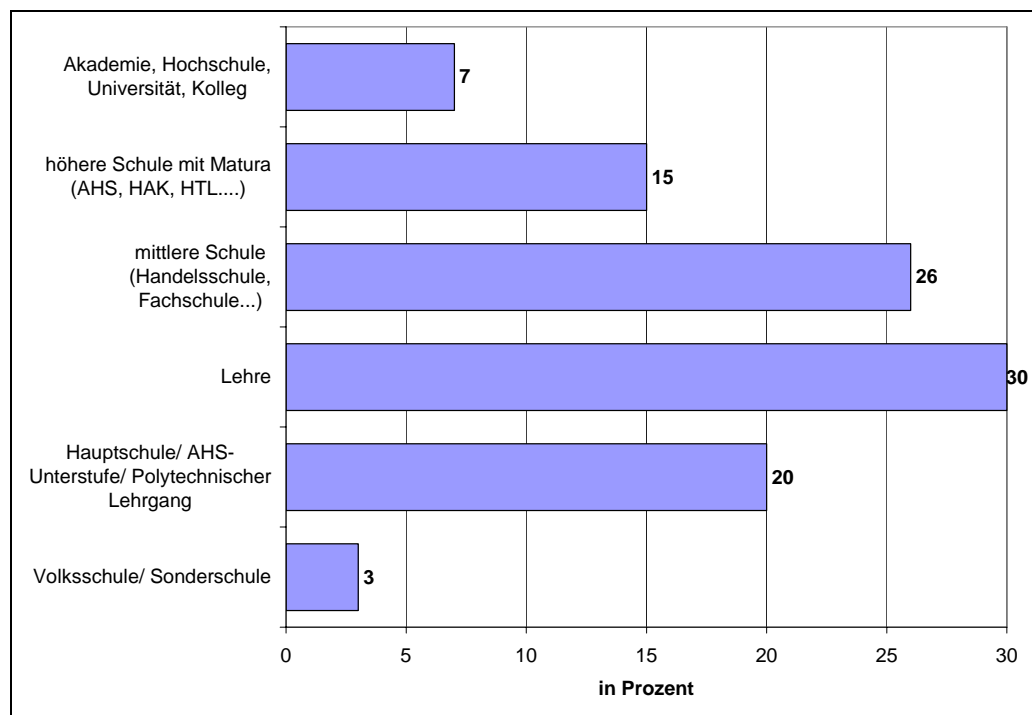
Mehr als die Hälfte der Befragten hat ein oder zwei **Kinder**. 37% haben keine Kinder, 7% drei und mehr.

Tabelle 55: Was machen Sie zur Zeit? („PATCHWORK“, n=100, in Prozent)

	Prozent
ich bin berufstätig	55
ich bin arbeitslos/ arbeitsuchend (beim AMS gemeldet)	30
ich bin arbeitslos/ arbeitsuchend (nicht beim AMS gemeldet)	2
ich bin in Ausbildung	4
ich bin in Karenz	2
Ich bin im Haushalt tätig	2
ich besuche eine AMS-Maßnahme	3
Sonstiges (Pension eingereicht, Schwangerschaft, 2x Abendschule, 2x Krankenstand, Werkvertrag, Kurs verlängert)	2

55% der Befragten waren **zum Zeitpunkt der Befragung** berufstätig. Etwa ein Drittel gab an, beim AMS als arbeitslos/ arbeitsuchend gemeldet zu sein.

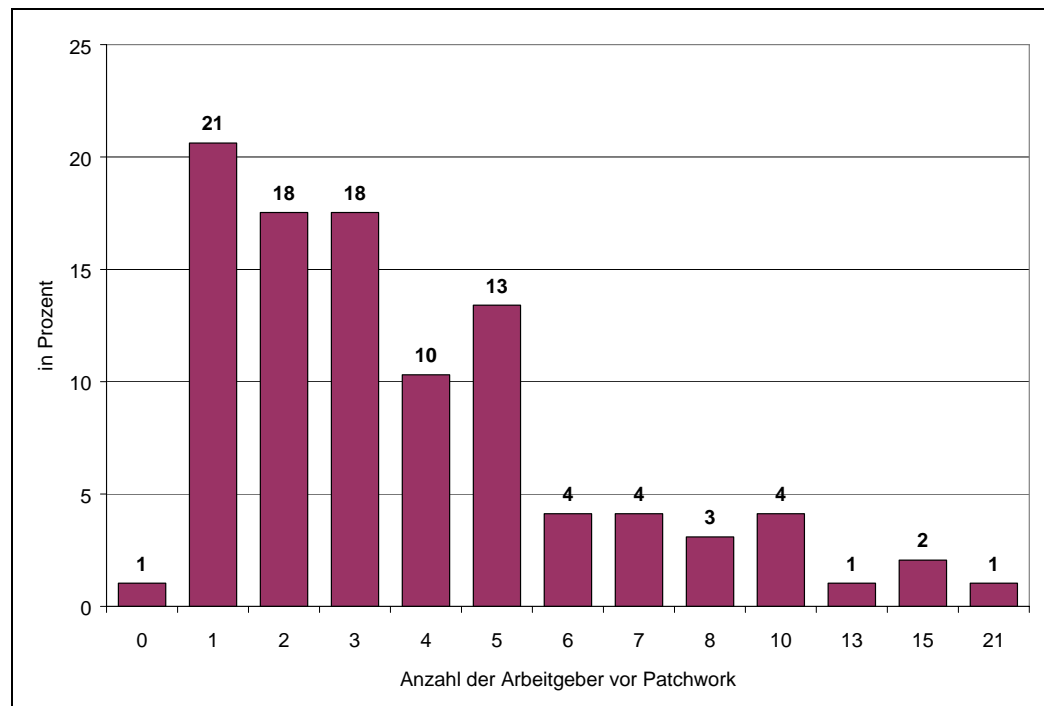
Abbildung 6: Höchste abgeschlossene Schulbildung („Patchwork“, n=101, in Prozent)



Die meisten Teilnehmerinnen verfügen als **höchste abgeschlossene Schulbildung** über einen Lehrabschluss (30%), eine mittlere Schule (26%) oder einen Hauptschulabschluss/ AHS-Unterstufe bzw. Polytechnischer Lehrgang (20%).



**Abbildung 7: Anzahl der Arbeitgeber vor „Patchwork“ (länger als 1 Monat beschäftigt) (n=97, in Prozent)**



Der Anteil vor „Patchwork“ noch nie beschäftigter Personen ist mit 1% sehr gering. Ein Fünftel der Befragten war bei einem **Arbeitgeber** beschäftigt, 36% bei zwei bzw. drei Arbeitgebern. Fast ein Viertel der befragten Teilnehmerinnen hatte vor „Patchwork“ vier oder fünf verschiedene Arbeitgeber, ein Fünftel sechs oder mehr Arbeitgeber.

### 7.2.2 Angaben zum AMS-Kurs in Wiener Neustadt

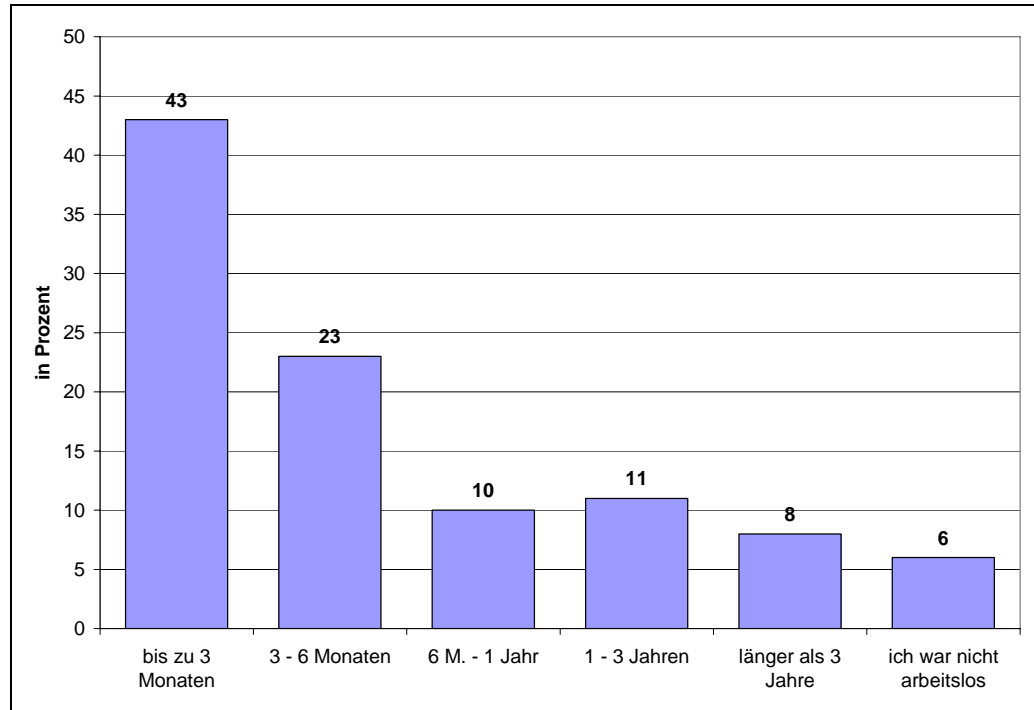
**Tabelle 56: Wie haben Sie von dem AMS-Kurs in Wiener Neustadt („PATCHWORK“ Niederösterreich) erfahren? („PATCHWORK“, n=105, Mehrfachnennungen möglich)**

	Prozent
Durch die Beratung des Arbeitsmarktservices	84
Selbst nach einer solchen Möglichkeit gesucht	8
Durch Freunde, Bekannte, Verwandte	4
Sonstiges (Zuweisung durch das AMS)	6

Die Befragten fanden mehrheitlich durch die Beratung des AMS zu „Patchwork“ (84%). 8% suchten selbst nach einer solchen Möglichkeit, 4% kamen durch Freunde, Bekannte oder Verwandte zu „Patchwork“.

Unter sonstiges nannten die befragten Teilnehmerinnen die Zuweisung durch das AMS (n=8).

**Abbildung 8: Dauer der Arbeitslosigkeit/ des Krankenstandes unmittelbar vor Beginn von „Patchwork“ (n=102, in Prozent)**



Zwei Drittel der Befragten waren vor Beginn von „Patchwork“ bis zu sechs Monaten **arbeitslos/ in Krankenstand** (43% bis zu drei Monaten). Ein Fünftel der befragten Teilnehmerinnen waren länger als 1 Jahr arbeitslos.

**Tabelle 57: Aus welchen Gründen besuchten Sie den AMS-Kurs in Wiener Neustadt? („PATCHWORK“, n=105, Mehrfachnennungen möglich, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
Auf Anraten der AMS-Beratung	57
Auf Anraten anderer	2
Um die finanzielle Unterstützung des AMS nicht zu verlieren	38
Um die Zeit bis zur Pensionierung zu überbrücken	1
Um Arbeit zu finden	42
Um meinen beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern	17
Um Unterstützung bei der Arbeitsuche zu bekommen	42
Aus eigenem Interesse	23
Sonstiges (3x AMS Zuteilung, 2x Information über Berufsmöglichkeiten, nette Frauen kennenlernen, gegenseitige Hilfe, Erfahrungsaustausch, bessere Bewerbung, Word 2000 lernen, gesundheitliche Gründe, neue Wege finden)	7

Die meistgenannten **Motive** für den Besuch von „Patchwork“ waren:

1. Anraten der AMS-Beratung (57%)
2. um Arbeit zu finden (42%)
3. um Unterstützung bei der Arbeitsuche zu bekommen (42%)
4. um die finanzielle Unterstützung des AMS nicht zu verlieren (38%)
5. aus eigenem Interesse (23%)

**Tabelle 58: Welche Module haben Sie genau besucht? („PATCHWORK“, n=105, Mehrfachnennungen möglich, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
Clearing	89
Einzelcoaching	88
Berufsorientierung/ -information	70
Bewerbungstraining	85
Bewerbungswerkstatt	89
Nachbetreuung	16

Clearing, Einzelcoaching, Bewerbungstraining und Bewerbungswerkstatt wurden von fast allen befragten Teilnehmerinnen besucht. Weniger in Anspruch

genommen wurde die Berufsorientierung/ -information (70%). Von der Nachbetreuung machten nur 16% der befragten Teilnehmerinnen Gebrauch.

**Tabelle 59 Wann haben Sie mit dem AMS-Kurs begonnen? („PATCHWORK“, n=90, in Prozent)**

<b>Monat/ Jahr</b>	<b>Prozent</b>
Drittes Quartal 99	11
Viertes Quartal 99	20
Erstes Quartal 2000	31
Zweites Quartal 2000	21
Drittes Quartal 2000	11
Viertes Quartal 2000	1
Nicht eindeutig	5

72% der Befragten sind im Zeitraum Oktober 1999 bis März 2000 bei „Patchwork“ eingestiegen.

### 7.2.3 Beurteilung der Maßnahmen: Struktur- und Prozessqualität

Die Tabelle zeigt das Ausmaß der Zustimmung der befragten Teilnehmerinnen zu einer Reihe von Fragen zu Kursablauf und –qualität.

**Tabelle 60: In welchem Ausmaß stimmen Sie folgenden Aussagen bezüglich dem besuchten AMS-Kurs zu? („PATCHWORK“, in Prozent)**

stimme ...	voll zu	eher zu	eher nicht zu	nicht zu	trifft nicht zu
Der Kurs war gut organisiert (Information über Änderungen der Kurszeiten etc.) (n=103)	55	38	4	2	1
Mit den allgemeinen Vorinformationen über den Kurs durch das AMS war ich zufrieden. (n=102)	14	20	10	15	39
Beim Infotag wurde ich gut über den Kurs informiert. (n=102)	44	34	9	4	9
Der Kursablauf wurde von den TrainerInnen gut gestaltet. (n=101)	56	28	14	1	1
Die TrainerInnen waren immer gut vorbereitet. (n=103)	58	35	6	1	0
Die TrainerInnen besitzen gutes fachliches Wissen. (n=103)	50	40	9	1	1
Die Inhalte wurden von den TrainerInnen verständlich vermittelt. (n=102)	59	33	7	2	0
Die TrainerInnen gingen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ein. (n=103)	50	35	8	7	1
Die Ausstattung mit technischen Geräten (Computer, Telefon, ....) war ausreichend. (n=103)	64	24	6	4	2
Die Kursinhalte entsprachen dem, was ich für die Arbeitsuche brauche. (n=103)	29	33	22	6	10
Die anderen TeilnehmerInnen hatten sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen an den Kurs. (n=102)	60	33	4	3	0
Die TeilnehmerInnen hatten ausreichend Gelegenheit über Internet zu recherchieren. (n=100)	51	21	13	8	7
Die Ausstattung der Kursräume (Möblierung) war zweckentsprechend. (n=103)	52	37	5	3	3
Es standen ausreichend Pausenräume (oder ähnliches) zur Verfügung. (n=103)	43	29	17	9	3

Vorbereitung und fachliches Wissen der **TrainerInnen** sowie deren Vermittlung der Kursinhalte beurteilen rund 90% der befragten Teilnehmerinnen sehr

gut bzw. eher gut. Die Gestaltung des Kursablaufes durch die TrainerInnen und ihr Eingehen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen schneiden geringfügig schlechter ab (85% stimme voll bzw. eher zu).

Zufrieden zeigen sich die Befragten mit der technischen und allgemeinem Ausstattung (Möblierung) der **Kursräume**. Einem Viertel der Befragten standen (eher) zu wenige **Pausenräume** zu Verfügung. Ein Fünftel hatte (eher) nicht ausreichend Gelegenheit zur **Internetrecherche**.

Sehr zufriedenstellend war für die befragten Teilnehmerinnen die **Organisation** des Kurses.

Mit den **allgemeinen Vorinformationen** durch das AMS zeigten sich die Teilnehmerinnen zu 34% sehr bzw. eher zufrieden, ein Viertel (eher) unzufrieden. Für 39% hat dies nicht zugetroffen! Beim **Infotag** wurden 78% der Befragten (eher) gut informiert.

Die **Kursinhalte** entsprachen dem, was die Teilnehmerinnen für die Arbeitssuche brauchten, in 29% der Fälle sehr, in 33% eher. 28% sind der Ansicht, dass die Inhalte (eher) nicht entsprochen haben.

Die **Bedürfnisse und Erwartungen** der anderen Teilnehmerinnen erlebten 93% Befragten als sehr bzw. eher unterschiedlich.

**Tabelle 61: Zeit und Dauer („PATCHWORK“, in Prozent)**

<b>Zeit und Dauer</b>	<b>zu kurz</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu lange</b>
Die täglichen Kurszeiten waren ... (n=101)	1	89	10
Die Dauer des gesamten Kurses fand ich ... (n=102)	12	53	35

Die **täglichen Kurszeiten** waren für 89% der Befragten gerade richtig, 10% meinten, dass sie zu lang gewesen sind.

Für 53% der befragten Teilnehmerinnen war die **Dauer des Kurses** gerade richtig. 35% schätzen die Dauer als zu lange ein, 12% als zu kurz.

**Tabelle 62: TeilnehmerInnenzahl („PATCHWORK“, n=103, in Prozent)**

<b>TeilnehmerInnenzahl</b>	<b>zu wenige</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu viele</b>
Die Anzahl der TeilnehmerInnen im Kurs war ...	2	85	14

Die **Anzahl der Teilnehmerinnen** war für 85% der Befragten gerade richtig, für 14% waren es zu viele Teilnehmerinnen.

**Tabelle 63: Kursräume („PATCHWORK“, n=103, in Prozent)**

<b>Kursräume</b>	<b>zu klein</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu groß</b>
Die Größe der Kursräume war in Anbetracht der Erfordernisse (TeilnehmerInnenzahl, Platz für EDV-Geräte ...) ...	18	81	1

81% der Befragten empfanden die **Kursräume** als gerade richtig groß, 18% waren sie zu klein.

**Tabelle 64: Kursinhalte 1 („PATCHWORK“, n=102, in Prozent)**

<b>Kursinhalte 1</b>	<b>ja</b>	<b>teilweise</b>	<b>nein</b>
Die Kursinhalte waren für mich neu.	20	60	21

60% der Befragten sind der Ansicht, dass die **Kursinhalte** für sie teilweise neu waren. Für je ein Fünftel der befragten Teilnehmerinnen waren die Inhalte neu bzw. nicht neu.

71 Personen begründeten ihre Aussagen. **Neues** konnten viele Teilnehmerinnen (n=32) dem richtigen Bewerben (z.B. Anfertigen einer Bewerbungsmappe, Üben von Vorstellungsgesprächen etc. ) abgewinnen. Weiters öfter genannt wurden der Umgang mit EDV (n=8) und die Kursinhalte generell (n=5). Umgekehrt war es auch das Bewerbungstraining, das 14 Personen **nicht neu** war. Andere (n=9) hatten bereits einen ähnlichen Kurs besucht und kannten die Inhalte daher schon. (siehe nachfolgende Tabellen)

**Tabelle 65: Was war für Sie neu? („Patchwork“, n=82 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Richtiges Bewerben (32)	Einzelcoaching
Umgang mit EDV (8)	Erfahrungsaustausch bei therapeutischen Themen
alles (5)	Begleitung in Diskussionen
Clearing (3)	Malen/ Zeichnen
Arbeiten an eigener Persönlichkeit (4)	psychologische Betreuung
Internet (4)	richtige Motivation
Diskussionen über Problemdarstellung (bezüglich Jobfindung) (2)	Zusammenarbeit mit Trainerin
Berufseignungstests (2)	Arbeitsuche wurde erleichtert
Psychologische Inhalte (2)	Entspannungstraining
Informationen zu Geringbeschäftigung, Aufgabenstellung Rente (2)	
Weiterbildungsmöglichkeiten	Gruppenarbeiten
Aufbau des Kurses	Vorträge
gute Ausdrücke	Rollenspiele

**Tabelle 66: Was war für Sie nicht neu? („Patchwork“, n=36 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Bewerbungen (14)	Weiterbildung
bereits ähnlichen Kurs besucht (9)	Lernmethoden
(Selbst-) Marketing (2)	Informationen
Umgang mit anderen	viele Jahre im Personalbüro gearbeitet
alle anderen Kursinhalte	schon vieles in HAK gehört
Kommunikationstraining	psychologische Seite
Büroorganisation	bereits durch Bekannte davon gewusst

**Tabelle 67: Kursinhalte 2 („PATCHWORK“, n=101, in Prozent)**

<b>Kursinhalte 2</b>	<b>ja</b>	<b>teilweise</b>	<b>nein</b>
Die Kursinhalte waren für mich nützlich.	33	58	9



Für ein Drittel der Befragten waren die **Kursinhalte** nützlich. 58% gaben an, dass dies teilweise der Fall sei. Bei 9% der Befragten

72 Personen begründeten ihre Antworten näher. Als **nützlich** werteten die Befragten vor allem das Bewerbungstraining (n=46), mit einigem Abstand folgt der Einsatz von und Umgang mit Computern (n=10) und Internet (n=6) sowie Selbsterfahrung (n=5). Bei den Erläuterungen zu **nicht nützlichen** Kursinhalten streuen die Antworten sehr. Es sind keine Trends erkennbar. Vielmehr spiegeln die Angaben die persönlichen Präferenzen und Abneigungen der Teilnehmerinnen wieder.

**Tabelle 68: Was war für Sie nützlich? („Patchwork“, n=111 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Bewerbungstraining (46)	Frau am Arbeitsmarkt
Computer (10)	Autogenes Training
Internet (6)	durch Kurs Arbeit gefunden
man erfuhr viel über sich selbst (5)	Neuorientierung der Lebensziele
Videotraining (3)	Miteinander mit Leidensgenossinnen
Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit (3)	es wurde auf Bedürfnisse eingegangen
Eignungstest (2)	es wurde sehr geholfen
Clearing (2)	Gruppenrecherche
Berufsorientierung (2)	Übung für die Praxis
Verbessern des Selbstvertrauens (2)	Beistand der Trainer
Berufsinformation (2)	Teamwork
Erfahrungsaustausch (2)	Austausch von Infos
neuester Stand	gute Zusammenarbeit
Auffrischen vergessener, früher erworbener Tätigkeiten	Unterstützung bei Arbeitsuchetigkeiten
Infos zur Weiterbildung nach dem Kurs	Einzelcoaching
Körpersprache	Telefontraining
Motivation	Vorteile der eigenen Person anpreisen

**Tabelle 69: Was war für Sie nicht nützlich? („Patchwork“, n=30 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Bewerbungsgespräche (3)	sehr unterschiedliche Ansichten der Betreuer
keine berufsnotwendigen Themen (Zeitverschwendung) (3)	sich wiederholt vor allen `outen´ (peinlich)
Clearing (2)	Arbeit (Saisonjob) selbst gefunden
einige Themen, die bereits bekannt waren (2)	Hinterfragen der Interessen
keine Hilfe bei Arbeitsuche (2)	Hinterfragen der persönlichen Stärken
Malen/ Zeichnen	Videofilm über Teamarbeit
Sinnespräferenzen	Vortrag über Frauenhaus
Fremdeinschätzung	Entspannen während der Arbeitszeit können nur Angestellte und Politiker
Was ist Arbeit??	nicht als Tagesmutter in Frage gekommen, da Alleinerzieherin
Outplacement	Videotraining
verschiedene Berufsbranchen im Kurs vertreten (Niveauunterschied)	teilweise im Kurs nicht `mitgekommen´
Psychotests	

**Tabelle 70: Erwartungen und Bedürfnisse („PATCHWORK“, n=104, in Prozent)**

Erwartungen und Bedürfnisse	ja	teilweise	nein
Wurden Ihre Erwartungen und Bedürfnisse an den Kurs ausreichend erfüllt.	39	41	19

Die **Bedürfnisse und Erwartungen** an den Kurs konnten in 39% der Fälle ganz, bei 41% teilweise und bei 19% nicht erfüllt werden.

42 Befragte gaben an, welche Erwartungen **nicht ausreichend** erfüllt wurden. Dazu zählen: Erwartungen an das Bewerbungstraining (n=8), dass ein PC-Kurs besser gewesen wäre (n=6), dass der Kurs zu wenig mit Arbeitsuche zu tun hatte (n=5) und eine Reihe individueller Angaben. (siehe nachfolgende Tabelle)

**Tabelle 71: Welche Erwartungen & Bedürfnisse wurden nicht ausreichend erfüllt? („Patchwork“, n=60 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Bewerbungstraining (8)	Bewerbungswerkstatt (4 Std.) zu lange (Splitten in 2 und 2 Std.)
Kurse für PC wären von Vorteil (Word, Excel) (6)	Ex- alternative Jobs
teilweise hatte der Kurs wenig bis nichts mit etwas langatmig ab 2. Kurshälfte	Arbeitsuche zu tun (5)
schon wieder arbeitslos (4)	zu wenig einzeltherapeutische Betreuung
Hilfe in Umschulungen (2)	zu wenig Zeit seitens der Trainer
Verhalten in der ersten Arbeitswoche	auch vorher schon gute Bewerbungskennntnisse
alle Berufsposten werden zusammengeworfen	mehr Infos zu Weiterbildungen
Arbeitsassistent Windrad für Menschen	depressive kein Praktikum gefunden
trotz allem war es schwer Arbeit zu finden	kleinere Gruppen wären besser
mehr praxisbezogene Kurse erwünscht	echte Gründe Jobs abzulehnen wurden als Ausreden abgetan
Fremdsprachen	zu viel Zeit für Stärkenfindung verwendet
Buchhaltung	schwer Arbeitsplatz zu finden
Exportsachbearbeitung	Alter ausschlaggebend
persönliche Unterstützung	Fahrmöglichkeit ausschlaggebend
Eingehen auf Teilnehmerinnen, die wissen wann, wie und warum sie Arbeit finden	teilweise sinnlose Diskussionen
keine Arbeit gefunden	negative Einstellung zum AMS als Ergebnis
Dauer der Vorträge (4 Std.) zu lange (beser Splitten in 2 und 2 Std.)	Themen überschritten sich
nicht als Tagesmutter in Frage gekommen, da Alleinerzieherin	Themen zu oft durchbesprochen
Zwangsverpflichtung zum Kurs	etwas anderes erwartet
Nicht alles so einfach, wie es dargestellt wird	es wurde viel geredet

Tabelle 72: Wie wohl fühlten Sie sich während dem AMS-Kurs ... („PATCHWORK“, n=104, in Prozent)

	sehr wohl	ziemlich wohl	weniger wohl	nicht wohl
im Umgang mit den anderen TeilnehmerInnen	42	43	13	2
im Umgang mit den TrainerInnen	43	44	13	1

Im **Umgang mit den anderen TeilnehmerInnen** fühlten sich 85% der Befragten sehr oder eher wohl.

87% der Befragten fühlten sich im **Umgang mit den TrainerInnen** sehr oder eher wohl.

Betreffend die **Anforderungen während des Kurses** fühlten sich drei Viertel der Befragten bei „Patchwork“ gerade richtig gefordert. 18% hatten den Eindruck, nicht ausreichend gefordert zu werden, 6% war es zu viel, was von ihnen verlangt wurde.

## 7.2.4 Ergebnisqualität

### 7.2.4.1 Gesamtzufriedenheit

Tabelle 73: Würden Sie arbeitslosen Menschen die Teilnahme an einem ähnlichen Kurs empfehlen? („PATCHWORK“, n=100, in Prozent)

ja, sicher	eher schon	eher nicht	sicher nicht
61	28	7	4

61% der befragten TeilnehmerInnen würden „Patchwork“ anderen arbeitslosen Menschen uneingeschränkt und 28% eher **empfehlen**. 11% würden den Kurs eher bzw. sicher nicht weiter empfehlen.

78 Befragte begründeten ihre Angaben. Als **Gründe für eine Weiterempfehlung** wurden genannt: Bewerbungstraining (n=14), der Aufbau von Selbstwertgefühl (n=7), die dadurch erhöhte Chance einen Job zu finden (n=5) bzw. die Motivation durch das Zusammentreffen mit Gleichgesinnten (n=5). Außerdem wurden eine Reihe von Teilnahmevoraussetzungen bzw. –bedingungen für eine sinnvolle Teilnahme genannt (siehe Tabelle). **Gegen eine Weiterempfehlung** sprachen sich die Befragten aus, weil sie aufgrund ihres Vorwissen oder Erfahrungen den Kurs als für sie und andere Personen in ähnlichen Situation wenig hilfreich einschätzen bzw. weil ihnen bestimmte Kurselemente nicht gefielen.

**Tabelle 74: Begründungen („Patchwork“, n=112 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Bewerbungstraining (14)	man kann sich qualifiziert auf Arbeitssuche machen
baut Selbstwert auf (7)	es wurden viele intime Fragen vor allen Teilnehmerinnen gestellt (Krankheiten, Kredite,..)
Kurs ist sehr lehrreich (5)	für Wiedereingliederung
Chancen Arbeit zu finden dadurch erhöht (5)	man sollte alles versuchen, um einen Arbeitsplatz zu finden
Bessere Ausdrucksmöglichkeiten (5)	weil man sich sehr wohl fühlt im Kurs
Motivation durch Gleichgesinnte (5)	aktiv zu bleiben
Erfahrungsaustausch (3)	Internet
nur freiwillig sinnvoll (3)	Praktisch
bei langer Arbeitslosigkeit ist Kurs sicher um positives Denken aufrecht zu brauchbar (2)	erhalten/ zu gewinnen
manche wissen nicht, wo ihre Stärken und Schwächen liegen (3)	bessere Einschätzung der eigenen Fähigkeiten
weil man von aktuellen Jobs erfährt (3)	persönlicher Gewinn
Kurse helfen, obwohl sie keinen Job bringen (2)	Stütze durch Trainer
um herauszufinden, ob der gewählte Beruf auch für größere Selbstsicherheit vor den der Richtige ist (2)	Arbeitgebern
wenn der eigene Wille da ist (2)	Rhetorik
Neues zu erlernen (2)	Chancen in der Berufswelt
hilft einiges neu zu definieren (2)	weil es hilft
einiges an Allgemeinwissen wird aufgefrischt (Pension, Versicherung) (2)	Interessen werden umgesetzt
Für Orientierung (Handwerk, sozial oder selbstständig) (2)	Motivation
Information (2)	kindergartenähnliche Situation
man lernt mit Computern umzugehen (2)	bei Umsteigern aus keinen Bürojobs
Beschäftigung (2)	Aufschlussreich
Selbstsicherheit gewinnen (2)	Leute kennen ihren Marktwert
jeder hat andere Bedürfnisse/ Fähigkeiten (2)	Leute sind selbstbewusst genug
Kurs hilfreich für Menschen, die nicht wissen, viele Teilnehmer, die nicht arbeiten was sie arbeiten wollen etc. (2)	wollen, stören
nicht zielführend, weil keine Hilfe bei Arbeitssuche (2)	zu unterschiedliche Gruppen
Empfehlung nur an weniger qualifizierte Langzeitarbeitslose	leichteres Überwinden von Tiefen
Menschen mit eigenen Vorstellungen werden sonst sitzt man nur zu Hause	

---

nicht ernst genommen bzw. gefördert

---

**Tabelle 75: Wie zufrieden waren Sie alles in allem mit dem besuchten AMS-Kurs? („PATCHWORK“, n=100, in Prozent)**

sehr zufrieden	eher zufrieden	weniger zufrieden	nicht zufrieden
37	46	15	2

37% der Befragten waren mit dem Kurs sehr, 46% damit eher **zufrieden**. 15% gaben an, eher unzufrieden gewesen zu sein, 2% unzufrieden.

Insgesamt 36 Teilnehmer waren mit den Trainern sehr zufrieden. Weiteren 16 hat besonders das Bewerbungstraining gefallen. Wiederum 11 lobten die gute Zusammenarbeit zwischen Trainern und Teilnehmern. Der Umgang mit dem PC war auch beliebt (10). Positiv wirkte sich auch die gute Gemeinschaft unter den Teilnehmern (9) aus.

Der Bitte anzugeben, was ihnen **besonders gut gefallen** hat, kamen 82 Personen nach. An erster Stelle stehen dabei die TrainerInnen (n=36). Sie werden gefolgt vom Bewerbungstraining (n=16), der guten Zusammenarbeit (n=11), dem Umgang mit dem PC (n=10) und der guten Gemeinschaft mit den anderen TeilnehmerInnen (n=9) sowie eine Reihe von Kurselementen und Erfolgen bzw. Wirkungen des Kurses.

71 befragte TeilnehmerInnen gaben an, was ihnen am Kurs **nicht gefallen** hat. Allem voran wurde die Auswahl und Zusammensetzung der TeilnehmerInnen kritisiert (inhomogene Gruppen, unmotivierte TeilnehmerInnen durch Zwangszuweisungen etc.). Die Länge einzelner Themen bzw. des Kurses gefiel je sechs Personen nicht. Außerdem wurden eine Reihe von Rahmenbedingungen wie Kursräume, EDV-Ausstattung etc. sowie verschiedene inhaltliche Aspekte genannt.

**Tabelle 76: Was hat Ihnen besonders gut gefallen? („Patchwork“, n=157 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
TrainerInnen (36)	die Möglichkeit „Patchwork“ zu besuchen
Bewerbungstraining (16)	Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit
gute Zusammenarbeit (11)	Aufbau des Selbstbewusstseins
Umgang mit PC (10)	Probleme/ Lebenssituation von anderen Frauen kennen lernen
gute Gemeinschaft mit Teilnehmerinnen (9)	Anregung zum Nachdenken
Coaching (6)	psychologische Inhalte
persönliche Kontakte (5)	Ausstattung mit technischen Geräten
Atmosphäre (5)	Dauer des gesamten Kurses
Erfahrung, daß man nicht alleine in arbeitsloser Situation ist (5)	Bewusst machen von Fähigkeiten/ Kenntnissen
Hilfestellung bei Arbeitsuche (5)	Meinungsbildung
Jobsuche durch Internet (4)	Kommunikation
Gruppenarbeit (3)	selbstständiges Arbeiten
praktische Übungen (3)	Zusammenkunft mit arbeitslosen Menschen
Clearing (2)	Austausch von Infos
alles (2)	gegenseitiges Helfen und Verstehen
Persönlichkeitsbildung (2)	eigene Fähigkeiten herausfinden
Meinungsfreiheit (2)	Personalchef einladen
Stärkung des Selbstbewusstseins (2)	Problemlösungen
sich besser zu präsentieren (2)	Anfangsgruppe
Aussprache von Problemen (2)	selbst produktiv mitzuarbeiten
Hilfe zur Aus-, Weiterbildung (2)	es wurde alles erklärt
	Menschliche Behandlung

**Tabelle 77: Was hat Ihnen nicht gefallen? Was würden Sie ändern/ verbessern? („Patchwork“, n=110 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
bessere Auswahl der Teilnehmerinnen/ Team ist sich uneinig (bei Formulierung homogener Gruppen/ keine Zwangszuweisungen des Lebenslaufes...) (16)	
manche TrainerInnen (6)	Einzeltherapeutische Betreuung
Themen teilweise zu langatmig (6)	Selbstsicherheit allein ist nicht genug
Kurs in die Länge gezogen (6)	gemischte Gruppen eventuell
EDV erwünscht (5)	keine Hilfe bei Arbeitsuche
Kursräume (6)	mehr Tipps bezüglich Verhalten bei Vorstellungsgesprächen (Kleidung,..)
bessere Computerausstattung (6)	Selbstsicherheit der Bewerber mehr stärken
zu persönlich (4)	Zugang auch für Männer sinnvoll
Wiederholungen in den Kursen (4)	bereits in Baden Kurs besucht
mehr Infos zu Jobmöglichkeiten, Aus- und Weiterbildung (4)	es wird einem etwas vorgemacht (z.B. aus Frisör einen PC Fachmann zu machen)
zum Teil Behandlung wie im Kindergarten (3)	Selbstfindungskurs
zu viele Berufsgruppen auf einmal (3)	Pausen waren zu kurz
mehr Bewerbungswerkstatt (3)	Trainer sollten bei Telefonaten unterstützen
besseres Eingehen auf persönliche Lebenssituationen und Bedürfnisse (6)	Bewerbungsschreiben so zu schreiben, dass Identifizierung damit nicht mehr möglich
keine Praxismöglichkeiten für bestimmte Berufslinien (2)	Stundenausmaß der Bewerbungswerkstatt herabsetzen
Videotraining in Gruppe (2)	oft war es langweilig
AMS sollte vor dem Kurs feststellen, wer das Programm wirklich braucht	Nachfragen bei Firmen, die nicht auf Bewerbungen antworten
physiologische Betreuung (Druck von Menschen ist enorm)	die Meinung der Trainer, dass es einem als Arbeitsloser gut geht
Mehr/ andere Kursthemen (4)	Leute nach Arbeitswillen einstufen
Rechtslage am Arbeitsplatz (Pflichten von Arbeitgeber/ -nehmer) behandeln (2)	unnötige Stellenbewerbung ohne Voraussetzung
in Bewerbungswerkstatt wurden manche sehr unter Druck gesetzt	intensivere Arbeit mit den Teilnehmerinnen wünschenswert



7.2.4.2 Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen

**Tabelle 78: In welchem Ausmaß hat Ihnen die Teilnahme am AMS-Kurs dazu verholfen, folgende Kenntnisse / Fähigkeiten zu verbessern/ zu erwerben? („PATCHWORK“, in Prozent)**

<b>Die Maßnahme hat mir geholfen....</b>	<b>sehr</b>	<b>eher schon</b>	<b>eher nicht</b>	<b>nicht</b>	<b>trifft nicht zu</b>
neue Medien (z.B. Internet) zur Jobsuche einsetzen zu können (n=103)	29	31	14	10	17
gute Bewerbungen abfassen zu können (n=103)	50	33	7	4	7
den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen (n=103)	31	27	13	7	22
geeignete AnsprechpartnerInnen für meine Anliegen/Probleme zu finden (n=102)	31	39	10	9	11
meine Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können (n=103)	28	31	19	9	13
Selbstsicherer zu werden (n=103)	36	28	10	6	20
wieder ein Ziel vor Augen zu haben (n=101)	28	31	15	5	22
mich gut mündlich und schriftlich ausdrücken zu können (n=103)	27	36	18	4	16
mich selbst besser präsentieren zu können (n=103)	31	37	13	5	15
besser mit Konflikten umgehen zu können (n=102)	24	31	16	7	23
mich besser konzentrieren zu können (n=101)	12	27	26	10	26
die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können (n=102)	33	37	11	3	16
besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können (n=103)	19	30	16	6	29

Am stärksten hat der Kurs den Teilnehmerinnen folgende **Kenntnisse und Fertigkeiten** zu verbessern bzw. zu erwerben:

- Gute Bewerbungen abfassen zu können (83% sehr bzw. eher schon geholfen)
- Die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können (70% sehr bzw. eher schon geholfen)
- Geeignete AnsprechpartnerInnen für die eigenen Anliegen/ Probleme zu finden (70% sehr bzw. eher schon geholfen)
- Sich selbst besser präsentieren zu können (68% sehr bzw. eher schon geholfen)

Die restlichen Aussagen erzielten eine Zustimmung zwischen 50 – 64% (sehr bzw. eher schon geholfen), mit Ausnahme des Aspektes „sich besser konzentrieren können“ – hier lag die Zustimmung bei 39%.

**Nicht zugetroffen** haben bei zwischen 20 – 29% der Befragten die Aspekte:

- besser mit Leuten zusammenarbeiten können (29%)
- sich besser konzentrieren können (26%)
- besser mit Konflikten umgehen können (23%)
- wieder ein Ziel vor Augen haben und Umgang mit EDV-Geräten (je 22%)
- selbstsicherer werden (20%)

Unter sonstiges gaben zehn Befragte an, warum und worin ihnen der Kurs geholfen hat bzw. warum nicht.

**Tabelle 79: „sonstiges“ („Patchwork“, n=15 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
mehr Selbstvertrauen (2)	einer geregelten Arbeit nachzugehen
gute Vorkenntnisse	mehr Energie
Fragen zu spät (bereits 37 Dienstjahre)	mehr Lebensfreude
Selbstbeschäftigung	Offenheit für Neues
bessere Einschätzung von Stärken am Arbeitsplatz	Leistungssteigerung
bessere Einschätzung von Wünschen am Arbeitsplatz	Kenntnisse bereits vor Kurs gehabt
bessere Einschätzung des Umfeldes	kommt mit jedem gut aus (daher Kurs nicht nötig)

7.2.4.3 Arbeitsmarktpolitische Wirkungen

**Tabelle 80: Welche Probleme haben Sie bei der Arbeitsuche erlebt? („PATCHWORK“, n=105, in Prozent)**

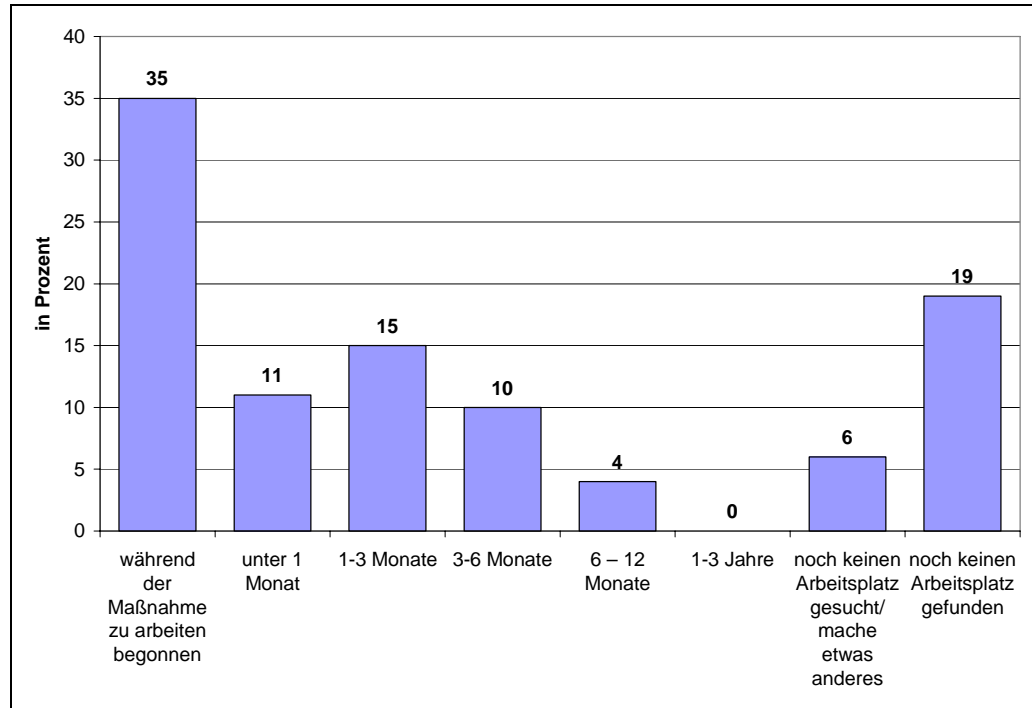
	<b>Prozent</b>
Meine Ausbildung entspricht nicht dem, was sich die Arbeitgeber erwarten.	26
Ich bin ortsgebunden (habe kein Auto, um zur Arbeit zu fahren).	29
Ich habe vom AMS keine Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche.	24
Für die Stelle wurde keine Frau/ Mann genommen.	9
Ich war zu lange zu Hause (z.B. Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Krankenstand).	15
Ich kann nur Teilzeit arbeiten (z.B. wegen Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen).	17
Ich bin den Arbeitgebern zu alt.	22
Ich bin den Arbeitgebern zu teuer.	20
Die Arbeitszeiten sind mit meiner Lebenssituation nicht vereinbar.	16
Ich kann keine Berufspraxis aufweisen.	14
Ich kann wegen gesundheitlicher Probleme nicht jede Arbeit machen.	17
Sonstiges (6x keine entsprechende Ausbildung, je 3x Geschlecht bzw. keine Stelle frei, je 2x keine Fließbandarbeit bzw. Überqualifikation, geringe Berufschancen, Erreichen der Erwerbsunfähigkeitspension während Kurs, wegen zarter Statur, schlechte Bezahlung, Ortsgebundenheit durch Weiterbildung, persönliche Krise)	15

Die befragten Teilnehmerinnen erlebten als häufigste **Probleme bei der Arbeitsuche:**

1. Ortsgebundenheit (kein Auto) (29%)
2. Ausbildung entspricht nicht den Erwartungen der Arbeitgeber (26%)
3. fehlende Unterstützung vom AMS (24%)
4. Alter der Arbeitsuchenden (22%)
5. den Arbeitgebern zu teuer (20%)

### 7.2.4.3.1 Arbeitsmarktstatus

**Abbildung 9: Dauer bis ersten Arbeitsplatz nach „Patchwork“ gefunden („Patchwork“, n=94, in Prozent)**



35% der Befragten gaben an, während der Maßnahme zu arbeiten begonnen zu haben. 26% haben innerhalb von drei Monaten nach Kursende einen Job gefunden, 10% innerhalb von drei bis sechs Monaten, 4% innerhalb eines Jahres. Ein Fünftel der Befragten hatte zum Zeitpunkt der Befragung noch keinen Arbeitsplatz gefunden, 6% noch nicht danach gesucht.

**Tabelle 81: Wie sind Sie zu Ihrem ERSTEN Arbeitsplatz NACH dem AMS-Kurs gekommen? („PATCHWORK“, n=70, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
ergab sich aus dem Praktikum	3
mit Unterstützung/ Vermittlung des AMS	5
mit Unterstützung der Kurstrainerinnen	10
durch Aktiv- bzw. Blindbewerbungen	16
per Zeitungsinserat, Aushang am AMS Inerate	17
über Bekannte, Verwandte, Freunde etc.	9
über einen vom AMS geförderten Arbeitsplatz	0
durch Aufnahme in ein Beschäftigungsprojekt	1
Sonstiges	15

Am häufigsten fanden die Befragten per Zeitungsinserat/ Aushang am AMS (n=17) bzw. durch Aktiv-/ Blindbewerbungen (n=16) eine Arbeit. Weitere er-

folgreiche Strategien waren auch die Suche über Bekannte/ Verwandte/ Freunde etc. (n=9) bzw. die Unterstützung der TrainerInnen (n=10). Unter sonstiges nannten die berufstätigen Befragten am häufigsten das Internet (n=7) bzw. eigene Suche (n=6) (siehe nachfolgende Tabelle).

**Tabelle 82: Wie sind Sie zu Ihrem ersten Arbeitsplatz nach dem AMS-Kurs gekommen? („Patchwork“, n=18 Nennungen)**

Nennungen
Internet (7)
eigene Suche (6)
Rückholung durch Personalchef
Caritas THS
vom späteren Arbeitgeber kontaktiert
Phönix Ostarrichi (von AMS)
aufgrund des häufigen Umgangs mit anderen Menschen

**Tabelle 83: Welchen Einfluss hatte Ihrer Einschätzung nach der Kurs darauf, dass Sie diesen Arbeitsplatz bekommen haben? („PATCHWORK“, n=65, in Prozent)**

	Trifft stark zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die AMS Maßnahme war wichtig dafür, dass ich der ersten Arbeitsplatz nach der Maßnahme erhalten habe.	9	23	11	57

9% der berufstätigen Befragten sind der Ansicht, dass „Patchwork“ wichtig dafür war, den **ersten Arbeitsplatz nach der Maßnahmen zu erhalten**. 23% stimmen dem eher zu, 11% eher nicht und 57% nicht.

**Tabelle 84: Beitrag des Kurses zur Verbesserung der beruflichen Situation („PATCHWORK“, n=66, in Prozent)**

	ja	teilweise	nein
Der Kurs hat dazu beigetragen, dass sich Ihre berufliche Situation im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs verbessert hat.	21	20	59

59% der Befragten geben an, dass der Kurs nicht dazu beigetragen hat ihre **berufliche Situation zu verbessern**. Bei je rund 20% trifft dies ganz oder teilweise zu.

### 7.2.4.3.2 Art der Beschäftigung

**Tabelle 85: Welcher Art war des ERSTE Dienstverhältnis nach dem Kurs? („PATCHWORK“, n=58, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
Leasingvertrag	3
Unbefristet	66
Befristet	24
Werkvertrag	5
Sonstiges	2

66% der berufstätigen Befragten bekamen unbefristete, ein Viertel befristete **Dienstverhältnisse**.

**Tabelle 86: Beschäftigungsausmaß („PATCHWORK“, n=69, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
Geringfügig	6
Teilzeit	32
Vollzeit	62

62% der Berufstätigen hatten Vollzeitbeschäftigungen, ein Drittel eine Teilzeit-anstellung.

**Tabelle 87: Berufsbezeichnung letzter Arbeitsplatz vor der Maßnahme („PATCHWORK“, n=96, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Metallarbeiter, Elektriker	1	1
Textilberufe	3	3
Graphische Berufe	2	2
Nahrungs- und Genussmittel	2	2
Hilfsberufe	11	11
Handelsberufe	29	30
Verkehrsberufe	5	5
Gaststätten und Küchen	3	3
Reinigungsberufe	7	7
Friseure, Schönheitspfleger	1	1
sonstige Dienste	3	3
technische Berufe	2	2
allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe	21	22
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	6	6
Gesamt	96	100

Vor der Maßnahme waren die meisten Befragten in den Bereichen Handelsberufe und allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe tätig. Das gilt auch für jene Befragten, die nach der Maßnahme einen Job fanden.

**Tabelle 88: Berufsbezeichnung letzter Arbeitsplatz vor der Maßnahme von berufstätigen AbsolventInnen („PATCHWORK“, n=65, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Metallarbeiter, Elektriker	1	2
Textilberufe	1	2
Graphische Berufe	1	2
Nahrungs- und Genussmittel	1	2
Hilfsberufe	8	12
Handelsberufe	16	25
Verkehrsberufe	3	5
Gaststätten und Küchen	3	5
Reinigungsberufe	6	9
Friseure, Schönheitspfleger	1	2
sonstige Dienste	3	5
technische Berufe	1	2
allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe	16	25
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	4	6
Gesamt	65	100

**Tabelle 89: Berufsbezeichnung erster Arbeitsplatz nach der Maßnahme („PATCHWORK“, n=69, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Bauberufe	1	1
Metallarbeiter, Elektriker	1	1
Holz- und Papierarbeiter	1	1
Grafische Berufe	1	1
Hilfsberufe	11	16
Handelsberufe	18	26
Gaststätten und Küchen	2	3
Haushaltung und -wartung	2	3
Reinigungsberufe	2	3
Sonstige Dienste	1	1
Allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe	21	30
unbestimmt	8	12



Die meisten Befragten waren an ihrem **ersten Arbeitsplatz nach der Kursmaßnahme** in einem Allgemeinen Verwaltungs-, Handels- oder Hilfsberuf tätig.

58 Teilnehmerinnen beantworteten alle vier Fragen zu **Beruf/ Branche** vor und nach dem Kurs. 38 von ihnen wechselten den Beruf nach dem Kurs, 45 arbeiten nach dem Kurs in einer anderen Branche.

**Tabelle 90: Gegenüberstellung Berufe/ Branche vor und nach der AMS-Maßnahme („Patchwork“)**

<b>Beruf vor AMS-Kurses</b>	<b>Beruf nach AMS-Kurs</b>	<b>Branche vor AMS-Kurses</b>	<b>Branche nach AMS-Kurs</b>
Sekretärin	Haushaltshilfe	Therapiezentrum	Volkshilfe (H&G Service)
Sachbearbeiterin	Sachbearbeiterin	Zivilingenieurwesen	Sozialbetrieb (NÖ Volkshilfe)
	Kassierin		Möbelverkauf
Sachbearbeiterin		Einkauf	
Marktleiterin	Marktleiterin	Handel	Handel
Karenz			
Fremdenverkehrsfachmitarbeiterin	Marketingassistentin	Tourismus	Luftverkehr
Rezeptionistin	Einzelhandelskauffrau	Hotel	Verkauf
Verkaufspräsentantin		Anlagenbau	
Arbeiterin (Offset)		Druckerei/ Graphische Branche	
Reisebürokaufmann	Verkäuferin	Versicherung	Textilbranche
	Arbeiterin		Expedition
Schlosserin	Schlosserin	Metall	Metall
Konditorin	Haushälterin		
	Kinderbetreuerin		
Verkäuferin		Lebensmittel	
Näherin			
Reinigungskraft	Bestückerin		Leihfirma
Bedienerin	Allgemeinhelferin		
Verkäuferin	Verkäuferin	Papierfachhandel	Papier

kfm. Büroangestellte	kfm. Büroangestellte	Kfz - Werkstatt	Versicherung
Fremdsprachenkorrespondentin	Sekretärin	Industrieanlagenbau	technisches Planungs- und Beratungsbüro
Küchenleiterin	Verkäuferin	Gastgewerbe	Handel
Verkäuferin	Behindertenbetreuerin	Fachgeschäft für Bilderrahmen	Caritaswohnhaus für Behinderte
kfm. Angestellte	Sachbearbeiterin	Einzelhandel	Großhandel
Apothekenhelferin		Handel	
Import/ Exportmitarbeiterin		Triumph International	
Postbedienstete	Homeservicearbeiterin	Post	Haus & Gartenservice
Kellnerin	Reinigungskraft	Gastgewerbe	Gastgewerbe
Vermessungsingenieurin	Universitätsassistentin	Vermessungsbüro	Universität
Briefträgerin	Gastgewerbe	öffentlicher Dienst	Gastgewerbe
Personalleiterin	Buchhalterin	Handel	Handelsvertretung
Computerschulungen	Sachbearbeiterin		
Sekretärin	Sekretärin	Holzindustrie	Bekleidungsindustrie
Projektant	Planer	öffentlicher Dienst	Baugewerbe
Verkäuferin		Privatwirtschaft	
Sachbearbeiterin			
Küchengehilfin	angelernte Arbeiterin	Gastgewerbe	Arbeitsamt
Sekretärin	Sekretärin	Universität	sozialer Dienst
Technischer Zeichner	Versandtätigkeit	Baugewerbe	Versand (Auftragnahme)
Textilver sand	Raumpflegerin	Textilbranche	Raumpflege
kfm. Angestellte		Textilbranche	
Verkäuferin	Kindergartenhelferin	Verkauf	sozialer Dienst

Objektleiterin	angelernte Stationsgehilfin	Gebäudereinigung	Krankenpflegeheim
Sachbearbeiterin	Abteilungsleiterin	Verkauf Inland	Buchhaltung/ Controlling
Feinkostverkäuferin		Verkauf (Feinkost)	
angelernte Arbeiterin	angelernte Arbeiterin	Näherei	Triumph International
Süßwarenarbeiterin			
Florist		Verkauf	
Sekretärin	Sekretärin	Baugewerbe	Flughafen
Verkäuferin	Einzelhandelskauffrau		Verkauf
Sekretärin		Büro	
Sachbearbeiterin	Sekretärin	Handel	Transportwesen
Änderungsschneiderin	Lagerarbeiterin	Palmers	
Keramikerin	Technische Zeichnerin	Gewerbebetrieb	Planungsbüro
kfm. Angestellte		Zementbranche	
Raumpflegerin	Büroangestellte	Gebäudereinigung	Transporte/ Spediteure
Verkäuferin	Verkäuferin	Einzelhandel	Einzelhandel
Verkäuferin	Arzthelferin	Kaffeehaus	HNO Arzt
Verkäuferin	Verkäuferin	Gastgewerbe	Bäckerei
Thekenkraft			
Sachbearbeiterin		chemische Industrie	
Sekretärin		Büro	
Fremdsprachenkorrespondentin	Fremdsprachensekretärin	Weltkonzerne	EDV/ Softwarehouse
Dolmetscherin	Übersetzerin	Außenhandelsfirmen	
Sachbearbeiterin		Fremdsprachenbereich	

	Disponentin		Speditionswesen
Sachbearbeiterin	Sachbearbeiterin	Kreditwesen	Werkzeugbau
Saisonarbeiterin	Volkshilfe im Haus&Gartenservice	Schokoladefabrik	öffentlicher Dienst
kfm. Angestellte	Buchhalterin	Handel	Bank
Einzelhandelskauffrau		Verkauf	
Verkäuferin	Wohn Design Verkäuferin	Haushalt	
Sekretärin	Bürohilfskraft	Industrie	Industrie
Bürokräft	Bürokräft	Reisebüro	Reisebüro
Putzerin	Sekretärin	Putzerei	Handel
Büglerin			
Verkäuferin			
Reinigungskraft	Badkassierin	Erlebnisbad Ternitz	Kassa (Stadtgemeinde Ternitz)
Thekenkraft		Gastgewerbe	
Reinigungskraft	Reinigungskraft	Reinigung	Reinigung
Näherin (Hilfskraft)		Handel	
Sekretärin	Sekretärin	Gastgewerbe	Feuerschutztechnik
Zahnarztassistentin	Ordinationssekretärin	Zahnarzt	WGKK Zahnarztassistenz
	Prophylaxeassistentin		
kfm. Angestellte		Pharmabereich	
Verkäuferin	kfm. Angestellte	Sanitätshaus	Textil
	Verkäuferin		Verkauf
Sekretärin	Kundenassistentin	Software	Autohaus
Chemieingenieurin		Industrie	

Anwendungstechnikerin			
Finanzamt		kfm. Bereich	
Buchhalterin		Handel	
Vorarbeiterin	Lagerarbeiterin	Chemie	Handel
Bürokauffrau	Bürokauffrau	Messer Grißheim	Türen/ Treppensanierung
Hilfskraft (Datenverfassung)			
Büroangestellte		Baugewerbe	
Raumpflegerin		Großhandelskaufhaus	
Reisebüro		Backoffice	
Verkäuferin		Bürofachmarkt	
stv. Filialleiterin			
Leiterin einer Wohngruppe	Volksschullehrerin	Sozialbereich	Schulwesen
Verkäuferin	Sekretärin	Blumenhandel	Wirtschaftstreuhandkanzlei
Produktionsleiterin	Rezeptionistin	Medienbranche	Gastgewerbe
angelernte Arbeiterin		GEK (2700 - Wr. Neustadt)	
Sekretärin	Verkäuferin	Verkauf	Verkauf (Wohnzimmer)
Floristin	Telefonistin		Telekom
Friseurin	Putzfrau	Friseur	Reinigung
	Küchengehilfin		Gastgewerbe
Abteilungsleiterin	Einzelhandelskauffrau	Möbelbranche	
Hilfskraft	Helferin (Produktion)	Gartencenter	Metallbranche
	Regalbetreuerin		BILLA
	Bürokauffrau		Lebensmittelbranche

Klavierbaugehilfin			
Kindergartenhelferin	Heimhelferin		Sozialbranche
Hilfskraft	Hilfskraft	Bäckerei	Bäckerei
Fabrikarbeiterin	Sekretärin	Kunststoffbranche	Textil
Lehrer		öffentlichen Dienst	

### 7.2.4.3.3 Soziale Lage

**Tabelle 91: Wie hoch war Ihr *monatliches Nettoeinkommen* an Ihrem **ERSTEN** Arbeitsplatz nach dem AMS-Kurs ungefähr? („PATCHWORK“, n=68, in Prozent)**

	Prozent
Bis 5.000,-	6
5.001 – 7.500,-	12
7.501 – 10.000,-	26
10.001 – 12.500,-	22
12.501 – 15.000,-	15
15.001 – 20.000,-	18
20.001 – 30.000,-	1

44% der berufstätigen Befragten verdienen bis zu 10.000,- öS monatlich netto, 37% zwischen 10.001,- und 15.000,- öS und 18% zwischen 15.001,- und 20.000,- öS. Mehr als 20.000,- öS netto monatlich verdient nur ein Prozent der Befragten.

**Tabelle 92: Wie *zufrieden* waren Sie mit folgenden Aspekten Ihrer *beruflichen Tätigkeit* (bitte beziehen Sie sich auf den **ERSTEN** Arbeitsplatz **NACH** dem AMS-Kurs)? („PATCHWORK“, in Prozent)**

	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden
Mit der Zusammenarbeit mit den KollegInnen (n=67)	48	33	9	10
Mit der Bezahlung (n=65)	28	39	23	11
Mit den Arbeitsinhalten (n=65)	46	34	12	8
Mit der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten (n=65)	49	29	9	12
Mit der Sicherheit, die Arbeit in der Zukunft zu behalten (n=62)	31	31	13	26
Mit den Aufstiegsmöglichkeiten (n=58)	21	28	12	40
Mit Weiterbildungsmöglichkeiten (n=61)	16	36	15	33

Sehr gut gefallen den Befragten die Zusammenarbeit mit den KollegInnen (81% sehr bzw. eher zufrieden) und mit den Vorgesetzten (78% sehr bzw. eher zufrieden) sowie die Inhalte ihrer Arbeit (80% sehr bzw. eher zufrieden).

Mit der Bezahlung sind zwei Drittel der Befragten (eher) zufrieden.



Für 39% der Befragten ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes (eher) nicht zufriedenstellend.

Wenig Zufriedenheit gibt es auch mit den Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (49 bzw. 52% eher bzw. gar nicht zufrieden).

#### 7.2.4.3.4 Nachhaltigkeit der Ergebnisse - Erwerbskarrieren

60% der berufstätigen Befragten sind noch im ersten Dienstverhältnis, das Sie nach dem Kurs begonnen haben. 26 Personen (39%) haben den **Arbeitsplatz** mindestens einmal **gewechselt**.

**Tabelle 93: Wann wurde das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufgelöst? („PATCHWORK“, n=24, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Im Probemonat	12
Innerhalb von 3 Monaten	4
Innerhalb von 6 Monaten	4
Nach mehr als 6 Monaten	4

Bei zwölf Personen (50%) wurde das **Dienstverhältnis** noch im Probemonat **aufgelöst**. Bei je vier Personen erfolgte die Auflösung innerhalb von drei, sechs bzw. nach mehr als sechs Monaten.

**Tabelle 94: Wie wurde das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufgelöst? („PATCHWORK“, n=25, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Kündigung durch Arbeitgeber	12
Eigene Kündigung	6
Einvernehmliche Auflösung	5
Konkurs/ Ausgleich der Firma	1
Sonstiges (Zeitablauf, Arbeit war nicht erfüllend)	1

Der häufigste **Grund** für die Auflösung des Dienstverhältnisses war die Kündigung durch den Arbeitgeber (48%) gefolgt von einer eigenen Kündigung (25%) bzw. einer einvernehmlichen Lösung (20%).

**Tabelle 95: Welche Gründe gab es, das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufzulösen? („PATCHWORK“, n=26, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Das Arbeitsverhältnis war zeitlich befristet.	3
Die Firma musste aus wirtschaftlichen Gründen Personal abbauen.	2
Die Firma ging in Konkurs.	1
Ich konnte mit meinen Kollegen/ Chefs nicht gut zusammenarbeiten.	6
Die Bezahlung war mir zu schlecht.	5
Ich habe einen besseren Arbeitsplatz gefunden.	2
Die Entfernung zum Arbeitsplatz war zu groß.	4
Die Förderung für meinen Arbeitsplatz ist weggefallen.	0
Die mir zugeteilte Arbeit war mir zu schwierig.	1
Ich war mit der Arbeitszeit unzufrieden.	1
Die mir zugeteilte Arbeit war mir zu leicht und unqualifiziert.	1
Ich konnte die Arbeit wegen einer Krankheit nicht fortsetzen.	2
Sonstiges, nämlich:	7

**Weitere Gründe** das Arbeitsverhältnis aufzulösen waren, dass die Befragten mit den KollegInnen/ Vorgesetzten nicht gut zusammenarbeiten konnten, die Bezahlung zu schlecht war und sonstige Gründe (siehe nachfolgende Tabelle).

**Tabelle 96: Nennungen „sonstiges“ („Patchwork“, n=8 Nennungen)**

Nennungen
nur als Aushilfskraft eingestellt
keine kaufmännische Erfahrung
rätselhaft, da keine Gründe angegeben
Differenz zwischen Leasingfirma und vermittelter Arbeitsstelle
aufgrund der familiären Situation (6 Kinder)
Entfernung zum Arbeitsplatz
Intrigen von Kollegin
Handbruch

**Tabelle 97: An wie vielen Arbeitsplätzen waren Sie danach seither beschäftigt? („PATCHWORK“, n=23, Häufigkeiten)**

Anzahl der Arbeitsplätze	Häufigkeiten
0	9
1	8
2	5
3	1

Die meisten Befragten waren nach Auflösung des ersten Dienstverhältnisses nach dem Kurs nicht wieder (39%) bzw. an einem weiteren Arbeitsplatz (35%) beschäftigt.

**Tabelle 98: Waren Sie seit Beendigung des ERSTEN Dienstverhältnisses nach dem Kurs? („PATCHWORK“, n=21, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Nie arbeitslos	7
Weniger als 3 Monate arbeitslos	8
Zwischen 3 und 6 Monaten arbeitslos	4
Mehr als 6 Monate arbeitslos	2

Ein Drittel der Befragten war seit Beendigung des ersten Dienstverhältnisses nach dem Kurs nicht wieder, 38% weniger als drei Monate, 19% zwischen drei und sechs Monaten und 10% mehr als sechs Monate arbeitslos.

### 7.2.5 Praktika

18 Befragte (18%) absolvierten im Rahmen von „Patchwork“ ein Praktikum.

Die **Suche nach der Praktikumsstelle** gestaltete sich bei sieben Personen (39%) nicht einfach, die restlichen elf Praktikantinnen (61%) hatten damit keine Probleme. Die Praktikumsstellen wurden hauptsächlich durch eigene Suche (n=10, 59%) oder mit Unterstützung der TrainerInnen (n=5, 29%) gefunden. Je eine Person fand die Stelle durch Bekannte, Freunde oder andere TeilnehmerInnen bzw. auf eine andere, nicht näher definierte Art.

**Tabelle 99: In welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Praktikumszeit insgesamt zu? („PATCHWORK“, Häufigkeiten und Prozent)**

trifft ...	stark zu	eher zu	eher nicht zu	gar nicht zu
Die Praktikumszeit hat dazu beigetragen, dass ich mich beruflich orientieren konnte. (n=18)	6 (33%)	8 (44%)	3 (17%)	1 (6%)
Ich konnte meine Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit im Praktikum überprüfen. (n=17)	9 (53%)	2 (12%)	4 (24%)	2 (12%)
Das Praktikum hat mir Freude gemacht. (n=16)	11 (69%)	1 (6%)	3 (19%)	1 (6%)
Durch das Praktikum wurde mir ein Job in Aussicht gestellt. (n=18)	5 (28%)	3 (17%)	4 (22%)	6 (33%)
Ich hatte das Gefühl, vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt zu werden. (n=18)	2 (11%)	2 (11%)	5 (28%)	9 (50%)
Ich hätte gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert. (n=18)	9 (50%)	6 (33%)	2 (11%)	1 (6%)

Das **Praktikum** hat den Befragten mehrheitlich Freude gemacht (75% trifft stark bzw. eher zu) und hat dazu beigetragen, sich beruflich zu orientieren (77% trifft stark bzw. eher zu) und die eigenen Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit zu überprüfen (65% trifft stark bzw. eher zu).

Fast der Hälfte der Praktikantinnen wurde durch das Praktikum ein Job in Aussicht gestellt. Die Praktikantinnen hatten nicht das Gefühl, vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt zu werden (78% eher nicht bzw. nicht).

83% der Befragten hätten gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert.

Die **Dauer des Praktikums** war für neun Personen (50%) gerade richtig für die andere Hälfte zu kurz.

### 7.2.6 Kursabbruch

48 Personen (48%) haben den **Kurs vorzeitig beendet**. 50 Befragte (50%) gaben an, den Kurs bis zum Ende besucht zu haben. Bei zwei Personen war der Kurs zum Zeitpunkt der Befragung noch in Gang.

**Tabelle 100: Aus welchen Gründen haben Sie den AMS-Kurs vorzeitig beendet? („PATCHWORK“, n=48, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
weil ich einen Arbeitsplatz gefunden habe	44
weil ich mit dem Kurs unzufrieden war	0
aus gesundheitlichen Gründen/ Krankenstand	1
aus familiären Gründen	2
aus persönlichen Gründen	3
Sonstiges (Beginn eines anderen Kurses, Vorbereitung einer Diplomprüfung im Ausland)	2

Als häufigster **Grund** für die vorzeitige Beendigung des Kurses wurde die Aufnahme einer Arbeit genannt (92%).

**Tabelle 101: Wann haben Sie den AMS-Kurs beendet bzw. abgebrochen? („PATCHWORK“, n=48, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
kurz nach Beginn	10	21
etwa zur Halbzeit	15	31
gegen Ende hin	23	48

Fast die Hälfte der Abbrecherinnen beendete den Kurs gegen Ende hin. 30% taten dies etwa zur Halbzeit, 21% kurz nach Beginn.

### 7.2.7 Mitteilungen und Anmerkungen der Befragten

42 Befragte (40%) nutzen die Gelegenheit **abschließend Anmerkungen und Mitteilungen** zu machen.

Neben **Lob** für den Kurs und die TrainerInnen, Ausdruck der Zufriedenheit mit dem Kurs und anderen positiven Mitteilungen gab es auch eine Reihe **kritischer Anmerkungen** (z.B. zur Zwangszuteilung durch das AMS).

**Tabelle 102: Möchten Sie uns noch andere Mitteilungen, Anmerkungen etc. machen? („Patchwork“, n=95 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Kurs ist super (10)	Internet ist keine Hilfe für Leute vom Land
Lob für die TrainerInnen (10)	Trainer sollten nur bedingt Druck auf Teilnehmer ausüben
Mit „Patchwork“ zufrieden (7)	zweite Kurshälfte langatmig (Bewerbungen)

Sinnlos, dass Leute, die kein Interesse am Kurs haben, dazu verpflichtet sind (4)	mehr Achten auf die persönliche Note bei Bewerbungsschreiben
sehr nützlich für Arbeitsuche (4)	Verbesserungen sind nicht immer richtig
vom AMS ist keinerlei Unterstützung zu erwarten (4)	„Patchwork“ hat motiviert, sich auch in anderen Branchen zu bewerben
persönliche Bereicherung (3)	Teilnehmer nicht über einen Kamm scheren
Teilnehmer nicht überheblich behandeln (3)	Frauen haben besseres Verständnis
Männer ab 45 Jahre sollten Möglichkeit haben ähnliche Kurse zu besuchen (2)	Bautechnik ist weder Maschinen-, Stahl-, E-, noch Installationstechnik
zahlreiche Rückmeldungen stärkten das Selbstbewusstsein (2)	derzeitig in Geschenkartikelgeschäft beschäftigt (mit Hilfe von AMS)
Praktika sehr gut (öffnet Türen ins Arbeitsleben) (2)	Trainer sollten über Saisonjobs Bescheid wissen
Wunsch nach EDV Kursen (2)	Kurs sehr lehrreich für Langzeitarbeitslose
mehr Vorinformation (vor Kurs) (2)	Kurs sehr lehrreich für wenig Gebildete
erste Kurshälfte sehr toll (psychologische Inhalte) (2)	„Patchwork“ nicht hilfreich, da selbst Arbeit gefunden
neue Motivation durch Kurs (2)	Arbeitskräfte ab 40 Jahren sind für die meisten Unternehmen zu alt
Kurs brachte höhere Berufschancen	Arbeit zu finden wäre eine nötige Selbstbestätigung
Kurs wurde nur einen Tag lang besucht	nach „Patchwork“: WIFI Kurs (von AMS bezahlt)
aufrechter Kontakt zu Mitarbeitern	starke Depressionen (Arbeit dringend nötig, Zeit läuft davon)
Kurs sollte in Berufsschichten geteilt werden	Leute, die genau wissen, was sie suchen sind bei „Patchwork“ fehl am Platz
Kurs verhalf zu großem Schritt in die Zukunft	Sinnlos, dass Leute, die Kurs schon besucht haben, dazu verpflichtet sind
noch Kontakt mit Trainern	mehr Bewerbungswerkstatt sinnvoll
NK Information vom AMS genügend	Teilnehmer nach Intelligenz einteilen
Beratung befriedigend	GEK 2700 - Wr. Neustadt
kein Eingehen auf individuelle Bedürfnisse	geringe finanzielle Möglichkeiten für Selbstzahlung
Zwang öffentlich über eigene Probleme sprechen	zu noch keine Arbeit gefunden
die Anreise mit 4 Kindern oft zu lang	

## 7.3 WIFI Standort Amstetten

### 7.3.1 Demografische Daten

64% der insgesamt 58 befragten KursteilnehmerInnen waren **Frauen**, 36% **Männer**.

Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Kursteilnahme (Basis: Jahr 2000) durchschnittlich 33 Jahre **alt**. 25% der befragten TeilnehmerInnen waren 43 Jahre und älter, weitere 25% 24 Jahre und jünger. Der/ die älteste TeilnehmerIn war 54 Jahre, der/ die jüngste 19 Jahre alt.

97% der befragten TeilnehmerInnen gaben an, die österreichische **Staatsbürgerschaft** zu haben, 3% besitzen eine andere als die österreichische Staatsbürgerschaft.

**Tabelle 103: Familienstand (WIFI, n=58, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
Ledig	41
verheiratet / Lebensgemeinschaft	43
Geschieden	16
Verwitwet	0

Zum **Familienstand** der Befragten: 40% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung ledig, 43% verheiratet/ in einer Lebensgemeinschaft und 16% geschieden.

**Tabelle 104: Anzahl der Kinder (WIFI, n=57, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
keine Kinder	49
ein Kind	9
zwei Kinder	25
drei und mehr Kinder	18

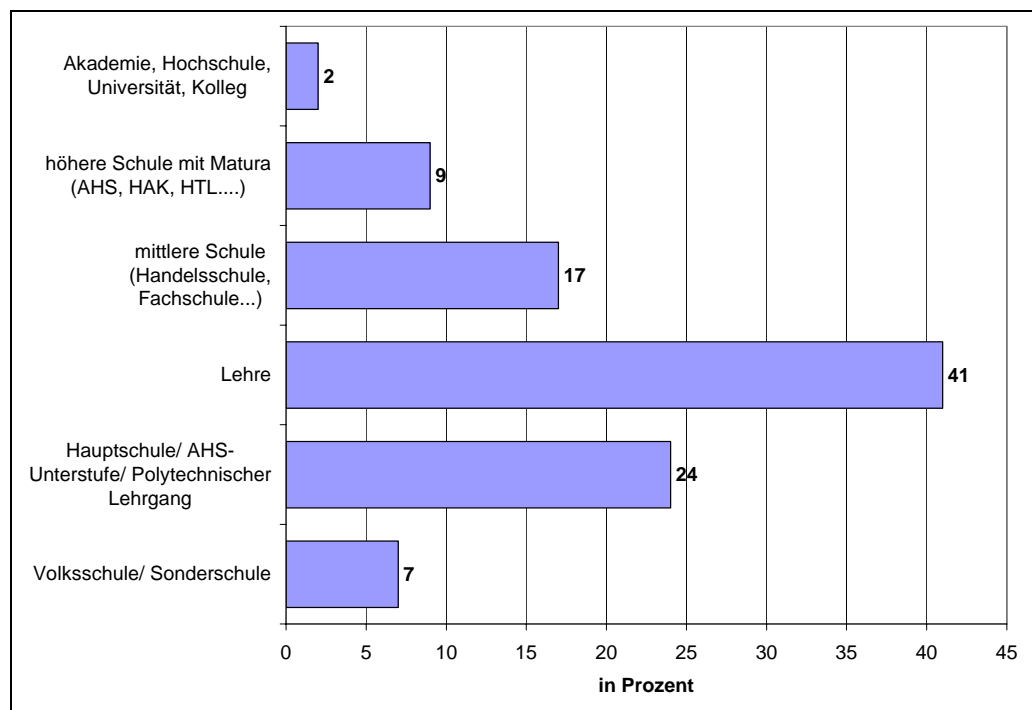
49% der Befragten haben keine **Kinder**. 9% sind Eltern eines, 25% Eltern von zwei, 18% von drei und mehr Kindern.

**Tabelle 105: Was machen Sie zur Zeit? (WIFI, n=58, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
ich bin berufstätig	53
ich bin arbeitslos/ arbeitsuchend (beim AMS gemeldet)	31
ich bin arbeitslos/ arbeitsuchend (nicht beim AMS gemeldet)	3
ich bin in Ausbildung	2
ich bin in Karenz	2
Ich bin in Pension	2
ich besuche eine AMS-Maßnahme	0
Sonstiges (2x selbständig, Wintersaison vorbei)	7

Zum Zeitpunkt der Befragung waren 53% der TeilnehmerInnen berufstätig, ein Drittel gab an, arbeitslos/ arbeitsuchend zu sein (31% beim AMS gemeldet).

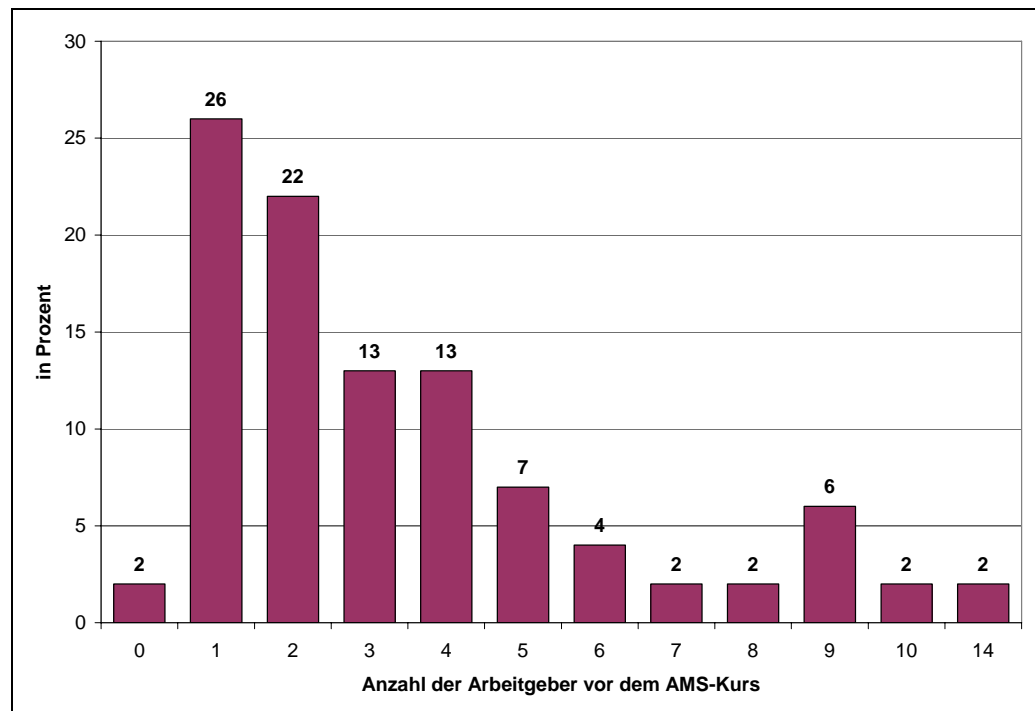
**Abbildung 10: Höchste abgeschlossene Schulbildung (WIFI, n=58, in Prozent)**



41% der TeilnehmerInnen haben als **höchste abgeschlossene Schulausbildung** einen Lehrabschluss, ein Viertel einen Hauptschulabschluss (oder AHS-Unterstufe, Polytechnischer Lehrgang). 17% haben eine mittlere Schule absolviert.



**Abbildung 11: Anzahl der Arbeitgeber vor Beginn des AMS-Kurses in Amstetten (länger als 1 Monat beschäftigt) (WIFI, n=54, in Prozent)**



Rund die Hälfte der befragten TeilnehmerInnen waren vor Beginn des AMS-Kurses in Amstetten bei einem oder zwei **Arbeitgebern** beschäftigt. Ein Viertel hatte bis dahin drei oder vier verschiedene Arbeitgeber, ein weiteres Viertel zwischen fünf und 14 Arbeitgeber.

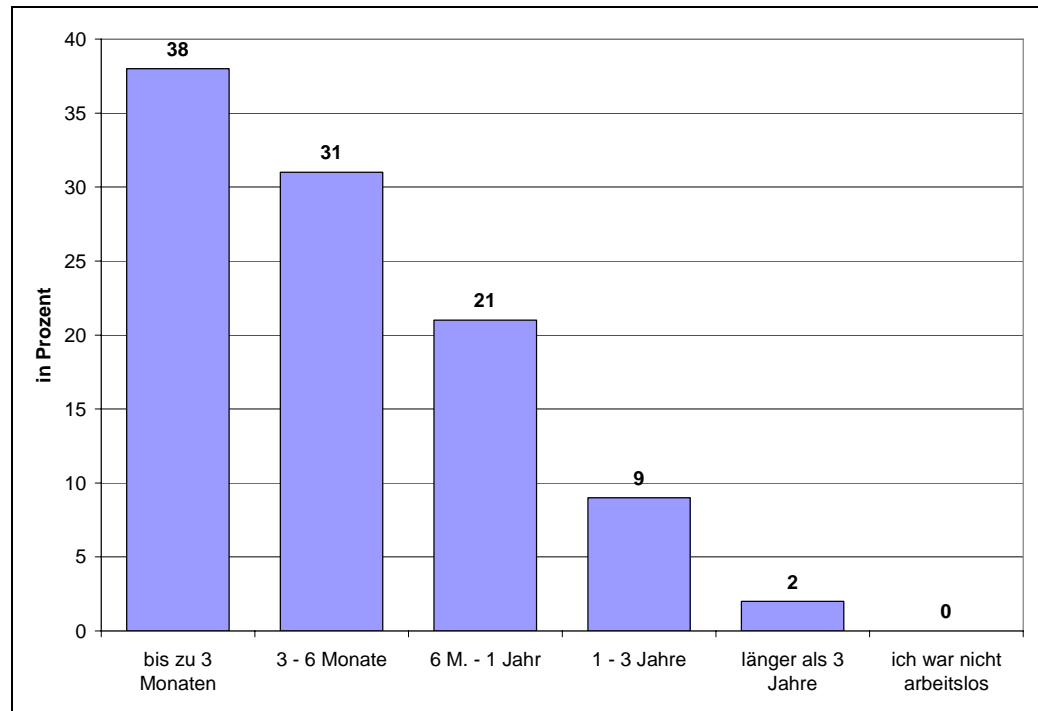
### 7.3.2 Angaben zum AMS-Kurs in Amstetten

**Tabelle 106: Wie haben Sie von dem AMS-Kurs in Amstetten (WIFI Niederösterreich) erfahren? (WIFI, n=59, Mehrfachnennungen möglich, in Prozent)**

	Prozent
Durch die Beratung des Arbeitsmarktservices.	85
Selbst nach einer solchen Möglichkeit gesucht.	19
Durch Freunde, Bekannte, Verwandte.	2
Sonstiges (Brief mit verpflichtender Teilnahme)	2

85% der Befragten hat durch die Beratung des AMS von dem Kurs erfahren. 19% haben selbst nach einer solchen Möglichkeit gesucht.

**Abbildung 12: Dauer der Arbeitslosigkeit/ des Krankenstandes unmittelbar vor Beginn des AMS-Kurses (WIFI, n=58, in Prozent)**



67% der Befragten waren **vor Beginn des AMS-Kurses** bis zu sechs Monaten **arbeitslos/ in Krankenstand**, 21% zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Länger als ein Jahr waren 11% der Befragten arbeitslos / in Krankenstand.

**Tabelle 107: Aus welchen Gründen besuchten Sie den AMS-Kurs in Amstetten? (WIFI, n=59, Mehrfachnennungen möglich, in Prozent)**

	Prozent
Auf Anraten der AMS-Beratung	58
Auf Anraten anderer	0
Um die finanzielle Unterstützung des AMS nicht zu verlieren	25
Um die Zeit bis zur Pensionierung zu überbrücken	2
Um Arbeit zu finden	42
Um meinen beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern	34
Um Unterstützung bei der Arbeitsuche zu bekommen	29
Aus eigenem Interesse	32
Sonstiges	2

Die fünf häufigsten **Motive** für die Teilnahme an dem AMS-Kurs waren:

1. Anraten der AMS-Beratung (58%)

2. um Arbeit zu finden (42%)
3. um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern (34%)
4. aus eigenem Interesse (32%)
5. um Unterstützung bei der Arbeitsuche zu bekommen (29%)

**Tabelle 108: Welchen Kurs haben Sie genau besucht? (WIFI, in Prozent)**

	Grundgesamtheit (N=176)	Angaben der Befragten (n=51)	Fragebogencode (n=51)
Bewerbungstraining	43	32	39
Aktivierende Maßnahme	38	39	48
Integrative Maßnahme	18	15	14
Keine Angaben	-	14	0

32% der Befragten gaben an, ein Bewerbungstraining besucht zu haben, 39% eine aktivierende und 15% eine integrative Maßnahme.

Die Angaben der Befragten zum **besuchten Kurs** decken sich nicht vollständig mit den Fragebogencodes. Die Stichprobe entspricht der Grundgesamtheit in Summe gut, TeilnehmerInnen des Bewerbungstraining sind jedoch leicht unterrepräsentiert.

**Tabelle 109 Wann haben Sie mit dem AMS-Kurs begonnen? (WIFI, in Prozent)**

Monat / Jahr	Grundgesamtheit (N=176)	Stichprobe (n=48)
Erstes Quartal 2000	20	19
Zweites Quartal 2000	41	31
Drittes Quartal 2000	28	24
Viertes Quartal 2000	10	16
Nicht eindeutig	-	8

Die Angaben der Befragten zum **Kursbeginn** entsprechen den Verteilungen in der Grundgesamtheit. TeilnehmerInnen mit Kursbeginn im zweites Quartal 2000 sind unter-, solche mit Kursbeginn viertes Quartal 2000 leicht überrepräsentiert.

**7.3.3 Beurteilung der Maßnahmen: Struktur- und Prozessqualität**

Die Befragten wurden gebeten zu einer Reihe von Aussagen zum Kurs Stellung zu nehmen.

**Tabelle 110: In welchem Ausmaß stimmen Sie folgenden Aussagen bezüglich dem besuchten AMS-Kurs zu? (WIFI, in Prozent)**

stimme	voll zu	eher zu	eher nicht zu	nicht zu	trifft nicht zu
Der Kurs war gut organisiert (Information über Änderungen der Kurszeiten etc.) (n=59)	41	42	5	5	7
Mit den allgemeinen Vorinformationen über den Kurs durch das AMS war ich zufrieden. (n=59)	20	34	15	15	15
Beim Infotag wurde ich gut über den Kurs informiert. (n=55)	26	35	18	7	15
Der Kursablauf wurde von den TrainerInnen gut gestaltet. (n=57)	49	35	9	2	5
Die TrainerInnen waren immer gut vorbereitet. (n=57)	55	38	2	3	2
Die TrainerInnen besitzen gutes fachliches Wissen. (n=56)	73	20	4	2	2
Die Inhalte wurden von den TrainerInnen verständlich vermittelt. (n=57)	60	26	11	0	4
Die TrainerInnen gingen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ein. (n=56)	66	27	2	4	2
Die Ausstattung mit technischen Geräten (Computer, Telefon, ....) war ausreichend. (n=55)	16	38	18	9	18
Die Kursinhalte entsprachen dem, was ich für die Arbeitsuche brauche. (n=57)	33	39	18	5	5
Die anderen TeilnehmerInnen hatten sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Erwartungen an den Kurs. (n=57)	53	33	11	4	0
Die TeilnehmerInnen hatten ausreichend Gelegenheit über Internet zu recherchieren. (n=54)	7	13	17	22	41
Die Ausstattung der Kursräume (Möblierung) war zweckentsprechend. (n=58)	33	36	9	9	14
Es standen ausreichend Pausenräume (oder ähnliches) zur Verfügung. (n=59)	41	20	10	17	12

Sehr gut bewertet werden die **TrainerInnen** der Kurse. Je 93% der Befragten stimmen voll bzw. eher zu, dass die TrainerInnen immer gut vorbereitet waren, gutes fachliches Wissen besitzen und auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingegangen sind. 86% sind der Ansicht dass die Inhalte von den TraineeInnen sehr bzw. eher verständlich vermittelt wurden und 84% sagen, dass der Kursablauf von den TrainerInnen gut bzw. eher gut gestaltet wurde.

Ebenfalls hoch zufrieden zeigen sich die Befragten mit der **Kursorganisation**. 83% stimmen voll oder eher zu, dass der Kurs gut organisiert war.

Weniger zufrieden waren die TeilnehmerInnen mit der **technischen** (16% ausreichend, 38% eher ausreichend) **Ausstattung**. Die allgemeinen **Ausstattung** der Kursräume wurde von 69% als zweckentsprechend bzw. eher zweckentsprechend bewertet. Technische und allgemeine Ausstattung wurden von den TeilnehmerInnen signifikant schlechter beurteilt, als jene bei bfi und „Patchwork“. 61% der Befragten sind der Ansicht, dass (eher) ausreichend **Pausenräume** etc. zur Verfügung standen. Ausreichend bzw. eher ausreichend Gelegenheit zur **Internetrecherche** hatten nur 20% der Befragten. 41% meinten, dass diese Aussage auf sie nicht zu trifft. Auch hier liegt der Wert deutlich hinter den Vergleichswerten von bfi und „Patchwork“ zurück.

Für drei Viertel der befragten KursteilnehmerInnen entsprachen die **Kursinhalte** dem, was sie für die Arbeitsuche brauchten.

86% sind der Ansicht, dass die **Erwartungen und Bedürfnisse** der anderen TeilnehmerInnen sehr bzw. eher unterschiedlich waren.

Mit der **Vorinformation** durch das AMS zeigen sich 54% der Befragten (eher) zufrieden. 61% gaben an, am **Infotag** (eher) gut über den Kurs informiert geworden zu sein.

**Tabelle 111: Zeit und Dauer (WIFI, in Prozent)**

<b>Zeit und Dauer</b>	<b>zu kurz</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu lange</b>
Die täglichen Kurszeiten waren ... (n=58)	0	81	19
Die Dauer des gesamten Kurses fand ich ... (n=54)	9	59	32

Mit den **täglichen Kurszeiten** zeigten sich 81% der Befragten zufrieden, 19% beurteilten diese als zu lange.

Die gesamte **Dauer** des Kurses war für 59% gerade richtig, ein Drittel empfand die Dauer als zu lange, 9% als zu kurz.

**Tabelle 112: TeilnehmerInnenzahl (WIFI, n=57, in Prozent)**

<b>TeilnehmerInnenzahl</b>	<b>zu wenige</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu viele</b>
Die Anzahl der TeilnehmerInnen im Kurs war ...	2	86	12

Die **Anzahl der TeilnehmerInnen** im Kurs war für 86% gerade richtig. 12% hätten sich weniger TeilnehmerInnen gewünscht, 2% mehr.

**Tabelle 113: Kursräume (WIFI, n=58, in Prozent)**

Kursräume	zu klein	gerade richtig	zu groß
Die Größe der Kursräume war in Anbetracht der Erfordernisse (TeilnehmerInnenzahl, Platz für EDV-Geräte ...) ...	26	74	0

Die **Kursräume** waren drei Viertel der Befragten ausreichend groß. Ein Viertel nahm diese als zu klein wahr.

**Tabelle 114: Kursinhalte 1 (WIFI, n=58, in Prozent)**

Kursinhalte 1	ja	teilweise	nein
Die Kursinhalte waren für mich neu.	35	50	16

Für rund ein Drittel der Befragten waren die **Kursinhalte** neu, für die Hälfte teilweise neu. 16% konnten den Inhalten des Kurses nicht neues abgewinnen.

43 Personen begründeten ihre Angaben näher. **Neu** war demnach sehr vielen KursteilnehmerInnen (n=21) das Bewerbungstraining. Besonders geschätzt wurde auch die Arbeit am Computer (n=8) und die Aufklärung über ihre Rechte und Pflichten als Arbeitsloser dem AMS gegenüber (n=5). **Nicht neu** waren für einige (n=7) Informationen über verschiedene Bewerbungsstrategien. Anderen war das Arbeiten am Computer (n=2) nichts Neues oder sie hatten bereits einen ähnlichen Kurs bei einem anderen Maßnahmenträger (n=2) absolviert.

**Tabelle 115: Was war für Sie neu? (WIFI, n=52 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Bewerbungstraining (21)	war erster Kurs
Computerausbildung (Word & Internet) (8)	Arbeitszeugnisse
Aufklärung über Rechte u. Pflichten gegenüber AMS (5)	Erfahrung von Leasingfirmen
gute psychologische Betreuung (3)	Morgenrunde
alles (2)	Erarbeiten der Schwächen
allgemeine Aussprache (2)	Firmensprache
Sichtweise des Arbeitgebers	politische Gespräche
Erfahrung mit Personalberatern	Video
Erarbeiten der Stärken	

**Tabelle 116: Was war für Sie nicht neu? (WIFI, n=14 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Bewerbungen (7)	Gespräche
Arbeiten am PC (2)	Arbeitsuche
Bfi Kurs bereits gemacht (2)	ähnlicher Kurs bei Arbeit und Frau (?)

**Tabelle 117: Kursinhalte 2 (WIFI, n=57, in Prozent)**

Kursinhalte 2	ja	teilweise	nein
Die Kursinhalte waren für mich nützlich.	39	44	18

Die **Kursinhalte** waren für 39% der Befragten nützlich, für 44% zumindest teilweise nützlich. 18% konnten davon nichts verwenden.

43 Befragte begründeten ihre Angaben. Als **nützlich** erweist sich auch in diesem Zusammenhang wieder das Bewerbungstraining (z.B. Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräche üben, Telefonisch bewerben, ...) (n=32). Andere nützliche Inhalte waren die EDV-Einschulungen (n=7), Persönlichkeitsarbeit (n=3), Motivation (n=2) u.v.m. Unter den Angaben zu **nicht nützlich** Inhalten finden sich verschiedenste Kurselemente bzw. mangelhafte Rahmenbedingungen (siehe Tabelle).

**Tabelle 118: Was war für Sie nützlich? (WIFI, n=60 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Bewerbungstraining (32)	Einzelgespräch
EDV Einschulung (7)	Verhaltensformen gegenüber Chef
Persönlichkeitsarbeit (3)	Art Themen aufzuarbeiten
gesteigerte Motivation (2)	gute Tipps zur Arbeitsuche
Selbstsicherheit gestärkt (2)	neutrale Kritik der Trainer
allgemeine Aussprache (2)	Videotraining
Nervosität wurde genommen	man ist nicht allein mit Problemen
Erfahrung, was man will	Gespräch gegenüber Chef
psychologische Hilfe	neutrale Kritik der Teilnehmer

**Tabelle 119: Was war für Sie nicht nützlich? (WIFI, n=17 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
PC erwünscht (3)	aufgrund des unterschiedlichen Bildungsniveaus
Gymnastik (2)	Arbeit mit Computer
nicht jede Arbeit krankheitshalber auszuführen	kein Bezug auf Arbeit
zu kurz dabei	Blitzlichttrunden
Arbeitsuche	viel Leerlauf
gegenseitiges Massieren	Kurs brachte keine Informationen
nur sinnloses Geschwafel	die schlechte Verbindung

**Tabelle 120: Erwartungen und Bedürfnisse (WIFI, n=58, in Prozent)**

Erwartungen und Bedürfnisse	ja	teilweise	nein
Wurden Ihre Erwartungen und Bedürfnisse an den Kurs ausreichend erfüllt.	50	29	21

Die **Erwartungen und Bedürfnisse** von der Hälfte der Befragten wurden ausreichend erfüllt. 29% der Befragten gaben an, dass ihre Erwartungen und Bedürfnisse teilweise erfüllt wurden. Bei 21% war dies gar nicht der Fall.

Jene 25 Personen die ihre Antworten näher **begründeten** gaben v.a. den Wunsch nach mehr Computern und –arbeit (n=9) an. Die übrigen Angaben sind breit gestreut und im Detail untenstehender Tabelle zu entnehmen.

**Tabelle 121: Welche Erwartungen & Bedürfnisse wurden nicht ausreichend erfüllt? (WIFI, n=28 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
mehr Computer (9)	mehr Einzelgespräche
es sollte mehr für die Arbeitsuche gemacht werden (2)	Einteilung der Teilnehmer nach Bildungsniveau
Schlechte Räumlichkeiten (2)	mehr Erwartungen bezüglich Arbeitsplatz
Desinteresse mancher Teilnehmer wurde nicht abgewehrt (von TrainerInnen) (2)	Trainer gingen teilweise nicht auf Bedürfnisse der Teilnehmer ein
zu viel Zeit für Probleme mancher Teilnehmer verging (2)	Kursinhalte zu oft wiederholt
keine gute Beratung bzgl. Krankheit (Krebs)	nur Überbrückung
zu wenig Angebote in Nähe des Wohnortes	gute Beratung
zu viel Kommunikation	Trainer beleidigten manche Teilnehmer



**Tabelle 122: Wie wohl fühlten Sie sich während dem AMS-Kurs ... (WIFI, n=59, in Prozent)**

	<b>sehr wohl</b>	<b>ziemlich wohl</b>	<b>weniger wohl</b>	<b>nicht wohl</b>
im Umgang mit den anderen TeilnehmerInnen	48	41	5	7
im Umgang mit den TrainerInnen	51	37	5	7

Im **Umgang mit den TeilnehmerInnen** fühlten sich 48% der Befragten sehr, 41% ziemlich wohl. 12% der befragten TeilnehmerInnen fühlten sich weniger bzw. nicht wohl.

Im **Umgang mit den TrainerInnen** fühlten sich 51% der Befragten sehr, 37% ziemlich wohl. 12% der befragten TeilnehmerInnen fühlten sich weniger bzw. nicht wohl.

### 7.3.4 Ergebnisqualität

#### 7.3.4.1 Gesamtzufriedenheit

Fast zwei Drittel der Befragten erlebten die **Anforderungen während des AMS-Kurses** als gerade richtig. 28% fühlten sich unter-, 9% überfordert.

**Tabelle 123: Würden Sie arbeitslosen Menschen die Teilnahme an einem ähnlichen Kurs empfehlen? (WIFI, n=55, in Prozent)**

ja, sicher	eher schon	eher nicht	sicher nicht
64	13	16	7

64% der Befragten würden arbeitslosen Personen die Teilnahme an einem ähnlichen Kurs **empfehlen**. 13% würden dies eher schon tun, 16% eher nicht und 7% sicher nicht.

46 Personen haben begründet, warum sie einen ähnlichen Kurs empfehlen bzw. nicht empfehlen würden. Auf der **Plusseite** wurden Lebenslauf und Bewerbungen verfassen (n=16), die generelle Hilfe durch den Kurs (n=6) und die Erhöhung der Selbstsicherheit (n=5) genannt. **Kritisiert** wurde hingegen, dass der Kurs wenig bringt (n=5). Außerdem wurden eine Reihe von Einschränkungen und Voraussetzungen für eine sinnvolle Teilnahme genannt (siehe Tabelle).

**Tabelle 124 Würden Sie arbeitslosen Menschen die Teilnahme an einem ähnlichen Kurs empfehlen? (WIFI, n=69 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Lebenslauf & Bewerbung (16)	man bekommt guten Druck für Arbeitsuche (2)
Kurs ist hilfreich (6)	für Ältere sicher hilfreich
zur Erhöhung der Selbstsicherheit (5)	gibt wieder Sinn
Kurs bringt wenig (5)	speziell für Langzeitarbeitslose
man sieht, dass man nicht allein ist (4)	persönlicher Nutzen wichtig
Informationsaustausch (3)	man kommt unter Leute
kommt auf die Person an (3)	gute Aufstiegsmöglichkeiten
man tut wieder etwas (3)	Wiedereingliederung
man erhält gute Beratung (2)	Abwertung
Motivation (2)	Kurs war zu lange
für gutes Auftreten (2)	nur 2 Tage Sinnvolles gelernt
EDV (2)	bringt wieder Ziel vor Augen
erleichtert den Einstieg ins Berufsleben (2)	zu wenig Eingehen auf individuelle Gründe für Arbeitslosigkeit

**Tabelle 125: Wie zufrieden waren Sie alles in allem mit dem besuchten AMS-Kurs? (WIFI, n=57, in Prozent)**

sehr zufrieden	eher zufrieden	weniger zufrieden	nicht zufrieden
40	35	16	9

Alles in allem waren die Befragten zu 40% mit dem Kurs sehr, zu 35% eher, zu 16% eher nicht und zu 9% nicht **zufrieden**.

Besonders **gefallen** haben den Befragten die TrainerInnen (n=18) und die Atmosphäre sowie Zusammenarbeit in der Gruppe (n=10), ferner die EDV-Inhalte, Diskussionen (je n=6) sowie Bewerbungsübungen und das Kennenlernen Gleichgesinnter (je n=5). **Nicht gefallen** haben den Befragten die Räumlichkeiten (n=10), die Auswahl der TeilnehmerInnen (n=7) und bei manchen bestimmte TrainerInnen (n=5). (siehe nachfolgende Tabellen)

**Tabelle 126: Was hat Ihnen besonders gut gefallen? (WIFI, n=80 Nennungen)**

Nennungen	Nennungen
Trainer (18)	Auffrischen von früherem Kurs
Gruppe, Zusammenarbeit mit KollegInnen (16)	Erstellen von Plakaten
EDV (6)	Guten Morgen Runde
Diskussionen (6)	Beurteilung der Bewerber durch Personalchefs
Bewerbungsübungen (5)	man bekam erhoffte Antworten auf Fragen
Kennenlernen von Gleichgesinnten & Erfahrungsaustausch (5)	Einhaltung der Pausen
sehr viel Information (3)	trotz großer Gruppe das Beste herauszuholen
Persönlichkeitsarbeit (3)	allgemeine Themen
spielerisches Vorgehen, Spaß (3)	Eingehen auf einzelne Teilnehmer
Motivation (2)	alles
sehr hilfreich bei längerer Arbeitslosigkeit	Hilfsbereitschaft
	Kurs war in Heimatstadt

**Tabelle 127: Was hat Ihnen nicht gefallen? Was würden Sie ändern/ verbessern? (WIFI, n=61 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>	<b>Nennungen</b>
Räumlichkeiten (10)	Bewerbungstraining zu lange
bessere Auswahl der Teilnehmer (7)	gemeinsames Mittagessen
bestimmte Trainer (5)	Kommunikation
mehr Eingehen auf Bedürfnisse der Teilnehmer (4)	keine Möglichkeit in Pausen beisammen zu sitzen
Kurse dienen keineswegs zur Weiterbildung (4)	Kursdauer
EDV Kurs erwünscht (3)	Kursinhalte zu langsam vorgetragen
Inhalt wäre gestrafft interessanter (2)	man wurde im Unklaren gelassen, wie viel EDV im Kurs vorgesehen war
Getrennte, aufbauende Kurse anbieten (2)	mehr Hilfe für Arbeitsuche
Praktikum weglassen wegen Ausnützung	Nachnominierungen
Behandlung als Volksschüler	selten aufmunternde Gespräche
Unpünktlichkeit	steter Wechsel von Teilnehmern
bessere Hilfe für mögliche Arbeitsstellen	technische Ausrüstung
sich selbst vorstellen	trockener Ablauf
Misstrauen	weniger Teilnehmer sinnvoll
weiter Weg zum Kurs	zu viel über Politik geredet
Gründe für Ablehnungen von Firmen nennen	Vorkurse für völlig unwissende Teilnehmer sinnvoll (Computer)

7.3.4.2 Ergebnisse und Wirkungen der Maßnahmen

**Tabelle 128: In welchem Ausmaß hat Ihnen die Teilnahme am AMS-Kurs dazu verholfen, folgende Kenntnisse / Fähigkeiten zu verbessern/zu erwerben? (WIFI, in Prozent)**

Die Maßnahme hat mir geholfen....	sehr	eher schon	eher nicht	nicht	trifft nicht zu
neue Medien (z.B. Internet) zur Jobsuche einsetzen zu können (n=57)	14	30	16	14	26
gute Bewerbungen abfassen zu können (n=57)	44	37	5	5	9
den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen (n=57)	18	18	12	9	44
geeignete AnsprechpartnerInnen für meine Anliegen/Probleme zu finden (n=58)	29	31	10	9	21
meine Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können (n=58)	31	28	12	10	19
Selbstsicherer zu werden (n=57)	30	35	16	5	14
wieder ein Ziel vor Augen zu haben (n=58)	33	33	9	3	22
mich gut mündlich und schriftlich ausdrücken zu können (n=58)	26	35	17	3	19
mich selbst besser präsentieren zu können (n=58)	24	43	17	3	12
besser mit Konflikten umgehen zu können (n=57)	12	49	16	4	19
mich besser konzentrieren zu können (n=58)	12	36	24	7	21
die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können (n=58)	24	33	26	2	16
besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können (n=58)	21	33	16	7	24

Die Maßnahmen haben den meisten TeilnehmerInnen dabei geholfen folgende **Kenntnisse und Fertigkeiten** zu verbessern bzw. zu erwerben:

1. gute Bewerbungen abfassen zu können (81% sehr bzw. eher geholfen)
2. sich selbst besser präsentieren zu können (67% sehr bzw. eher geholfen)
3. wieder ein Ziel vor Augen zu haben (66% sehr bzw. eher geholfen)
4. selbstsicherer zu werden (65% sehr bzw. eher geholfen)
5. besser mit Konflikten umgehen zu können und sich gut mündlich und schriftlich auszudrücken (je 61% sehr bzw. eher geholfen)

**Nicht zugetroffen** hat bei 44% die Möglichkeit, den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen. Je rund ein Viertel sagt, dass der Einsatz von neuen Medien zur Jobsuche und das bessere Zusammenarbeiten mit anderen Leuten nicht auf ihren Kurs zugetroffen hat.

An **wenigsten** haben die Maßnahmen den befragten KursteilnehmerInnen dabei **geholfen**, sich besser konzentrieren (31% eher nicht bzw. nicht geholfen), neue Medien für die Jobsuche einsetzen (30% eher nicht bzw. nicht geholfen) und die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können (28% eher nicht bzw. nicht geholfen).

7.3.4.3 Arbeitsmarktpolitische Wirkungen

**Tabelle 129: Welche Probleme haben Sie bei der Arbeitsuche erlebt? (WIFI, n=59, in Prozent)**

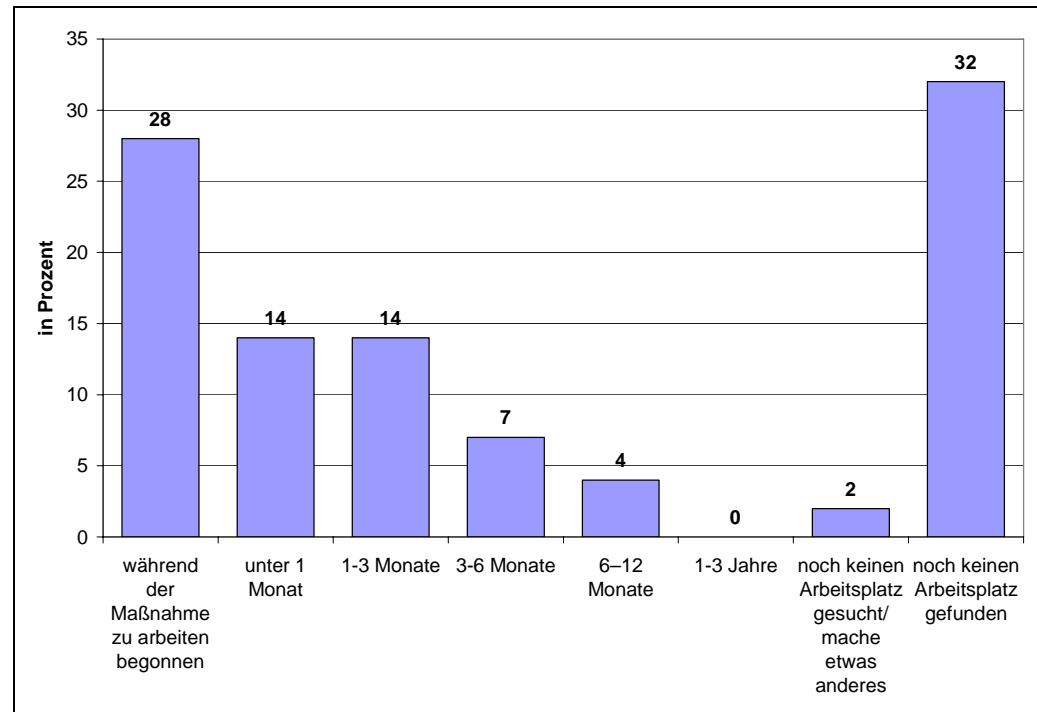
	<b>Prozent</b>
Meine Ausbildung entspricht nicht dem, was sich die Arbeitgeber erwarten.	29
Ich bin ortsgebunden (habe kein Auto, um zur Arbeit zu fahren).	22
Ich habe vom AMS keine Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche.	17
Für die Stelle wurde keine Frau/ Mann genommen.	22
Ich war zu lange zu Hause (z.B. Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Krankenstand).	17
Ich kann nur Teilzeit arbeiten (z.B. wegen Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen).	14
Ich bin den Arbeitgebern zu alt.	20
Ich bin den Arbeitgebern zu teuer.	20
Die Arbeitszeiten sind mit meiner Lebenssituation nicht vereinbar.	12
Ich kann keine Berufspraxis aufweisen.	24
Ich kann wegen gesundheitlicher Probleme nicht jede Arbeit machen.	31
Sonstiges (3x gesundheitliche Probleme, 2x Überqualifikation, 2x Vorurteile von Chefs, 2x in der Branche nichts frei, zu jung, Alleinerzieherin, zu weite Entfernung zum Wohnort)	15

Die häufigsten **Probleme**, die die Befragten **bei der Arbeitsuche** erlebten, sind:

1. gesundheitliche Probleme und Einschränkungen (31%)
2. Ausbildung entspricht nicht den Erwartungen des Arbeitgebers (29%)
3. fehlende Berufspraxis (24%)
4. Geschlecht (22%)
5. Ortsgebundenheit (kein Auto) (22%)

### 7.3.4.3.1 Arbeitsmarktstatus

Abbildung 13: Dauer bis ersten Arbeitsplatz nach „Patchwork“ nach dem AMS-Kurs in Amstetten gefunden (WIFI, n=57, in Prozent)



28% der Befragten haben noch während der Kursmaßnahme einen **Arbeitsplatz** gefunden. Weitere 28% fanden den ersten Arbeitsplatz nach dem Kurs innerhalb von drei Monaten nach Kursende. Bei 7% dauerte es zwischen drei und sechs Monaten, bei 4% bis zu einem Jahr.

32% der Befragten hatten zum Zeitpunkt der Befragung noch keinen Arbeitsplatz gefunden, 2% noch keinen gesucht.

Tabelle 130: Wie sind Sie zu Ihrem ERSTEN Arbeitsplatz NACH dem AMS-Kurs gekommen? (WIFI, n=38, Häufigkeiten)

	Häufigkeiten
ergab sich aus dem Praktikum	0
mit Unterstützung/ Vermittlung des AMS	3
mit Unterstützung der Kurs-TrainerInnen	4
durch Aktiv- bzw. Blindbewerbungen	15
per Zeitungsinsert, Aushang am AMS Insetrate	9
über Bekannte, Verwandte, Freunde etc.	9
über einen vom AMS geförderten Arbeitsplatz	0
durch Aufnahme in ein Beschäftigungsprojekt	0
Sonstiges (3x selbst gefunden, Neuorientierung, Zufall, Karenz)	6

Am häufigsten fanden die berufstätigen Befragten durch Aktiv- und Blindbewerbungen zu ihrem Arbeitsplatz (39%). Je rund ein Viertel der Befragten erlangte den Arbeitsplatz durch Zeitungsinserate bzw. Aushänge am AMS und über Bekannte, Verwandte oder Freunde etc.

**Tabelle 131: Welchen Einfluss hatte Ihrer Einschätzung nach der Kurs darauf, dass Sie diesen Arbeitsplatz bekommen haben? (WIFI, n=37, in Prozent)**

	Trifft stark zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
Die AMS Maßnahmen war wichtig dafür, dass ich der ersten Arbeitsplatz nach der Maßnahme erhalten habe.	14	22	19	46

36% der Befragten schätzen die Maßnahme als wichtig bzw. eher wichtig ein, den **ersten Arbeitsplatz nach dem Kurs bekommen** zu haben. 19% sind eher nicht und 46% nicht dieser Ansicht.

**Tabelle 132: Beitrag des Kurses zur Verbesserung der beruflichen Situation (WIFI, n=38, in Prozent)**

	ja	teilweise	nein
Der Kurs hat dazu beigetragen, dass sich Ihre berufliche Situation im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs verbessert hat.	24	24	53

48% der Befragten sagen, dass der Kurs zur **Verbesserung** ihrer **beruflichen Situation** (eher) beigetragen hat. 53% schließen dies aus.

### 7.3.4.3.2 Art der Beschäftigung

**Tabelle 133: Welcher Art war des ERSTE Dienstverhältnis nach dem Kurs? (WIFI, n=37)**

	Prozent
Leasingvertrag	11
Unbefristet	41
Befristet	32
Werkvertrag	8
Sonstiges (2x selbständig, Karenz)	8

41% der **Dienstverhältnisse** sind unbefristet, 32% befristet. 11% der Befragten haben einen Leasingvertrag, 8% arbeiten auf Werkvertragsbasis.



**Tabelle 134: Beschäftigungsausmaß (WIFI, n=36, in Prozent)**

	<b>Prozent</b>
Geringfügig	6
Teilzeit	22
Vollzeit	72

Fast drei Viertel der berufstätigen Befragten arbeiten Vollzeit, 22% Teilzeit und 6% sind geringfügig beschäftigt.

**Tabelle 135: Berufsbezeichnung letzter Arbeitsplatz vor der Maßnahme (WIFI, n=54, Häufigkeiten und Prozent)**

	<b>Häufigkeiten</b>	<b>Prozent</b>
Metallarbeiter, Elektriker	7	13
Holzverarbeiter	2	4
Textilberufe	2	4
Holzstoff- und Papierarbeiter	1	2
Nahrungs- und Genussmittel	1	2
Maschinen, Heizer	1	2
Hilfsberufe	7	13
Handelsberufe	8	15
Verkehrsberufe	1	2
Boten und Diener	1	2
Gaststätten und Küchen	2	4
Reinigungsberufe	5	9
Verwaltungsbedienstete, Juristen, Wirtschaftsberater	1	2
allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe	14	26
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	1	2
Gesamt	54	100

Vor der Maßnahme waren die meisten Befragten in den Bereichen allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe und Handelsberufe tätig.

**Tabelle 136: Berufsbezeichnung letzter Arbeitsplatz vor der Maßnahme von berufstätigen AbsolventInnen (WIFI, n=35, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Metallarbeiter, Elektriker	4	11
Holzverarbeiter	2	6
Textilberufe	2	6
Holzstoff- und Papierarbeiter	1	3
Nahrungs- und Genussmittel	1	3
Maschinisten, Heizer	1	3
Hilfsberufe	7	20
Handelsberufe	3	9
Gaststätten und Küchen	1	3
Reinigungsberufe	4	11
Verwaltungsbedienstete, Juristen, Wirtschaftsberater	1	3
allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe	7	20
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	1	3
Gesamt	35	100

Vor der Maßnahme waren die meisten nach der Maßnahme berufstätigen Befragten in den Bereichen allgemeine Verwaltungs- und Büroberufe und Hilfsberufe tätig.

**Tabelle 137: Berufsbezeichnung erster Arbeitsplatz nach der Maßnahme (WIFI, n=36, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
Metallarbeiter, Elektriker	5	14
Textilberufe	1	3
Hilfsberufe	7	19
Handelsberufe	2	6
Verkehrsberufe	1	3
Gaststätten und Küchen	5	14
Reinigungsberufe	2	6
Sonstige Dienste	2	6
Allgemeine Verwaltungs- und Kulturberufe	10	28
unbestimmt	1	3

Die meisten Befragten waren an ihrem **ersten Arbeitsplatz nach Ende der Kursmaßnahme** in einem allgemeinen Verwaltungs- oder Hilfsberuf tätig.

Bei 27 TeilnehmerInnen waren die Angaben zu Beruf und Branche vor und nach der Maßnahme vollständig. Vierzehn TeilnehmerInnen üben auch nach dem Kurs den gleichen Beruf aus. 20 Personen wechselten nach dem Kurs die Branche.

**Tabelle 138: Gegenüberstellung Berufe/ Branche vor und nach der AMS-Maßnahme (WIFI)**

<b>Beruf vor AMS-Kurs</b>	<b>Beruf nach AMS-Kurs</b>	<b>Branche vor AMS-Kurs</b>	<b>Branche nach AMS-Kurs</b>
Raumpflegerin	Taxifahrerin	Reinigung	Transport
freiberuflich	Sicherheitsbediensteter	Kreditwesen	Sicherheitsdienst
Staplerfahrer	Staplerfahrer	Metall	Metall - Motorentechnik
Weberin	Wäscherin	Textilbranche	Leasingfirma
Versicherungskauffrau		Versicherung	
Kellnerin	Kellnerin	Gastgewerbe	Gastgewerbe
Büroangestellte		Musikbranche	
Arbeiterin		Papierfabrik	
Kellnerin		Gastgewerbe	
Monteurin		Metallindustrie	
Sägearbeiter	Reinigungsherr	Sägewerk	Sägewerk
Elektromechaniker	Schlossergehilfe	Starkstrom	
selbständig	selbständig	Gastronomie	Werbebranche
kfm. Angestellte	Bürotätigkeit	kfm. Bereich	Getränkefirma
Schalterangestellte	Sekretärin	Gesundheitswesen	Personalberatung
Fleischerin	Stubenmädchen	Fleischerei	Hotelbranche
Sekretärin	Qualitätsüberprüferin	Personalleitung	Internetbranche
Raumpflegerin	Bardame	Transportunternehmen	Gastgewerbe
		EDV Branche	
angelernete Arbeiterin	angelernete Arbeiterin	Lebensmittel	Näherei

	Angestellter		
Arbeitsvorbereiter	Arbeitsvorbereiter	Metallindustrie	Elektroindustrie
Makler	Bankangestellter	Immobilien	Bank
	Bürotätigkeit		Medizin
Bürokauffrau	Einzelhandelskauffrau	Autohandel	Telekommunikation
	Fenstermonteur		
angelernte Monteurin	Hilfsarbeiterin	Metall	Metall
Reinigungskraft	Hilfskraft		Leasingfirma
Lagerarbeiter	Lagerarbeiter		
Lagerarbeiter	Lagerfacharbeiter	Leasingbranche	Handel
Maschinenarbeiter	Mechaniker	Kunststoffbearbeitung	Metallbranche
Schneiderin	Näherin	Näherei	Näherei
Pflegehelfer	Pflegehelfer	öffentlicher Dienst	öffentlicher Dienst
Raumpflegerin	Raumpflegerin	Gastgewerbe	Gastgewerbe
Verkaufssachbearbeiter	Sachbearbeiter	Stahlgroßhandel	Eisen/ Stahlhandel
Wachaufsichtsorgan	Sekretärin	öffentlicher Dienst	ComputerhandelsGmbH
Sekretärin	Sekretärin	Sachbearbeitung	Empfang/ Vermittlung
kfm. Angestellte	Sekretärin	Handel	Hilfsorganisation
Stahlgravur	Stahlgravur		
angelernte Arbeiterin	Stubenmädchen	Fleischhauerei	Gastgewerbe
	Verkäuferin		Schmuckbranche
Betriebsleiter		Kfz	
Reinigungsbedienstete		Reinigung	

Bürokauffrau	Getränkegroßhandel
Büroangestellte	Metallbranche
Schmuckarbeiterin	Gablouzer Industrie
Buchhalterin	Installationsunternehmen
Verpackerin	
Operator	Metallindustrie
Bedienerin	Reinigungsfirma
Bürokauffrau	
Büroangestellte	Musik
Transportarbeiter	SKF
Bürokauffrau	Metallgewerbe
angelernete Arbeiterin	Lebensmittel
Bürokaufmann	Handel
Objektleiterin	

### 7.3.4.3.3 Soziale Lage

**Tabelle 139: Wie hoch war Ihr *monatliches Nettoeinkommen* an Ihrem ERSTEN Arbeitsplatz nach dem AMS-Kurs ungefähr? (WIFI, n=36, in Prozent)**

	Prozent
Bis 5.000,-	6
5.001 – 7.500,-	6
7.501 – 10.000,-	17
10.001 – 12.500,-	17
12.501 – 15.000,-	31
15.001 – 20.000,-	11
20.001 – 30.000,-	8

29% der Befragten verdienen bis zu 10.000,- öS monatlich netto. Zwischen 10.001,- und 15.000,- öS beträgt das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen bei 48% der Befragten. 19% der Befragten verdienen mehr als 15.000,- öS (8% über 20.000,- öS).

**Tabelle 140: Wie *zufrieden* waren Sie mit folgenden Aspekten Ihrer *beruflichen Tätigkeit* (bitte beziehen Sie sich auf den ERSTEN Arbeitsplatz NACH dem AMS-Kurs)? (WIFI, in Prozent)**

	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher nicht zufrieden	Gar nicht zufrieden
Mit der Zusammenarbeit mit den KollegInnen (n=35)	60	37	3	0
Mit der Bezahlung (n=36)	36	39	17	8
Mit den Arbeitsinhalten (n=35)	51	37	9	3
Mit der Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten (n=36)	53	39	6	3
Mit der Sicherheit, die Arbeit in der Zukunft zu behalten (n=35)	37	37	17	9
Mit den Aufstiegsmöglichkeiten (n=32)	19	32	28	22
Mit Weiterbildungsmöglichkeiten (n=34)	27	29	18	27

Die höchste **Zufriedenheit** herrscht bei den berufstätigen Befragten mit der Zusammenarbeit mit ihren KollegInnen (97% sehr bzw. eher zufrieden) und mit ihren Vorgesetzten (92% sehr bzw. eher zufrieden). Sehr zufrieden sind die Befragten auch mit den Inhalten ihrer Arbeit (88% sehr bzw. eher zufrieden), mit der Bezahlung (75% sehr bzw. eher zufrieden) und mit der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes (74% sehr bzw. eher zufrieden).

Die geringste Zufriedenheit gibt es mit den Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (44% bzw. 49% eher nicht bzw. nicht zufrieden).

#### 7.3.4.3.4 Nachhaltigkeit der Ergebnisse - Erwerbskarrieren

68% der berufstätigen Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung noch in dem ersten, nach dem Kurs begonnenen **Dienstverhältnis**. Zwölf Personen (32%) hatten das erste Dienstverhältnis nach dem Kurs bereits mindestens einmal gewechselt.

**Tabelle 141: Wann wurde das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufgelöst? (WIFI, n=11, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Im Probemonat	3
Innerhalb von 3 Monaten	6
Innerhalb von 6 Monaten	2

Die meisten Dienstverhältnisse (55%) wurden innerhalb von drei Monaten aufgelöst.

**Tabelle 142: Wie wurde das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufgelöst? (WIFI, n=12, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Kündigung durch Arbeitgeber	3
Eigene Kündigung	2
Einvernehmliche Auflösung	6
Sonstiges (Karenz)	1

Die Dienstverhältnisse wurden hauptsächlich durch einvernehmliche Lösungen (n=6, 50%) beendet, seltener durch Kündigungen.



**Tabelle 143: Welche Gründe gab es, das ERSTE Dienstverhältnis NACH dem Kurs aufzulösen? (WIFI, n=12, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
Das Arbeitsverhältnis war zeitlich befristet.	1
Die Firma musste aus wirtschaftlichen Gründen Personal abbauen.	1
Die Firma ging in Konkurs.	0
Ich konnte mit meinen Kollegen/ Chefs nicht gut zusammenarbeiten.	3
Die Bezahlung war mir zu schlecht.	2
Ich habe einen besseren Arbeitsplatz gefunden.	5
Die Entfernung zum Arbeitsplatz war zu groß.	1
Die Förderung für meinen Arbeitsplatz ist weggefallen.	0
Die mir zugeteilte Arbeit war mir zu schwierig.	0
Ich war mit der Arbeitszeit unzufrieden.	2
Die mir zugeteilte Arbeit war mir zu leicht und unqualifiziert.	0
Ich konnte die Arbeit wegen einer Krankheit nicht fortsetzen.	0
Sonstiges (Pflegeurlaub, Karenz, Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung, saisonbedingt)	5

Der **Hauptgrund** das Arbeitsverhältnis zu beenden war das Finden einen besseren Arbeitsplatzes (n=5).

**Tabelle 144: An wie vielen Arbeitsplätzen waren Sie danach seither beschäftigt? (WIFI, n=9, Häufigkeiten)**

Anzahl der Arbeitsplätze	Häufigkeiten
0	2
1	4
2	2
3	1

Vier Befragte waren nach Beendigung des ersten Dienstverhältnisses an einem, zwei Personen an zwei und eine Person an drei **weiteren Arbeitsplätzen** beschäftigt. Zwei Personen waren an keinem weiteren Arbeitsplatz.

**Tabelle 145: Waren Sie seit Beendigung des ERSTEN Dienstverhältnisses nach dem Kurs? (WIFI, n=9, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
nie arbeitslos	4
Weniger als 3 Monate arbeitslos	4
Zwischen 3 und 6 Monaten arbeitslos	1
Mehr als 6 Monate arbeitslos	0

Je vier Personen waren nach Beendigung des ersten Dienstverhältnisses nach dem Kurs nie bzw. weniger als drei Monate arbeitslos. Eine Person war seither zwischen drei und sechs Monaten arbeitslos.

### 7.3.5 Praktika

10 Befragte (17%) gaben an, im Rahmen des AMS-Kurses in Amstetten eine Praktikum absolviert zu haben.

Für sieben (70%) von ihnen war es nicht einfach eine **Praktikumstelle** zu finden. Drei Personen (30%) fanden die Stelle relativ problemlos. Die meisten PraktikantInnen (n=6) kamen durch eigene Suche zur Praktikumsstelle. Drei fanden die Stelle mit Unterstützung der TrainerInnen, eine Person auf andere, nicht näher definierte Art.

**Tabelle 146: In welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen auf Ihre Praktikumszeit insgesamt zu? (WIFI, Häufigkeiten und Prozent)**

trifft	stark zu	eher zu	eher nicht zu	gar nicht zu
Die Praktikumszeit hat dazu beigetragen, dass ich mich beruflich orientieren konnte. (n=10)	0	3 (30%)	2 (20%)	5 (50%)
Ich konnte meine Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit im Praktikum überprüfen. (n=10)	2 (20%)	2 (20%)	1 (10%)	5 (50%)
Das Praktikum hat mir Freude gemacht. (n=10)	2 (20%)	3 (30%)	1 (10%)	4 (40%)
Durch das Praktikum wurde mir ein Job in Aussicht gestellt. (n=9)	0	1 (11%)	1 (11%)	7 (78%)
Ich hatte das Gefühl, vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt zu werden. (n=10)	2 (20%)	2 (20%)	3 (30%)	3 (30%)
Ich hätte gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert. (n=10)	0	4 (40%)	4 (40%)	2 (20%)

Die Ergebnisse der **Praktika** werden sehr zurückhaltend beurteilt. Zwar haben die Praktika der Hälfte der Befragte (eher) Freude gemacht und fühlten sich 60% (eher) nicht vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt, jedoch hat bei 60% die Zeit (eher) nicht dazu beigetragen die eigenen Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit zu überprüfen. Auch konnten sich nur 30% beruflich orientieren. Einer Person wurde durch das Praktikum ein Job eher in Aussicht gestellt. 40% der Befragten hätten gerne mehrere Praktika absolviert.

Die **Dauer des Praktikums** war 60% der Befragten zu lange, 40% empfanden diese als gerade richtig.

### 7.3.6 Kursabbruch

42% der Befragten haben den **Kurs vorzeitig beendet**, 58% haben den Kurs bis zum Ende besucht. Zum Zeitpunkt der Befragung waren keine Befragten mehr aktiv in einem Kurs.

**Tabelle 147: Aus welchen Gründen haben Sie den AMS-Kurs vorzeitig beendet? (WIFI, n=23, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
weil ich einen Arbeitsplatz gefunden habe	15
weil ich mit dem Kurs unzufrieden war	2
aus gesundheitlichen Gründen/ Krankenstand	5
aus familiären Gründen	0
aus persönlichen Gründen	3
sonstiges, nämlich:	1

Der häufigste **Grund** für den Abbruch eines Kurses war die Aufnahme eines Dienstverhältnisses (n=15, 65%).

**Tabelle 148: Wann haben Sie den AMS-Kurs beendet bzw. abgebrochen? (WIFI, n=23, Häufigkeiten und Prozent)**

	Häufigkeiten	Prozent
kurz nach Beginn	5	22
etwa zur Halbzeit	7	30
gegen Ende hin	11	48

Die meisten AbbrecherInnen haben ihren Kurs gegen Ende hin beendet (48%). 22% taten dies kurz nach Kursbeginn, 30% etwa zur Halbzeit.

### 7.3.7 Mitteilungen und Anmerkungen der Befragten

22 Befragte nutzen die Gelegenheit, am Ende des Fragebogens **Anmerkungen und Mitteilungen** festzuhalten.

**Positiv** erwähnt wurden die guten TrainerInnen, dass der Kurs empfehlenswert ist, die freundlichen Trainingsräume etc. **Kritik** äußerten die Befragten vor allem an der Zusammensetzung der TeilnehmerInnen (zu inhomogene Gruppen).

Tabelle 149: Möchten Sie uns noch andere Mitteilungen, Anmerkungen etc. machen? (WIFI, n=28 Nennungen)

<b>Nennung</b>	<b>Nennung</b>
zu unterschiedliche Teilnehmer (Bildungsniveau, Alter, Beruf) (6)	Zwangsverpflichtungen vom AMS bringen nichts
Kurs ist empfehlenswert (4)	Kurs nur nötig für Leute ohne höhere Schule
gute Trainer (3)	nur 2 Tage dabei
freundlichere Trainingsräume (2)	sinnvolle Weiterbildung wäre besser
für Ältere gibt es zu wenig Ausbildungsmöglichkeiten im AMS (2)	nur mehr 70 % Arbeitsfähigkeit aufgrund Arbeitsunfall
2 Kursleiter sind zuviel	Teilnehmer sollten Interesse an EDV haben
30 Dienstjahre (Versicherung) vorzuweisen	unterstützende Maßnahmen sind sehr gut
Arroganz eines Trainers	Computer sehr alt

## 8 Befragung der TrainerInnen

### 8.1 TrainerInnen-Diskussion

Zur Analyse der TrainerInnenzufriedenheit wurden pro Standort eine zwei – drei Stunden dauernde Gruppendiskussion mit den TrainerInnen durchgeführt.

Ziel der Diskussionen war die Eingrenzung von Themen und das Herausarbeiten von Fragestellungen als Basis für die nachfolgende teilstandardisierte schriftliche Befragung aller TrainerInnen.

Nach einer kurzen Einführung, in der Ziele, Inhalte, Aufbau und Ablauf der Evaluation den teilnehmenden TrainerInnen vorgestellt wurden, erhielten die TrainerInnen die Möglichkeit die Maßnahmen und ihre Tätigkeiten näher zu beschreiben. Anschließend wurden die Themen TeilnehmerInnenstruktur, Praktika (wo anwendbar) und AbbrecherInnen/ Drop-out diskutiert.

Im zweiten Teil der Diskussionen widmete man sich den Stärken und Schwächen der Maßnahmen. Jede/ jeder TeilnehmerIn hielt die ihrer Meinung nach zutreffenden Stärken und Schwächen auf Moderationskarten fest und präsentierte diese unter Zuhilfenahme von Pinnwänden.

#### 8.1.1 Bfi Ternitz

An der Gruppendiskussion in Ternitz nahmen vier TrainerInnen teil.

##### 8.1.1.1 Positives

- Selbständiges Arbeiten
- Zeitliche (freiberufliche Tätigkeit) und inhaltliche Flexibilität
- Zusammenarbeit mit der RGS (Telefonat bei Schwierigkeiten), positive Atmosphäre
- Arbeitsklima: gute Kooperation der Trainerpaare, Austauschmöglichkeiten mit anderen Teams, gute persönliche Basis, soziales Engagement (Geld kein Motivfaktor)
- Wirkungen der Maßnahme - Erfolge der TeilnehmerInnen: Motivation der TeilnehmerInnen möglich, TeilnehmerInnen werden zu einer Gruppe, unterstützen sich gegenseitig, leben nicht mehr so anonym, knüpfen neue soziale Kontakte, die auch nach Kursende weitergehen lernen einander kennen und arbeiten miteinander.
- Kursdesign: flexible Kursaufbereitung möglich (Umsetzung eigener Ideen, individuelle Anpassung an die Bedürfnisse der Gruppe, TN machen viel selbst und auch gemeinsam)

- Infrastruktur: gute Ausstattung mit Materialien, jede/r TrainerIn hat eigenen PC, angenehme Räumlichkeiten
- Arbeiten mit Erwachsenen, die Probleme haben und/ oder in einer Sackgasse sind
- Kooperation mit der Geschäftsführung in Wien: hohes Maß an Vertrauen und Eigenverantwortlich wird entgegengebracht

#### 8.1.1.2 *Negatives*

- Probleme mit dem Zubuchen von TeilnehmerInnen: Zubuchen der RGS Wiener Neustadt, Neunkirchen und Berndorf funktioniert nicht optimal. Festgelegte Quoten werden nicht immer eingehalten (z.B. müsste es mehr Zubuchungen von Wiener Neustadt geben)
- Clearing - wenig Gestaltungsmöglichkeit, da die TeilnehmerInnen bereits mit Vorgaben kommen, die Kursmodalitäten von vorhergehenden Kursen schon kennen (z.B. werden sie für einen bestimmten Kurs zugebucht, obwohl ein anderer passender wäre, TeilnehmerInnen besuchen Kurs schon zum zweiten Mal); Einzelgespräch wären der Praxis der Gruppeninformation vorzuziehen, da viele TeilnehmerInnen in der Gruppe gehemmt sind
- TeilnehmerInnenstruktur: Zubuchungsmodalität stimmt nicht mit den Zielgruppenvorgaben überein; Kurse dienen der Überbrückung bzw. statistischen Gründen
- Fehlende Infrastruktur: kein eigenes Büro bzw. eigener Schreibtisch für Clearing-TrainerIn, Mangel an bestimmten Arbeitsmitteln, Filmen und Fachbüchern
- Negatives Image der Kurse: in der Öffentlichkeit, bei den TeilnehmerInnen (z.B. Begriff "Maßnahme" - erinnert an Strafvollzug, TeilnehmerInnen sehen den Kurs als Strafe und nicht als Chance. Kurs sollte besser verkauft werden, dann wäre die Motivation auch anders.)
- Wenig Einfluss auf die Teilnahmebedingungen der TeilnehmerInnen: z.B. kein Auto, kein Führerschein, wenig Geld, finanzielle Belastung für Fahrtkosten, kein Interesse etwas zu lernen
- Schwierigkeiten/ Einschränkungen bei Arbeitssuche: Geld für Ausbildung fehlt, schwer beim AMS einen Kurs zu bekommen bzw. geringe Information über bestehende Kursmöglichkeiten ...
- Kooperation mit AMS: überlastete BeraterInnen, Informationsaustausch tws. Nicht optimal mit den RGS BeraterInnen, TrainerInnen erfahren manchmal erst zufällig von bereits abgemeldeten TeilnehmerInnen
- Bürokratie: hoher Aufwand für Abschlußberichte, unbezahlte Mehrleistung steht im Gegensatz zu geringer Berücksichtigung der Berichte bei weiterer Betreuung beim AMS

## 8.1.2 WIFI Amstetten

### 8.1.2.1 Positives

- Infrastruktur: gut ausgestatteter Moderationskoffer, Offenheit des Maßnahmenträgers für Materialwünsche
- Kooperation mit Projektleitung sehr positiv
- Kooperation mit RGS-Beraterin sehr positiv
- Selbstverantwortlichkeit und freies Arbeiten, wenig Bürokratie
- Arbeitsklima: gute Kooperation der Trainerpaare
- Wirkungen der Maßnahme - Erfolge der TeilnehmerInnen: kleine Veränderungen der TeilnehmerInnen, Vermittlung oder Klärung der Berufsrichtung/ Umschulungen, Persönlichkeitsentwicklung, Zufriedenheit der TeilnehmerInnen über gemeinsam geleistete Arbeit
- Kursdesign: prozessorientiertes Arbeiten, Flexibilität bei der Ausgestaltung des ursprünglichen Konzeptes
- Räumlichkeiten im Schloss Ulmerfeld (wichtig für die Motivation)
- Maßnahmenträger: WIFI als renommierter Auftraggeber wichtig für Motivation und Selbstwertgefühl der TeilnehmerInnen

### 8.1.2.2 Negatives

- AMIMBO-TrainerInnen werden beim Maßnahmenträger geduldet, aber nicht als wertvolle TrainerInnen gesehen
- Schlechte Bezahlung
- Wenig Zeit für Weiterbildung
- Kooperation mit der RGS: wechselnde Kompetenzen, Überforderung, keine Information über Verwertung der Empfehlungen/ Abschlußberichte, Datenschutz unklar (betrifft Diagnosen)
- TeilnehmerInnenauswahl: wenig Einfluss der TrainerInnen, wirtschaftliche Faktoren stehen im Vordergrund (Kurse auslasten), Teilnahmezwang, Ausschlusskriterien werden nicht eingehalten
- Infrastruktur: anfangs sehr schlechte Raumbedingungen: Kurse mussten im Keller abgehalten werden, dadurch Selbstwertgefühl der Trainer stark beeinträchtigt; mangelnde technische Ausrüstung (z.B. EDV)
- Keine Möglichkeit zur Supervision
- Kurskonzepte können aufgrund veränderter Zielgruppe nicht realisiert werden: wie mit „überzogene“ Zielerwartungen umgehen, TrainerInnen leisten viel Sozialarbeit – ist das Aufgabe des AMS?

- Fehlende Nachbetreuung

### **8.1.3 „Patchwork“ Wiener Neustadt**

#### *8.1.3.1 Positives*

- Vielseitiges, abwechslungsreiches Aufgabengebiet, selbständiges Arbeiten, Freiräume
- Infrastruktur: gute Ausstattung in der Bewerbungswerkstatt (eigener PC, Internetzugang, gut Voraussetzung)
- Arbeitsklima großes Team, viel Informationsaustausch möglich, Arbeit nicht als Einzelkämpfer, große Unterstützung
- Fixe Anstellung
- Projektleitung ist im Haus: viel Offenheit, jederzeit Klärungen möglich
- Kursdesign: Fixpunkt Einzelgespräch im Konzept verankert, Vertrauensaufbau ist möglich (Hemmschwelle in der Gruppe), individuelles Eingehen auf die TN möglich, flexible Kursgestaltung durch Module
- Regelmäßige Supervision
- Kooperation mit RGS: gute Zusammenarbeit und Austausch
- Räumlichkeiten

#### *8.1.3.2 Negatives*

- Arbeitsbedingungen: unregelmäßige Arbeitsauslastung, keine Teilzeitanstellung möglich
- Unfreiwilligkeit der TN: sehr anstrengend
- Kursdesign: großer Koordinations- und Organisationsaufwand durch Module
- keine Männer mehr im Team: ursprünglicher Gedanke eines gemischten Trainerpaares (Mann und Frau) von AMS abgeschafft, wäre aber wichtig, weil die Frauen draußen auch mit Männern zu tun haben (z.B. Männer meist Chefs)
- Keine Nachbetreuung im Konzept verankert



## 8.2 Schriftliche Befragung

Mitte Dezember wurde an alle Trainerinnen und Trainer der AMIMBO-Maßnahmen ein teilstandardisierter Fragebogen versandt. An die Trainer/innen in Ternitz (bfi) wurden acht Fragebögen verschickt und vier ausgefüllt retourniert. Bei „Patchwork“ wurden sieben der zwölf Fragebögen zurückgeschickt, von Amstetten (WIFI) kamen sechs von sieben Fragebögen retour (siehe Tabelle „Rücklauf“).

**Tabelle 150: Rücklauf TrainerInnen-Befragung (Häufigkeiten)**

<b>MN-Träger</b>	<b>N</b>	<b>n</b>
bfi	8	4
„Patchwork“	12	7
WIFI	7	6

**Tabelle 151: Verteilung auf Maßnahmen (Häufigkeiten)**

	<b>bfi (n=4)</b>	<b>WIFI (n=6)</b>	<b>PW (n=7)</b>
BT	2	4	7
IM	2	3	-
AM	0	1	-
Clearing	1	-	7
JC	2	-	7
BO	2	-	1
Outplacement	1	-	1
Einzelcoaching	-	-	7
BO/ BI	0	-	6
BW	0	-	7

### 8.2.1 bfi Standort Ternitz

#### 8.2.1.1 Befragten Charakteristika

50% der Befragten sind **Frauen**, 50% **Männer**. Ein/e befragte/r TrainerIn war zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 25 – 30 Jahre **alt**, zwei Befragte zwischen 36 – 40 Jahre und ein/e Befragte/r zwischen 41 – 45 Jahre.

Die Hälfte der befragten TrainerInnen haben als **höchste abgeschlossenen Schulbildung** den Sekundarbereich II (Allgemeinbildende höheren Schulen –

Oberstufe, Oberstufen-Realgymnasium/ Berufsbildende und lehrerbildende höhere Schulen/ Berufsbildende und lehrerbildende mittlere Schulen/ Berufsschule und Lehre) abgeschlossen, die andere Hälfte verfügt über einen Abschluß aus dem Tertiärbereich (Universitäten/ Kunsthochschulen/ Fachhochschulen/ sonstige nicht universitäre Einrichtungen wie Kollegs, Akademien).

Die TrainerInnen hatten zwischen einem und sieben Jahre **Erfahrung** in der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und verfügen über fundierte fachspezifische **Ausbildungen** (siehe Tabelle „Beruflicher Hintergrund“). Für das **bfi** zu arbeiten hatten drei von ihnen in den ersten Monaten des Jahres 2000 begonnen. Eine Person arbeitete schon seit April 99 für das bfi.

**Tabelle 152: Beruflicher Hintergrund der TrainerInnen (bfi, n=4)**

<b>Nennungen</b>
Psychologiestudium
Lebens- und Sozialberaterin
Weiterbildung: Train the Trainer, psychotherapeutische Seminare, etc.
Trainer für Führungsverhalten des österr. Bundesheeres
psychotherapeutisches Propädeutikum; 11/2 Jahre Lehranalyse
Diplomstudium Pädagogik/ Sonder- und Heilpädagogik
Trainertätigkeit in der berufl. Qualifizierung behinderter Menschen

Für zwei TrainerInnen erfolgte die **Zusammenarbeit** mit dem Maßnahmenträger auf Basis von befristeten Anstellungen, je eine Person arbeitete auf Basis eines Werk- oder freien Dienstnehmervertrages.

Drei Befragte arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr beim bfi als TrainerIn. Als **Gründe** dafür wurden genannt, dass

- gegenwärtig keine passenden Kurse laufen (n=2) bzw.
- man als Trainer/in für andere Kursmaßnahmen arbeitet.

### 8.2.1.2 *TrainerInnenzufriedenheit*

Die Befragten wurden gebeten zu einer Reihe von Aussagen betreffend ihre Zufriedenheit mit der TrainerInnen-Tätigkeit Stellung zunehmen.

**Tabelle 153: Zufriedenheit mit TrainerInnen-Tätigkeit (bfi, n=4, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
Der Kurs war gut organisiert (zur Abwicklung meiner Arbeit).	2	1	1	0	0
Der Kurs war für die Teilnehmer/innen gut organisiert.	2	2	0	0	0
Mit den allgemeinen Vorinformationen der Teilnehmer/innen durch das AMS über den Kurs war ich zufrieden.	0	2	2	0	0
Die Teilnehmer/innen wurden am Infotag gut über den Kurs informiert.	2	1	0	0	1
Mit meinen persönlichen Vorinformationen über den Kurs war ich zufrieden.	2	1	0	0	1
Mit der Vorgehensweise bei der Auswahl der Teilnehmer/innen durch das AMS war ich zufrieden.	0	2	2	0	0
Mit der Gruppenzusammensetzung (TeilnehmerInnenstruktur etc.) war ich zufrieden.	1	2	0	0	1
Die Teilnehmer/innen entsprachen den Anforderungen/ Auswahlkriterien im Kurskonzept.	0	2	1	0	1
Die Kurskonzepte konnten gut umgesetzt werden.	1	1	1	0	1
Die Kursinhalte waren für die Teilnehmer/innen neu.	3	0	0	0	1
Die Kursinhalte waren für die Teilnehmer/innen nützlich.	1	2	0	0	1
Den Erwartungen und Bedürfnissen der Teilnehmer/innen konnte entsprochen werden.	2	2	0	0	0
Die Ausstattung mit technischen Geräten (EDV, Overhead ....) war ausreichend.	4	0	0	0	0
Die Ausstattung der Kursräume (Möblierung) war zweckentsprechend.	4	0	0	0	0

Sehr zufrieden sind die befragten TrainerInnen mit der **Ausstattung** mit technischen Geräten und mit der generellen Ausstattung der Kursräume.

Die TrainerInnen sind der Ansicht, dass die **Kursinhalte** für die TeilnehmerInnen neu waren, ihren **Erwartungen und Bedürfnissen** entsprochen werden konnte und der Kurs für die TeilnehmerInnen gut **organisiert** war. Auch sind sie mit den eigenen und der Information der TeilnehmerInnen am **Infotag** zufrieden.

Geteilter Meinung sind die TrainerInnen was die Vorgehensweise bei der **Auswahl der TeilnehmerInnen**, die **Übereinstimmung** der TeilnehmerInnen mit den Anforderungs- und Auswahlkriterien im Kurskonzept und die **Vorinformation** der TeilnehmerInnen durch das AMS betrifft.

Die **Kurskonzepte** konnten nicht immer gut umgesetzt werden. Die **Organisation** des Kurses für die Abwicklung der TrainerInnen-Arbeit war in einem Fall eher nicht optimal.

**Tabelle 154: Zufriedenheit mit Kurszeit und -dauer (bfi, n=3, Häufigkeiten)**

<b>Zeit und Dauer</b>	<b>zu kurz</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu lange</b>
Die täglichen Kurszeiten waren ...	0	3	0
Die Dauer des gesamten Kurses fand ich ...	0	2	1

Die **täglichen Kurszeiten** sind für die Befragten gerade richtig lang, die **Dauer des gesamten Kurses** wurde mit einer Ausnahme auch als gerade richtig bezeichnet.

**Tabelle 155: Zufriedenheit mit TeilnehmerInnenzahl (bfi, n=3, Häufigkeiten)**

<b>TeilnehmerInnenzahl</b>	<b>zu wenige</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu viele</b>
Die Anzahl der TeilnehmerInnen im Kurs war	0	3	0

Die **Anzahl der TeilnehmerInnen** wurden von den Befragten als gerade richtig bewertet.

**Tabelle 156: Zufriedenheit mit Kursräumen (bfi, n=3, Häufigkeiten)**

<b>Kursräume</b>	<b>zu klein</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu groß</b>
Die Größe der Kursräume war in Anbetracht der Erfordernisse (TeilnehmerInnenanzahl, Platz für EDV...)	0	3	0

Die **Kursräume** bezeichnen die Befragten in Anbetracht der Erfordernisse als gerade richtig.

**Tabelle 157: Was schätzen Sie an TrainerInnen-Tätigkeit (bfi, n=4, Häufigkeiten)**

<b>Nennungen</b>
Selbständigkeit (4)
Kollegialität, Teamwork (2)
Menschen beim Erreichen ihrer Ziele unterstützen
gute Zusammenarbeit mit AMS
Vermittlung von Wissen (Know-how)
Kombination aus Sachthemen, Persönlichkeitsentwicklung
Kontakt mit Leuten aus verschiedenen Berufen, Bereichen und Milieus

Den TrainerInnen **gefällt** vor allem die große Selbständigkeit bei der Arbeit (z.B. bei der Gestaltung und Aufbereitung der Kursinhalte, flexible Zeiteinteilung) und die Zusammenarbeit mit den KollegInnen.

**Tabelle 158: Was verändern/ anders gestalten (bfi, n=11 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Information und Auswahl der TN (6)
IM: Praktikum intensiver betreuen, Nachlaufphase nach dem Praktikum kürzen
Nachbetreuung zu einem verpflichtenden Termin machen
Angebot des Einzelcoaching verstärken
EDV-Grundlagen ausbauen
Gruppenspezifische Angebote (an Bedürfnisse anpassen)

An erster Stelle sollte in den Augen der TrainerInnen die Auswahl der TeilnehmerInnen und deren (Vor-) Information **verbessert** werden (z.B. sollten die Möglichkeiten des Infotages tatsächlich genutzt werden können). Ferner betreffen die Verbesserungsvorschläge v.a. konkrete Kursadaptation.

**Tabelle 159: Zufriedenheit mit Kooperation (bfi, n=4, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
den Teilnehmer/innen	2	2	0	0	0
den anderen Trainer/innen	3	1	0	0	0
den KoordinatorInnen im WIFI NÖ/ bfi NÖ/ NÖ Volkshilfe	3	1	0	0	0
den zuständigen Berater/innen in den RGSen	4	0	0	0	0
den zuständigen Personen in der LGS	0	0	0	0	4

Die **Zusammenarbeit** mit den TeilnehmerInnen, den anderen TrainerInnen den KoordinatorInnen der Maßnahmenträger und den BeraterInnen der RGSen verläuft zur Zufriedenheit der TrainerInnen.

Zwei Personen gaben an die **Möglichkeit zur Supervision** gehabt und diese auch genutzt zu haben. Die anderen zwei TrainerInnen hatten ihren Angaben zufolge keine Möglichkeit zur Supervision.

8.2.1.3 Einschätzung der Wirkungen und Erfolge der AMIMBO-Maßnahmen

Tabelle 160: Einschätzung der TN-Erfolge (bfi, n=4, Häufigkeiten)

Die Maßnahme hat den Teilnehmer/innen geholfen....	++	+	-	--	0
neue Medien (z.B. Internet) zur Jobsuche einsetzen zu können	3	0	0	0	1
gute Bewerbungen abfassen zu können	3	0	0	0	1
den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen	2	1	0	0	1
geeignete AnsprechpartnerInnen für Anliegen/Probleme zu finden	1	2	0	0	1
Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können	2	1	0	0	1
selbstsicherer zu werden	2	1	0	0	1
wieder ein Ziel vor Augen zu haben	2	0	1	0	1
sich gut mündlich und schriftlich ausdrücken zu können	0	2	1	0	1
sich selbst besser präsentieren zu können	2	0	1	0	1
besser mit Konflikten umgehen zu können	0	2	1	0	1
sich besser konzentrieren zu können	0	2	0	1	0
die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können	2	1	0	0	1
besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können	0	3	0	0	1

Die Maßnahmen haben den TeilnehmerInnen nach Ansicht der TrainerInnen vor allem dabei **geholfen**

- neue Medien zur Jobsuche einsetzen zu können und
- gute Bewerbungen abfassen zu können

Ferner wird den TeilnehmerInnen geholfen, den Umgang mit EDV-Geräten zu lernen, die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einzuschätzen, selbstsicherer zu werden, wieder ein Ziel vor Augen zu haben, sich besser präsentieren zu können und die eigenen Fähigkeiten besser einzuschätzen.

Geteilter Meinung sind die TrainerInnen darüber, ob die Maßnahmen dabei unterstützen, sich gut mündlich und schriftlich auszudrücken, besser mit Konflikten umzugehen und sich besser konzentrieren zu können.

Tabelle 161: Einschätzung arbeitsmarktpolitischer Erfolge 1 (bfi, n=4, Häufigkeiten)

	++	+	-	--
Die AMS-Maßnahme war wichtig dafür, dass die Teilnehmer/innen einen Arbeitsplatz nach der Maßnahme erhalten haben.	1	2	0	1

Drei Befragte bezeichnete die Maßnahme als (eher) wichtig dafür, dass die TeilnehmerInnen danach einen **Arbeitsplatz** gefunden haben. Eine Person verneinte dies.

**Tabelle 162: Einschätzung arbeitsmarktpolitischer Erfolge 2 (bfi, n=3, Häufigkeiten)**

	ja	teilweise	nein
Die Maßnahme hat dazu beigetragen, dass sich die berufliche Situation der Teilnehmer/innen im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs verbessert hat.	2	1	0

Die Maßnahmen tragen in den Augen der befragten TrainerInnen zumindest teilweise dazu bei, dass sich die **beruflichen Situationen** der TeilnehmerInnen im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs **verbessern**.

#### 8.2.1.4 Erfolgsfaktoren

**Tabelle 163: Erreichung der Ziele und -vorgaben (bfi, n=3, Häufigkeiten)**

	ja	teilweise	nein
Konnten die vom AMS und im Kurskonzept definierten Ziele und Zielvorgaben erreicht werden?	1	2	0

Die vom AMS und im Kurskonzept definierten **Ziele und Zielvorgaben** konnten zumindest teilweise erreicht werden. Gründe dafür sind in untenstehender Tabelle wiedergegeben.

**Tabelle 164: Begründungen (bfi, n=7 Nennungen)**

<b>Begründungen</b>
teilweise: Einige Tn haben einen Job gefunden, andere nicht. Darüber hinaus gehende Zielsetzungen des AMS konnte ich nicht erkennen.
ja, Einsatz der Trainer/innen
Rahmenbedingungen
Eingehen der TrainerInnen auf die individuellen Bedürfnisse
Nutzung von vielfältigen Medien und Ressourcen bei der Jobsuche
Selbstbewußtseinsbildung
teilweise: Bereitschaft der TN

**Tabelle 165: persönliche Erfolgsdefinition (bfi, n=3)**

**Nennungen**

Für jeden Tn soll eine für sie/ihn gute Lösung gefunden und umgesetzt werden. Der Erfolg steigt mit der Güte der Lösungen und der Anzahl der TN, die sie umsetzen können. Ein Dienstverhältnis ist meistens eine sehr gute Lösung.

Wenn die TN für sich ein berufliches oder Lebensziel klar definieren können. Job, Pension, ...

Wenn die TN ihre persönlichen beruflichen Ziele klar definiert haben und die entsprechenden Schritte zur Verwirklichung dieser festgelegt haben und wenn sie sich ihrer Stärken, Fertigkeiten und beruflichen Vorlieben bewußt sind und diese auch vertreten und verkaufen können.

In den **persönlichen Erfolgsdefinitionen** der Befragten basieren auf den Eckpfeilern (Neu-) Ausrichtung der Ziele der TeilnehmerInnen und deren Umsetzung.

**Tabelle 166: "erfolgreichende" Methoden & Didaktik (bfi, n=8 Nennungen)**

**Nennungen**

Partner/ Gruppenarbeit - Stärken, Fertigkeiten – Feedback (2)

umfassendes Bewerbungstraining (dazu wichtig: EDV-Training)

Persönlichkeit der TrainerInnen

Strukturvorgaben durch Trainer/innen

Teamenteaching

Einzelarbeit - Reflexion der eigenen Ziele, Strategien, Fertigkeiten und Stärken

Einzelcoaching – Standortbestimmung, Strategieentwicklung

Nach Ansicht der Befragten liegen die Schlüssel zum **Erfolg** in umfassenden Bewerbungstrainings, den Kursrahmenbedingungen und der Kombination von Einzel- und Gruppenarbeit sowie Einzelcoaching.

**Tabelle 167: "erfolgreichende" Inhalte (bfi, n=6 Nennungen)**

**Nennungen**

Ist- Analyse der beruflichen Situation (2)

EDV und Internet

Selbstwert steigern durch Persönlichkeitsentwicklung

Motivation

Bewerbungstraining

**Erfolgreichende Inhalte** sind laut Angaben der Befragten Ist-Analysen der beruflichen Situation, persönlichkeitsbildende und motivationssteigernde Elemente, Bewerbungstraining und EDV/ Internet.



**Tabelle 168: Nützlichkeit der Kurselemente (bfi, n=4, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
Infotag/ Beratungstag am Beginn	1	3	0	0	0
Bewerbungstraining	3	0	0	0	1
EDV Grundlagen	3	0	0	0	1
Berufsinformation	1	1	1	0	1
Berufsorientierung	1	1	1	0	1
(Einzel) Coaching	3	0	0	0	1
Persönlichkeitstraining	2	0	1	0	1
Kommunikationstraining	2	0	1	0	1
Gruppendynamische Übungen	1	1	1	0	1
Praktikum	1	2	0	0	1
Motivationsübungen	2	0	1	0	1
Outplacement	0	1	0	0	3

Die **nützlichsten Kurselemente** sind nach Meinung der befragten TrainerInnen:

- Bewerbungstraining
- EDV-Grundlagen
- Einzelcoaching

Berufsinformation und –orientierung sowie gruppendynamische Übungen werden unterschiedlich nützlich eingestuft. Zu Outplacement konnte nur eine Person Angaben machen. Die übrigen Kurselemente wurden mit Einschränkungen positiv bewertet.

Die befragten TrainerInnen (n=3) schätzen die Anforderungen an die TeilnehmerInnen mehrheitlich als gerade richtig ein (n=2). Eine/e TrainerIn meinte, dass es sowohl über- als auch unterforderte TeilnehmerInnen gegeben hat.

8.2.1.5 Praktika

**Tabelle 169: Auswahl der Praktikumbetriebe (bfi, n=4, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	genannt
durch eigene Suche der Teilnehmer/innen	3
mit Unterstützung von TrainerInnen	2
durch Bekannte oder Freunde der Teilnehmer/innen bzw. andere Teilnehmer/innen	1

Die **Praktikumbetriebe** wurden in den meisten Fällen durch die TeilnehmerInnen selbst ausgesucht, z.T. mit Unterstützung der TrainerInnen.

**Tabelle 170: Aufgaben der Trainer/innen (bfi, n=4, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	genannt
Suche von geeigneten Praktikumbetrieben	1
Vorbereitung der Teilnehmer/innen	3
Betreuung der Teilnehmer/innen während des Praktikums	3
Kontakte mit den Praktikumbetrieben während dem Praktikum	1
Nachbetreuung der Teilnehmer/innen	2

Die **Aufgaben der TrainerInnen** im Rahmen der Praktika bestehen in der Vorbereitung und Betreuung der TeilnehmerInnen während des Praktikums, teilweise auch in deren Nachbetreuung sowie vereinzelt in der Suche nach Praktikumbetrieben oder dem Kontakthalten mit den TeilnehmerInnen während dem Praktikum.

**Tabelle 171: Einschätzung der Praktika (bfi, n=3, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--
Die Praktikumszeit hat dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmer/innen beruflich orientieren konnten.	1	1	0	1
Die Teilnehmer/innen konnten ihre Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit im Praktikum überprüfen.	2	1	0	1
Das Praktikum hat den Teilnehmer/innen Freude gemacht.	1	0	1	1
Durch das Praktikum wurde Teilnehmer/innen ein Job in Aussicht gestellt.	0	1	1	1
Teilnehmer/innen hatten das Gefühl, vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt zu werden.	0	2	0	1
Teilnehmer/innen hätten gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert.	0	0	1	2

Die TrainerInnen hatten (mit einer Ausnahme, wo sehr schlechte Erfahrungen vorliegen) den Eindruck, dass die Praktika dazu beigetragen haben, dass sich die TeilnehmerInnen **beruflich orientieren** und ihre **Fähigkeiten** für die angestrebte berufliche Tätigkeit **überprüfen** konnten. Diese Angaben werden durch die Nennungen zu **Vorteile** und **Nutzen** der Praktika (siehe nachfolgende Tabelle) unterstrichen.

Allerdings glauben sie, dass die Praktika den TeilnehmerInnen eher wenig **Freude** bereitet haben. Den PraktikantInnen wurden keine **Jobs** in Aussicht gestellt. Vielmehr war in dem meisten Fällen der Eindruck des „**Ausgenutzt-Werden**“ da. Diese Angaben spiegeln sich auch in den offenen Antworten (siehe unten) wieder. Hinzu kommen noch Probleme bei der **Suche** nach einem **Praktikumplatz**.

Die TrainerInnen meinen nicht, dass die TeilnehmerInnen gerne mehrere **verschiedenen Praktika** absolviert hätten.

Die **Dauer des Praktikums** wird als gerade richtig (n=2) bewertet.

Das **Feedback der Firmen** wurde als grundsätzlich positiv erlebt.

**Tabelle 172: Nutzen und Vorteile der Praktika für TN (bfi, n=11 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Arbeitstraining
unversteuertes Nettoeinkommen
Verschieden: Dienstverhältnis
Abklären pers. Rahmenbedingungen
Ausprobieren neuer Jobbereiche
Teilnahme am Berufsleben
Abwechslung zum Arbeitslosendasein, herausgerissen werden aus dem Alltagstrott - macht Einstieg in den Job leichter
Berufe ausprobieren, schnuppern - UmsteigerInnen
in eine Firma hineinkommen
praktische Erfahrungen sammeln, Anerkennung und Bestätigung
Wieder im Berufsalltag integriert sein - Langzeitarbeitslose

**Tabelle 173: Probleme und Nachteile für TN (bfi, n=7 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
In den Raum gestellte "Schwierigkeiten mit dem AMS", falls kein Praktikum gefunden wurde oder abgebrochen wurde. Einige Tn sind in den Krankenstand geflüchtet, um diesen etwaigen Problemen aus dem Weg zu gehen.
keine Zusage für Weiterbeschäftigung
Unbezahlte "minderwertige" Tätigkeit
Enttäuschung wenn es "nur" beim Praktikum bleibt
Es gab Firmen die keine Praktikanten aufnehmen
Gefühl um Praktikumsplatz betteln gehen zu müssen, Leute kennen sich zum Teil von früher, aus dem Ort
langes Suchen bis geeignete Stelle gefunden (in manchen Bereichen knapp)

#### 8.2.1.6 Gesamtzufriedenheit

Drei Befragte würden die Maßnahmen sicher **weiter empfehlen**, eine Person eher schon. **Begründungen** für die Weiterempfehlung liefert die nachstehende Tabelle.

**Tabelle 174: Begründungen für Empfehlung (bfi, n=7 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
geregelter Tagesablauf, Kreislauf durchbrechen (2)
jede/r lernt etwas dazu (2)
man bewirbt sich öfter
neue Kontakte
Information vor Kursbeginn ist notwendig und wichtig, damit TN sich Bild vom Kurs machen können.

Alles in allem sind zwei Befragte sehr, zwei eher zufrieden. Die Gründe dafür sind vielfältig und liegen an den Rahmenbedingungen, den Inhalten und Methoden der Tätigkeit.

**Tabelle 175: Begründung für Gesamtzufriedenheit (bfi, n=8 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
gutes Arbeitsklima und Zusammenarbeit mit AMS und bfi-Zentrale (2)
Arbeitsplatz in meiner Nähe
gute Ausstattung
Nette TN
schöner Kursraum
Arbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Bereichen und indiv. Problemstellungen
Möglichkeit ein breites Methodensortiment anzuwenden

## 8.2.2 „Patchwork“ Wiener Neustadt

### 8.2.2.1 Befragten Charakteristika

Fünf der insgesamt sieben Befragten sind **Frauen**, zwei **Männer**. Die Befragten sind zwischen 25 und 45 Jahre **alt** (je zwei 25 – 30 Jahre, 31 – 35 Jahre, 36 – 40 Jahre und eine Person zwischen 41 – 45 Jahre)

Eine Person hat als **höchste abgeschlossene Schulbildung** den Sekundarbereich II (Allgemeinbildende höheren Schulen – Oberstufe, Oberstufen-Realgymnasium/ Berufsbildende und lehrerbildende höhere Schulen/ Berufsbildende und lehrerbildende mittlere Schulen/ Berufsschule und Lehre) abgeschlossen, zwei Personen den Nachsekundär- (Kurzstudien, Hochschulkurse, Hochschullehrgänge), drei Personen den Tertiär- I (Universitäten/ Kunsthochschulen/ Fachhochschulen/ Sonstige nicht universitäre Einrichtungen wie Kollegs, Akademien) und eine Person den Tertiärbereich II (Doktoratsstudium, Aufbaustudium, postgraduale Hochschulkurse und Hochschullehrgänge) absolviert.

Die befragten TrainerInnen hatten zwischen ein und sieben Jahren **Erfahrung** in der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und verfügen über fundierte fachspezifische **Ausbildungen** (siehe Tabelle „Beruflicher Hintergrund“). Für „Patchwork“ haben die befragten TrainerInnen im Zeitraum August – September 1999 zu arbeiten begonnen.

**Tabelle 176: Beruflicher Hintergrund („Patchwork“, n=7)**

<b>Nennungen</b>
Trainings im Rahmen von Personalberatungen - nicht generell mit Arbeitslosen
Studium der Sozialwirtschaft
Spanischtrainerin, Deutschtrainerin
Studium Psychologie
Curriculum Klinische Psychologie u. Gesundheitspsychologie, div. Seminare "Klinisch-psychologische Behandlung"
Ausbildung als Lebens- und Sozialberaterin; Ausbildung als BO-Trainerin (beides WIFI Wien) Gruppenerfahrung durch Praktika in diversen Einrichtungen seit 1996
Lehramtsstudium (Abschluss 1983)
Lehrtätigkeit an BG/BRG, Deutsch als Fremdsprache, Seniorengesprächskreise
Ausbildung zur Lebens- und Sozialberaterin Abschluss 1997, Berufsorientiertes Bewerbungstraining (bfi Wien, BEST Wien)
Sozial- und Berufspädagoge
Animateur
Seminare v.a. im Bereich Selbsterfahrung und Supervision, Psychotherapie sowie Kommunikation und Medien und Medien (Internet, Filmanalyse, Video,...)
wissenschaftliches Arbeiten im Bereich Grundlagenforschung, Mathematik
Psychologiestudium, Trainer und Jugendleiterinnenausbildung

Für sechs Befragte erfolgt die **Zusammenarbeit** mit „Patchwork“ auf Basis einer unbefristete Anstellung, bei einer Person handelte es sich um eine befristete Anstellung.

Fünf befragte TrainerInnen waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr bei „Patchwork“ beschäftigt. **Gründe** dafür, die Tätigkeit als AMIMBO-TrainerIn zu beenden, waren (Mehrfachnennungen möglich):

- weil unter der gegebenen Rahmenbedingungen nicht mehr weitergearbeitet werden wollte (n=3),
- weil er/ sie nicht länger als Trainer/in arbeitet (n=2),
- sonstige Gründe (n=2).

### 8.2.2.2 *TrainerInnenzufriedenheit*

Nachfolgend werden die Einschätzungen der Befragten zu einer Reihe von Aussagen betreffend ihre Zufriedenheit mit der Tätigkeit als TrainerIn wiedergegeben.

**Tabelle 177: Zufriedenheit mit TrainerInnen-Tätigkeit (PW, n=7, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
Der Kurs war gut organisiert (zur Abwicklung meiner Arbeit).	2	2	1	1	1
Der Kurs war für die Teilnehmer/innen gut organisiert.	2	4	0	1	0
Mit den allgemeinen Vorinformationen der Teilnehmer/innen durch das AMS über den Kurs war ich zufrieden.	0	0	2	3	2
Die Teilnehmer/innen wurden am Infotag gut über den Kurs informiert.	3	0	0	2	1
Mit meinen persönlichen Vorinformationen über den Kurs war ich zufrieden.	5	2	0	0	0
Mit der Vorgehensweise bei der Auswahl der Teilnehmer/innen durch das AMS war ich zufrieden.	0	0	3	2	2
Mit der Gruppenzusammensetzung (TeilnehmerInnenstruktur etc.) war ich zufrieden. (n=6)	0	3	2	1	0
Die Teilnehmer/innen entsprachen den Anforderungen/ Auswahlkriterien im Kurskonzept.	0	1	2	2	2
Die Kurskonzepte konnten gut umgesetzt werden.	2	4	1	0	0
Die Kursinhalte waren für die Teilnehmer/innen neu.	3	4	0	0	0
Die Kursinhalte waren für die Teilnehmer/innen nützlich.	3	4	0	0	0
Den Erwartungen und Bedürfnissen der Teilnehmer/innen konnte entsprochen werden.	0	6	0	1	0
Die Ausstattung mit technischen Geräten (EDV, Overhead ....) war ausreichend.	3	4	0	0	0
Die Ausstattung der Kursräume (Möblierung) war zweckentsprechend.	4	3	0	0	0

(Sehr) zufrieden sind die befragten TrainerInnen mit der **Ausstattung** mit technischen Geräten und mit der generellen Ausstattung der Kursräume.

Die TrainerInnen sind der Ansicht, dass die **Kursinhalte** für die TeilnehmerInnen (eher) neu und (eher) nützlich waren, ihren **Erwartungen und Bedürfnissen** eher entsprochen werden konnte und der Kurs für die TeilnehmerInnen (eher) gut **organisiert** war. Auch sind sie mit den **persönlichen Vorinformationen** sehr zufrieden bzw. zufrieden.

Geteilter Meinung sind die TrainerInnen betreffend die **Organisation** des Kurses für ihre eigene Arbeit, die Information der TeilnehmerInnen am **Infotag**, die **Gruppenzusammensetzung** und der **Umsetzung des Kurskonzeptes**.

Unzufriedenheit herrscht mit der **allgemeinen Vorinformation** der TeilnehmerInnen durch das AMS und mit der Vorgehensweise bei der **Auswahl der TeilnehmerInnen**. So entsprachen die TeilnehmerInnen nur in den Augen eines/ einer Befragten eher den **Anforderungen/ Auswahlkriterien** im Konzept.

**Tabelle 178: Zufriedenheit mit Kurszeit und -dauer (PW, n=7, Häufigkeiten)**

<b>Zeit und Dauer</b>	<b>zu kurz</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu lange</b>
Die täglichen Kurszeiten waren ...	2	4	1
Die Dauer des gesamten Kurses fand ich ...	1	4	2

Die **täglichen Kurszeiten** und die **Dauer des gesamten Kurses** wurden mehrheitlich als gerade richtig bewertet.

**Tabelle 179: Zufriedenheit mit TeilnehmerInnenzahl (PW, n=6, Häufigkeiten)**

<b>TeilnehmerInnenzahl</b>	<b>zu wenige</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu viele</b>
Die Anzahl der TeilnehmerInnen im Kurs war ...	3	3	0

Die **Anzahl der TeilnehmerInnen** im Kurs war für 50% der Befragten gerade richtig, für die zweite Hälfte waren es zu wenige TeilnehmerInnen.

**Tabelle 180: Zufriedenheit mit Kursräumen (PW, n=6, Häufigkeiten)**

<b>Kursräume</b>	<b>zu klein</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu groß</b>
Die Größe der Kursräume war in Anbetracht der Erfordernisse (TeilnehmerInnenanzahl, Platz für EDV...)	1	6	0

Mit der **Größe** der Kursräumen zeigten sich die Befragten zufrieden.

**Tabelle 181: Was schätzen Sie an TrainerInnen-Tätigkeit (PW, n=15 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
direkter Kontakt zu den TN, Arbeit mit Menschen, individuelles Eingehen auf Bedürfnisse der Frauen (4)
Gestaltungsmöglichkeit der Kursinhalte bzw. Einheiten: Selbständigkeit, Flexibilität (4)
Zusammenarbeit in einem vielfältigen Team (2)
Engagement der Projektleitung für diese Maßnahme
Abwechslungsreiche Tätigkeit
Supervision
Einzelberatung und Gruppenarbeit
Hilfestellung geben zu können bei wichtigen Fragen



An der TrainerInnen-Tätigkeit werden vorrangig der direkte Kontakt und die Arbeit mit Menschen, die hohe Selbständigkeit und Flexibilität bei der Kursgestaltung sowie ferner die Zusammenarbeit mit dem Team **geschätzt**.

**Tabelle 182: Was verändern/ anders gestalten (PW, n=11 Nennungen)**

Nennungen
Verbesserungen des Kursdesigns (4): allgemein und z.B. längere Gruppenphasen, mehr Möglichkeit für die TN der freien Wahl ihrer Programme, kontinuierliche, ganzheitliche Betreuung; mehr Zeitpuffer für TrainerInnen
TeilnehmerInnenauswahl (3): kein Zwang/Verpflichtung zum Kursbesuch, Tn Auswahl nicht dem AMS überlassen, Zielgruppe genauer festlegen, Ausführliche und längerfristig vor der Maßnahme einsetzende Info durch das AMS an potentielle TN
Vermittlung (2): "realistischere" Vermittlungsquoten unter Berücksichtigung der zugebuchten TN (oft über 45 oder mehr ohne jede Qualifikation und mit gesundheitlichen und/oder psychischen Einschränkung, etc.), Berücksichtigung derer, die wirklich nicht arbeitsfähig sind - Ziel sollte nicht allein die Vermittlung sein!
mehr Fortbildungsmöglichkeiten, wenn BO angeboten wird - kürzer und praxisorientierter für diejenigen, die wissen, was sie wollen
Organisation: bessere Administration, eine effizientere einfachere Lösung

**Veränderungsvorschläge** betreffen hauptsächlich verschiedenen Aspekte des Kursdesigns, die TeilnehmerInnenauswahl und das Ziel der Vermittlung.

**Tabelle 183: Zufriedenheit mit Kooperation (PW, n=7, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
den Teilnehmer/innen	1	4	2	0	0
den anderen Trainer/innen	7	0	0	0	0
den KoordinatorenInnen im WIFI NÖ/ bfi NÖ/ NÖ Volkshilfe	4	1	1	1	0
den zuständigen Berater/innen in den RGSen	0	5	2	0	0
den zuständigen Personen in der LGS	0	2	1	0	4

Die **Kooperation** mit den anderen TrainerInnen verlief für alle Befragten sehr zufriedenstellend. Die Zusammenarbeit mit den TeilnehmerInnen, KoordinatorInnen bei der NÖ Volkshilfe und mit den zuständigen Berater/innen in den RGSen war in den meisten Fällen sehr bzw. eher zufriedenstellend. Mit der LGS hatten nur einige Befragte direkte Kontakte.

Sechs Befragte gaben an vom Arbeitgeber die Möglichkeit zur **kostenfreien Supervision** angeboten bekommen zu haben, die auch von allen in Anspruch genommen wurde (eine Person keine Angaben).

8.2.2.3 Einschätzung der Wirkungen und Erfolge der AMIMBO-Maßnahmen

**Tabelle 184: Einschätzung der TN-Erfolge (PW, n=7, Häufigkeiten)**

<b>Die Maßnahme hat den Teilnehmer/innen geholfen....</b>	<b>++</b>	<b>+</b>	<b>-</b>	<b>--</b>
neue Medien (z.B. Internet) zur Jobsuche einsetzen zu können	6	1	0	0
gute Bewerbungen abfassen zu können	7	0	0	0
den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen	6	1	0	0
geeignete AnsprechpartnerInnen für Anliegen/Probleme zu finden	5	2	0	0
Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können	3	3	1	0
selbstsicherer zu werden	3	4	0	0
wieder ein Ziel vor Augen zu haben	3	2	2	0
sich gut mündlich und schriftlich ausdrücken zu können	0	5	1	1
sich selbst besser präsentieren zu können	3	3	1	0
besser mit Konflikten umgehen zu können	2	3	2	0
sich besser konzentrieren zu können	0	3	3	1
die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können	4	2	1	0
besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können	2	3	1	1

Die Maßnahmen haben den TeilnehmerInnen nach Einschätzung der TrainerInnen hauptsächlich dabei **geholfen**,

- gute Bewerbungen abfassen zu können,
- den Umgang mit EDV Geräten zu erlernen,
- neue Medien zur Jobsuche einsetzen zu können und
- geeignete AnsprechpartnerInnen für Anliegen/ Probleme zu finden.

Positiv wirken sich die Kurse weiters auf das Einschätzen der Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und der eigenen Fähigkeiten sowie auf die Selbstsicherheit und Selbstpräsentation der Teilnehmerinnen aus.

Etwas geringeren Einfluß schreiben die TrainerInnen den Maßnahmen darauf zu wieder ein Ziel vor Augen zu haben, sich gut mündlich und schriftlich ausdrücken zu können, besser mit Konflikten umzugehen und besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können. Die wenigsten Auswirkungen erzielen die Kursmaßnahmen betreffend die Fähigkeit, sich besser konzentrieren zu können.

**Tabelle 185: Einschätzung arbeitsmarktpolitischer Erfolge 1 (PW, n=7, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--
Die AMS-Maßnahme war wichtig dafür, dass die Teilnehmer/innen einen Arbeitsplatz nach der Maßnahme erhalten haben.	3	3	1	0

Sechs der insgesamt sieben Befragten sind der Meinung, dass die Kursmaßnahmen dafür sehr wichtig oder wichtig war, dass die Teilnehmerinnen danach einen **Arbeitsplatz gefunden** haben.

**Tabelle 186: Einschätzung arbeitsmarktpolitischer Erfolge 2 (PW, n=7, Häufigkeiten)**

	ja	teilweise	nein
Die Maßnahme hat dazu beigetragen, dass sich die berufliche Situation der Teilnehmer/innen im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs verbessert hat.	3	4	0

Die Befragten meinen, dass die Maßnahme zumindest teilweise dazu beigetragen hat, dass sich die **berufliche Situation** der Teilnehmerinnen im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs **verbessert** hat.

#### 8.2.2.4 Erfolgsfaktoren

**Tabelle 187: Erreichung der Ziele und -vorgaben (PW, n=7, Häufigkeiten)**

	ja	teilweise	nein
Konnten die vom AMS und im Kurskonzept definierten Ziele und Zielvorgaben erreicht werden?	4	3	0

Die definierten **Ziele und Zielvorgaben** konnten teilweise bzw. zur Gänze erreicht werden.

Als **Gründe** dafür wurde allem voran die intensive, individuell abgestimmte Betreuung und das Einzelcoaching positiv erwähnt. **Hinderlich** erlebten die TrainerInnen die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen, weil diese z.T. nicht mit der Zielgruppendefinition übereinstimmten bzw. aufgrund ihrer Zwangszuweisung wenig bis kein Interesse und Motivation mitbrachten.

**Tabelle 188: Begründungen (PW, n=12 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
intensive, individuell abgestimmte Betreuung und Einzelcoaching (4)
TeilnehmerInnenstruktur (3): TeilnehmerInnen nicht mit der Zielgruppe übereingestimmt, Zwangszuweisungen
zu wenig PC-Weiterbildungsmöglichkeiten (in Eigeninitiative von uns Trainerinnen durchgeführt, aber nicht für alle TN möglich)
Gruppe/Kontakte zu den anderen Frauen in der gleichen Situation
fehlendes Budget für Höherqualifizierung
gutes Team (gute Zusammenarbeit, hohe Eigeninitiative)
gute Bewerbungsunterlagen und Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche

**Tabelle 189: Persönliche Erfolgsdefinition (PW, n=7 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
TN erkennen ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten, lernen ihre Situation aus einer anderen Perspektive zu sehen. Tn lernen durch Initiative, ihr Ziel zu erreichen – Job. Vermittlung zu einem Job, der Spaß macht und damit langfristige Perspektiven aufweist.
An der Zufriedenheit/Klarheit mit der Tn aus dem Kurs gehen (Zukunftspläne, Jobs Schritte aus z.B. Schuldenproblem, Weiterbildung)
"Die Frau weiß, was sie will": sich bei psychischen Problemen endlich in externe Betreuung begibt, wieder ein Ziel vor Augen und wieder Selbstvertrauen gewonnen hat
Eine Steigerung der persönlichen Eigenverantwortlichkeit, des Selbstwertes und Eigenmotivation der einzelnen TN. Erfolgreiches Einsetzen der ("erlernten") Strategien während des Bewerbungstrainings. Erreichen von aktiven, effektiven selbstorganisierten Schritten in Bezug auf Arbeitsuche. Jobannahme.
Guter Umgang mit Absagen - Frustrationstoleranz steigt. Motivation der TN steigt. Mut sich zu bewerben. Orientierung der TN am Arbeitsmarkt. Teilnehmerinnenfeedback ist positiv. TN im Selbstwert gestärkt.
Wenn der Erfolg längerfristig verstanden wird und die Projektstruktur intern harmonisch ist. Wenn die Rahmenbedingungen (von Fördermitteln bis zu vorhandenen Jobs ...) eine Umsetzung der im Kurs erarbeiteten Ziele ermöglichen. Wenn die Tn die Unterstützung bekommen, die sie brauchen.
Einen Job finden. Wenn TN das Gefühl haben, es bringt ihnen was. TN kommen gerne.

Den **persönlichen Definitionen von Erfolg** gemeinsam sind, persönlichkeitsstärkende Elemente, eine (Neu-) Orientierung und deren entsprechende Umsetzung.

**Tabelle 190: "Erfolgreiche" Methoden & Didaktik (PW, n=14 Nennungen)**

**Nennungen**

Ressourcenarbeit: konkretes gemeinsames Erkennen der Grundlagen (Lebenslauf und Bewerbungen schreiben, Telefonieren, Präsentieren), Einzelarbeit anhand von Arbeitsblättern (4)
Gruppenarbeiten, Gruppengefühl fördern (3)
Einzelcoaching (2)
Praktisches "Learning by doing" v.a. am PC
kreative spielerische Methoden
Selbsterfahrung – Selbstreflexion
Trainerinnenpaar in Clearingphase
Individuelles Eingehen auf die TN

**Erfolgreiche Methoden und Didaktiken** sind nach Einschätzung der Befragten v.a. Ressourcenarbeit, gruppenspezifische Kurselemente und Einzelcoaching.

**Tabelle 191: "Erfolgreiche" Inhalte (PW, n=17 Nennungen)**

**Nennungen**

Bewerbungstraining, -werkstatt (4)
Persönlichkeitsbildung/ -festigung (3)
Zielarbeit (2)
PC Benützung und Anwendung
alle Aspekte zu "sozialer Kompetenz"
Vielfältigkeit der Einzelmodule - Inhalte und Projektarbeit
"Gute Mutter - Rabenmutter"
Frauenthemen
Gastvorträge (Arbeitsrecht)
Stressbewältigung
Teamarbeit

Allen voran stehen Bewerbungstraining und –werkstatt, Persönlichkeitsbildung und –festigung sowie das Arbeiten an und Entwickeln von Zielen die laut TrainerInnen „**erfolgreichsten**“ Inhalte dar.

**Tabelle 192: Nützlichkeit der Kurselemente (PW, n=7, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
Infotag/ Beratungstag am Beginn	2	4	1	0	0
Bewerbungstraining	6	1	0	0	0
EDV Grundlagen	5	2	0	0	0
Berufsinformation	1	3	2	0	1
Berufsorientierung	1	5	1	0	0
(Einzel) Coaching	5	2	0	0	0
Persönlichkeitstraining	5	1	1	0	0
Kommunikationstraining	4	2	1	0	0
Gruppendynamische Übungen	1	6	0	0	0
Praktikum	2	2	1	0	1
Motivationsübungen	3	2	0	2	0
Outplacement	0	2	3	0	2

Die **Nützlichkeit** der einzelnen **Kurselemente** wird von den befragten TraineeInnen wie folgt bewertet:

- Bewerbungstraining,
- EDV Grundlagen,
- (Einzel) Coaching,
- Persönlichkeitstraining und
- Kommunikationstraining.

Am wenigsten können sie dem Outplacement abgewinnen. Die übrigen Kurselemente werden mit Einschränkungen positiv bewertet.

Fünf Befragte sind der Ansicht, dass die Teilnehmerinnen gerade richtig **gefordert** wurden, zwei Personen meinen, dass zu wenig von den Teilnehmerinnen verlangt wurde.

8.2.2.5 *Praktika*

**Tabelle 193: Auswahl der Praktikumbetriebe (PW, n=7, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	<b>genannt</b>
durch eigene Suche der Teilnehmer/innen	5
mit Unterstützung von TrainerInnen	4
durch Bekannte oder Freunde der Teilnehmer/innen bzw. andere Teilnehmer/innen	2
sonstiges	1

Die meisten **Praktikumstellen** wurden durch eigene Suche der Teilnehmerinnen und mit Unterstützung der TrainerInnen gefunden.

**Tabelle 194: Aufgaben der Trainer/innen (PW, n=7, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	<b>genannt</b>
Suche von geeigneten Praktikumbetrieben	1
Vorbereitung der Teilnehmer/innen	6
Betreuung der Teilnehmer/innen während des Praktikums	4
Kontakte mit den Praktikumbetrieben während dem Praktikum	2
Nachbetreuung der Teilnehmer/innen	4
sowie	1

Die **Aufgaben der Trainerinnen** in Zusammenhang mit den Praktika bestehen hauptsächlich aus der Vorbereitung der Teilnehmerinnen, ferner aus deren Betreuung während und nach dem Praktikum.

**Tabelle 195: Einschätzung der Wirkungen der Praktika (PW, n=5, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--
Die Praktikumszeit hat dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmer/innen beruflich orientieren konnten.	1	4	0	0
Die Teilnehmer/innen konnten ihre Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit im Praktikum überprüfen.	3	1	1	0
Das Praktikum hat den Teilnehmer/innen Freude gemacht.	1	4	0	0
Durch das Praktikum wurde Teilnehmer/innen ein Job in Aussicht gestellt.	1	2	2	0
Teilnehmer/innen hatten das Gefühl, vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt zu werden.	1	2	2	0
Teilnehmer/innen hätten gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert.	1	0	3	1

Die TrainerInnen sind der Ansicht, dass die Praktika dazu beigetragen haben, dass sich die Teilnehmerinnen **beruflich orientieren** und ihre **Fähigkeiten** für die angestrebte berufliche Tätigkeit **überprüfen** konnten, und dass die Praktika den Teilnehmerinnen **Freude** bereitet haben. Das wird auch durch ihre Angaben zu den „**Nutzen und Vorteile**“ der Praktika illustriert (siehe nachfolgende Tabelle).

Dennoch glauben sie nicht, dass diese gerne mehrere **verschiedene Praktika** absolviert hätten. In einigen Fällen wurden den Teilnehmerinnen durch das Praktikum ein **Job** in Aussicht gestellt bzw. hatten sie das Gefühl, vom Unternehmen **ausgenutzt** zu werden.

Schwierig war für die Teilnehmerinnen mit der Enttäuschung umzugehen, wenn dem Praktikum keine Anstellung folgte. Ferner ergaben sich Probleme durch den ungewohnten geregelten Tagesablauf bzw. sonstige Eingliederungsschwierigkeiten sowie durch das Gefühl ausgenutzt zu werden (siehe nachfolgende Tabelle zu Problemen und Nachteilen der Praktika).

Die **Dauer der Praktikums** wird von den TrainerInnen mehrheitlich als gerade richtig eingeschätzt.

Puncto **Feedback der Firmen** wurde angemerkt, dass die Rückmeldungen sehr verschieden, jedoch mit grundsätzlich positiver Tendenz, waren.



**Tabelle 196: Nutzen und Vorteile der Praktika für TN (PW, n=12 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Kennenlernen von Arbeitsinhalten, Betrieben und Berufsfeld (7): Einblick gewinnen, Einschätzung der persönlichen Eignung
Erfolgserlebnisse (2): Selbstvertrauen aufbauen "ich kann es doch", beweisen können, dass sie gute Arbeitskräfte sind
Erste Versuche der Wiedereingliederung
Wichtig für den Lebenslauf
Enttäuschung: realistisches Bild des Jobs (v.a. bei TN die in den sozialen Bereich wechseln wollten)

**Tabelle 197: Probleme und Nachteile für TN (PW, n=5 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Enttäuschung wenn keine Anstellung möglich war (2)
Tagesablauf nicht mehr geregelt - nicht mehr gewohnt
Wiedereingliederung schwierig, teilweise durch mangelnde Erfahrung in ersten Monaten /Jahren
Gefühl, ausgenutzt zu werden - Gratisarbeit

#### 8.2.2.6 Gesamtzufriedenheit

Fünf Befragte würden die Kursmaßnahme sicher **weiter empfehlen**, zwei eher schon. **Begründet** wird dies damit, dass die Kurse den Teilnehmerinnen die Möglichkeit eines Neuanfangs bieten, neue Erfahrungen, Ideen und Motivation gesammelt werden können, die Teilnehmerinnen gut auf den beruflichen (Wieder-) Einstieg vorbereitet werden und professionelle Unterstützung bei der Orientierung und Selbstreflexion bekommen.

**Tabelle 198: Begründungen für Empfehlung (PW, n=16 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Neue Erfahrungen/Sichtweisen/ Motivation sammeln: v.a. auch durch Gruppe (5)
Regelmäßige Kurszeiten fördern Struktur, man hat wieder etwas zu tun, Isolation beenden (3)
gute Vorbereitung auf den Berufs – (Wieder-) Einstieg, sehr teilnehmerinnenorientiert (2)
Orientierung und Selbstreflexion: professionelle Betreuung hilft die eigene Richtung leichter zu finden, wichtig für Jobwahl und –suche (2)
Teilnahme sollte auf Freiwilligkeit aufbauen
praktische Übung am PC ermöglicht Bewerbungen gemäß Anforderungen des Arbeitsmarktes zu verfassen.
Berufs Know-How
Teamarbeit ist die Zukunft

Zwei Befragte waren alles in allem betrachtet mit ihrer Tätigkeit sehr **zufrieden**, vier eher zufrieden und eine befragte Person eher nicht zufrieden. **Positiv** wirken sich gutes Arbeitsklima und der vielfältige Aufgabenbereich auf die Zufriedenheit aus. **Beeinträchtigt** wird diese durch Probleme, die sich aus der Unfreiwilligkeit mancher Teilnahme ergaben, bzw. durch als wenig effektiv und effizient wahrgenommene Rahmenbedingungen.

**Tabelle 199: Begründungen für Gesamtzufriedenheit (PW, n=11 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
gutes Arbeitsklima: sehr engagierte Leitung, gute Teamarbeit (2)
vielfältiges Arbeiten als Trainerin (in allen Bereichen eingesetzt: Clearing, Coaching, Fachmodule, Bewerbungstraining) (2)
Unfreiwilligkeit der TN und Ziel die Teilnehmerinnen bei der Arbeitsuche begleitend zu unterstützen sind schwer vereinbar und für Arbeit schwierig (2)
teilweise schlechte interne Projektstruktur und –koordination (2)
"Soziale Strukturen" sind oft zu schwerfällig und langsam
Zu wenig Eigeninitiative und Umsetzung eigener Ideen möglich
viele Lernerfahrungen betreff. Gruppenarbeit und -motivation und Einzelberatung

### 8.2.3 WIFI Standort Amstetten

#### 8.2.3.1 Befragten Charakteristika

Vier Befragte sind **Frauen**, zwei **Männer**. Die Befragten sind zwischen 36 und 50 Jahre **alt** (drei Personen 36-40 Jahre, eine Person 41 –45 Jahre, zwei Personen 46 – 50 Jahre).

Zwei Befragte verfügen über einen **Schulabschluss** im Nachsekundarbereich (Kurzstudien, Hochschulkurse, Hochschullehrgänge), drei Personen einen Abschluss des Tertiärbereiches I (Universitäten/ Kunsthochschulen/ Fachhochschulen/ Sonstige nicht universitäre Einrichtungen wie Kollegs, Akademien) und eine Person des Tertiärbereichs II (Doktoratsstudium, Aufbaustudium, postgraduale Hochschulkurse und Hochschullehrgänge).

Die TrainerInnen hatten zwischen einem und fünfzehn Jahren **Erfahrung** in der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen und arbeiteten mit einer Ausnahme (hier liegt der Beginn der Tätigkeit im Jahr 1998) seit Frühjahr 2000 für das **WIFI**. Die **Ausbildungen** und Erfahrungen der TrainerInnen entsprechen den fachlichen Anforderungen (siehe Tabelle „Beruflicher Hintergrund“)

**Tabelle 200: Beruflicher Hintergrund (WIFI, n=6)**

---

#### **Nennungen**

---

Psychologiestudium (Praktikum beim AMS, psycholog. Dienst)

Personalberaterin, Berufsberatung und Bewerbungstraining an Schulen

Personenzentrierte Psychotherapeutin (6jährige Ausbildung, Praktikum bei der Telefonseelsorge, danach Supervision)

HTL-Techniker, Studium Pädagogik/ Psychologie, Dissertation über Psych. Verarbeitung von Arbeitslosigkeit (nicht abgeschlossen)

Mitarbeit im ÖJBF (Erstellung von berufskundl. Unterlagen für AMS 82-86)

Ausbildung: Integrative Gestaltungstherapie im ÖAGG

Psychologin in priv. Firma: Auswahl und Ausbildung von Personalberatungsunternehmen

Psychotherapeutin

Pädagogin, Theaterpädagogin

Kommunikations- und Kreativitätstrainerin

Unterrichts- und Trainingstätigkeit VHS Amstetten - Erwachsenenbildung

seit 1995 selbstständige konz. Lebens- und Sozialberaterin, Trainerin und Supervisorin

seit 1998 selbstständige psychotherapeutische Tätigkeit (personenzentrierte Psychotherapie)

Psychotherapeut in Ausbildung

Kommunikationstrainer, Baumeister, Architekt

---

Die **Zusammenarbeit** mit dem WIFI erfolgt in fünf Fällen auf Werkvertragsbasis (eine Person „sonstiges“).

Die Hälfte der Befragten war zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr beim WIFI als Trainerin beschäftigt. **Gründe** für das Ende der Tätigkeit als AMIMBO-TrainerIn waren (Mehrfachnennungen möglich):

- weil gegenwärtig kein passender Kurs läuft (n=3) und
- sonstige Gründe (Mutterschutz) (n=1)

8.2.3.2 *TrainerInnenzufriedenheit*

Die befragten TrainerInnen hatten die Möglichkeit ihre Einschätzungen zu verschiedenen Aspekten der TrainerInnenzufriedenheit anzugeben.

**Tabelle 201: Zufriedenheit mit der TrainerInnen-Tätigkeit (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
Der Kurs war gut organisiert (zur Abwicklung meiner Arbeit).	1	3	2	0	0
Der Kurs war für die Teilnehmer/innen gut organisiert.	2	2	1	1	0
Mit den allgemeinen Vorinformationen der Teilnehmer/innen durch das AMS über den Kurs war ich zufrieden.	0	2	1	3	0
Die Teilnehmer/innen wurden am Infotag gut über den Kurs informiert. (n=5)	1	3	0	0	1
Mit meinen persönlichen Vorinformationen über den Kurs war ich zufrieden.	3	3	0	0	0
Mit der Vorgehensweise bei der Auswahl der Teilnehmer/innen durch das AMS war ich zufrieden. (n=5)	0	1	2	2	0
Mit der Gruppenzusammensetzung (TeilnehmerInnenstruktur etc.) war ich zufrieden.	0	2	2	2	0
Die Teilnehmer/innen entsprachen den Anforderungen/ Auswahlkriterien im Kurskonzept.	0	2	2	2	0
Die Kurskonzepte konnten gut umgesetzt werden.	2	1	2	1	0
Die Kursinhalte waren für die Teilnehmer/innen neu.	1	5	0	0	0
Die Kursinhalte waren für die Teilnehmer/innen nützlich.	3	3	0	0	0
Den Erwartungen und Bedürfnissen der Teilnehmer/innen konnte entsprochen werden.	2	2	2	0	0
Die Ausstattung mit technischen Geräten (EDV, Overhead ....) war ausreichend.	2	3	0	1	0
Die Ausstattung der Kursräume (Möblierung) war zweckentsprechend.	4	0	0	2	0

Die befragten TrainerInnen sind mit den **persönlichen Vorinformationen** über den Kurs (sehr) zufrieden. Neuigkeit und Nützlichkeit der **Kursinhalte** für die TeilnehmerInnen wird (eher) hoch eingestuft.

Mit Einschränkungen positiv werden die **Organisation** des Kurses für die Arbeit der TrainerInnen als auch für die TeilnehmerInnen, die Information der KursteilnehmerInnen am **Infotag** sowie die **Ausstattung** der Kursräume und mit technischen Geräten bewertet.

Hohe Unzufriedenheit herrscht unter den befragten TrainerInnen mit der Vorgehensweise bei der **Auswahl der TeilnehmerInnen**, der **Vorinformation** der TeilnehmerInnen durch das AMS und mit der **Gruppenzusammensetzung**. So entsprachen die TeilnehmerInnen in vier von sechs Fällen den Anforderungen bzw. Auswahlkriterien (eher) nicht.

**Tabelle 202: Zufriedenheit mit Kurszeit und -dauer (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

<b>Zeit und Dauer</b>	<b>zu kurz</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu lange</b>
Die täglichen Kurszeiten waren ...	0	5	1
Die Dauer des gesamten Kurses fand ich ...	1	5	0

Die **täglichen Kurszeiten** und die **Dauer des gesamten Kurses** schätzen die Befragten mehrheitlich als gerade richtig ein.

**Tabelle 203: Zufriedenheit mit TeilnehmerInnenzahl (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

<b>TeilnehmerInnenzahl</b>	<b>zu wenige</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu viele</b>
Die Anzahl der TeilnehmerInnen im Kurs war	0	5	1

Die **Anzahl der TeilnehmerInnen** im Kurs war in den Augen der befragten TrainerInnen gerade richtig.

**Tabelle 204: Zufriedenheit mit Kursräumen (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

<b>Kursräume</b>	<b>zu klein</b>	<b>gerade richtig</b>	<b>zu groß</b>
Die Größe der Kursräume war in Anbetracht der Erfordernisse (TeilnehmerInnenzahl, Platz für EDV...)	2	4	0

Vier Befragte sind der Ansicht, dass die **Kursräume** gerade richtig groß waren, für zwei Befragten waren sie zu klein.

**Tabelle 205: Was schätzen Sie an TrainerInnen-Tätigkeit (WIFI, n=13 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Individuelles, selbständiges Arbeiten, viel Freiheit bei Organisation und Gestaltung der Kurstage (5)
Prozessbegleitung, Arbeitsgrundsatz „nicht helfen, eher emanzipieren“ (2)
Arbeit in praktisch brisantem Feld
Kennenlernen von interessanten Biographien/ Personen
Sinnhaftigkeit der Arbeit
Herausforderung
"sozialer" Aspekt der Arbeit
Direkte Mitteilung der TN Zufriedenheit

Allem voran **schätzen** die befragten TrainerInnen an ihrer Tätigkeit das hohe Ausmaß an Eigenverantwortung und Selbständigkeit und ihre Rolle als BegleiterInnen.

**Tabelle 206: Was verändern/ anders gestalten? (WIFI, n=9 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
TN-Auswahl und Information durch AMS verbessern (3)
Kursdesign (2): Konzept bzw. Curriculum auf die unmittelbaren Bedürfnisse einer schwierigen Klientel reduzieren, praxisorientierter arbeiten, längere Einzelnachbetreuung
Die Anbieter (nicht die Subunternehmer) sollen sich an die Inhalte, für die sie den Zuschlag erhalten haben, auch wirklich gebunden fühlen und sie einhalten – Kontrolle wie?!
Höhere Honorare, die der Qualifikation der TrainerInnen entsprechen
Konkurrenzverzerrung durch UST- Differenz 20% zwischen bfi und WIFI: bfi muss keine UST verrechnen und kann dadurch 20% billiger anbieten.
mehr Unterstützung/ Information vom AMS erwünscht über Verbleib der TeilnehmerInnen

Die **Verbesserungs- und Veränderungsvorschläge** der befragten TrainerInnen betreffen in erster Linie die TeilnehmerInnenauswahl und –vorinformation durch das AMS und diverse Aspekte des Kursdesigns.

**Tabelle 207: Zufriedenheit mit Kooperation (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
den Teilnehmer/innen	2	3	1	0	0
den anderen Trainer/innen	5	1	0	0	0
den KoordinatorenInnen im WIFI NÖ/ bfi NÖ/ NÖ Volkshilfe	5	0	0	1	0
den zuständigen Berater/innen in den RGSen (n=4)	2	1	0	1	0
den zuständigen Personen in der LGS (n=5)	1	1	0	0	3

Die **Zusammenarbeit** mit den anderen TrainerInnen verlief (sehr) zufriedenstellend, ebenso (bis auf eine nicht zufriedenstellende Erfahrung) die Zusammenarbeit mit den KoordinatorInnen im WIFI NÖ.

Positiv schnitt die Kooperation mit den Teilnehmerinnen und mit den zuständigen Berater/innen in den RGSen ab.

Zwei Personen hatten Kontakt mit der LGS. In diesem Fällen verlief die Zusammenarbeit (sehr) zufriedenstellend.

Kein/e befragte TrainerIn hatte die Möglichkeit zur **kostenfreien Supervision** im Rahmen der Beschäftigung beim WIFI.

8.2.3.3 *Einschätzung der Wirkungen und Erfolge der AMIMBO-Maßnahmen*

**Tabelle 208: Einschätzung der TN-Erfolge (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

<b>Die Maßnahme hat den Teilnehmer/innen geholfen....</b>	++	+	-	--	0
neue Medien (z.B. Internet) zur Jobsuche einsetzen zu können	4	2	0	0	0
gute Bewerbungen abfassen zu können	5	1	0	0	0
den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen	1	3	2	0	0
geeignete AnsprechpartnerInnen für Anliegen/Probleme zu finden	4	0	2	0	0
Möglichkeiten am Arbeitsmarkt besser einschätzen zu können	2	4	0	0	0
selbstsicherer zu werden	2	4	0	0	0
wieder ein Ziel vor Augen zu haben	3	3	0	0	0
sich gut mündlich und schriftlich ausdrücken zu können	1	4	1	0	0
sich selbst besser präsentieren zu können	1	5	0	0	0
besser mit Konflikten umgehen zu können	1	4	1	0	0
sich besser konzentrieren zu können	2	4	0	0	0
die eigenen Fähigkeiten besser einschätzen zu können	2	4	0	0	0
besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können	2	3	1	0	0

Die Maßnahmen haben den TeilnehmerInnen nach Einschätzung der TrainerInnen hauptsächlich dabei **geholfen**,

- gute Bewerbungen abfassen zu können,
- neue Medien zur Jobsuche einsetzen zu können und
- wieder ein Ziel vor Augen zu haben.

Positiv wirken sich die Kurse ferner auf die Konzentrationsfähigkeit der TeilnehmerInnen, das Einschätzen der Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und der eigenen Fähigkeiten sowie auf die Selbstsicherheit und Selbstpräsentation der Teilnehmerinnen aus.

Eingeschränkt positiven Einfluß haben die Maßnahmen laut Angabe der befragten TrainerInnen darauf sich gut mündlich und schriftlich ausdrücken, besser mit Konflikten umgehen und besser mit anderen Leuten zusammenarbeiten zu können sowie den Umgang mit EDV-Geräten zu erlernen und geeignete AnsprechpartnerInnen für Anliegen/ Probleme zu finden.

**Tabelle 209: Einschätzung arbeitsmarktpolitischer Erfolge 1 (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--
Die AMS-Maßnahme war wichtig dafür, dass die Teilnehmer/innen einen Arbeitsplatz nach der Maßnahme erhalten haben.	1	5	0	0

Die TrainerInnen stimmen der Aussage, dass die Maßnahme für den Erhalt eines **Arbeitsplatzes nach dem Kurs** wichtig war, in den meisten Fällen eher zu.

**Tabelle 210: Einschätzung arbeitsmarktpolitischer Erfolge 2 (WIFI, n=6, Häufigkeiten)**

	ja	teilweise	nein
Die Maßnahme hat dazu beigetragen, dass sich die berufliche Situation der Teilnehmer/innen im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs verbessert hat.	0	6	0

Die TrainerInnen sind der Meinung, dass die Maßnahme teilweise dazu beigetragen hat, die **berufliche Situation** der Teilnehmerinnen im Vergleich zum letzten Arbeitsplatz vor dem Kurs zu **verbessern**.



8.2.3.4 Erfolgsfaktoren

**Tabelle 211: Erreichung der Ziele und -vorgaben (WIFI, n=6)**

	ja	teilweise	nein
Konnten die vom AMS und im Kurskonzept definierten Ziele und Zielvorgaben erreicht werden?	2	4	0

Die im Kurskonzept definierten **Ziele und Zielvorgaben** wurden in allen Fällen zumindest teilweise erreicht. Begründet wird dies vor allem damit, dass die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen (z.B. nicht arbeitsfähig aufgrund von Krankheit, Sucht etc.) ein Erreichen der Ziele und Zielvorgaben nicht erlaubte.

**Tabelle 212: Begründungen (WIFI, n=10 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
TeilnehmerInnenstruktur im Widerspruch zu Zielen des AMS (4)
gezielte Bewerbungsstrategien, -training (2)
Bearbeitung aktueller Probleme und Fragen
viele Tipps aus der Praxis
Perspektiven entwickeln: realistische Einschätzung der eigenen Berufsmöglichkeiten in Verbindung mit Lebenssituation, Coaching, FB
Selbstsicherheit gewinnen

**Tabelle 213: Persönliche Erfolgsdefinition (WIFI, n=6)**

<b>Nennungen</b>
Wenn die TN am Kurs interessiert sind, da bleiben und es schaffen, sich das Know-how zu holen, womit sie bisherige Schwächen und Defizite etwas ausgleichen können. Wenn die TN das neu erworbene Wissen bzw. Fähigkeiten auch in die Praxis umsetzen können und wollen. Wenn die TN soweit motiviert werden können, dass sie den Frust ablegen und dadurch Alternativen sehen können.
Wenn jeder TN im Rahmen seiner Möglichkeiten wichtige Schritte im Sinne des gesetzten Kurszieles macht.
Mehr Bewußtsein bei Teilnehmern. Zufriedenheit und Erkennen von Sinnhaftigkeit
Wenn die einzelnen TN mit ihrem Leben und ihrer Arbeitswelt etwas besser zurecht kommen. Wenn ein Prozess im Richtung mehr Selbst- und Fremdempathie initiiert werden konnte.
Arbeitsaufnahme. Gemeinsam definierte Ziele wurden erreicht, dies kann sein, wenn z.B. der enge Rahmen der Weltsicht (meistens Einschränkungen) aufgelockert wurde.

Die verschiedenen **persönlichen Erfolgsdefinitionen** der TrainerInnen haben n neuen Mut schöpfen, sich neu orientieren, Ziele setzen und diese umsetzen gemeinsam.

**Tabelle 214: "Erfolgbringende" Methoden & Didaktik (WIFI, n=15 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Einzelgespräche/ -beratungen (2)
Gruppenarbeit und gruppendynamische Übungen (2)
Informationsweitergabe (Arbeitsrecht, Arbeitslosenversicherungsgesetz, gesetzl. Rahmen für Leasingfirmen...) (2)
Gemeinsames Erarbeiten und Entdecken der Stärken des Einzelnen (2)
intensives Beziehungsangebot mit vielen empathischen, aber auch konfrontativen Elementen (2)
Gruppen- und gestalttherapeutische sowie kommunikationspsychologische Einbettung der "Faktenvermittlung" (2)
Fördern intellektueller Abstraktionsfähigkeit , (polit.) Diskussionen
Videotrainings mit Rollenspielen
tw. spielerischer Zugang zu EDV

**Methoden und Didaktiken**, die sich als erfolgbringend erwiesen haben, sind Einzelgespräche/ -beratungen, gruppendynamische Elemente, die Weitergabe von Information, hier v.a. auch unter Anwendung gruppen- und gestalttherapeutischer sowie kommunikationspsychologischer Erkenntnisse, Beziehungsarbeit und die Stärkung des Selbstbewusstseins durch das Erarbeiten der persönlichen Stärken.

**Tabelle 215: "Erfolgbringende" Inhalte (WIFI, n=11 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Bewerbungstraining (2): Bewerbungsunterlagen, Vorstellungsgespräche
EDV-Einführung (2)
ständige Rückfragen sind möglich
Nutzung der Gruppe als Ressource und für Feedback
Orientierung am Widerstand d.h. die jeweils unterschiedliche Individuelle Verweigerung muss sachte thematisiert werden
realistische diagnostische Einschätzung der Fähigkeiten der Tn
Einstellungen der Trainerinnen: Emanzipation wichtiger als manipulative Vermittlung irgendeines Arbeitsplatzes
Persönlichkeitstraining
Zielarbeit, Zieldefinition

Die befragten TrainerInnen nannten eine Reihe von verschiedenen **erfolgbringenden Inhalten**, die in obenstehender Tabelle wieder gegeben werden.

**Tabelle 216: Nützlichkeit der Kurselemente (WIFI, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--	0
Infotag/ Beratungstag am Beginn (n=5)	1	3	0	0	1
Bewerbungstraining (n=6)	3	3	0	0	0
EDV Grundlagen (n=6)	2	2	2	0	0
Berufsinformation (n=6)	1	3	0	0	2
Berufsorientierung (n=6)	2	2	0	0	2
(Einzel) Coaching (n=6)	2	2	0	0	2
Persönlichkeitstraining (n=6)	1	5	0	0	0
Kommunikationstraining (n=6)	2	4	0	0	0
Gruppendynamische Übungen (n=6)	2	4	0	0	0
Praktikum (n=4)	2	1	0	0	1
Motivationsübungen (n=5)	1	2	2	0	0
Outplacement (n=4)	0	0	0	1	3

Die nützlichsten **Kurselemente** sind in den Augen der befragten TrainerInnen:

- Bewerbungstraining,
- Persönlichkeitstraining,
- Kommunikationstraining und
- gruppendynamische Übungen.

Die Hälfte der Befragten (n=3) sind der Ansicht, dass die TeilnehmerInnen gerade richtig **gefordert** wurden. Die restlichen Befragten (n=3) gaben an, dass die Anforderungen je nach Teilnehmerin unterschiedlich waren (manche über- manche unterfordert).

#### 8.2.3.5 Praktika

Zwei befragte TrainerInnen gaben an, dass in ihren Kursen die Möglichkeit zu Praktika bestanden hat.

Die **Praktikumstellen** wurden in diesen Fällen durch eigene Suche der TeilnehmerInnen gefunden.

**Tabelle 217: Aufgaben der Trainer/innen (WIFI, n=2, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	genannt
Suche von geeigneten Praktikumbetrieben	2
Vorbereitung der Teilnehmer/innen	1
Betreuung der Teilnehmer/innen während des Praktikums	1
Kontakte mit den Praktikumbetrieben während dem Praktikum	1
Nachbetreuung der Teilnehmer/innen	2

**Aufgaben der TrainerInnen** waren im Rahmen der Praktika vor allem die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betrieben und die Nachbetreuung der TeilnehmerInnen.

**Tabelle 218: Einschätzung der Praktika (WIFI, n=2, Häufigkeiten)**

	++	+	-	--
Die Praktikumszeit hat dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmer/innen beruflich orientieren konnten.	0	2	0	0
Die Teilnehmer/innen konnten ihre Fähigkeiten für die angestrebte berufliche Tätigkeit im Praktikum überprüfen.	0	2	0	0
Das Praktikum hat den Teilnehmer/innen Freude gemacht.	0	1	1	0
Durch das Praktikum wurde Teilnehmer/innen ein Job in Aussicht gestellt.	0	0	2	0
Teilnehmer/innen hatten das Gefühl, vom Unternehmen als kostenlose Arbeitskraft ausgenutzt zu werden.	0	1	1	0
Teilnehmer/innen hätten gerne mehrere verschiedene Praktika absolviert.	0	0	1	1

Die Praktika haben in den Augen der befragten TrainerInnen dazu beigetragen, dass sich die Teilnehmer/innen **beruflich orientieren** und ihre **Fähigkeiten** für die angestrebte berufliche Tätigkeit im Praktikum **überprüfen** konnten.

Den TeilnehmerInnen wurden eher keine **Jobs** in Aussicht gestellt und sie hätten eher nicht bzw. nicht mehrere **verschiedenen Praktika** absolviert.

Die TeilnehmerInnen hatten nach Ansicht der TrainerInnen teilweise **Freude** am Praktikum, fühlten sich aber auch zum Teil von den Unternehmen als **kostenlose Arbeitskraft** ausgenutzt.

Die **Dauer der Praktika** bezeichnen die befragten TrainerInnen als gerade richtig.

Der größte **Vorteil** der Praktika besteht nach Angaben der TrainerInnen darin, den TeilnehmerInnen wieder eine Tagesstruktur zu geben und neue, nette Menschen kennen zu lernen. Positiv ist auch die Möglichkeit, persönliche Stärken und Schwächen herausfinden zu können.

**Probleme und Nachteile** ergaben sich wenn überhaupt aus dem bereits erwähnten Umstand, dass ich manche TeilnehmerInnen ausgenutzt fühlten.

Das **Feedback der Firmen** variierte je nach TeilnehmerIn zwischen sehr positiv bis hin zu negativ.

8.2.3.6 *Gesamtzufriedenheit*

Alles in allem betrachtet würden alle TrainerInnen diese oder ähnliche Kurse sicher **weiter empfehlen**. **Begründet** wird dies in erster Linie damit, dass die TeilnehmerInnen dadurch eine Möglichkeit zum Ausbrechen aus den negativen Begleiterscheinungen von Arbeitslosigkeit erhalten.

**Tabelle 219: Begründungen für Empfehlung (WIFI n=7 Nennungen)**

<b>Nennungen</b>
Heraus aus Chaos, Einsamkeit und "Eigenbrötelei", Tagesstruktur (3)
Gruppenerlebnis (2): Erleben von Gemeinschaft und Solidarität, aber auch Konkurrenz
Sicherheit in Bewerbungssituation ist immer von Vorteil, Tipps schaden nie und man kann sie immer wieder brauchen, auch wenn man nicht arbeitslos ist, sondern sich später beruflich verändern will
Es kommt darauf stark an, wer die TrainerInnen sind. Es gibt immer mehr esoterisch orientierte "Trainerinnen", die oft naiven (soziologischen/ psycholog.) Ansatz vertreten.

Alles in allem betrachtet war eine befragte Person mit seiner/ ihrer Tätigkeit sehr **zufrieden**, vier eher zufrieden und eine Person gar nicht zufrieden. Die **Begründungen** für die Antworten fielen unterschiedlich aus und sind in nachfolgender Tabelle dargestellt.

**Tabelle 220: Begründung für Gesamtzufriedenheit (WIFI, n=8 Nennungen)**

---

**Nennungen**

---

Honorar (2): Verhältnis Zeiteinsatz und Honorar passen nicht ganz zusammenpassend; Mit den Honoraren, die 2000 ca. 30% unter denen von 1999 lagen überhaupt nicht. Zu diesen Tag/Stundensätzen werden bald (wie es auch beobachtbar ist) nur noch AnfängerInnen und Esoterikfreaks in diesem Bereich arbeiten können.

---

inhaltliche Arbeit/ Kollegen / Ergebnisse eher zufriedenstellend

---

ab und zu von kleinen Erfolgen gekrönt

---

Herausfordernde Tätigkeit mit schwieriger Klientel

---

Alle ehemalige Absolventen freuen sich, wenn sie mich zufällig sehen

---

Kann alleine ohne Außenbeeinflussung viele Aspekte der TN beleuchten

---

Trotz chaotischer Organisation seitens des AMS, kehrt irgendwann Ruhe und Ordnung ein. Die TN selbst schaffen es auch den Sinn der Maßnahme zu erkennen (die einen früher die anderen später!!) und brachten sich gut in den Kurs ein

---

Im Rahmen der Möglichkeit „**sonstige Anmerkungen**“ zu machen, wurden von einer Person Preispolitik (in billigen Kurse kann keine Qualität geboten werden) und erhöhte TeilnehmerInnenzahl (von 15 auf 20 TN/ Kurs) kritisiert.

## 9 Befragung der RGSen

Die für die Maßnahmen zuständigen RGS des AMS Niederösterreich wurden in neun jeweils rund 30 – 45 min. telefonischen Interviews zu ihrer Sichtweise der:

- Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und den Maßnahmenträgern
- Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)

befragt. Der verwendete Gesprächsleitfaden befindet sich im Anhang.

Befragt wurden sofern verfügbar und dazu bereit die AbteilungsleiterInnen und zuständigen BeraterInnen der befassten RGSen:

- RGS Amstetten für die Einzelmaßnahmen in Amstetten (Träger: WIFI Niederösterreich)
- RGS Baden, Berndorf, Mödling, Neunkirchen und Wiener Neustadt für die Ganzjahresmaßnahmen in Ternitz (Träger: bfi Niederösterreich)
- RGS Wiener Neustadt für „Patchwork“ in Wiener Neustadt (Träger: Volkshilfe Niederösterreich)

Nähere Auskunft über die Zusammensetzung der InterviewpartnerInnen gibt nachfolgende Übersicht:

**Tabelle 221: RGS-Interviews**

<b>RGS</b>	<b>Kursort</b>	<b>Maßnahmen-träger</b>	<b>Anzahl Interviews</b>	<b>Funktion</b>
Baden	Ternitz	bfi NÖ	1	BeraterIn
Berndorf	Ternitz	bfi NÖ	1	BeraterIn
Neunkirchen	Ternitz	bfi NÖ	2	BeraterInnen
Mödling	Ternitz	bfi NÖ	1	BeraterIn
Wiener Neu-stadt <sup>3</sup>	Ternitz	bfi NÖ	2	Abteilungsleitung, BeraterIn
Wiener Neu-stadt	Wiener Neustadt	Volkshilfe NÖ	2	Abteilungsleitung, BeraterIn
Amstetten	Amstetten	WIFI NÖ	2	Abteilungsleitung, BeraterIn

<sup>3</sup> Die BeraterInnen der RGS Wiener Neustadt wurden gleichzeitig zu „Patchwork“ und den Kursen in Ternitz befragt, weshalb sie in der Übersicht auch zweifach aufscheinen.

## **9.1 Bfi Standort Ternitz**

### **9.1.1 Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern**

Die Kooperation und Kommunikation mit Maßnahmenträger und TrainerInnen verläuft gut. Die Kontakte zu den Maßnahmenträgern gehen über die AbteilungsleiterInnen und LGS. BeraterInnen haben vor allem mit den TrainerInnen zu tun. Die Maßnahmenträger stellen zu Beginn der Maßnahmen die Konzepte etc. vor, dann läuft alles weitere über die TrainerInnen. Die Unzufriedenheit mit dem Maßnahmenträger (trifft weniger auf Ternitz zu) wurde an die LGS weitergeleitet und bei der neuen Ausschreibung auch berücksichtigt.

Positiv angemerkt wurde der gestiegene Einfluss der RGSen auf Auswahl der Maßnahmenträger und Kurse.

### **9.1.2 Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)**

Alles in allem zeigten sich die Befragten mit Organisation und Administration der Maßnahmen zufrieden.

Die Zubuchungen erfolgen auf Basis der Zielgruppendefinitionen, die den BeraterInnen über Infoblätter und die anfängliche Maßnahmenvorstellung durch die Maßnahmenträger mitgeteilt werden. Kurse werden grundsätzlich überbucht, wenn ausreichend TeilnehmerInnen vorhanden sind, um den Ausfall von AbspringerInnen auszugleichen. Probleme gab es im Betrachtungszeitraum dadurch, dass bei der Fülle an Maßnahmen die TeilnehmerInnen mitunter ausgingen. Ausschlussgründe werden, sofern bereits bekannt, berücksichtigt. Oft aber werden Alkohol- oder Drogenprobleme o.ä. erst im Laufe des Kurses sichtbar. Schwierigkeiten bereiten den BeraterInnen auch die Widerstände der TeilnehmerInnen. Sie von der Nützlichkeit der Kurse zu überzeugen fällt nicht leicht. Erschwert wird das Zubuchen auch dadurch, dass oft einige Wochen vor Maßnahmenbeginn organisatorische Fragen noch offen sind oder die Zeit zum Zubuchen sehr kurz ist.

Während der Maßnahmen besteht mit den TeilnehmerInnen eher kein Kontakt. Bei Problemen werden diese gemeinsam mit den TrainerInnen behandelt. Die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den TrainerInnen wurde als unproblematisch und zufriedenstellend beschrieben, wobei die Qualität der Kontakte als abhängig von der/ dem jeweiligen BeraterIn und TrainerIn gesehen werden.

Nach Kursende erfolgt eine Besprechung des Kurses und der weiteren Vorgehensweise. Die Empfehlungen der TrainerInnen in den Karriereplänen werden sofern möglich berücksichtigt. Diesbezüglich wurde mehrfach Unzufriedenheit geäußert, weil die Empfehlungen „nichts neues“ beinhalteten (was zum einen eine Bestätigung für die eigene Arbeit war, zum anderen aber auch enttäuschend) und oft unrealistisch waren. Die BeraterInnen mussten den TeilnehmerInnen dann wieder die reale Situation vermitteln, was mit Frustration und Enttäuschung verbunden ist. Hilfreich wäre deshalb eine bessere Abstimmung mit den TrainerInnen, was für jede/n einzelne/n TeilnehmerIn möglich und realistisch ist. Die Erwartungen der Befragten an den Maßnahmenträger und seine Leistungen in den Kursen wurden nicht erfüllt.



Die Ergebnisse der Kurse werden als stark von der Einzelperson und deren Einstellungen und Rahmenbedingungen sowie vom regionalen Arbeitsmarkt abhängig gesehen. Ein Allgemeinurteil über die Maßnahmenwirkungen wagten sich die befragten BeraterInnen deshalb nicht zu. Positiv gesehen werden aber auf jeden Fall, das Durchbrechen der Isolation, die Einbindung in eine Tagesstruktur, Vermittlung neuer Perspektiven und Richtungen. In diesem Zusammenhang wurde auch angemerkt, dass die Niedrigpreispolitik bei der Vergabe der Maßnahmen zwangsläufig zu Lasten der gebotenen Qualität gehe.

### **9.1.3 Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (RGS)**

Bei den Maßnahmen werden flexiblere Angebote und mehr Einzelcoaching gewünscht. Qualifizierungsmaßnahmen werden vermehrt gebraucht, v.a. im Bereich EDV, sollten aber sinnvollerweise mit Bewerbungstraining kombiniert werden.

Positiv und beizubehalten sind regionale Angebote mit regionaler Organisation.

Einige InterviewpartnerInnen hätten sich von der LGS mehr Information über die Evaluation erwartet und waren enttäuscht, dass beim Einstiegsworkshop kein/e VertreterIn der LGS dabei war. Ihren Einschätzungen zufolge hätte eine bessere Vorinformation die Vorbereitung auf und Mitarbeit am Workshop erleichtert.

## **9.2 „Patchwork“ Wiener Neustadt**

### **9.2.1 Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern**

Die Zusammenarbeit zwischen der befassten RGS-Beraterin und „Patchwork“ verläuft aus Sicht der RGS sehr positiv und zufriedenstellend. Man hat eine gute Basis für die Kooperation gefunden, die Arbeit von „Patchwork“ wird sehr positiv gesehen und wertgeschätzt.

Mit den Maßnahmenträgern selbst haben die BeraterInnen wenig zu tun. Diese Kontakte laufen primär über die AbteilungsleiterInnen und die LGS. Ihre Kontakte laufen vielmehr über die TrainerInnen bzw. im Fall von „Patchwork“ über die Projektleiterin. Laufende Kontakte passieren hauptsächlich via Telefon und E-mail.

Mit der LGS werden die Ziel- und Arbeitsprogramme erstellt. Im betreffenden Zeitraum gab es dabei Schwierigkeiten, die jedoch nicht „Patchwork“ betreffen.

### **9.2.2 Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)**

Die Zubuchung der TeilnehmerInnen erfolgt auf Basis der Zielgruppendefinition. Das Problem der Fehlbuchungen ist bekannt. Gründe dafür werden in der Menge und Unüberschaubarkeit der Maßnahmen gesehen sowie am Bestreben die Kurse voll zu bekommen. Bei „Patchwork“ gibt es aus Sicht der Befragten eine gute Organisation und ein gut eingespieltes Team.

Während der Maßnahmen haben die BeraterInnen mit den TeilnehmerInnen nur in besonderen Fällen (z.B. bei Problemen, Abbruch) Kontakt. Bei Fragen oder Unklarheiten werden diese zwischen BeraterIn und TrainerIn abgeklärt.

Nach Maßnahmenende wird der Kurs gemeinsam mit den TeilnehmerInnen reflektiert. Die Empfehlungen und Informationen der TrainerInnen werden in den Datensatz aufgenommen und in der weiteren Betreuung so weit wie möglich berücksichtigt. Die Empfehlungen der TrainerInnen werden wert geschätzt und stellen gute Ergänzungen dar.

### **9.2.3 Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (RGS)**

Aufgrund der sehr guten Organisation von und der überaus positiven Zusammenarbeit mit „Patchwork“ ergaben sich keine Vorschläge für Verbesserungen.

Generell werden flexiblere Maßnahmen, modulare und stärker individualisierte Angebote gewünscht. Diese Aspekte sind bei „Patchwork“ bereits umgesetzt.

Außerdem wäre ein besserer Überblick über die laufenden Angebote, Termine etc. für die Arbeit der BeraterInnen hilfreich (diesbezüglich gibt es aber bereits Verbesserungen).

## **9.3 WIFI Standort Amstetten**

### **9.3.1 Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern**

Die Kontakte mit den Maßnahmenträgern laufen mehrheitlich über die LGS. Positiv angemerkt wurde der gestiegene Einfluss der RGSen auf die Maßnahmenauswahl, denn früher war oft nicht ersichtlich, warum wer was bekommen hat.

Die AbteilungsleiterInnen halten die Kontakte zur LGS. Informationen werden dann an die BeraterInnen weitergegeben.

Die konkrete Organisation der Maßnahmen vor Ort läuft dann vorrangig über die TrainerInnen. Diese Kontakte passieren hauptsächlich über Telefon, E-mail und persönliche Treffen. Bor allem persönliche Kontakte habe sich als sehr nützlich und positiv bewährt.

Die Kooperation zwischen AMS und den Maßnahmenträgern wurde von den Befragten als gut und zufriedenstellend beurteilt.

### **9.3.2 Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)**

Die Zubuchungen erfolgen entsprechend den Zielgruppenvorgaben. Nach Einschätzung einer InterviewpartnerIn stimmen die TeilnehmerInnen auch in überwiegendem Maße mit der Zielgruppe überein. Ausschlussgründe werden - sofern schon vor dem Kurs bekannt - berücksichtigt. Oft tauchen diese aber erst im Laufe der Maßnahme auf. Als besonders schwierig wird es erlebt, die Maßnahmen der Zielgruppe „zu verkaufen“, d.h. ihnen die Vorteile und Sinnhaftigkeit der Maßnahmen näher zu bringen.

Zumeist werden mehr TeilnehmerInnen zugebucht als aufgenommen werden können. Durch das Fernbleiben mancher wird so aber die Teilnehmerzahl erreicht. Nach dem Infotag gibt es Rücksprachen mit den TrainerInnen.

Bei längeren Maßnahmen werden Zwischenchecks mit den TrainerInnen durchgeführt, sonst gibt es nur Abschlußberichte, in denen jede/r TeilnehmerIn besprochen wird. Ansonsten gibt es während der Kurslaufzeit nur bei Problemen Kontakte zwischen BeraterIn und TrainerIn.

Gut bewährt hat sich, mit den TrainerInnen für jede/n TeilnehmerIn Zielvereinbarungen zu erstellen.

Nach Maßnahmenende wird der Kurs, die Ergebnisse und die weitere Vorgehensweise mit den TeilnehmerInnen besprochen. Die Empfehlungen der TrainerInnen sind für die weitere Beratung sehr hilfreich, da die TrainerInnen die TeilnehmerInnen mit der Zeit sehr gut kennen lernen.

Mit den Ergebnissen der Maßnahmen zeigen sich die InterviewpartnerInnen in Anbetracht der Zielgruppe zufrieden.

Alles in allem wurden Ablauf und Organisation der Maßnahmen sehr gut zwischen RGS und den Maßnahmen koordiniert. Als Grund für die gute Organisation werden die sehr engen persönlichen Kontakte vermutet.

### **9.3.3 Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (RGS)**

Ein Vorschlag betrifft die Übersichtlichkeit des Kursangebotes. Es sollten Mappen mit Austauschblätter (Informationen) bereitgestellt werden, um die TeilnehmerInnen besser informieren zu können.

Hinsichtlich der Evaluation wurde angemerkt, dass grundlegende Informationen darüber von der LGS fehlten. Auch hätte man sich die Teilnahme einer/s VertreterIn bei dem Einstiegsworkshop gewünscht, um Fragen direkt beantworten zu können.

## 10 Befragung der Maßnahmenträger

In persönlichen Leitfaden Interviews mit VertreterInnen der Maßnahmenträger wurden die Aspekte:

- Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und den Maßnahmenträgern
- Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)

aus Sicht der Maßnahmenträger beleuchtet.

Die Interviews fanden im November 2000 in den Büroräumlichkeiten der Maßnahmenträger statt und dauerten zwischen 1,5 und 2 Stunden. GesprächspartnerInnen waren die jeweils intern verantwortlichen Projekt- bzw. MaßnahmenleiterInnen:

- Mag. Huber und Mag. Balon für das bfi Niederösterreich
- Mag. Schnötzingler für die Volkshilfe Niederösterreich
- Mag. Zederbauer und Mag. Weber für das WIFI Niederösterreich

Der eingesetzte Gesprächsleitfaden ist dem Anhang zu entnehmen.

### 10.1 Bfi Standort Ternitz

- **Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern**

Die Zusammenarbeit mit dem AMS verläuft alles in allem zufriedenstellend und gut.

Im Rahmen von Steuerungsgruppen wurden wichtige Themen wie Zubuchungen, Bedarf, Konzeptveränderungswünsche etc. besprochen. Mit den RGSen wird regelmäßig Kontakt gehalten um ihre Wünsche und Bedürfnisse aber auch Feedback zu den Kursen zu erheben. Mit der LGS wurden etwaige Feinabstimmungen z.B. wenn eine Maßnahmen abgesagt werden musste geklärt.

- **Kooperation mit den TrainerInnen**

Die TrainerInnen für die Maßnahmen wurden über eine Ausschreibung und aus einem vorhandenen TrainerInnen-Pool rekrutiert. Wert wird bei der Auswahl der Trainer/innen darauf gelegt, dass diese über entsprechende Erfahrungen verfügen. Grundsätzlich wird versucht TrainerInnen aus dem Sozialbereich mit solchen aus Wirtschaftsbereichen zu kombinieren, ebenso sehr erfahrene mit eher neueren TrainerInnen. Die TrainerInnen werden in einführenden Gesprächen über die Maßnahmenkonzepte, Anforderungen an die Dokumentation etc. informiert. Die Intensität dieser Gespräche orientiert sich stark an der Erfahrung und dem Bedarf der TrainerInnen. Die TrainerInnen waren für die Laufzeit der Maßnahmen (ein Jahr) beim bfi angestellt, um dem

Wunsch der RGSen nach Kontinuität nachzukommen. Während der Maßnahmen wird mit den TrainerInnen telefonisch und persönlich Kontakt gehalten.

- **Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)**

Hinsichtlich Organisation und Ablauf der Maßnahmen wurde angestrebt mit den InterviewpartnerInnen verbesserungswürdige Aspekte herauszuarbeiten.

Als problematisch wurde der knappe Zeitraum zwischen der Vergabe der Maßnahmen und deren offiziellem Start erlebt. Zur konkreten Organisation blieben weniger als vier Wochen, wobei die Zeit der Weihnachtsfeiertage in diesen Zeitraum fiel.

Zu Unzufriedenheit führte der von den RGSen angestrebte Wechsel von den geplanten zentralen zu dezentralen Maßnahmen. Der Wechsel hatte zur Folge, dass die RGSen letztendlich nicht jene Maßnahmen bekamen, die sie sich gewünscht hatten, weil eine genaue Zuteilung der Maßnahmen nach Bedarf nicht mehr eruierbar und möglich war.

Ein generelles Problem bestand im Wandel der Situation am Arbeitsmarkt. Der für sich positive Trend hatte zur Folge, dass der Bedarf an AMIMBO-Maßnahmen geringer war als erwartet, was wiederum zu Schwierigkeiten bei Beschickung und TeilnehmerInnenstruktur führte. So kam es dazu, dass Maßnahmen auch zwei bis drei Wochen nach Beginn noch „nachbeschickt“ wurden bzw. TeilnehmerInnen sehr kurzfristig („von heute auf morgen“) zugeteilt wurden. Dadurch ergaben sich für TeilnehmerInnen und TrainerInnen problematische Situationen z.B. hinsichtlich Gruppenstruktur, Motivation etc.

Im Rahmen der Steuerungsgruppen wurden Quoten bestimmt, nach denen die RGSen die Maßnahmen beschicken sollten. Diese Quotenaufteilung hat sich als nicht praktikabel erwiesen. Letztlich wurden die Maßnahmen hauptsächlich von einigen wenigen RGSen beschickt.

Die Wirkungen der Maßnahmen werden in den Augen der InterviewpartnerInnen zu einseitig anhand der Vermittlungsquoten bewertet. Bei der schwierigen TeilnehmerInnenstruktur kann und soll Vermittlung jedoch nicht an erster Stelle stehen. Vielmehr gelte es primäre Probleme der hauptsächlich langzeitarbeitslosen TeilnehmerInnen zu bearbeiten (z.B. Isolation, Demotivation, Alkohol- oder Drogenprobleme, Schulden etc.). Es wurde anerkannt, dass Veränderungen im Bereich der Persönlichkeit nicht unmittelbar gemessen werden können, wie z.B. der Wissenszuwachs bei EDV-Kursen, dennoch sollten die Leistungen in diesen Bereichen honoriert werden und nicht nur Vermittlung im Mittelpunkt stehen.

Die veränderte TeilnehmerInnenzahlen wirkten sich auch auf die interne Organisation und hier v.a. auf die Auslastung der TrainerInnen aus. Aufgrund mangelnder Zubuchungen, verschärft durch die unmittelbare Konkurrenz vor Ort durch einen anderen Anbieter, mussten Maßnahmen abgesagt werden. Vor dem Hintergrund einer sehr knapp kalkulierten Preispolitik und der Anstellung der TrainerInnen ergaben sich für den Maßnahmenträger entsprechende Schwierigkeiten.

- **Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (Maßnahmenträger)**

Verbesserungen sind nach Ansicht der InterviewpartnerInnen immer auch Zeit- und Geldfragen. Die Kooperation mit RGSen und LGS verläuft zufriedenstellend. Dennoch könnte ein größerer Spielraum v.a. inhaltlicher aber auch organisatorischer Art (Stichwort: Kursauslastung) die Arbeit erleichtern und verbessern. So sollten mehr innovativere (Pilot) Projekte möglich sein, in denen auf die Bedürfnisse der Zielgruppen und der Wirtschaft eingegangen werden kann. Die Planungszeiträume könnten verkürzt oder durch entsprechende (z.B. halbjährliche) „Zwischenstopps“ die Planung an den aktuellen Situation angepasst werden.

## **10.2 „Patchwork“ Wiener Neustadt**

- **Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern**

Die Zusammenarbeit mit der RGS Wiener Neustadt wird sehr positiv beschrieben, da die dortige Kontaktperson sehr kompetent, hilfreich und wohlwollend sei. Man hat eine gute Gesprächsbasis gefunden und die Kooperation verläuft reibungslos.

Dies gilt auch für andere RGSen mit denen die Interviewpartnerin wenngleich auch weniger als mit Wiener Neustadt Kontakt hat.

Die Zusammenarbeit mit der LGS wurde als vergleichsweise schwieriger erlebt. Es wurde der Eindruck geäußert, die Abstimmung zwischen RGSen und LGS funktioniere nicht optimal. So würden Entscheidungen der LGS bei den RGSen zum Teil nicht verstanden oder an diese gar nicht weitergeleitet. Das erwecke den Eindruck, die LGS habe die Basis - auch zu den RGSen - verloren.

- **TrainerInnen**

Die TrainerInnen wurden einem mehrstufigen Auswahlprozess unterzogen. Einem Erstgespräch folgten Assessmentcenter. Zentrale Auswahlkriterien waren eine soziale Ausbildung bzw. ein sozialer Hintergrund, eine stabile Persönlichkeit, Erfahrungen als TrainerIn und im arbeitsmarktpolitischen Bereich. Die TrainerInnen haben bei „Patchwork“ eine fixe Anstellung, was für beide Seiten mehr Sicherheit bietet und Identifikation der TrainerInnen mit dem Projekt und Kontinuität erhöht. In den ersten Monaten waren auch Männer unter den TrainerInnen. Auf Wunsch der LGS wurden später nur mehr Frauen als Trainerinnen beschäftigt. Beweggrund dafür Männer ursprünglich auch zu beschäftigen war, den Teilnehmerinnen die Wahl frei zu lassen, mit wem sie lieber arbeiten. Die Abstimmung mit den TrainerInnen erfolgt aufgrund der Anwesenheit der Projektleitung vor Ort laufend.

- **Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)**

Hinsichtlich Organisation und Ablauf der Maßnahmen wurde angestrebt mit der Interviewpartnerin verbesserungswürdige Aspekte herauszuarbeiten. Viele Probleme wurden bereits im Zuge der laufenden Umsetzung behoben.

Das offene Konzept von „Patchwork“ hat den großen Vorteil, auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen, aktuelle Entwicklungen und Trends rasch reagieren zu können. Durch den hohen Grad der Flexibilität entsteht allerdings auch ein hoher Koordinations- und Planungsaufwand. Dieser Aufwand werde jedoch durch die Vorteile gerechtfertigt und reduzierte sich mit der Zeit.

Vereinzelt gab es Schwierigkeiten bei der Definition der Zielgruppe. Unterschiedliche Auffassungen herrschten v.a. betreffen die Definition von Kurzzeitarbeitslosigkeit. Alles in allem konnte bzw. kann mit den zugewiesenen Teilnehmerinnen jedoch gut gearbeitet werden.

Je nach persönlicher Ausgangssituation der Teilnehmerin steht Jobvermittlung an oberster Stelle. Zuvor werden jedoch die im Wege stehenden Probleme und Schwierigkeiten bearbeitet. Wert wird dabei auf einen erwachsenen, eigenverantwortlichen Umgang mit den Teilnehmerinnen gelegt.

Die Information der zugewiesenen Teilnehmerinnen erwies sich an den Info-tagen als sehr gering bis fehlend. Zwar erhielten die Teilnehmerinnen von den AMS-BeraterInnen die Informationsblätter, wußten aber dennoch wenig über „Patchwork“. Zur Verbesserung der Information wurde aus diesem Grund ein leicht lesbarer und verständlicher Folder erstellt. Ob die geringe Information auf mangelhafter Information durch die BeraterInnen beruht, konnte die Interviewpartnerin nicht mit Sicherheit sagen.

### **10.3 WIFI Standort Amstetten**

- **Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und MN-Trägern**

Die Kontakte mit der LGS erfolgen über die verantwortlichen Personen am WIFI, jene mit der RGS sind maßgeblich Aufgabe der Projektleitung vor Ort.

Im Vorfeld der Maßnahmen gab es mit der RGS Amstetten eine Grobabstimmung betreffend Termine, Standort etc. Vertragliche Veränderungen wurden mit der LGS vereinbart. Die Kooperation mit der zuständigen RGS hat alles in allem sehr gut funktioniert. Die meisten Kontakte erfolgen in diesem Rahmen zwischen AMS-BeraterInnen und TrainerInnen bzw. der Projektleitung vor Ort. Anfänglich wurde auf Seite der BeraterInnen eine gewisse Reserviertheit wahrgenommen, die sich aber im Laufe der Zeit gelegt hat, so dass ein offener Dialog möglich war (z.B. bei der Zielklärung für die einzelnen TeilnehmerInnen).

Die Kooperation mit der LGS verlief ebenfalls problemlos.

- **TrainerInnen**

Die TrainerInnen wurden aus laufenden Bewerbungen und einem vorhandenen Pool rekrutiert. Im Rahmen eines Einstiegsworkshops wurden die TrainerInnen über Konzepte, Methoden etc. informiert, wobei das Ausmaß des Informationsbedürfnisses individuell abhängig von der Erfahrung der TrainerInnen ist. Voraussetzungen für die Arbeit sind Erfahrungen im Trainingsbereich und in der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie eine entsprechende psychosoziale Ausbildung. Etwa die Hälfte der TrainerInnen hatte schon für das WIFI gearbeitet. Es wurde auf eine geschlechtermäßige Ausgewogenheit geachtet. Die laufende Betreuung der TrainerInnen während der Maßnahmen erfolgt durch die Projektleitung. Die TrainerInnen arbeiten auf Basis von Werkverträgen.

- **Organisation und Administration der Maßnahmen (Rahmenbedingungen und Ablauf)**

Hinsichtlich Organisation und Ablauf der Maßnahmen wurde angestrebt mit der Interviewpartnerin verbesserungswürdige Aspekte herauszuarbeiten.

Die kurzen Fristen zwischen Anbotslegung, Zuschlag und definitivem Start der Maßnahmen wurden als zu kurz erlebt. (siehe bfi)

In den Ausschreibungsunterlagen finden sich teilweise unklare Begriffe, die auch vom AMS nicht definiert werden können (z.B. Clearingphase). Klarheit über die damit verbundenen Erwartungen sei aber wichtig für die Anbotslegung.

Als problematisch wird die Praxis der Vergabe an Billigstbieter eingeschätzt, da die Qualität unter den steigenden Preisdruck zwangsläufig zu leiden habe.

Unklar sind die Vermittlungsquoten, an denen der Erfolg der Maßnahmen gemessen wird. Es wird eine Vermittlungsquote von 70% als Zielvorgabe vermutet. Es gibt darüber jedoch keine konkreten Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und –nehmer.

Die Problematik der TeilnehmerInnenstruktur war auch in Amstetten vorhanden. Die Gründe dafür werden aber ganz klar an der veränderten Situation am Arbeitsmarkt gesehen und nicht den BeraterInnen zugeschrieben, die auch in dieser Situation ihr Bestes versuchten.

- **Verbesserungsvorschläge der InterviewpartnerInnen (Maßnahmen-träger)**

Verbesserbar sind entsprechend den oben genannten Aspekten v.a. der Ausschreibungsmodus (Klarheit der Inhalte, Zeitplan, Preispolitik).

Bewährt haben sich und empfehlenswert sind Einstiegsworkshops und Besprechungen mit den TrainerInnen sowie die Einrichtung einer Projektleitung vor Ort.



## **11 Experten/innen Interviews**

Im Rahmen von drei, jeweils ca. 1,5 Stunden langen persönlichen Interviews wurden die Einschätzungen von Experten des österreichischen Arbeitsmarktes zu den Themen arbeitsmarktpolitische Wirkungen der AMIMBO-Maßnahmen, Stärken und Schwächen, Zielgruppe(n), Anwendungsbereiche etc. erhoben.

Als Interviewpartner wurden gemeinsam mit der LGS AMS Niederösterreich je ein Vertreter der Arbeiterkammer Niederösterreich, der Wirtschaftskammer Niederösterreich und der LGS AMS Niederösterreich (Beratungs- und Vermittlungsservice) ausgewählt.

Die Interviews fanden im März 2001 in den Büros der Interviewpartner statt. Der verwendete Gesprächsleitfaden ist im Anhang angeführt.

### **11.1 Einschätzung der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen von AMIMBOS**

Grundsätzlich wird von AMIMBO-Maßnahmen, sofern ihre Zielgruppe und Durchführung den Konzepten entspricht, keine Vermittlung erwartet, da AMIMBOS als Vorstufe (für Qualifizierungsmaßnahmen oder die konkrete Jobsuche) gedacht sind.

Die Zielsetzungen von AMIMBO-Maßnahmen lauten Motivation, Vorbereitung auf die Jobsuche und „jobfit“ machen. Vermittlung steht nicht an erster Stelle.

Dennoch werden die Vermittlungsquoten, dort wo sie bekannt sind, als gut und erfolgreich bezeichnet. Einigen Interviewpartner fehlten jedoch diesbezügliche Daten und Belege um Aussagen machen zu können.

Die arbeitsmarktpolitischen Erfolge im Sinne einer Vermittlung werden als stark abhängig von der regionalen Arbeitsmarktsituation gesehen. Weitere Einflussfaktoren sind Zielgruppenstruktur und Art und Ausmaß der Nachbetreuung. Die Ergebnisse der AMIMBO-Maßnahmen sollten immer vor diesem Hintergrund gesehen und bewertet werden.

### **11.2 Stärken und Schwächen der AMIMBO-Maßnahmen**

Zu den Stärken der AMIMBOS zählen nach Ansicht der Befragten:

- Motivation der TeilnehmerInnen: Vermittlung, dass es Chancen gibt und unter welchen Bedingungen Jobs möglich sind (dafür ist natürlich Ehrlichkeit gefragt!)

- Entwicklung von neuen Perspektiven, Zielen und Strategien: den TeilnehmerInnen werden neue Wege aufgezeigt und der „Zug in Bewegung gesetzt“
- Integrationsmöglichkeiten: AMIMOBOS bieten den TeilnehmerInnen umfassende Möglichkeiten der (Re-) Integration in den Arbeitsmarkt
- Isolation aufbrechen: durch die Teilnahme an AMIMBOS haben die TeilnehmerInnen wieder etwas zu tun. Die Isolation wird aufgebrochen, Personen mit ähnlichen Problemen kennen gelernt.
- Vermittlung spezifischer Kenntnisse: es werden den TeilnehmerInnen spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten (z.B. Bewerbungstechniken) vermittelt
- Verteilung der Arbeitslosigkeit auf mehrere verschiedene Personen: als Folge der Vermittlung wird Arbeitslosigkeit verteilt, d.h. es sind nicht immer die selben Personen von Arbeitslosigkeit betroffen.

Schwächen der AMIMBO-Maßnahmen sind:

- Motivation der TeilnehmerInnen: die TeilnehmerInnen werden oft gegen ihren Willen bzw. sehr kurzfristig zugewiesen. Dadurch haben die TrainerInnen mit massiven Motivationsproblemen zu kämpfen und müssen entsprechende Überzeugungsarbeit leisten ehe mit den eigentlichen Kursinhalten begonnen werden kann. Besser wäre, wenn bereits die AMS-BeraterInnen die TeilnehmerInnen von der Sinnhaftigkeit der Teilnahme überzeugen.
- TeilnehmerInnenauswahl: TeilnehmerInnen, die aus verschiedenen Gründen nicht in AMIMBOS gehören, behindern den Kursablauf. BeraterInnen sollten die Gründe für die Arbeitslosigkeit abklären und die Eignung der TeilnehmerInnen abklären. Die Möglichkeiten und Potenziale dafür bestehen. Für manche wären stärker individualisierte Maßnahmen zielführender.
- Kurze Fristen zwischen Vergabe und Kursbeginn: die kurze Zeit zwischen Vergabe der Kursmaßnahmen und dem aktuellen Kursbeginn waren teilweise sehr kurz, was sich negativ auf die Qualität der TrainerInnen auswirkte (die Situation hat sich jedoch schon gebessert)
- Evaluation der Ergebnisse: bislang fehlte eine Evaluation der Ergebnisse vor dem Hintergrund sozioökonomischer und arbeitsmarktpolitischer Rahmenbedingungen

### **11.3 Zukunft der AMIMBO Maßnahmen**

Alle Befragten schätzten den Bedarf an AMIMBOS in den nächsten Jahren als geringer ein. Stärker gefragt sind derzeit und in absehbarer Zeit Qualifizierungsmaßnahmen.

Das Potenzial an AMIMBOS-TeilnehmerInnen werde zwar geringer, einen gewissen Bedarf an AMIMBO-Maßnahmen wird es in den Augen der Interviewpartner jedoch immer geben. Deshalb sind laufende Anpassungen und Weiterentwicklungen der Konzepte wichtig.

Alternativen bzw. Ergänzungen zu den existierenden AMIMBOS könnten sein:

- Individualisierte Maßnahmen: trotz guter Arbeitsmarktlage bleibt ein gewisses Ausmaß an Sockelarbeitslosigkeit. Um auch diesen Personen, Integrationschancen zu bieten, braucht es stärker individualisierte Maßnahmen. Denkbar wäre etwa aufgrund der Analyse der Vorgemerkten-gezielte Maßnahmen anzubieten.
- Einstellförderungen: diese Maßnahmen haben sich bewährt, sind jedoch mit höheren Kosten verbunden.
- Kombination AMIMBOS & Einstellförderungen
- Längerfristige Beschäftigungsprojekte: besonders für langzeitarbeitslose Personen sollte es Möglichkeiten der Integration geben, wo auf deren besondere Bedürfnisse eingegangen werden kann (Stichwort Zeitfaktor – die Bedürfnisse und Bedarfe ändern sich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit)
- Kombination AMIMBOS & Qualifizierungsmaßnahmen (z.B. EDV)

Im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen sind denkbar:

- Gezielte, am Bedarf der Wirtschaft orientierte Ausbildungen

Zielgruppen der Zukunft werden nach Einschätzung der Befragten jene Personen sein, die durch Geschlecht, Alter, objektive Faktoren (z.B. Ausbildung), psychosoziale Einschränkungen und/ oder gesundheitliche Gründe in irgendeiner Form benachteiligt werden. Zu diesen Personengruppen werden voraussichtlich vor allem ModernisierungsverliererInnen, Frauen/ Wiedereinsteigerinnen, Lehrlinge/ Jugendliche und ältere ArbeitnehmerInnen/ über 50-Jährige zählen.

#### **11.4 Verbesserungsvorschläge der Interviewpartner (Experten)**

Konkrete Verbesserungsvorschläge wurden nur vereinzelt geäußert. Begründet wurde die Zurückhaltung damit, dass detaillierte Informationen und Wissen über die Maßnahmen fehlen.

Mehrfach angesprochen wurde der Wunsch nach mehr Information und Aufklärung durch die BeraterInnen an den RGSen. Diese sollten den TrainerInnen die Überzeugungsarbeit abnehmen und die TeilnehmerInnen besser auf die Maßnahmen vorbereiten. Es sollte auch mehr Mut da sein, Probleme anzusprechen, um KundInnen rechtzeitig zu Maßnahmen zu bringen.

Angeregt wird auch mit den Zuweisungen zeitlich nach vorne zu gehen und etwa nicht durch etwaige Stellenzusagen wertvolle Zeit zu vergeuden.

Außerdem sollte es für TeilnehmerInnen mehrerer Maßnahmen Möglichkeiten (z.B. in Form spezielle Maßnahmen) geben, das dort erfahrene und gelernte zu reflektieren um zu eruieren, warum dies trotz wiederholter Kursbesuche nicht umgesetzt werden kann.

### **11.5 Nicht intendierte Effekte**

Zu den nicht-intendierten Effekten Creaming, Mitnahme und Verdrängung konnten die Interviewpartner aufgrund fehlender Daten und Informationsgrundlagen keine Aussagen machen. Generell wird aber angenommen, dass keine nicht intendierten Effekte auftreten und auch deshalb keine bekannt sind.

## 12 Auswertung der AMS-BG Daten

### Erläuterung zur Datenauswertung:

Die Datenbasis wurde dem IBE seitens der AMS-BetriebsgesmbH zur Verfügung gestellt.

Zur Vorgehensweise: Jede Person wurde nur einmal „gezählt“, d.h. bei Mehrfachteilnahmen wurde die betreffende Person der letzten Maßnahme zugeordnet.

### 12.1 Bfi Standort Ternitz

#### 12.1.1 Zielgruppenanalyse

##### 12.1.1.1 Demografische Daten

**Tabelle 222: Alter nach Maßnahmentyp (bfi, N=155, in Jahren)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Durchschnittsalter</b>
Bewerbungstraining	33,7
Job-Coaching	39,0
Integrative Maßnahme	37,6
Aktivierende Maßnahme für Frauen	39,3
Berufsorientierung	25,4
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>35,9</b>

Hinsichtlich des Alters ist vor allem hervorzuheben, daß die TeilnehmerInnen der Berufsorientierung höchst signifikant jünger sind (Durchschnittsalter: 25 Jahre).

**Tabelle 223: Frauenanteil nach Maßnahmentyp (bfi, N=155, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Frauenanteil</b>
Bewerbungstraining	45%
Job-Coaching	40%
Integrative Maßnahme	45%
Aktivierende Maßnahme für Frauen	100%
Berufsorientierung	50%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>48%</b>

Der Frauenanteil in den bfi-Maßnahmen liegt relativ einheitlich zwischen 40 und 50%. Lediglich die „Aktivierende Maßnahme für Frauen“ ist real und per definitionem ausschließlich für Frauen konzipiert.

**Tabelle 224: Familienstand nach Maßnahmentypen (bfi, n=155, in Prozent)**

Maßnahmentyp	ledig	Lebens- gemein- schaft	verheiratet	geschieden/ getrennt	verwitwet
Bewerbungstraining	55%	5%	23%	16%	0
Job-Coaching	51%	3%	17%	26%	3%
Integrative Maß- nahme	38%	5%	24%	31%	2%
Aktivierende Maß- nahme für Frauen	8%	0	42%	50%	0
Berufsorientierung	60%	0	30%	10%	0
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>46%</b>	<b>4%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>1%</b>

Der Familienstand steht auch in einem Verhältnis zum Frauenanteil in den jeweiligen Kursen. Denn – was nicht obiger Tabelle zu entnehmen ist - immerhin 56% der Männer (aber nur 36% der Frauen) sind ledig.

#### 12.1.1.2 Qualifikation

**Tabelle 225: Höchste abgeschlossene Ausbildung (bfi, N=155, in Prozent)**

Maßnahmentyp	keine	Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS+BHS
Bewerbungstraining	2%	38%	38%	14%	9%
Job-Coaching	6%	31%	49%	9%	6%
Integrative Maßnahme	0	57%	36%	7%	0
Aktivierende Maßnahme für Frauen	0	50%	42%	0%	8%
Berufsorientierung	20%	50%	20%	0	10%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>3%</b>	<b>43%</b>	<b>39%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>

Fast die Hälfte der KursteilnehmerInnen (46%) verfügt lediglich über einen Pflichtschulabschluß bzw. über gar keine abgeschlossene Ausbildung.

Am geringsten ist dieser Anteil in den Maßnahmen Job-Coaching (37%) und Bewerbungstraining (40%). Bei letzterem Maßnahmentyp entspricht diese Personengruppe nicht der Zielgruppe, weil diese explizit auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung fokussiert war.

Grundsätzlich ist ein hoher Anteil an PflichtschulabsolventInnen zu begrüßen, weil diese Personen die am meisten von Arbeitslosigkeit bedrohte Gruppe am

Arbeitsmarkt darstellen. Der Wert von 46% an Personen mit maximal Pflichtschulabschluß entspricht im übrigen exakt dem Anteil von Personen mit (höchstens) Pflichtschulausbildung an den Arbeitslosen im Bereich der RGS Neunkirchen (Jahresdurchschnitt: ebenfalls 46% - Quelle: AMS NÖ + eigene Berechnungen).

In Summe betrachtet ist daher bei den Maßnahmen des bfi Ternitz keine Schwerpunktsetzung im Sinne einer ausbildungsspezifischen Zielgruppe zu erkennen. Dies war allerdings auch (Ausnahme: Bewerbungstraining) in keiner Weise intendiert.

In den Maßnahmen des bfi Ternitz waren im übrigen keine AbsolventInnen von Akademien oder Universitäten.

### 12.1.1.3 Regionale Verteilung

**Tabelle 226: Regionale Verteilung nach RGS (bfi, n=155, absolut und in Prozent)**

<b>RGS</b>	<b>Absolut</b>	<b>Relativ</b>
Eisenstadt	1	0,7%
Neunkirchen	111	71,6%
Wiener Neustadt	42	27,1%
Graz	1	0,7%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>155</b>	<b>100%</b>

Über 70% der TeilnehmerInnen wurden von der RGS Neunkirchen zugewiesen, rund 27% stammen aus dem Bereich der RGS Wiener Neustadt. Entgegen der ursprünglichen Maßnahmenkonzeption haben sich demnach die RGSen Baden, Berndorf und Mödling nicht beteiligt.

### 12.1.1.4 Berufsverläufe und Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn

#### Methodische Anmerkungen:

Zur Untersuchung der Berufsverläufe vor Kursbeginn wurde ein **Fünfjahreszeitraum** gewählt. Da sich in der Untersuchungsgruppe auch BerufseinsteigerInnen und WiedereinsteigerInnen befinden, die vor 5 Jahren noch gar keine Vormerkung haben konnten, mußte dieser Zeitraum für Fragestellungen zur Arbeitslosigkeit weiter harmonisiert werden, um etwa nicht zu Falschinterpretationen von „Kein-Staus-Anteilen“ zu verleiten. Als Zeitraum wurde daher die Dauer seit dem Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis zum Zeitpunkt des Maßnahmenbeginns gewählt.

Zu unterscheiden ist weiters zwischen **Episoden- und Stichtagsbetrachtung**. Unter „**Episodenbetrachtung**“ ist die Verteilung der AMS-Vormerkstati in einem bestimmt **Zeitraum** zu verstehen, während unter dem

Begriff „**Stichtagsbetrachtung**“ die Verteilung der AMS-Vormerkstati an einem bestimmten **Stichtag** beschrieben wird.

**Tabelle 227: Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn (Episodenbetrachtung) (bfi, N=155, in Tagen bzw. in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Zeitraum (Tage)</b>	<b>AL-Status (Anteil)</b>	<b>SC-Status (Anteil)</b>	<b>Kein Status (Anteil)</b>
Bewerbungs- training	1014	65%	4%	31%
Job-Coaching	1112	70%	3%	28%
Integrative Maßnahme	1173	69%	3%	28%
Aktivierende Maßnahme für Frauen	853	79%	2%	20%
Berufsorien- tierung	1192	67%	4%	30%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>1078</b>	<b>68%</b>	<b>3%</b>	<b>29%</b>

Erläuterung:

Zeitraum = Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis Maßnahmenbeginn (Mittelwert in Tagen)

AL-Status = Anzahl der als arbeitslos vorgemerkten Tage in obigem Zeitraum (Mittelwert, d.h. durchschnittlicher Prozentsatz aller TeilnehmerInnen)

SC-Status = Anteil der in Schulung verbrachten Tage in obigem Zeitraum

Kein Status = Anteil der ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung) verbrachten Tage in obigem Zeitraum

Von den untersuchten Maßnahmenstandorten (siehe auch weiter unten) stellt das bfi Ternitz jenen dar, welcher über die TeilnehmerInnen mit den intensivsten Arbeitslosigkeitserfahrungen verfügt. Im Schnitt waren sie in einem Zeitraum von ungefähr 3 Jahren vor Kursbeginn (1078 Tage) zu 68% der Zeit als arbeitslos vorgemerkt.

Diese vergleichsweise problematische Ausgangssituation ist bei der Beurteilung des Maßnahmenerfolges mitzubedenken.



**Tabelle 228: Arbeitslosigkeitsepisoden und SDG-Förderungen vor Kursbeginn (Episodenbetrachtung) (bfi, N=155, absolut)**

<b>Maßnahmen- typ</b>	<b>Zeitraum (Ta- gen)</b>	<b>Zahl an AL- Episoden</b>	<b>Dauer der AL- Episoden (Ta- ge)</b>	<b>SDG- Förderungen</b>
Bewerbungs- training	1014	3,6	173	0,8
Job-Coaching	1112	3,4	254	0,8
Integrative Maßnahme	1173	3,9	273	1,0
Aktivierende Maßnahme für Frauen	853	3,6	214	0,6
Berufsorien- tierung	1192	4,7	153	1,0
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>1078</b>	<b>3,7</b>	<b>220</b>	<b>0,8</b>

Erläuterung:

Zeitraum = Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis Maßnahmenbeginn (Mittelwert in Tagen)

Zahl an AL-Episoden = Zahl der im obigen Zeitraum erfolgten Episoden mit dem AMS-Vormerkstatus „Arbeitslos“ (Mittelwert)

Dauer der AL-Episoden: Durchschnittliche Dauer der im obigen Zeitraum erfolgten Episoden mit dem AMS-Vormerkstatus „Arbeitslos“ (Mittelwert in Tagen)

SDG-Förderungen = Zahl der Teilnahme an weiteren SDG-Maßnahmen (d.h. gänzlich vom AMS finanzierte Kurse) innerhalb der letzten 5 Jahre vor Maßnahmenbeginn (Mittelwerte)

Durchschnittlich gesehen hatten die TeilnehmerInnen des bfi Ternitz in einem Zeitraum von ungefähr 3 Jahren (1078 Tage) vor Kursbeginn 3,7 Arbeitslosigkeitsepisoden zu verzeichnen, wobei die durchschnittliche Dauer 220 Tage betrug.

Nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht über die Vormerkdauer unmittelbar vor Maßnahmenbeginn. Beim Maßnahmentyp sind (in Klammer und kursiv geschrieben) auch die jeweiligen maßnahmenspezifischen Vorgaben zur Zielgruppe dargestellt, welche augenscheinlich nicht zur Gänze erfüllt werden konnten.

**Tabelle 229: Vormerkdauer unmittelbar vor Maßnahmenbeginn (bfi, N=155, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>0-3 Monate</b>	<b>3-6 Monate</b>	<b>über 6 Monate</b>
Bewerbungstraining (Zielgruppe: Vormerkdauer < 3 Monate)	16%	43%	41%
Job-Coaching (Zielgruppe: Vormerkdauer < 3 Monate)	14%	29%	57%
Integrative Maßnahme (Zielgruppe: Vormerkdauer über 6 Monate)	10%	33%	57%
Aktivierende Maßnahme für Frauen (Zielgruppe: Vormerkdauer < 6 Monate)	8%	42%	50%
Berufsorientierung (Zielgruppe: Vormerkdauer < 6 Monate)	10%	50%	40%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>13%</b>	<b>37%</b>	<b>50%</b>

Besonders hoch war der Grad an Nichterfüllung der Zielgruppenvorgaben hinsichtlich der Vormerkdauer bei jenen Maßnahmen, welche auf eine Zielgruppe mit einer Vormerkdauer < 3 Monate abzielte (Bewerbungstraining, Job-Coaching). Hier konnten die Vorgaben nur für 16% (Bewerbungstraining) bzw. 14% (Job-Coaching) erreicht werden.

Umgekehrt wurde aber auch bei jener Maßnahme mit einer vorgesehenen Vormerkdauer von über 6 Monaten (Integrative Maßnahme) diese häufig unterschritten (43%).

Generell läßt sich hier – trotz maßnahmenabhängiger Zielgruppendifinitionen - eine sehr geringe maßnahmenspezifische Differenzierung der Vormerkzeiten erkennen.

Weiters ist darauf hinzuweisen, daß der Anteil an TeilnehmerInnen mit einer Vormerkzeit von über 6 Monaten in den Maßnahmen des bfi Ternitz mit 50% deutlich über den Werten der anderen Maßnahmen liegt (siehe weiter unten).

### 12.1.2 Wirkungen der Maßnahmen: Verbleib am Arbeitsmarkt (Status)

Methodische Anmerkung:

Zur Beschreibung der Maßnahmenwirkung im Sinne des Verbleibs am Arbeitsmarkt wurden 2 Indikatoren verwendet:

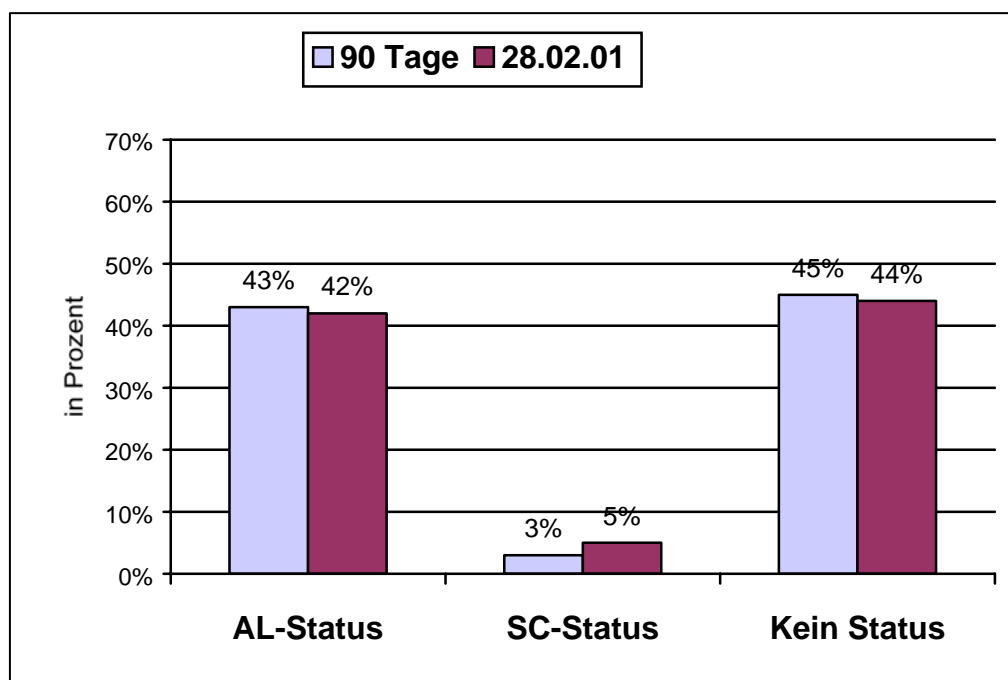
- Status 90 Tage nach Kursende (Stichtag)
- Status am 28.2.2001 (Stichtag)

Die Verwendung eines für alle Maßnahmen einheitlichen Meßzeitpunktes (90 Tage nach Kursende) erfolgte, um eine optimale Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Die zusätzliche Verwendung eines bestimmten Stichtages (28.2.2001), dessen zeitlicher Abstand von den jeweiligen Kursenden nach

Kursen differenziert, ist notwendig, um gleichzeitig auch über möglichst aktuelle Daten zu verfügen.

Auf eine Darstellung weiterer Indikatoren, insbesondere auf eine Ergänzung der Stichtagsbetrachtung durch eine Episodenbetrachtung wird aus Gründen der Komplexitätsreduktion verzichtet. Der daraus resultierende zusätzliche Erkenntnisgewinn einer derartigen Darstellung hat sich bei näherer Analyse als eher gering und einen (zu) hohen Kommunikationsbedarf verursachend erwiesen. Die Daten liegen aber für den Falle des Bedarfs seitens des Auftraggebers am IBE vor.

**Abbildung 14: Verbleib am Arbeitsmarkt (Stichtagsbetrachtung) (bfi, N=155, in Prozent)**



Erläuterung:

90 Tage = Status 90 Tage nach Kursende

28-02-01 = Status am 28.2.2001

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

**90 Tage nach Kursende** sind **43%** der MaßnahmenteilnehmerInnen am Standort bfi Ternitz als **arbeitslos** vorgemerkt. Geringfügig mehr (**45%**) sind nicht vorgemerkt (**kein Status**), was näherungsweise als Beschäftigung interpretiert werden kann.

Die Unterschiede zwischen dem Status 90 Tage nach Kursende sowie jenen am 28.2.01 sind marginal, woraus geschlossen werden kann, daß die **Nachhaltigkeit** der Kurseffekte im Beobachtungszeitraum in hohem Maße **gegeben** ist.

**Tabelle 230: Status 90 Tage nach Kursende (Stichtagsbetrachtung) (bfi, N=155, in Prozent)**

Maßnahmentyp	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
Bewerbungstraining	34%	2%	57%
Job-Coaching	46%	6%	46%
Integrative Maßnahme	57%	2%	29%
Aktivierende Maßnahme für Frauen	42%	8%	25%
Berufsorientierung	30%	0%	60%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>43%</b>	<b>3%</b>	<b>45%</b>

Erläuterung:

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

Eine nicht in der Tabelle ersichtliche Besonderheit ist hinsichtlich der aktivierenden Maßnahme für Frauen zu vermerken: 25% sind hier mit dem Status „Vormerkunterbrechung“ erfaßt.

**Tabelle 231: Status am 28.2.01 (Stichtagsbetrachtung) (bfi, N=155, in Tagen bzw. in Prozent)**

Maßnahmentyp	Zeitraum (Tage)	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
Bewerbungstraining	255	32%	4%	59%
Job-Coaching	188	49%	6%	37%
Integrative Maßnahme	255	48%	7%	29%
Aktivierende Maßnahme für Frauen	213	50%	8%	42%
Berufsorientierung	313	40%	0%	50%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>240</b>	<b>42%</b>	<b>5%</b>	<b>44%</b>

Erläuterung:

Zeitraum = Durchschnittliche Zahl der Tage bis zum 28.2.2001 ab Kursende. Eine große Zahl bedeutet demnach, daß das Kursende schon länger zurückliegt.

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

## 12.2 „Patchwork“ Wiener Neustadt

### 12.2.1 Zielgruppenanalyse

#### 12.2.1.1 Demografische Daten

Das Durchschnittsalter der „Patchwork“-Teilnehmerinnen beträgt 35,9 Jahre und der Frauenanteil 100%.

**Tabelle 232: Familienstand („Patchwork“, N=316, in Prozent)**

Maßnahmentyp	ledig	Lebens- gemein- schaft	verheiratet	gesch./ ge- trennt	verwitwet
„Patchwork“	31%	5%	39%	24%	1%

Der Anteil geschiedener bzw. getrennt lebender Teilnehmerinnen ist relativ groß (24%), was unter anderem durch die spezifische Zielgruppe „Wiedereinsteigerinnen“ zu erklären ist.

#### 12.2.1.2 Qualifikation

**Tabelle 233: Höchste abgeschlossene Ausbildung („Patchwork“, N=316, in Prozent)**

Maßnahmentyp	keine	Pflichtschule	Lehre	BMS	AHS+ BHS	Akad./ Uni
„Patchwork“	2%	47%	26%	13%	11%	2%

Fast die Hälfte der KursteilnehmerInnen (49%) verfügt lediglich über einen Pflichtschulabschluß bzw. über gar keine abgeschlossene Ausbildung.

Der Wert von 49% an Personen mit maximal Pflichtschulabschluß entspricht im übrigen fast exakt dem Anteil von Personen mit (höchstens) Pflichtschul-ausbildung an den Arbeitslosen im Bereich der RGS Wiener Neustadt (Jahresdurchschnitt: 48% - Quelle: AMS NÖ + eigene Berechnungen).

In Summe betrachtet ist daher bei der Maßnahme „Patchwork“ in Wiener Neustadt keine Schwerpunktsetzung im Sinne einer ausbildungsspezifischen Zielgruppe zu erkennen. Dies war allerdings auch in keiner Weise intendiert.

In den Maßnahmen von „Patchwork“ waren im übrigen als einzigem Standort einige (wenige) AbsolventInnen von Akademien oder Universitäten (2%, n=5).

Im Vergleich zu den anderen Standorten ist bei „Patchwork“ weiters – bedingt durch den 100%igen Frauenanteil – der Anteil an LehrabsolventInnen etwas geringer und jener von BMS bzw. AHS/BHS etwas höher.

12.2.1.3 Regionale Verteilung

**Tabelle 234: Regionale Verteilung nach RGS („Patchwork“, N=316, absolut und in Prozent)**

<b>RGS</b>	<b>Absolut</b>	<b>Relativ</b>
Baden	31	9,8%
Bruck/Leitha	1	0,3%
Lilienfeld	1	0,3%
Mödling	18	5,7%
Neunkirchen	19	6,0%
Wiener Neustadt	239	75,6%
Braunau	1	0,3%
Dornbirn	1	0,3%
Wien	5	1,6%
<b>„PATCHWORK“-GESAMT</b>	<b>316</b>	<b>100%</b>

Über 75% der Teilnehmerinnen wurden von der RGS Wiener Neustadt zugewiesen.

12.2.1.4 Berufsverläufe und Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn

Methodische Anmerkungen:

Zur Untersuchung der Berufsverläufe vor Kursbeginn wurde ein **Fünfjahreszeitraum** gewählt. Da sich in der Untersuchungsgruppe auch BerufseinsteigerInnen und WiedereinsteigerInnen befinden, die vor 5 Jahren noch gar keine Vormerkung haben konnten, mußte dieser Zeitraum für Fragestellungen zur Arbeitslosigkeit weiter harmonisiert werden, um etwa nicht zu Falschinterpretationen von „Kein-Staus-Anteilen“ zu verleiten. Als Zeitraum wurde daher die Dauer seit dem Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis zum Zeitpunkt des Maßnahmenbeginns gewählt.

Zu unterscheiden ist weiters zwischen **Episoden- und Stichtagsbetrachtung**. Unter „**Episodenbetrachtung**“ ist die Verteilung der AMS-Vormerkstati in einem bestimmt **Zeitraum** zu verstehen, während unter dem Begriff „**Stichtagsbetrachtung**“ die Verteilung der AMS-Vormerkstati an einem bestimmten **Stichtag** beschrieben wird.

**Tabelle 235: Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn (Episodenbetrachtung) („Patchwork“, N=316, in Tagen bzw. in Prozent)**

Maßnahmentyp	Zeitraum (Tage)	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
„Patchwork“	905	60%	3%	38%

Erläuterung:

Zeitraum = Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis Maßnahmenbeginn (Mittelwert in Tagen)

AL-Status = Anzahl der als arbeitslos vorgemerkten Tage in obigem Zeitraum (Mittelwert, d.h. durchschnittlicher Prozentsatz aller TeilnehmerInnen)

SC-Status = Anteil der in Schulung verbrachten Tage in obigem Zeitraum

Kein Status = Anteil der ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung) verbrachten Tage in obigem Zeitraum

Im Schnitt waren die Teilnehmerinnen in einem Zeitraum von ungefähr 2,5 Jahren vor Kursbeginn (905 Tage) zu 60% der Zeit als arbeitslos vorgemerkt.

**Tabelle 236: Arbeitslosigkeitsepisoden und SDG-Förderungen vor Kursbeginn (Episodenbetrachtung) („Patchwork“, N=316, absolut)**

Maßnahmen-typ	Zeitraum (Tage)	Zahl an AL-Episoden	Dauer der AL-Episoden (Tage)	SDG-Förderungen
„Patchwork“	905	3,0	144	0,5

Erläuterung:

Zeitraum = Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis Maßnahmenbeginn (Mittelwert in Tagen)

Zahl an AL-Episoden = Zahl der im obigen Zeitraum erfolgten Episoden mit dem AMS-Vormerkstatus „Arbeitslos“ (Mittelwert)

Dauer der AL-Episoden: Durchschnittliche Dauer der im obigen Zeitraum erfolgten Episoden mit dem AMS-Vormerkstatus „Arbeitslos“ (Mittelwert in Tagen)

SDG-Förderungen = Zahl der Teilnahme an weiteren SDG-Maßnahmen (d.h. gänzlich vom AMS finanzierte Kurse) innerhalb der letzten 5 Jahre vor Maßnahmenbeginn (Mittelwerte)

Durchschnittlich gesehen hatten die Teilnehmerinnen von „Patchwork“ in einem Zeitraum von ungefähr 2,5 Jahren (905 Tage) vor Kursbeginn 3,0 Arbeitslosigkeitsepisoden zu verzeichnen, wobei die durchschnittliche Dauer 144 Tage betrug.

**Tabelle 237: Vormerkdauer unmittelbar vor Maßnahmenbeginn („Patchwork“, N=316, in Prozent)**

Maßnahmentyp	0-3 Monate	3-6 Monate	6-12 Monate	über 1 Jahr
„Patchwork“	43%	32%	22%	3%
(Zielgruppe: keine Langzeitarbeitslosen)				

Sofern Langzeitarbeitslosigkeit als Dauer der Arbeitslosigkeit/Vormerkzeit von über 1 Jahr definiert wird, konnte die zielgruppenspezifische Vorgabe (keine Langzeitarbeitslosen) für 97% der Teilnehmerinnen erfüllt werden.

Im Vergleich mit den anderen Standorten ist aber zu berücksichtigen, daß diese Vorgabe wesentlich unspezifischer und leichter zu erfüllen war, als die vormerkdauerbezogenen Zielgruppendefinitionen in anderen Maßnahmen. Ein bewertender Vergleich wäre daher unzulässig, zum einen weil bedingt durch den relativ geringen Anteil der Langzeitarbeitslosen (siehe Kapitel 3) die in Frage kommende Zielgruppe vergleichsweise groß ist und zum anderen, weil gerade die – hier explizit ausgeschlossene - Gruppe der langzeitarbeitslosen Personen oft jene ist, für welche die Teilnahme an Kursmaßnahmen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist.

### **12.2.2 Wirkungen der Maßnahmen: Verbleib am Arbeitsmarkt (Status)**

#### Methodische Anmerkung:

Zur Beschreibung der Maßnahmenwirkung im Sinne des Verbleibs am Arbeitsmarkt wurden 2 Indikatoren verwendet:

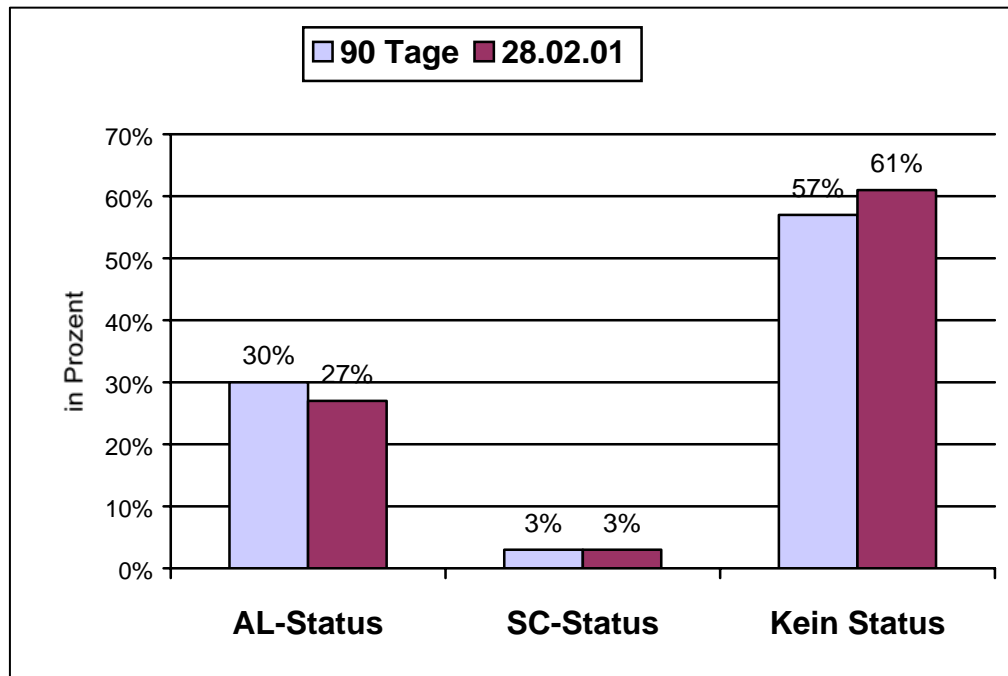
- Status 90 Tage nach Kursende (Stichtag)
- Status am 28.2.2001 (Stichtag)

Die Verwendung eines für alle Maßnahmen einheitlichen Meßzeitpunktes (90 Tage nach Kursende) erfolgte, um eine optimale Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Die zusätzliche Verwendung eines bestimmten Stichtages (28.2.2001), dessen zeitlicher Abstand von den jeweiligen Kursenden nach Kursen differenziert, ist notwendig, um gleichzeitig auch über möglichst aktuelle Daten zu verfügen.

Auf eine Darstellung weiterer Indikatoren, insbesondere auf eine Ergänzung der Stichtagsbetrachtung durch eine Episodenbetrachtung wird aus Gründen der Komplexitätsreduktion verzichtet. Der daraus resultierende zusätzliche Erkenntnisgewinn einer derartigen Darstellung hat sich bei näherer Analyse als eher gering und einen (zu) hohen Kommunikationsbedarf verursachend erwiesen. Die Daten liegen aber für den Falle des Bedarfs seitens des Auftraggebers am IBE vor.



**Abbildung 15: Verbleib am Arbeitsmarkt – „Patchwork“ (Stichtagsbetrachtung) („Patchwork“, N=316, in Prozent)**



Erläuterung:

90 Tage = Status 90 Tage nach Kursende

28-02-01 = Status am 28.2.2001

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

**90 Tage nach Kursende** sind **30%** der Maßnahmenteilnehmerinnen in „Patchwork“ als **arbeitslos vorgemerkt**. fast doppelt so viele (**57%**) sind nicht vorgemerkt (**kein Status**), was näherungsweise als Beschäftigung interpretiert werden kann.

Die Unterschiede zwischen dem Status 90 Tage nach Kursende sowie jenen am 28.2.01 sind marginal, woraus geschlossen werden kann, daß die **Nachhaltigkeit** der Kurseffekte im Beobachtungszeitraum in hohem Maße **gegeben** ist. Der Anteil von Teilnehmerinnen ohne Vormerkstatus ist sogar weiter leicht gestiegen (61%).

**Tabelle 238: Status 90 Tage nach Kursende (Stichtagsbetrachtung) („Patchwork“, N=316, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>AL-Status (Anteil)</b>	<b>SC-Status (Anteil)</b>	<b>Kein Status (Anteil)</b>
„Patchwork“	30%	3%	57%

Erläuterung:

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

**Tabelle 239: Status am 28.2.01 (Stichtagsbetrachtung) („Patchwork“, N=316, in Tagen bzw. in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Zeitraum (Tage)</b>	<b>AL-Status (Anteil)</b>	<b>SC-Status (Anteil)</b>	<b>Kein Status (Anteil)</b>
„Patchwork“	324	27%	3%	61%

Erläuterung:

Zeitraum = Durchschnittliche Zahl der Tage bis zum 28.2.2001 ab Kursende. Eine große Zahl bedeutet demnach, daß das Kursende schon länger zurückliegt.

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

## 12.3 WIFI Standort Amstetten

### 12.3.1 Zielgruppenanalyse

#### 12.3.1.1 Demografische Daten

**Tabelle 240: Alter nach Maßnahmentyp (WIFI, N=158, in Jahren)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Durchschnittsalter</b>
Bewerbungstraining	33,1
Aktivierende Maßnahme	34,6
Integrative Maßnahme	38,1
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>34,7</b>

Die TeilnehmerInnen an der integrativen Maßnahme sind sichtlich älter (im Schnitt 38,1 Jahre) als jene der anderen Maßnahmen.

**Tabelle 241: Frauenanteil (WIFI, N=158, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Frauenanteil</b>
Bewerbungstraining	69%
Aktivierende Maßnahme	65%
Integrative Maßnahme	32%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>60%</b>

Der Frauenanteil bei der integrativen Maßnahme ist wesentlich niedriger (32%) als in den anderen Maßnahmen.

**Tabelle 242: Familienstand (WIFI, N=158, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>ledig</b>	<b>Lebens- gemein- schaft</b>	<b>verheiratet</b>	<b>gesch./ ge- trennt</b>	<b>verwitwet</b>
Bewerbungstraining	54%	8%	28%	11%	0
Aktivierende Maß- nahme	52%	5%	19%	23%	2%
Integrative Maß- nahme	42%	0	29%	29%	0
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>51%</b>	<b>5%</b>	<b>25%</b>	<b>19%</b>	<b>1%</b>

Hinsichtlich des Familienstandes der TeilnehmerInnen dominiert der Anteil lediger Personen (51%).

### 12.3.1.2 Qualifikation

**Tabelle 243: Höchste abgeschlossene Ausbildung (WIFI, N=158, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>keine</b>	<b>Pflichtschule</b>	<b>Lehre</b>	<b>BMS</b>	<b>AHS+BHS</b>
Bewerbungstraining	0	31%	46%	12%	11%
Aktivierende Maßnahme	0	52%	32%	11%	5%
Integrative Maßnahme	0	61%	32%	0	6%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>0</b>	<b>45%</b>	<b>38%</b>	<b>9%</b>	<b>8%</b>

Fast die Hälfte der KursteilnehmerInnen (45%) verfügt lediglich über einen Pflichtschulabschluß.

Am geringsten ist dieser Anteil in der Maßnahme Bewerbungstraining (31%). Bei diesem Maßnahmentyp entspricht diese Personengruppe nicht der Zielgruppe, weil diese explizit auf Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung fokussiert war.

Der Wert von 45% an Personen mit maximal Pflichtschulabschluß entspricht im übrigen exakt dem Anteil von Personen mit (höchstens) Pflichtschulausbildung an den Arbeitslosen im Bereich der RGS Amstetten (Jahresdurchschnitt: ebenfalls 45% - Quelle: AMS NÖ + eigene Berechnungen).

In Summe betrachtet ist daher bei den Maßnahmen des WIFI Amstetten keine Schwerpunktsetzung im Sinne einer ausbildungsspezifischen Zielgruppe zu erkennen. Dies war allerdings auch (Ausnahme: Bewerbungstraining) in keiner Weise intendiert.

In den Maßnahmen des WIFI Amstetten waren im übrigen keine AbsolventInnen von Akademien oder Universitäten.

12.3.1.3 Regionale Verteilung

**Tabelle 244: Regionale Verteilung nach RGS (WIFI, N=158, absolut und in Prozent)**

<b>RGS</b>	<b>Absolut</b>	<b>Relativ</b>
Amstetten	151	95,6%
St. Pölten	1	0,6%
Scheibbs	2	1,3%
Waidhofen/Ybbs	1	0,6%
Perg	1	0,6%
Linz	1	0,6%
Angestellte Ost Wien	1	0,6%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>158</b>	<b>100%</b>

Über 95% der Teilnehmerinnen gehörten (am Stichtag der Datengenerierung (29.3.2001)) zur RGS Amstetten.

12.3.1.4 Berufsverläufe und Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn

Methodische Anmerkungen:

Zur Untersuchung der Berufsverläufe vor Kursbeginn wurde ein **Fünfjahreszeitraum** gewählt. Da sich in der Untersuchungsgruppe auch BerufseinsteigerInnen und WiedereinsteigerInnen befinden, die vor 5 Jahren noch gar keine Vormerkung haben konnten, mußte dieser Zeitraum für Fragestellungen zur Arbeitslosigkeit weiter harmonisiert werden, um etwa nicht zu Falschinterpretationen von „Kein-Staus-Anteilen“ zu verleiten. Als Zeitraum wurde daher die Dauer seit dem Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis zum Zeitpunkt des Maßnahmenbeginns gewählt.

Zu unterscheiden ist weiters zwischen **Episoden- und Stichtagsbetrachtung**. Unter „**Episodenbetrachtung**“ ist die Verteilung der AMS-Vormerkstati in einem bestimmt **Zeitraum** zu verstehen, während unter dem Begriff „**Stichtagsbetrachtung**“ die Verteilung der AMS-Vormerkstati an einem bestimmten **Stichtag** beschrieben wird.

**Tabelle 245: Arbeitslosigkeit vor Kursbeginn (Episodenbetrachtung) (WIFI, N=158, in Tagen bzw. in Prozent)**

Maßnahmentyp	Zeitraum (Tage)	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
Bewerbungstraining	838	55%	2%	43%
Aktivierende Maßnahme	923	63%	4%	33%
Integrative Maßnahme	1243	61%	8%	31%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>951</b>	<b>59%</b>	<b>4%</b>	<b>37%</b>

Erläuterung:

Zeitraum = Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis Maßnahmenbeginn (Mittelwert in Tagen)  
 AL-Status = Anzahl der als arbeitslos vorgemerkten Tage in obigem Zeitraum (Mittelwert, d.h. durchschnittlicher Prozentsatz aller TeilnehmerInnen)  
 SC-Status = Anteil der in Schulung verbrachten Tage in obigem Zeitraum  
 Kein Status = Anteil der ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung) verbrachten Tage in obigem Zeitraum

Im Schnitt waren die Teilnehmerinnen in einem Zeitraum von ungefähr 2,5 Jahren vor Kursbeginn (951 Tage) zu 59% der Zeit als arbeitslos vorgemerkt.

**Tabelle 246: Arbeitslosigkeitsepisoden und SDG-Förderungen vor Kursbeginn (Episodenbetrachtung) (WIFI, N=158, absolut)**

Maßnahmen-typ	Zeitraum (Tage)	Zahl an AL-Episoden	Dauer der AL-Episoden (Tage)	SDG-Förderungen
Bewerbungstraining	838	2,6	97	0,3
Aktivierende Maßnahme	923	3,9	123	0,8
Integrative Maßnahme	1243	5,5	135	1,3
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>951</b>	<b>3,7</b>	<b>115</b>	<b>0,7</b>

Erläuterung:

Zeitraum = Beginn der ersten AMS-Vormerkung (innerhalb der letzten 5 Jahre) bis Maßnahmenbeginn (Mittelwert in Tagen)  
 Zahl an AL-Episoden = Zahl der im obigen Zeitraum erfolgten Episoden mit dem AMS-Vormerkstatus „Arbeitslos“ (Mittelwert)  
 Dauer der AL-Episoden: Durchschnittliche Dauer der im obigen Zeitraum erfolgten Episoden mit dem AMS-Vormerkstatus „Arbeitslos“ (Mittelwert in Tagen)  
 SDG-Förderungen = Zahl der Teilnahme an weiteren SDG-Maßnahmen (d.h. gänzlich vom AMS finanzierte Kurse) innerhalb der letzten 5 Jahre vor Maßnahmenbeginn (Mittelwerte)

Durchschnittlich gesehen hatten die Teilnehmerinnen des WIFI Amstetten in einem Zeitraum von ungefähr 2,5 Jahren (951 Tage) vor Kursbeginn 3,7 Arbeitslosigkeitsepisoden zu verzeichnen, wobei die durchschnittliche Dauer 115 Tage betrug. Die TeilnehmerInnen der integrativen Maßnahme weisen dabei deutlich ungünstigere Vorbedingungen auf, was den Zielsetzungen dieses Maßnahmentyps entspricht.

Nachfolgende Tabelle enthält eine Übersicht über die Vormerkdauer unmittelbar vor Maßnahmenbeginn. Beim Maßnahmentyp sind (in Klammer und kursiv geschrieben) auch die jeweiligen maßnahmenspezifischen Vorgaben zur Zielgruppe dargestellt, welche augenscheinlich nicht zur Gänze erfüllt werden konnten.

**Tabelle 247: Vormerkdauer unmittelbar vor Maßnahmenbeginn (WIFI, N=158, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>0-3 Monate</b>	<b>3-6 Monate</b>	<b>über 6 Monate</b>
Bewerbungstraining (Zielgruppe: Vormerkdauer < 3 Monate)	38%	45%	17%
Aktivierende Maßnahme (Zielgruppe: Vormerkdauer < 6 Monate)	35%	48%	16%
Integrative Maßnahme (Zielgruppe: Vormerkdauer über 6 Monate)	16%	42%	42%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>33%</b>	<b>46%</b>	<b>22%</b>

Besonders hoch war der Grad an Nichterfüllung der Zielgruppenvorgaben hinsichtlich der Vormerkdauer bei jener Maßnahmen, welche auf eine Zielgruppe mit einer Vormerkdauer < 3 Monate abzielte (Bewerbungstraining). Hier konnten die Vorgaben nur für 38% erreicht werden.

Umgekehrt wurde aber auch bei jener Maßnahme mit einer vorgesehenen Vormerkdauer von über 6 Monaten (Integrative Maßnahme) diese häufig unterschritten (58%).

### 12.3.2 Wirkungen der Maßnahmen: Verbleib am Arbeitsmarkt (Status)

Methodische Anmerkung:

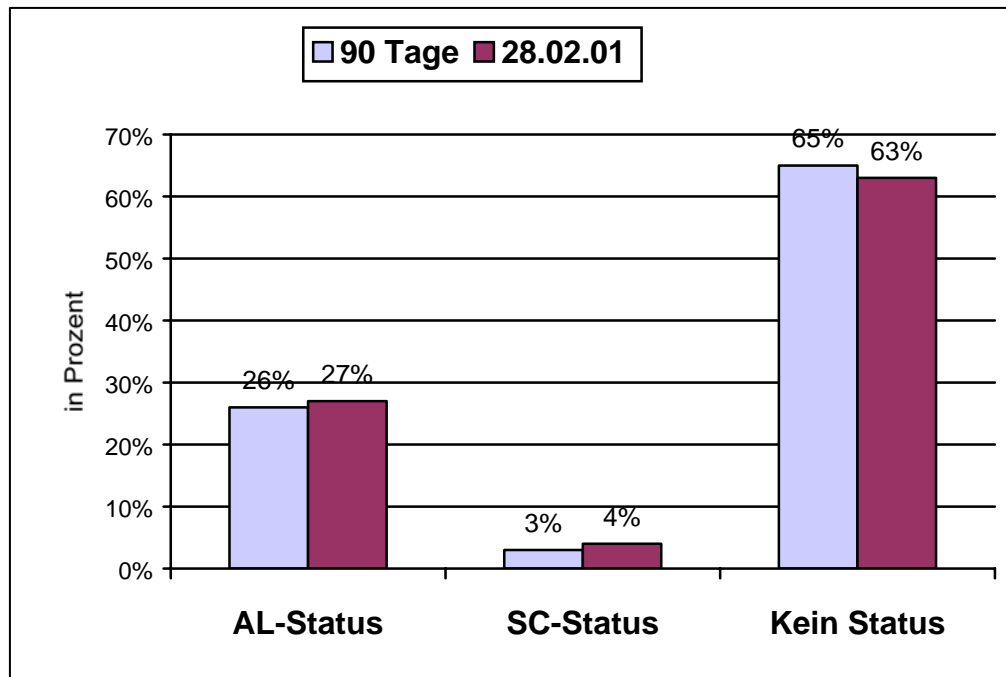
Zur Beschreibung der Maßnahmenwirkung im Sinne des Verbleibs am Arbeitsmarkt wurden 2 Indikatoren verwendet:

- Status 90 Tage nach Kursende (Stichtag)
- Status am 28.2.2001 (Stichtag)

Die Verwendung eines für alle Maßnahmen einheitlichen Meßzeitpunktes (90 Tage nach Kursende) erfolgte, um eine optimale Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Die zusätzliche Verwendung eines bestimmten Stichtages (28.2.2001), dessen zeitlicher Abstand von den jeweiligen Kursenden nach Kursen differenziert, ist notwendig, um gleichzeitig auch über möglichst aktuelle Daten zu verfügen.

Auf eine Darstellung weiterer Indikatoren, insbesondere auf eine Ergänzung der Stichtagsbetrachtung durch eine Episodenbetrachtung wird aus Gründen der Komplexitätsreduktion verzichtet. Der daraus resultierende zusätzliche Erkenntnisgewinn einer derartigen Darstellung hat sich bei näherer Analyse als eher gering und einen (zu) hohen Kommunikationsbedarf verursachend erwiesen. Die Daten liegen aber für den Falle des Bedarfs seitens des Auftraggebers am IBE vor.

**Abbildung 16: Verbleib am Arbeitsmarkt – WIFI (Stichtagsbetrachtung) (WIFI, N=158, in Prozent)**



Erläuterung:

90 Tage = Status 90 Tage nach Kursende  
 28-02-01 = Status am 28.2.2001  
 AL-Status = arbeitslos vorgemerkt  
 SC-Status = in Schulung  
 Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).  
 Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

**90 Tage nach Kursende** sind **26%** der MaßnahmenteilnehmerInnen am Standort WIFI Amstetten als **arbeitslos** vorgemerkt. Mehr als doppelt so viele (**65%**) sind nicht vorgemerkt (**kein Status**), was näherungsweise als Beschäftigung interpretiert werden kann.

Die Unterschiede zwischen dem Status 90 Tage nach Kursende sowie jenen am 28.2.01 sind marginal, woraus geschlossen werden kann, daß die **Nachhaltigkeit** der Arbeitsmarktintegration im Beobachtungszeitraum in hohem Maße **gegeben** ist.



**Tabelle 248: Status 90 Tage nach Kursende (Stichtagsbetrachtung) (WIFI, N=158, in Prozent)**

Maßnahmentyp	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
Bewerbungstraining	14%	3%	75%
Aktivierende Maßnahme	26%	2%	68%
Integrative Maßnahme	52%	3%	35%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>26%</b>	<b>3%</b>	<b>65%</b>

Erläuterung:

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

**Tabelle 249: Status am 28.2.01 (Stichtagsbetrachtung) (WIFI, N=158, in Prozent)**

Maßnahmentyp	Zeitraum (Tage)	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
Bewerbungstraining	235	20%	5%	71%
Aktivierende Maßnahme	243	23%	5%	69%
Integrative Maßnahme	190	48%	3%	35%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>230</b>	<b>27%</b>	<b>4%</b>	<b>63%</b>

Erläuterung:

Zeitraum = Durchschnittliche Zahl der Tage bis zum 28.2.2001 ab Kursende. Eine große Zahl bedeutet demnach, daß das Kursende schon länger zurückliegt.

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

## 13 Drop-out-Analyse

**Erläuterung zum Begriff „Drop-out“:** Der hier verwendete Begriff „Drop-out“ wird synonym für „vorzeitiges Kursende“ benützt. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, daß darin keinerlei Wertung enthalten ist. Ein vorzeitiges Kursende kann durch sehr unterschiedliche Gründe verursacht werden (z.B. erfolgreiche Arbeitsaufnahme, Krankheit, Motivationsverlust, etc.).

### 13.1 bfi Standort Ternitz

Von den 62 gültig befragten TeilnehmerInnen gaben 23 Personen (37%) an, ihren Kurs vorzeitig beendet zu haben. Der Kurs wurde von 39% der AbbrecherInnen gegen Ende hin beendet. 30% beendeten den Kurs kurz nach Beginn, weitere 30% etwa zur Halbzeit.

Die Auswertung der Statistiken der Maßnahmenträger ergaben eine Drop-out Quote von 34%, jene der AMS-Daten von 46%

**Tabelle 250: Kursenden bfi (Statistikvergleich)**

<b>Kursende</b>	<b>MN-Träger n (Befragung)</b>		<b>AMS-Daten</b>
vorzeitiges Kursende	34%	37%	46%
reguläres Kursende	61%	63%	54%
Kurs läuft noch	5%	-	
N/ n	187	62	155

**Tabelle 251: Beendigungsart (bfi, AMS-Daten, N=155, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Arbeitsaufnahme</b>	<b>Kursaustritt</b>	<b>Ausschluß</b>	<b>Kursabschluß</b>
Bewerbungstraining	23%	13%	0	64%
Job-Coaching	14%	23%	0	63%
Integrative Maßnahme	26%	31%	7%	36%
Aktivierende Maßnahme für Frauen	33%	8%	8%	50%
Berufsorientierung	20%	30%	10%	40%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>23%</b>	<b>21%</b>	<b>3%</b>	<b>54%</b>

Erläuterung:

Arbeit = Beendigung wegen Arbeitsaufnahme  
 Kursaustritt = Individuelle Beendigung  
 Ausschluß = Nichtbeendigung wegen Kursausschluß  
 Kursabschluß = „Reguläres“ Kursende

Gemäß AMS-Daten beendeten 23% der TeilnehmerInnen der AMIMBO-Maßnahmen des bfi Ternitz diese vorzeitig aufgrund von Arbeitsaufnahme, 21% wegen (sonstigem) vorzeitigem Kursaustritt, 3% wegen Kursausschluß und 54% beendeten die Maßnahmen zum „regulären“ Ende.

Aufgrund der geringen Besetzungszahlen (n=5) wird bei weiteren Darstellungen auf die Kategorie „Kursausschluß“ verzichtet.

**13.1.1 Demografische Daten (AMS Daten)**

**Tabelle 252: Demografische Beschreibung in Abhängigkeit von der Beendigungsart (bfi, AMS-Daten, N=155, in Jahren bzw. in Prozent)**

<b>Beendigungsart</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>Alter</b>	<b>Anteil PS</b>
Arbeit	51%	31,6	40%
Kursaustritt	53%	36,4	72%
Kursabschluß	46%	38,1	39%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>48%</b>	<b>35,9</b>	<b>46%</b>

Erläuterung:

Alter = Durchschnittsalter  
 Anteil PS = Anteil von Personen mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Ausbildung (inkl. keine abgeschlossene Ausbildung)

Bei der demografischen Betrachtung der Beendigungsart ist vor allem das höhere Alter der TeilnehmerInnen mit „regulärem“ Kursende, sowie der hohe Anteil an PflichtschulabsolventInnen unter den vorzeitigen Austritten (72%) hervorzuheben.

### 13.1.2 Abbruchgründe (Befragung)

Im Rahmen der schriftlichen Befragung wurden die Befragten gebeten anzugeben, warum sie den Kurs vorzeitig beendet haben.

Der häufigste Grund für das vorzeitige Beenden des Kurses war das Finden eines Arbeitsplatzes (48%). An zweiter Stelle folgen gesundheitliche Gründe/ Krankenstand (34%). (siehe nachfolgende Tabelle)

**Tabelle 253: Aus welchen Gründen haben Sie den AMS-Kurs vorzeitig beendet? (bfi, n=23, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
weil ich einen Arbeitsplatz gefunden habe	11
weil ich mit dem Kurs unzufrieden war	1
aus gesundheitlichen Gründen/ Krankenstand	8
aus familiären Gründen	0
aus persönlichen Gründen	2
Sonstiges (bereits Stelle gehabt, für Fahrschule gelernt, zu schwierig)	3

### 13.1.3 Verbleib am Arbeitsmarkt

**Tabelle 254: Status 90 Tage nach Kursende (Stichtagsbetrachtung) in Abhängigkeit von Beendigungsart (bfi, AMS-Daten, N=155, in Prozent)**

Beendigungsart	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
Arbeit	20%	0	74%
Kursaustritt	34%	13%	44%
Kursabschluß	58%	1%	30%
<b>bfi-GESAMT</b>	<b>43%</b>	<b>3%</b>	<b>45%</b>

Erläuterung:

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

Bemerkenswert bei der Betrachtung dieser Tabelle ist sicherlich, daß 90 Tage nach dem (regulären) Kursende auch jene, die aufgrund eines vorzeitigen Kursaustrittes ohne (sofortige) Arbeitsaufnahme ihren Kurs beendeten, seltener arbeitslos vorgemerkt sind (34%) als jene welche den Kurs regulär beendeten (58%).

(Inwieweit dies auch auf methodische Schwierigkeiten bei der Differenzierung der Beendigungsart „Arbeit“ bzw. „Kursaustritt“ seitens des AMS zurückgeführt werden könnte, kann hier nicht beurteilt werden.)

Jedenfalls sind hierfür eine Reihe von weiteren Erklärungsansätzen denkbar:

Der wesentlichste Punkt dürfte sein, daß vorzeitige Kursaustritte vor allem aufgrund von Krankheit erfolgen und deswegen vermutlich viele Personen zum Stichtag krank gemeldet sind.

Ein anderer - weniger realistischer - Erklärungsansatz könnte sein, daß ein vorzeitiger Kursausstieg (auch ohne sofortige Arbeitsaufnahme) grundsätzlich als Indiz für Eigeninitiative gesehen werden könnte. Diese Hypothese ist aber rein spekulativ.

### 13.2 „Patchwork“ Wiener Neustadt

48 (48%) von insgesamt 100 gültig befragten Personen gaben an, „Patchwork“ vorzeitig verlassen zu haben. Fast die Hälfte der Abbrecherinnen (48%) beendete den Kurs gegen Ende hin. 31% taten dies etwa zur Halbzeit, 21% kurz nach Beginn.

Die Auswertung der Statistiken der Maßnahmenträger ergaben eine Drop-out Quote von 56%, jene der AMS-Daten von 55%.

**Tabelle 255: Kursenden „Patchwork“ (Statistikvergleich)**

<b>Kursende</b>	<b>MN-Träger n (Befragung)</b>		<b>AMS-Daten</b>
vorzeitiges Kursende	56%	47%	55%
reguläres Kursende	32%	51%	45%
Kurs läuft noch	12%	2%	
N/n	394	99	316

**Tabelle 256: Beendigungsart („Patchwork“, AMS-Daten, N=316, in Prozent)**

<b>Maßnahmentyp</b>	<b>Arbeitsaufnahme</b>	<b>Kursaustritt</b>	<b>Ausschluß</b>	<b>Kursabschluß</b>
„Patchwork“-GESAMT	43%	11%	1%	45%

Erläuterung:

- Arbeit = Beendigung wegen Arbeitsaufnahme
- Kursaustritt = Individuelle Beendigung
- Ausschluß = Nichtbeendigung wegen Kursausschluß
- Kursabschluss = „Reguläres“ Kursende

Gemäß AMS-Daten beendeten 43% der Teilnehmerinnen der AMIMBO-Maßnahme „Patchwork“ diese vorzeitig aufgrund von Arbeitsaufnahme, 11% wegen (sonstigem) vorzeitigem Kursaustritt, 1% wegen Kursausschluß und 45% beendeten die Maßnahmen zum „regulären“ Ende.

Aufgrund der geringen Besetzungszahlen (n=2) wird bei weiteren Darstellungen auf die Kategorie „Kursausschluß“ verzichtet.

### 13.2.1 Demografische Daten (AMS-Daten)

**Tabelle 257: Demografische Beschreibung in Abhängigkeit von der Beendigungsart („Patchwork“, AMS-Daten, N=316, in Jahren bzw. in Prozent)**

Beendigungsart	Frauenanteil	Alter	Anteil PS
Arbeit	100%	34,4	50%
Kursaustritt	100%	34,4	64%
Kursabschluß	100%	37,8	43%
<b>„Patchwork“-GESAMT</b>	<b>100%</b>	<b>35,9</b>	<b>49%</b>

Erläuterung:

Alter = Durchschnittsalter

Anteil PS = Anteil von Personen mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Ausbildung (inkl. keine abgeschlossene Ausbildung)

Bei der demografischen Betrachtung der Beendigungsart ist vor allem das höhere Alter der TeilnehmerInnen mit „regulärem“ Kursende, sowie der hohe Anteil an Pflichtschulabsolventinnen unter den vorzeitigen Austritten (64%) hervorzuheben.

### 13.2.2 Abbruchgründe (Befragung)

Als häufigster **Grund** für die vorzeitige Beendigung des Kurses wurde die Aufnahme einer Arbeit genannt (92%).

**Tabelle 258: Aus welchen Gründen haben Sie den AMS-Kurs vorzeitig beendet? („PATCHWORK“, n=48, Mehrfachnennungen möglich, Häufigkeiten)**

	Häufigkeiten
weil ich einen Arbeitsplatz gefunden habe	44
weil ich mit dem Kurs unzufrieden war	0
aus gesundheitlichen Gründen/ Krankenstand	1
aus familiären Gründen	2
aus persönlichen Gründen	3
Sonstiges (Beginn eines anderen Kurses, Vorbereitung einer Diplomprüfung im Ausland)	2

### 13.2.3 Verbleib am Arbeitsmarkt

**Tabelle 259: Status 90 Tage nach Kursende (Stichtagsbetrachtung) in Abhängigkeit von Beendigungsart („Patchwork“, AMS-Daten, N=316, in Prozent)**

Beendigungsart	AL-Status (Anteil)	SC-Status (Anteil)	Kein Status (Anteil)
Arbeit	13%	1%	74%
Kursaustritt	22%	11%	58%
Kursabschluß	48%	4%	39%
<b>„Patchwork“-GESAMT</b>	<b>30%</b>	<b>3%</b>	<b>57%</b>

Erläuterung:

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

Bemerkenswert bei der Betrachtung dieser Tabelle ist – ebenfalls wie im Falle des bfi-Ternitz - sicherlich, daß 90 Tage nach dem (regulären) Kursende auch jene, die aufgrund eines vorzeitigen Kursaustrittes ohne (sofortige) Arbeitsaufnahme ihren Kurs beendeten, seltener arbeitslos vorgemerkt sind (22%) als jene welche den Kurs regulär beendeten (48%).

### 13.3 WIFI Standort Amstetten

23 (42%) der insgesamt 55 gültig befragten KursteilnehmerInnen gaben an, den Kurs vorzeitig beendet zu haben. Fast die Hälfte der Personen mit nicht-regulären Kursenden (48%) haben ihren Kurs gegen Ende hin beendet. 22% taten dies kurz nach Kursbeginn, 30% etwa zur Halbzeit.

Die Auswertung der Statistiken der Maßnahmenträger ergaben eine Drop-out Quote von 39%, jene der AMS-Daten von 47%.

**Tabelle 260: Kursenden WIFI (Statistikvergleich)**

Kursende	MN-Träger n (Befragung)		AMS-Daten
vorzeitiges Kursende	39%	42%	47%
reguläres Kursende	61%	58%	53%
Kurs läuft noch	-	-	
N/ n	176	55	158

Tabelle 261: Beendigungsart (WIFI, AMS-Daten, N=158, in Prozent)

Maßnahmentyp	Arbeitsaufnahme	Kursaustritt	Ausschluß	Kursabschluß
Bewerbungstraining	17%	12%	0	71%
Aktivierende Maßnahme	47%	11%	0	42%
Integrative Maßnahme	29%	29%	6%	35%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>31%</b>	<b>15%</b>	<b>1%</b>	<b>53%</b>

Erläuterung:

Arbeit = Beendigung wegen Arbeitsaufnahme  
 Kursaustritt = Individuelle Beendigung  
 Ausschluß = Nichtbeendigung wegen Kursausschluß  
 Kursabschluß = „Reguläres“ Kursende

Gemäß AMS-Daten beendeten 31% der TeilnehmerInnen der AMIMBO-Maßnahmen des WIFI Amstetten diese vorzeitig aufgrund von Arbeitsaufnahme, 15% wegen (sonstigem) vorzeitigem Kursaustritt, 1% wegen Kursausschluß und 53% beendeten die Maßnahmen zum „regulären“ Ende.

Aufgrund der geringen Besetzungszahlen (n=2) wird bei weiteren Darstellungen auf die Kategorie „Kursausschluß“ verzichtet.

### 13.3.1 Demografische Daten (AMS-Daten)

Tabelle 262: Demografische Beschreibung in Abhängigkeit von der Beendigungsart (WIFI, AMS-Daten, N=158, absolut und in Prozent)

Beendigungsart	Frauenanteil	Alter	Anteil PS
Arbeit	51%	34,7	51%
Kursaustritt	63%	33	54%
Kursabschluß	65%	34,9	39%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>60%</b>	<b>34,7</b>	<b>45%</b>

Erläuterung:

Alter = Durchschnittsalter  
 Anteil PS = Anteil von Personen mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Ausbildung (inkl. keine abgeschlossene Ausbildung)

Bei der demografischen Betrachtung der Beendigungsart ist vor allem der niedrigere Frauenanteil bei der Beendigungsart „Arbeit“ (51%) sowie der höhere Anteil an PflichtschulabsolventInnen unter den vorzeitigen Austritten (54%) hervorzuheben.

### 13.3.2 Abbruchgründe (Befragung)

Als häufigster Grund für den Abbruch eines Kurses wurde die Aufnahme eines Dienstverhältnisses (n=15, 65%) genannt.



**Tabelle 263: Aus welchen Gründen haben Sie den AMS-Kurs vorzeitig beendet? (WIFI, n=23, Häufigkeiten)**

	<b>Häufigkeiten</b>
weil ich einen Arbeitsplatz gefunden habe	15
weil ich mit dem Kurs unzufrieden war	2
aus gesundheitlichen Gründen/ Krankenstand	5
aus familiären Gründen	0
aus persönlichen Gründen	3
sonstiges, nämlich:	1

### 13.3.3 Verbleib am Arbeitsmarkt

**Tabelle 264: Status 90 Tage nach Kursende (Stichtagsbetrachtung) in Abhängigkeit von Beendigungsart (WIFI, AMS-Daten, N=158, in Prozent)**

<b>Beendigungsart</b>	<b>AL-Status (Anteil)</b>	<b>SC-Status (Anteil)</b>	<b>Kein Status (Anteil)</b>
Arbeit	12%	0	80%
Kursaustritt	38%	0	54%
Kursabschluß	30%	5%	59%
<b>WIFI-GESAMT</b>	<b>26%</b>	<b>3%</b>	<b>65%</b>

Erläuterung:

AL-Status = arbeitslos vorgemerkt

SC-Status = in Schulung

Kein Status = Ohne AMS-Vormerkung (d.h. vermutlich in Beschäftigung).

Sonstige Stati sind nicht angeführt. Die Summe ist daher kleiner 100%.

Im Gegensatz zu den übrigen evaluierten AMIMBO-Maßnahmen läßt sich bei jenen des WIFI Amstetten feststellen, daß 90 Tage nach dem (regulären) Kursende jene, die aufgrund eines vorzeitigen Kursaustrittes ohne (sofortige) Arbeitsaufnahme ihren Kurs beendeten, etwas häufiger arbeitslos vorgemerkt sind (38%) als jene welche den Kurs regulär beendeten (30%).

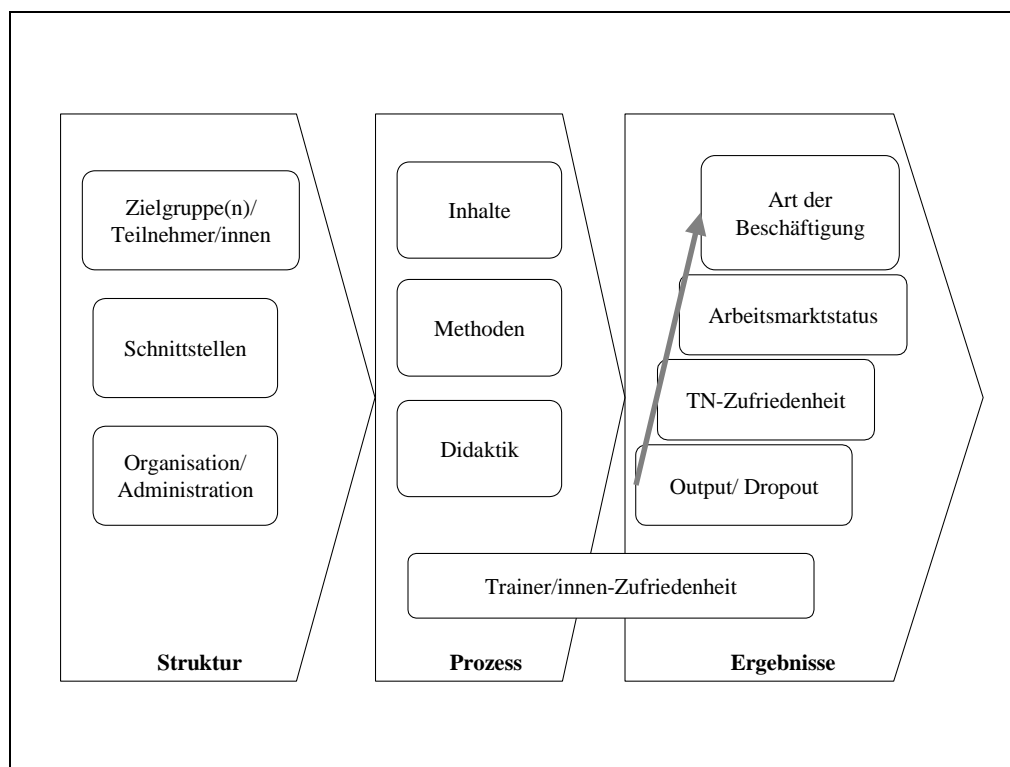
## 14 Zusammenführende Analyse: Ergebnisse, Stärken und Schwächen der AMIMBO-Maßnahmen

Ziel dieses Kapitels ist die Fragestellungen (vgl. Kapitel 4 „Ziele der Evaluation“) mit den Daten aus Evaluation zusammenzuführen. Diese Zusammenführung liefert Antworten auf die beiden zentralen Fragestellungen:

1. Welche Dimensionen und Kriterien sind bei arbeitsmarktbezogenen AMIMBO-Maßnahmen für den Erfolg als Ergebnis relevant?
2. Welche Dimensionen und Kriterien sind bei arbeitsmarktbezogenen AMIMBO-Maßnahmen für den Erfolg im Prozessverlauf relevant?

Zur Bearbeitung der Fragestellungen wurde ein theoretischer Rahmen gewählt (siehe untenstehende Abbildung). Das Modell basiert auf dem CIPP<sup>4</sup>-Evaluationsmodells nach Stufflebeam (Stufflebeam 1972) und berücksichtigt aktuelle pädagogische Erkenntnisse und Standards.

Abbildung 17: Theoretisches Rahmenmodell



Der Aspekt „Erfolg im Prozessverlauf“ beschreibt den Ablauf der Maßnahmen. Zur Beantwortung der Frage nach für den **Erfolg als Ergebnis** relevant-

<sup>4</sup> CIPP steht als Abkürzung für Context – Input – Process – Product (deutsch: Kontext – Input – Prozess – Produkt).

ten Dimensionen und Kriterien muss eingangs definiert werden, was Ergebnisse von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind, nämlich:

- Output – und Drop-out Quoten (d.h. Differenzierung zwischen „regulären“ Kursenden, Kursaustritten wegen Arbeitsaufnahme und (sonstigen) vorzeitigen Kursabbrüchen)
- TeilnehmerInnenzufriedenheit (d.h. hohe Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit den Rahmenbedingungen, dem Prozess und den Ergebnissen/ Wirkungen der Maßnahmen)
- Arbeitsmarktstatus (d.h. Erfüllung der Vermittlungsquoten)
- Art der Beschäftigung (d.h. Vermittlung der TeilnehmerInnen in stabile etc. Dienstverhältnisse)
- TrainerInnenzufriedenheit kann sowohl als Einflußfaktor auf die Ergebnisse als auch als Ergebnis gesehen werden

**Dimensionen und Kriterien** sowohl für den Erfolg im Prozessverlauf als auch für den Erfolg als Ergebnis sind:

- **TeilnehmerInnenstruktur:** Zielgruppenadäquatheit (z.B. Vergleich der Zielgruppendefinitionen mit den Merkmalen der TeilnehmerInnen), Eingangsvoraussetzungen (z.B. Ausbildungen der TeilnehmerInnen), Homogenität – Heterogenität (z.B. Erwartungen der TeilnehmerInnen)
- **TrainerInnenzufriedenheit:** Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit ihren Arbeitsbedingungen (z.B. Organisation, Räume, TeilnehmerInnenstruktur, Kurskonzepte)
- **TeilnehmerInnenzufriedenheit:** Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit Organisation, strukturellen Rahmenbedingungen (z.B. Räume, Ausstattung mit EDV)
- **Organisation und Administration der Maßnahmen:** aus Sicht der Maßnahmenträger, RGSen, TrainerInnen und TeilnehmerInnen
- **Kooperation und Nahtstelle zwischen AMS und Maßnahmenträgern:** vor allem aus Sicht der Maßnahmenträger und RGSen, aber auch der TrainerInnen und TeilnehmerInnen

Die Relevanz der angeführten Kriterien wird im Folgenden diskutiert. Hierfür werden zuerst die zusammengefaßten Ergebnisse nach Standort dargestellt und in der Folge die wesentlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Standorten bzw. Maßnahmenträgern gegenübergestellt. Die Zusammenführung muss jedoch immer vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen, Eingangsvoraussetzungen, Maßnahmentypen und Kurskonzepte gesehen werden, auf die im Bericht vielfach hingewiesen wurde.

## 14.1 Zusammenfassungen

### 14.1.1 Zusammenfassung bfi Ternitz

**Zielgruppe(n):**

*Formale Kriterien:*

<b>Bewerbungstraining:</b>	Vormerkdauer < 3 Monate und abgeschl. Berufsausbildung
<b>Job-Coaching:</b>	Vormerkdauer < 3 Monate
<b>Integrative Maßnahme:</b>	Vormerkdauer > 6 Monate
<b>Aktivierende MN für Frauen:</b>	Vormerkdauer < 6 Monate
<b>Berufsorientierung:</b>	Vormerkdauer < 6 Monate

**TeilnehmerInnen:**

*Erfüllungsgrad der formalen Zielgruppenkriterien:*

<b>Bewerbungstraining:</b>	Vormerkdauer < 3 Monate: 16%
	abgeschl. Berufsausbildung: 61%
<b>Job-Coaching:</b>	Vormerkdauer < 3 Monate: 14%
<b>Integrative Maßnahme:</b>	Vormerkdauer > 6 Monate: 57%
<b>Aktivierende MN für Frauen:</b>	Vormerkdauer < 6 Monate: 50%
<b>Berufsorientierung:</b>	Vormerkdauer < 6 Monate: 60%

Quelle: AMS-Daten

*Demografische Daten - GESAMT:*

<b>Frauenanteil:</b>	48%
<b>Durchschnittsalter:</b>	35,9 Jahre
<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung Pflichtschule:</b>	46%
<b>Regionale Verteilung:</b>	RGS Neunkirchen: 72%
	RGS Wiener Neustadt: 27%

Quelle: AMS-Daten

**Organisation/  
ministration:**

**Ad- TeilnehmerInnenperspektive:**

<b>Der Kurs war gut organisiert.</b>	84% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Der Kursablauf wurde von den Trainerinnen gut gestaltet.</b>	90% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Ausreichende technische Ausstattung.</b>	94% Zustimmung (voll oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

**Organisation des Kurses**

100% Zufriedenheit (voll oder eher)

**Technische Ausstattung**

100% Zufriedenheit (voll oder eher)

Quelle: TrainerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- Sehr gute Kooperation mit Leitung in Wien: bringt viel Vertrauen entgegen, eigenverantwortliches Arbeiten möglich
- Abschlußberichte: viel Bürokratie und hoher Aufwand, Relation Aufwand – Verwertung/ Nutzen stimmt nicht

Quelle: TrainerInnen-Diskussion

*Sichtweise der RGSen:*

- in Summe zufriedenstellend
- Problematisch: durch Fülle an Maßnahmen gehen TN aus
- Tws. nur sehr kurze Fristen für Zubuchen
- Empfehlungen von TrainerInnen beinhalteten z.T. wenig neues; bessere Abstimmung mit TrainerInnen wäre nötig
- Positiv: regionale Angebote mit regionaler Organisation

Quelle: RGS-Interviews

*Sichtweise des Maßnahmenträgers:*

- problematisch: Wechsel von zentralen zu dezentralen Maßnahmen
- Quotenaufteilung für Zubuchungen funktionierte nicht
- Absage von Maßnahmen bereiteten Auslastungsprobleme
- Ausschreibungsmodus: kurze Fristen zwischen Vergabe und Start der Maßnahmen bereitet organisator. Schwierigkeiten
- Wunsch nach größerem Spielraum (inhaltlicher und organisatorischer Natur) bei Maßnahmengestaltung
- Planungszeiträume verkürzen: ermöglicht Reaktion auf veränderte Rahmenbedingungen

Quelle: Maßnahmenträger-Interviews

---

**Schnittstellen:**

*TrainerInnenperspektive:*

**Vorinformationen der TeilnehmerInnen durch AMS**

50% Zufriedenheit (voll oder eher)

**TeilnehmerInnenauswahl durch AMS**

50% Zufriedenheit (voll oder eher)

Quelle: TrainerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- sehr gute Kooperation mit RGS
- Problem: Zubuchen der TN – Quoten wurden nicht erfüllt, TN stimmen nicht mit Zielgruppendefinition überein
- RGS-BeraterInnen überlastet: Infoaustausch leidet darunter (z.B. keine/ verspätete Information über Abmeldung von TN)

Quelle: TrainerInnendiskussion

*Sichtweise der RGSen:*

- sehr gute Kooperation mit Maßnahmenträger und TrainerInnen
- positiv: Einfluss der RGSen auf Auswahl der MN-Träger und Maßnahmen gestiegen

Quelle: RGS-Interviews

*Sichtweise des Maßnahmenträgers:*

- sehr gute Kooperation mit RGS und LGS

Quelle: Maßnahmenträger-Interviews

**Inhalte/Nutzen:**

*Kompetenzvermittlung und Qualifikationserwerb:*

<b>Gute Bewerbungen verfassen</b>	77% (sehr oder eher geholfen)
<b>Einsetzen neuer Medien zur Jobsuche</b>	74% (sehr oder eher geholfen)
<b>Realistische Arbeitsmarkteinschätzung</b>	68% (sehr oder eher geholfen)
<b>Umgang mit EDV</b>	66% (sehr oder eher geholfen)
<b>Selbstpräsentation</b>	63% (sehr oder eher geholfen)
<b>Ansprechpartner finden</b>	59% (sehr oder eher geholfen)
<b>Zielfindung</b>	58% (sehr oder eher geholfen)
<b>Selbstsicherheit</b>	56% (sehr oder eher geholfen)
<b>Konfliktfähigkeit</b>	54% (sehr oder eher geholfen)
<b>Konzentrationsfähigkeit</b>	51% (sehr oder eher geholfen)
<b>Teamfähigkeit</b>	48% (sehr oder eher geholfen)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*Gesamtbeurteilung Nutzen und Neuwertigkeit:*

<b>Die Kursinhalte waren für mich nützlich.</b>	35% ja, 40% teilweise
<b>Die Kursinhalte waren für mich neu.</b>	34% ja, 46% teilweise

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

**Methoden:**

*Nützlichste Kurselemente aus TrainerInnenperspektive:*

<b>Bewerbungstraining</b>	100% sehr nützlich
<b>EDV-Grundlagen</b>	100% sehr nützlich
<b>Einzelcoaching</b>	100% sehr nützlich

Quelle: TrainerInnenbefragung

*Am wenigsten nützliche Kurselemente aus TrainerInnenperspektive:*

<b>Berufsinformation</b>	33% sehr nützlich, 33% eher nützlich
<b>Berufsorientierung</b>	33% sehr nützlich, 33% eher nützlich
<b>Gruppendynamische Übungen</b>	33% sehr nützlich, 33% eher nützlich

Quelle: TrainerInnenbefragung

**Didaktik:**

*Zustimmung zu:*

<b>Die TrainerInnen waren immer gut vorbereitet.</b>	95% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die TrainerInnen besitzen gutes fachliches Wissen.</b>	96% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die Inhalte wurden von den TrainerInnen verständlich vermittelt.</b>	86% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die TrainerInnen gingen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ein.</b>	79% Zustimmung (voll oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*Sichtweise der RGSen:*

- Wunsch nach mehr Einzelcoachings, Qualifizierungsmaßnahmen und flexibleren, individualisierten Angeboten

Quelle: RGS-Interviews

*Sichtweise des Maßnahmenträgers:*

- Wunsch nach größerem Spielraum (inhaltlicher und organisatorischer Natur) bei Maßnahmengestaltung
- Wunsch nach mehr innovativen Pilotprojekten

Quelle: Maßnahmenträger-Interviews

**Output/Dropout:**

*Kursbeendigungsart:*

<b>Arbeitsaufnahme:</b>	23%
<b>(Vorzeitiger) Kursaustritt:</b>	21%
<b>Kursausschluß:</b>	3%
<b>„Regulärer“ Kursabschluß:</b>	54%

Quelle: AMS-Daten

**TeilnehmerInnen-Zufriedenheit:**

<b>Gesamtzufriedenheit</b>	72% Zufriedenheit (sehr oder eher)
<b>Bedeutung für (erste) Arbeitsaufnahme</b>	13% Wichtigkeit (stark oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

**Arbeitsmarktstatus:**

*Vormerkstatus 90 Tage nach Kursende:*

<b>Arbeitslos:</b>	43%
<b>Schulung:</b>	3%
<b>Kein Status:</b>	45%

Quelle: AMS-Daten



**Art der Beschäftigung:** *Berufsbezeichnung:*

<b>Metallarbeiter, Elektriker:</b>	0%
<b>Hilfsberufe:</b>	32%
<b>Handelsberufe:</b>	32%
<b>Gastgewerbe:</b>	12%
<b>Allg. Verwaltungs- und Büroberufe:</b>	8%
<b>Technische Berufe:</b>	4%
<b>Sonstige:</b>	12%

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

---

**Besonderheiten  
der Maßnahmen  
des bfi Ternitz (Zu-  
sammenfassung in  
Stichworten)**

- Schwierigere Rahmenbedingungen (regionaler Arbeitsmarkt) und ungünstigste Eingangsvoraussetzungen der TeilnehmerInnen (Vormerkdauer, etc.)
  - Vergleichsweise geringe Arbeitsmarktintegration
-

### 14.1.2 Zusammenfassung „Patchwork“ Wiener Neustadt

**Zielgruppe(n):** *Formale Kriterien:*

keine Langzeitarbeitslosen

**TeilnehmerInnen:** *Erfüllungsgrad der formalen Zielgruppenkriterien:*

**„Patchwork“:** Vormerkdauer < 12 Monate: 97%  
Quelle: AMS-Daten

*Demografische Daten - GESAMT:*

**Frauenanteil:** 100%  
**Durchschnittsalter:** 35,9 Jahre  
**Höchste abgeschlossene Ausbildung Pflichtschule:** 49%  
**Regionale Verteilung:** RGS Wiener Neustadt: 76%  
RGS Baden: 10%  
RGS Neunkirchen: 6%  
RGS Mödling: 6%

Quelle: AMS-Daten

**Organisation/ Administration:** *Ad- TeilnehmerInnenperspektive:*

**Der Kurs war gut organisiert.**  
93% Zustimmung (voll oder eher)  
**Der Kursablauf wurde von den TrainerInnen gut gestaltet.**  
84% Zustimmung (voll oder eher)  
**Ausreichende technische Ausstattung.**  
88% Zustimmung (voll oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

**Organisation des Kurses**  
67%% Zufriedenheit (voll oder eher)  
**Technische Ausstattung**  
100% Zufriedenheit (voll oder eher)

Quelle: TrainerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- gesamte Organisation des Projektes (z.B. fixe Anstellung der TrainerInnen, Projektleitung im Haus ...) sehr positiv
- hoher Aufwand für Koordination und Planung durch flexibles Kursdesign

Quelle: TrainerInnendiskussion

*Sichtweise der RGSen:*

- sehr gute Organisation bei Patchwork
- Problem: Zubuchen, Fehlbuchungen wegen allgemein großer Anzahl an Kursen und Unüberschaubarkeit der Maßnahmen
- Generell: Wunsch nach besserem Überblick über die Maßnahmenangebote (Inhalte, Termine)

Quelle: RGS-Interviews

*Sichtweise des Maßnahmenträgers:*

- Sehr positiv: offenes Kurskonzept
- Jedoch: erfordert hohen Planungs- und Koordinationsaufwand (steht aber dafür!)
- Schwierig: geringe Information der Teilnehmerinnen beim Infotag

Quelle: Maßnahmenträger-Interviews

---

**Schnittstellen:**

*TrainerInnenperspektive:*

**Vorinformationen der TeilnehmerInnen durch AMS**  
0% Zufriedenheit (voll oder eher)

**TeilnehmerInnenauswahl durch AMS**  
0% Zufriedenheit (voll oder eher)

Quelle: TrainerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- sehr gute Kooperation mit RGS

Quelle: TrainerInnendiskussion

*Sichtweise der RGSen:*

- sehr gute Kooperation mit Patchwork

Quelle: RGS-Interviews

*Sichtweise des Maßnahmenträgers:*

- sehr gute Kooperation mit RGS
- Kooperation mit LGS schwieriger, weil Eindruck, dass Abstimmung zwischen LGS und RGS nicht optimal

Quelle: Maßnahmenträger-Interviews

**Inhalte/Nutzen:** *Kompetenzvermittlung und Qualifikationserwerb:*

<b>Gute Bewerbungen verfassen</b>	83% (sehr oder eher geholfen)
<b>Ansprechpartner finden</b>	70% (sehr oder eher geholfen)
<b>Selbstpräsentation</b>	68% (sehr oder eher geholfen)
<b>Selbstsicherheit</b>	64% (sehr oder eher geholfen)
<b>Einsetzen neuer Medien zur Jobsuche</b>	60% (sehr oder eher geholfen)
<b>Realistische Arbeitsmarkteinschätzung</b>	59% (sehr oder eher geholfen)
<b>Zielfindung</b>	59% (sehr oder eher geholfen)
<b>Umgang mit EDV</b>	58% (sehr oder eher geholfen)
<b>Konfliktfähigkeit</b>	55% (sehr oder eher geholfen)
<b>Teamfähigkeit</b>	49% (sehr oder eher geholfen)
<b>Konzentrationsfähigkeit</b>	39% (sehr oder eher geholfen)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*Gesamtbeurteilung Nutzen und Neuwertigkeit:*

<b>Die Kursinhalte waren für mich nützlich.</b>	33% ja, 58% teilweise
<b>Die Kursinhalte waren für mich neu.</b>	20% ja, 60% teilweise

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

**Methoden:** *Nützlichste Kurselemente aus TrainerInnenperspektive:*

<b>Bewerbungstraining</b>	86% sehr nützlich, 14% eher nützlich
<b>EDV-Grundlagen</b>	71% sehr nützlich, 29% eher nützlich
<b>Einzelcoaching</b>	71% sehr nützlich, 29% eher nützlich

Quelle: TrainerInnenbefragung

*Am wenigsten nützliche Kurselemente aus TrainerInnenperspektive:*

<b>Outplacement</b>	0% sehr nützlich, 40% eher nützlich
<b>Berufsinformation</b>	17% sehr nützlich, 50% eher nützlich
<b>Berufsorientierung</b>	14% sehr nützlich, 71% eher nützlich
<b>Gruppendynamische Übungen</b>	14% sehr nützlich, 86% eher nützlich

Quelle: TrainerInnenbefragung

**Didaktik:**

*Zustimmung zu:*

<b>Die TrainerInnen waren immer gut vorbereitet.</b>	93% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die TrainerInnen besitzen gutes fachliches Wissen.</b>	90% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die Inhalte wurden von den TrainerInnen verständlich vermittelt.</b>	92% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die TrainerInnen gingen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ein.</b>	85% Zustimmung (voll oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- positiv: flexibles Kursdesign durch Module – Individualisierung der Kurse möglich
- negativ: keine Nachbetreuung im Konzept vorgesehen

Quelle: TrainerInnendiskussion

*Sichtweise der RGSen:*

- positiv: flexible Maßnahmen; durch Module stärkere Individualisierung möglich
- Kurskonzept auf andere Maßnahmen übertragen

Quelle: RGS-Interviews

**Output/Dropout:**

*Kursbeendigungsart:*

<b>Arbeitsaufnahme:</b>	43%
<b>(Vorzeitiger) Kursaustritt:</b>	11%
<b>Kursausschluß:</b>	1%
<b>„Regulärer“ Kursabschluß:</b>	45%

Quelle: AMS-Daten

**TeilnehmerInnen-Zufriedenheit:**

<b>Gesamtzufriedenheit</b>	83% Zufriedenheit (sehr oder eher)
<b>Bedeutung für (erste) Arbeitsaufnahme</b>	32% Wichtigkeit (stark oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

---

**Arbeitsmarktstatus:**

*Vormerkstatus 90 Tage nach Kursende:*

**Arbeitslos:** 30%  
**Schulung:** 3%  
**Kein Status:** 57%

Quelle: AMS-Daten

---

**Art der Beschäftigung:**

*Berufsbezeichnung:*

**Metallarbeiter, Elektriker:** 3%  
**Hilfsberufe:** 16%  
**Handelsberufe:** 26%  
**Gastgewerbe:** 3%  
**Allg. Verwaltungs- und Büroberufe:** 30%  
**Technische Berufe:** 0%  
**Sonstige:** 22%

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

---

**Besonderheiten der Maßnahmen von „Patchwork“**  
(Zusammenfassung in Stichworten)

- Zielgruppe: Ausschließlich Frauen und keine Langzeitarbeitslosen
- Sehr gute Organisation (Offenes und individualisiertes Kurskonzept (durch Module), Supervision, etc.)

### 14.1.3 Zusammenfassung WIFI Amstetten

**Zielgruppe(n):**

*Formale Kriterien:*

<b>Bewerbungstraining:</b>	Vormerkdauer < 3 Monate und abgeschl. Berufsausbildung
<b>Aktivierende Maßnahme:</b>	Vormerkdauer < 6 Monate
<b>Integrative Maßnahme:</b>	Vormerkdauer > 6 Monate

**TeilnehmerInnen:**

*Erfüllungsgrad der formalen Zielgruppenkriterien:*

<b>Bewerbungstraining:</b>	Vormerkdauer < 3 Monate: 38%
	abgeschl. Berufsausbildung: 69%
<b>Aktivierende Maßnahme:</b>	Vormerkdauer < 6 Monate: 83%
<b>Integrative Maßnahme:</b>	Vormerkdauer > 6 Monate: 42%

Quelle: AMS-Daten

*Demografische Daten - GESAMT:*

<b>Frauenanteil:</b>	60%
<b>Durchschnittsalter:</b>	34,7 Jahre
<b>Höchste abgeschlossene Ausbildung Pflichtschule:</b>	45%
<b>Regionale Verteilung: RGS Amstetten:</b>	96%

Quelle: AMS-Daten

**Organisation/  
ministration:**

**Ad- TeilnehmerInnenperspektive:**

<b>Der Kurs war gut organisiert.</b>	83% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Der Kursablauf wurde von den TrainerInnen gut gestaltet.</b>	84% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Ausreichende technische Ausstattung.</b>	54% Zustimmung (voll oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

<b>Organisation des Kurses</b>	67% Zufriedenheit (voll oder eher)
<b>Technische Ausstattung</b>	83% Zufriedenheit (voll oder eher)

Quelle: TrainerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- Sehr gute Kooperation mit Projektleitung
- Positiv: hohes Maß an Selbstverantwortung und freies Arbeiten möglich

Quelle: TrainerInnendiskussion

*Sichtweise der RGSen:*

- Organisation zwischen MN-Trägern und RGS sehr gut gelaufen; Grund dafür enge persönliche Kontakte
- beim Zubuchen der TN bereitet das „Verkaufen“ der Maßnahmen Schwierigkeiten
- positiv: mit den TrainerInnen werden für jede/n TeilnehmerIn individuelle Ziele vereinbart
- Wunsch nach Verbesserung der Übersichtlichkeit der Kursangebote (z.B. durch Infomappe)

Quelle: RGS-Interviews

*Sichtweise des Maßnahmenträgers:*

- positiv: Projektleitung vor Ort
- Ausschreibungsmodus: Schwierigkeiten bereiten kurze Zeiträume zwischen Anbotslegung, Zusage und Start der Maßnahmen für Organisation der Maßnahmen

Quelle: Maßnahmenträger-Interviews

---

**Schnittstellen:**

*TrainerInnenperspektive:*

**Vorinformationen der TeilnehmerInnen durch AMS**  
33% Zufriedenheit (voll oder eher)

**TeilnehmerInnenauswahl durch AMS**  
20% Zufriedenheit (voll oder eher)

Quelle: TrainerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- Sehr gute Kooperation mit RGS
- Schwierig: wechselnde Kompetenzen, Überlastung der BeraterInnen
- Negativ: wenig Einflussmöglichkeiten der TrainerInnen auf TN-Auswahl; Zielgruppendefinitionen halten nicht

Quelle: TrainerInnendiskussion



*Sichtweise der RGSen:*

- sehr gute Kooperation mit Maßnahmenträgern und TrainerInnen
- sehr hilfreich für gute Zusammenarbeit: persönl. Kontakte mit TrainerInnen
- positiv: gesteigener Einfluss der RGS auf Auswahl der Maßnahmenträger und Kurse

Quelle: RGS-Interviews

*Sichtweise des Maßnahmenträgers:*

- sehr gute Kooperation mit RGS und LGS

Quelle: Maßnahmenträger-Interviews

---

**Inhalte/Nutzen:**

*Kompetenzvermittlung und Qualifikationserwerb:*

<b>Gute Bewerbungen verfassen</b>	81% (sehr oder eher geholfen)
<b>Selbstpräsentation</b>	67% (sehr oder eher geholfen)
<b>Zielfindung</b>	66% (sehr oder eher geholfen)
<b>Selbstsicherheit</b>	65% (sehr oder eher geholfen)
<b>Konfliktfähigkeit</b>	61% (sehr oder eher geholfen)
<b>Ansprechpartner finden</b>	60% (sehr oder eher geholfen)
<b>Realistische Arbeitsmarkteinschätzung</b>	59% (sehr oder eher geholfen)
<b>Teamfähigkeit</b>	54% (sehr oder eher geholfen)
<b>Konzentrationsfähigkeit</b>	48% (sehr oder eher geholfen)
<b>Einsetzen neuer Medien zur Jobsuche</b>	44% (sehr oder eher geholfen)
<b>Umgang mit EDV</b>	36% (sehr oder eher geholfen)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*Gesamtbeurteilung Nutzen und Neuwertigkeit:*

<b>Die Kursinhalte waren für mich nützlich.</b>	39% ja, 44% teilweise
<b>Die Kursinhalte waren für mich neu.</b>	35% ja, 50% teilweise

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

**Methoden:**

*Nützlichste Kurselemente aus TrainerInnenperspektive:*

<b>Bewerbungstraining</b>	50% sehr nützlich, 50% eher nützlich
<b>Berufsorientierung</b>	50% sehr nützlich, 50% eher nützlich
<b>Einzelcoaching</b>	50% sehr nützlich, 50% eher nützlich

Quelle: TrainerInnenbefragung

*Am wenigsten nützliche Kurselemente aus TrainerInnenperspektive:*

<b>Outplacement</b>	0% sehr nützlich, 0% eher nützlich
<b>Motivationsübungen</b>	20% sehr nützlich, 40% eher nützlich
<b>EDV-Grundlagen</b>	33% sehr nützlich, 33% eher nützlich

Quelle: TrainerInnenbefragung

**Didaktik:**

*Zustimmung zu:*

<b>Die TrainerInnen waren immer gut vorbereitet.</b>	93% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die TrainerInnen besitzen gutes fachliches Wissen.</b>	93% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die Inhalte wurden von den TrainerInnen verständlich vermittelt.</b>	86% Zustimmung (voll oder eher)
<b>Die TrainerInnen gingen auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen ein.</b>	93% Zustimmung (voll oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

*TrainerInnenperspektive:*

- positiv: Kursdesign ermöglicht gewisses Maß an flexiblen und prozessorientierten Arbeiten
- negativ: Konzepte aufgrund der veränderten Zielgruppensituation nicht realisierbar – offen bleibt: wie damit umgehen? Welche Konsequenzen haben Abweichungen?

Quelle: TrainerInnendiskussion

**Output/Dropout:**

*Kursbeendigungsart:*

<b>Arbeitsaufnahme:</b>	31%
<b>(Vorzeitiger) Kursaustritt:</b>	15%
<b>Kursausschluß:</b>	1%
<b>„Regulärer“ Kursabschluß:</b>	53%

Quelle: AMS-Daten

---

<b>TeilnehmerInnen-Zufriedenheit:</b>	<b>Gesamtzufriedenheit</b>	75% Zufriedenheit (sehr oder eher)
	<b>Bedeutung für (erste) Arbeitsaufnahme</b>	36% Wichtigkeit (stark oder eher)

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

---

<b>Arbeitsmarktstatus:</b>	<i>Vormerkstatus 90 Tage nach Kursende:</i>	
	<b>Arbeitslos:</b>	26%
	<b>Schulung:</b>	3%
	<b>Kein Status:</b>	65%

Quelle: AMS-Daten

---

<b>Art der Beschäftigung:</b>	<i>Berufsbezeichnung:</i>	
	<b>Metallarbeiter, Elektriker:</b>	14%
	<b>Hilfsberufe:</b>	19%
	<b>Handelsberufe:</b>	6%
	<b>Gastgewerbe:</b>	14%
	<b>Allg. Verwaltungs- und Büroberufe:</b>	28%
	<b>Technische Berufe:</b>	0%
	<b>Sonstige:</b>	19%

Quelle: TeilnehmerInnenbefragung

---

<b>Besonderheiten der Maßnahmen des WIFI Amstetten</b> (Zusammenfassung in Stichworten)	• Relativ geringe Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung
	• Vergleichsweise hohe Arbeitsmarktintegration

---

## 14.2 Gemeinsamkeiten

<b>Gemeinsamkeiten/Ähnlichkeiten</b>	<b>bfi Ternitz</b>	<b>„Patchwork“ Neustadt</b>	<b>Wiener WIFI Amstetten</b>
Hohe Struktur- und Prozeßqualität (1)	Kurs gut organisiert: 84% Zustimmung (voll oder eher)	Kurs gut organisiert: 93% Zustimmung (voll oder eher)	Kurs gut organisiert: 83% Zustimmung (voll oder eher)
Große Zufriedenheit mit den TrainerInnen (1)	gut vorbereitet: 95% gutes fachliches Wissen: 96% verständlich vermittelt: 86% Eingehen auf individuelle Bedürfnisse: 79% (Angaben zur Zustimmung)	gut vorbereitet: 93% gutes fachliches Wissen: 90% verständlich vermittelt: 92% Eingehen auf individuelle Bedürfnisse: 85% (Angaben zur Zustimmung)	gut vorbereitet: 93% gutes fachliches Wissen: 93% verständlich vermittelt: 86% Eingehen auf individuelle Bedürfnisse: 93% (Angaben zur Zustimmung)
Neuheit der Kursinhalte (1)	34% ja, 46% teilweise	20% ja, 60% teilweise	35% ja, 50% teilweise
Nachhaltigkeit der Kurseffekte (2)	nahezu identer Arbeitsmarktstatus 90 Tage nach Kursende und am 28.2.01	nahezu identer Arbeitsmarktstatus 90 Tage nach Kursende und am 28.2.01	nahezu identer Arbeitsmarktstatus 90 Tage nach Kursende und am 28.2.01

Erläuterung: (1) = gemäß TeilnehmerInnenbefragung, (2) = gemäß Auswertung der AMS-Daten, (3) = gemäß TrainerInnenbefragung, (4) = gemäß AMS-Publikationen

### 14.3 Unterschiede

<b>Unterschiede</b>	<b>bfi Ternitz</b>	<b>„Patchwork“ Neustadt</b>	<b>Wiener</b>	<b>WIFI Amstetten</b>
Regionale Arbeitsmarktsituation (4)	Arbeitslosenquote 2000: 6,2% Stellenandrang 2000: 9,9 (RGS Neunkirchen)	Arbeitslosenquote 2000: 5,8% Stellenandrang 2000: 4,6 (RGS Wiener Neustadt)		Arbeitslosenquote 2000: 4,1% Stellenandrang 2000: 2,4 (RGS Amstetten)
Vorausgehende Arbeitslosigkeitserfahrungen der TeilnehmerInnen (2)	<i>(Bis) 5 Jahre vor Kursbeginn:</i> AL-Status: 68% AL-Episoden: 3,7 Durchschnittliche Dauer einer Episode: 220 Tage SDG-Förderungen: 0,8	<i>(Bis) 5 Jahre vor Kursbeginn:</i> AL-Status: 60% AL-Episoden: 3,0 Durchschnittliche Dauer einer Episode: 144 Tage SDG-Förderungen: 0,5		<i>(Bis) 5 Jahre vor Kursbeginn:</i> AL-Status: 59% AL-Episoden: 3,7 Durchschnittliche Dauer einer Episode: 115 Tage SDG-Förderungen: 0,7
Abweichungen von den formalen Zielgruppenkriterien (Vormerkdauer, Berufsausbildung)	in Abhängigkeit vom Maßnahmentyp (siehe Kapitel 12)	siehe Kapitel 12		in Abhängigkeit vom Maßnahmentyp (siehe Kapitel 12)
Teilnahmemotive (1)	Anraten der AMS-Beratung: 72% Arbeit finden: 46%	Anraten der AMS-Beratung: 57% Arbeit finden: 42%		Anraten der AMS-Beratung: 58% Arbeit finden: 42%
Geschlechterverteilung (2)	Frauenanteil: 48%	Frauenanteil: 100%		Frauenanteil: 60%
Nützlichkeit der Kursinhalte (1)	35% ja, 40% teilweise	33% ja, 58% teilweise		39% ja, 44% teilweise

<b>Unterschiede</b>	<b>bfi Ternitz</b>	<b>„Patchwork“ Neustadt</b>	<b>Wiener</b>	<b>WIFI Amstetten</b>
Gesamtzufriedenheit der TeilnehmerInnen (1)	26% sehr zufrieden, 46% eher zufrieden	37% sehr zufrieden, 46% eher zufrieden		40% sehr zufrieden, 35% eher zufrieden
Weiterempfehlung für arbeitslose Menschen (1)	40% ja, sicher 37% eher schon	61% ja, sicher 28% eher schon		64% ja, sicher 13% eher schon
Supervisionsmöglichkeiten für TrainerInnen (3)	teilweise	für alle		keine
Technische Ausstattung (1)	94% voll oder eher aus- reichend	88% voll oder eher aus- reichend		54% voll oder eher aus- reichend
Beendigungsart des Kurses (2)	Arbeitsaufnahme: 23% (Vorzeitiger) Kursaustritt: 21% Kursausschluß: 3% Kursabschluß: 54%	Arbeitsaufnahme: 43% (Vorzeitiger) Kursaustritt: 11% Kursausschluß: 1% Kursabschluß: 45%		Arbeitsaufnahme: 31% (Vorzeitiger) Kursaustritt: 15% Kursausschluß: 1% Kursabschluß: 53%
Bedeutung der Maßnahme für Arbeitsplatzertalt (1)	0% sehr wichtig 13 % eher wichtig	9% sehr wichtig 23% eher wichtig		14% sehr wichtig 22% eher wichtig
Verbleib nach Kursende (2)	<i>90 Tage nach Kursende:</i> Arbeitslos vorgemerkt: 43%	<i>90 Tage nach Kursende:</i> Arbeitslos vorgemerkt: 30%		<i>90 Tage nach Kursende:</i> Arbeitslos vorgemerkt: 26%

Erläuterung: (1) = gemäß TeilnehmerInnenbefragung, (2) = gemäß Auswertung der AMS-Daten, (3) = gemäß TrainerInnenbefragung, (4) = gemäß AMS-Publikationen  
Stellenandrang = Arbeitslose pro offener Stelle (Jahresdurchschnitt)

#### 14.4 Nicht intendierte Effekte

**Creaming:** Creamingeffekte, d.h. die bewußte oder unbewußte Auswahl von TeilnehmerInnen mit einer besonders hohen Erfolgschance, sind kaum feststellbar. Es ist eher sogar das Gegenteil zu konstatieren. Beispielsweise werden auch die Vorgaben hinsichtlich der Zielgruppendefinition eher unter- als überschritten (vgl. Kapitel 12). D.h. daß Maßnahmen mit der Zielgruppe „Kurzzeitarbeitslose“ häufiger auch von Langzeitarbeitslosen besucht werden als umgekehrt. Ebenso sind in Kursen für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung auch häufig TeilnehmerInnen mit Pflichtschule als höchster abgeschlossener Ausbildung vorzufinden.

**Verdrängung:** Verdrängungseffekte am Arbeitsmarkt durch die Maßnahmenabsolventen sind grundsätzlich schwer zu quantifizieren. Jedenfalls ist auch eine bessere Verteilung von Arbeitslosigkeit und eine Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit bei einzelnen Personen bereits als Teilerfolg zu werten. Dies stellt auch die Einschätzung der interviewten Arbeitsmarktexperten dar. Darüber hinaus ist durch die in allen Maßnahmenstandorten und –regionen gegebene Aufwärtsentwicklung des Arbeitsmarktes (zumindest im Vergleich des Jahres 2000 zum Jahr 1999 feststellbar) mit immer geringeren Verdrängungseffekten zu rechnen.

**Mitnahmeeffekte:** Auch die Messung der Mitnahmeeffekte, d.h. daß vermeintliche Maßnahmenwirkungen auch ohne die Maßnahme eingetroffen wären, ist grundsätzlich methodisch schwierig zu lösen. Vielfach scheitert beispielsweise der Vergleich mit einer Kontrollgruppe an der mangelnden Zufälligkeit der Zugehörigkeit zur jeweiligen Gruppe. Das hier (u.a. auch aus Kostengründen) gewählte Verfahren der Befragung von TeilnehmerInnen und TrainerInnen beinhaltet zweifellos die Problematik der subjektiven Wahrnehmung. Ergebnis der Befragung ist, daß nur wenige TeilnehmerInnen die Bedeutung der Maßnahme für den Erhalt des ersten Arbeitsplatzes nach dem Kurs als sehr oder eher wichtig bewerten (BFI: 13%, „Patchwork“: 32%, WIFI: 36%). Seitens der TrainerInnen werden allerdings die Mitnahmeeffekte wesentlich geringer eingestuft.

Die Problematik einer seitens der TeilnehmerInnen gegebenen relativ geringen Erfolgzuschreibung an die Maßnahmen im Falle einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration ist daher sicherlich eine zentrale Thematik der evaluierten Maßnahmen. Mögliche Vermeidungsstrategien und Handlungsszenarien werden in Kapitel 15 entworfen.

## 15 Empfehlungen

Bevor endgültig auf die abschließenden Empfehlungen, welche aus dieser Untersuchung resultieren, eingegangen wird, soll noch einmal darauf hingewiesen werden, daß nicht der Vergleich zwischen den einzelnen – auf für direkte Vergleiche zu unterschiedlichen Ausgangs- und Rahmenbedingungen basierenden - Maßnahmen sondern die Optimierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen insgesamt den Fokus der Analysen bildete.

Aus den Ergebnissen dieser Evaluation können nun wichtige Schlußfolgerungen für die zukünftige Gestaltung von AMS-Maßnahme gezogen werden:

**Zielgruppendefinitionen:** Es wird sehr deutlich, daß die formalen Zielgruppendefinitionen (Vormerkdauer, Berufsausbildung) vielfach nicht erfüllt werden können. Der Zwang, Kurse „auffüllen“ zu müssen, wird hier spürbar. Dies führt dazu, daß sich TeilnehmerInnen mit sehr unterschiedlichen Problemlagen in gemeinsamen Kursen befinden.

Als mögliche Gegenstrategien sind vorstellbar:

- Verstärkte Verwendung von qualitativen und persönlichkeitsbezogenen Selektionskriterien.
- Forcieren flexibler TeilnehmerInnenzahlen und kurzfristige Bedarfsorientierung: Das bedeutet, daß etwa auch Träger bevorzugt werden könnten, die über eine besonders hohe infrastrukturelle und organisatorische Flexibilität verfügen (z.B. Kursraumgröße, TrainerInnenzahl pro Kurs, inhaltliche Konzeption, etc.).
- Individualisierung und Modularisierung der Maßnahmen (vgl. „Patchwork“): Durch eine (weitere) Intensivierung individueller „Bildungswege“ innerhalb der Maßnahmen und den Ausbau modularer Elemente könnte stärker auf die Bedürfnisse der einzelnen TeilnehmerInnen eingegangen werden und auch die Gruppenzusammensetzung ließe sich in einem bedürfnisorientierten Sinne homogener gestalten.

**Stärkenanalyse und –förderung:** Im Rahmen der Thematiken Zielgruppendefinitionen und pädagogisches Konzept ist grundsätzlich zu überlegen, inwieweit die Stärken der TeilnehmerInnen ausreichend Beachtung finden. Die Vermittlungsquoten belegen, daß das zugrundeliegende Modell der Schwächenfokussierung im Sinne der Arbeitsmarktintegration nicht optimal funktioniert. Ein „bißchen“ Persönlichkeitsbildung und ein „bißchen“ EDV-Qualifikationen sind für die moderne Arbeitswelt oft nicht genug. Ein im Sinne der bisherigen Tradition radikaler Umkehransatz wäre eine konsequente Stärkenorientierung. Diese könnte auch dazu führen, **Zielgruppen** nicht anhand ihrer Schwächen sondern **anhand ihrer Stärken zu definieren** (z.B. Personen mit hohen handwerklichen Begabungen, Personen mit kommunikativer Kompetenz, etc.), um dort aufbauend auf ihren Stärken entsprechende Arbeitsmarktintegrationsstrategien zu entwickeln.



**Kommunikationspolitik:** Ein relativ hoher Anteil der TeilnehmerInnen und TrainerInnen beklagt mangelnde Vorinformationen über den Kurs. Letzten Endes könnte auch ein Aspekt der artikulierten relativ hohen Mitnahmeeffekte, d.h. daß die TeilnehmerInnen der Meinung sind, daß sie ihren späteren Arbeitsplatz auch ohne die Maßnahme bekommen hätten, in mangelnder Information über Kursziele liegen. Die TeilnehmerInnen an derartigen Maßnahmen sollten daher im Rahmen einer kundenorientierten Kommunikationspolitik und unter Nutzung verschiedenster Kommunikationswege und –mittel noch intensivere und personenzentrierte (Einzelgespräche) Informationen vor Maßnahmenbeginn erhalten.

**TeilnehmerInnen- und Maßnahmenauswahl:** Es wäre aus Motivationsgründen und im Sinne eines personen- und bedürfniszentrierten Ansatzes sinnvoll, den TeilnehmerInnen verstärkt Möglichkeiten zur Ausbildungsauswahl unter mehreren Optionen zu bieten. Im Auswahlprozeß selbst kommt der Beraterkompetenz eine Schlüsselfunktion zu, für die es gilt, ausreichend zeitliche Ressourcen und spezifische Weiterbildungsmöglichkeiten zu offerieren.

**Optimierung des Monitorings:** Die TeilnehmerInnenstatistiken bei den Maßnahmenträgern wären sinnvollerweise zu harmonisieren und zu standardisieren. Eine Weiterentwicklung des AMS-Fragebogens (TeilnehmerInnen) und dessen systematische und regelmäßige Auswertung könnten maßgeblicher Inhalt eines permanenten Monitoringsystems sein. Zur Beschleunigung und Aktualisierung der Auswertung wird eine elektronische Variante der Befragungsdurchführung (Internet oder zumindest als Datenbank) angeregt.