

ENDBERICHT

ROHFASSUNG NACHTRAG
 EINLEITUNG UND KURZFASSUNG

EVALUIERUNG DER ARBEITS-
 MARKTPOLITISCHEN MASSNAH-
 MEN „INDIVIDUALBETREUUNG
 DURCH „DIE BERATER“ UND „JOB
 NOW“

F·A·S· —————

FORSCHUNGSGESELLSCHAFT FÜR ANGE-
 WANDTE
 SOZIAL- UND STRUKTURANALYSE. OEG

Wien Juli 2000

Dieser Bericht entstand im Auftrag von



F·A·S·

Die Forschungsgesellschaft für angewandte Sozial- und Strukturanalyse (FAS OEG) wurde 1997 gegründet. Der Schwerpunkt der Arbeit der FAS liegt in der Erstellung von Evaluationen, Gutachten, System- und Strukturanalysen im Bereich der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Wissenschafts- und Technologiepolitikforschung.

Die FAS fühlt sich in mehrfacher Hinsicht der Aufgabe des Wissenstransfers verpflichtet:

Sie strebt die wechselseitige Integration der Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsstränge innerhalb der Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Wissenschafts- und Technologiepolitikforschung an. Dabei steht die Modellierung makrostruktureller Zusammenhänge – wie sie etwa in den Konzepten der *National Innovation Systems* oder der *Knowledge Based Economy* thematisiert werden – im Vordergrund. Darüber hinaus gilt es, diese Makromodelle hinsichtlich ihrer *regionalspezifischen* Problemlösungskapazität zu adaptieren und mit den Aufgaben und Zielsetzungen regionalpolitisch relevanter Akteure in Einklang zu bringen. Die FAS versteht sich in dieser Hinsicht als wissenschaftliches Übersetzungsrelais zwischen makro- und mikropolitischen Lösungsmodellen. Es liegt in ihrer Kernkompetenz, integrierte Lösungsansätze sowohl für makropolitische Aufgabenstellungen als auch für Aufgabenstellungen auf der Ebene kleinerer organisatorischer Einheiten anbieten zu können.

Im Besonderen wird der – in beide Richtungen verlaufende – Wissenstransfer zwischen universitärer bzw. außeruniversitärer Grundlagenforschung einerseits und angewandter Forschung andererseits als Aufgabe begriffen. Die von den geschäftsführenden Gesellschaftern und deren MitarbeiterInnen seit vielen Jahren auch im Zuge von universitären Lehr- und Forschungsprogrammen erprobten wissenschaftlichen Methoden und Techniken fließen kontinuierlich in vielfältige praktische Aufgabengebiete ein.

Leitmotiv des Austauschprozesses zwischen grundlagen- und anwendungsorientierter Forschung ist dabei die Berücksichtigung des multiparadigmatischen und interdisziplinären Charakters der zeitgenössischen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, weshalb sowohl ökonomische, soziologische und betriebswirtschaftliche als auch politikwissenschaftliche Methoden und Ansätze in die Modellbildungen eingehen.

Dieser fächerübergreifende Wissenstransfer legt den Grund für die Herstellung einer optimalen Verbindung zwischen wissenschaftlichen Qualitätsstandards und einer kundInnenorientierten Praxis- und Problemrelevanz. Das dahingehend ausgerichtete Qualitätsmanagement der FAS zielt darauf ab, ein Optimum möglicher Anwendungen zu garantieren, gemeinsam mit den KundInnen aktuelle Organisationskulturen zu explizieren und den Prozess einer kontinuierlichen, nachhaltigen Organisationsentwicklung zu unterstützen.

Projektleitung: Günter Hefler

Projektteam (in alphabetischer Reihenfolge):

Heidelinde Hammer

Günter Hefler

Karin Sohler

Projektbegleitung:

Harald Katzmair (Supervision)

Eva Krivanec (Layout, Maßnahmenbankauswertung)

Hermann Rauchenschwandtner (Lektorat)

Zitiervorschlag:

FAS (2000): Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen „Individualbetreuung durch ‚die Berater‘“ und „JOB NOW“. Projektleitung: Günter Hefler. Studie im Auftrag des AMS-Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, Wien (Manuskript).

Inhaltsverzeichnis:

<i>A Allgemeiner Teil - Einleitung</i>	19
<i>1. Allgemeiner Teil - Einleitung</i>	20
<i>1.1 Das Problem der Funktionsbestimmung</i>	20
<i>1.1.1 Einleitende Überlegungen</i>	20
<i>1.1.2 Differenzierte Beschreibung des Funktionsbündels</i>	23
<i>1.1.2.1 Berufsorientierung</i>	23
<i>1.1.2.2 Stabilisierung</i>	25
<i>1.1.2.3 Bewerbungstraining</i>	26
<i>1.1.2.4 Aktivierung</i>	27
<i>1.1.2.5 Praktikum</i>	27
<i>1.1.2.6 Vermittlungsunterstützung (Placement)</i>	27
<i>1.1.3 Kurs-, Gruppen- und Individualmaßnahmen - Alternativen und Ergänzung</i>	28
<i>1.1.4 Ergänzungsverhältnis des SfA und der Beratungs- und Vermittlungsmaßnahmen</i>	33
<i>1.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Bereich Beratung - Stabilisierung - Vermittlung in Wien - ein Überblick</i>	36
<i>1.3 Perspektiven der Zielgruppenbestimmung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen</i>	40
<i>1.3.1 Die Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt als Zielgruppenbestimmung und als Indikator</i>	44
<i>1.3.1.1 Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt als politische Zielgruppenbestimmung</i>	45
<i>1.3.1.2 Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt als funktionsorientierte Zielgruppenbestimmung</i>	47
<i>1.3.2 Exkurs: Beobachtete und nichtbeobachtete Variablen der TeilnehmerInnenbeschreibung</i>	49
<i>1.4 Kriterien der Erfolgsermittlung und Leistungsbeschreibung bei beratenden, stabilisierenden und vermittlungsfördernden Maßnahmen</i>	55
<i>1.4.1 Besonderheiten der Leistungsbeschreibung von Maßnahmen der Aktiven Arbeitsuche</i>	55
<i>1.4.2 Weiterentwicklung der Evaluations- und Bilanzierungsschemata</i>	59
<i>1.5 Kontext Großstadt: der Maßnahmentyp vor dem Hintergrund des Wiener Arbeitsmarktes</i>	65
<i>1.5.1 Hintergrund der Erfolgsbewertung Verbesserung der Gesamtlage 1999 - 1. Halbjahr 2000</i>	65
<i>1.5.2 Langzeitarbeitslosigkeit - Besonderheiten der Warteschleifen in Großstädten</i>	66
<i>1.5.2.1 Übertrittsgefährdung in die Langzeitarbeitslosigkeit und Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit</i>	66

<i>1.5.2.2 Das Modell der Warteschleife</i>	69
<i>1.6 Drei Beispiele für den Einsatz von Einzelcoaching in Oberösterreich</i>	70
<i>1.6.1 Individualcoaching durch IAB und das BFI-Oberösterreich</i>	70
<i>1.6.2 Individualcoaching für Frauen (BFI - Oberösterreich)</i>	73
<i>1.6.3 LENTIA - Linzer Wiedereinstiegssystem in den Arbeitsprozess (BFI - Oberösterreich)</i>	76
<i>1.6.4 Rückschlüsse für die Wiener Situation und Zusammenfassung</i>	80
<i>1.6.4.1 Individualcoaching als Einzelmaßnahme</i>	80
<i>1.6.4.2 Individualcoaching für Frauen</i>	81
<i>1.6.4.3 LENTIA</i>	82
<i>1.7 Aspekte der Zuweisungsorganisation</i>	83
<i>1.7.1 Effekte der Unterzuweisung</i>	83
<i>1.7.2 Antizipation der Nichtteilnahmeraten</i>	84
<i>1.7.3 Aufnahmeverfahren durch die Träger als Gestaltungsinstrument</i>	84
<i>1.7.4 Gleichverteilung der Zuweisung</i>	86
<i>1.8 Datenerfassung, Datenauswertung, Datenweitergabe</i>	87
<i>1.8.1. Übersicht über die Problemlage</i>	87
<i>1.8.2. Der Status Quo - Skizze der Problemlage am Beispiel der evaluierten Maßnahmen</i>	88
<i>1.8.3 Grundlegende Probleme der Datenerfassung</i>	91
<i>1.8.4. Auswahl der Variablen</i>	93
<i>1.8.5. Das Problem der Datenweitergabe - Fragen des Datenschutzes</i>	94
<i>1.8.6. Zusammenfassung: Empfehlungen für eine Erfassungsrichtlinie</i>	96
<i>B Die Evaluation der Maßnahmen</i>	98
<i>2. Individualbetreuung durch ,die Berater'</i>	99
<i>2.1 Beschreibung der Maßnahme</i>	99
<i>2.1.1. Beschreibung der Maßnahme laut vorliegender Akten-dokumentation</i>	99
<i>2.1.1.1 Die Maßnahmenteile laut Angebot</i>	102
<i>2.1.1.2 Lösung für typische Aufgabenstellungen</i>	103
<i>2.1.2 Ausblick 2000</i>	104
<i>2.1.3 Charakterisierung der Datenquellen</i>	105

2.2 Die TeilnehmerInnen der Maßnahme.....	107
2.2.1 Die NichtteilnehmerInnen der Maßnahme.....	111
2.2.2 Die RespondentInnen der Befragung und Vergleich mit den TeilnehmerInnen	117
2.3 Situation vor Maßnahmenbeginn.....	119
2.3.1 Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn (Zielgruppendefinition)	119
2.3.2 Arbeitsmarktsituation vor Maßnahmeneintritt	120
2.3.3 Subjektive Einschätzung der eigenen Problemlage/benannte Engpässe	122
2.3.4 Zuweisungsmodalitäten und Aufnahmegespräch.....	130
2.4 Inhaltliche Dimensionen der Maßnahme	136
2.4.1 Beschreibung der Teilnahmedauer	136
2.4.2 Stabilisierung und Orientierung.....	138
2.4.3 Bewerbungsaktivität und Bewerbungstraining.....	142
2.4.4 Weiterführende Qualifikationsangebote	145
2.4.5 Praktikum.....	146
2.4.6 Nachbetreuung nach Maßnahmenende.....	147
2.5 Allgemeine Aspekte der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen	149
2.5.1 Test auf negative Synergien.....	149
2.5.2 Subjektive Bewertung des Betreuungsverhältnisses	151
2.5.3 Gesamteinschätzung	153
2.6 Maßnahmenabbruch.....	159
2.7 Maßnahmenerfolg.....	162
2.7.1 Beschäftigung zu Maßnahmenende	162
2.7.2 Maßnahmendauer und Maßnahmenwirkung.....	163
2.7.3 Beschäftigung laut Daten des Internen Monitorings	164
2.7.3.1 Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende	164
2.7.3.2 Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende	168
2.7.3.2.1 Status nach 90 Tagen und Altersklassen	170
2.7.3.2.2 Status nach 90 Tagen und höchster Bildungsabschluß.....	171
2.7.3.2.3 Status nach 90 Tagen und StaatsbürgerInnenschaft	171
2.7.3.2.4 Status nach 90 Tagen, Berufsgruppe und zuweisende Regionale Geschäftsstelle	172

2.7.3.2.5 Status nach 90 Tagen und AlleinerzieherInnenstatus.....	173
2.7.3.3 Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende	173
2.7.4 Beschäftigung zum Erhebungszeitpunkt der TeilnehmerInnen-befragung.....	176
2.8 Aspekte der Maßnahmenbeurteilung durch BetreuerInnen des Sfa.....	179
2.9 Kosten der Maßnahme.....	181
2.10 Entwicklungsperspektiven	185
2.11 Fragebogen/Ergebnisübersicht	188
3. Die Maßnahme JOB NOW des BFI-Wien.....	203
3.1 Beschreibung der Maßnahme	203
3.1.1. Beschreibung der Maßnahme laut vorliegender Akten-dokumentation.....	203
3.1.1.1 Die Maßnahmenteile laut Angebot.....	206
3.1.1.2 Lösung typischer Aufgabenstellungen	208
3.1.1.3 Abgrenzung der Zielgruppe über die Dauer der letzten Vormerkperiode bei JOB NOW	210
3.1.2 Ausblick 2000.....	211
3.1.3 Charakterisierung der Datenquellen.....	211
3.2 Die TeilnehmerInnen der Maßnahme	214
3.2.1 Die NichtteilnehmerInnen der Maßnahme	216
3.2.2 Die Übereinstimmung der TeilnehmerInnen mit den definierten Zielgruppen.....	220
3.2.3 Die RespondentInnen der Befragung	222
3.3 Situation vor Maßnahmenbeginn.....	225
3.3.1 Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn (Zielgruppendefinition)	225
3.3.2 Arbeitsmarktsituation vor Maßnahmeneintritt	227
3.3.3 Subjektive Einschätzung der eigenen Problemlage/benannte Engpässe	229
3.3.4 Zuweisungsmodalitäten und Aufnahmegespräch.....	233
3.4 Inhaltliche Dimensionen der Maßnahme	241
3.4.1 Gruppengröße und Entwicklung der Gruppengröße im Kursverlauf.....	241
3.4.2 Stabilisierung und Orientierung	248
3.4.3 Bewerbungsaktivität und Bewerbungstraining.....	249
3.4.4 Weiterführende Qualifikationsangebote - EDV Schulung.....	252

3.4.5	Praktikum.....	256
3.4.6	Einzelcoaching im Anschluß an die Kursmaßnahme.....	256
3.4.7	Implacementcoaching.....	259
3.5	Allgemeine Aspekte der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen.....	260
3.5.1	Test auf negative Synergien.....	260
3.5.2	Subjektive Bewertung des Betreuungsverhältnisses.....	261
3.5.3	Bewertung des Gruppenklimas.....	263
3.5.4	Gesamteinschätzung.....	265
3.6	Maßnahmenabbruch.....	270
3.7	Maßnahmenwirkung.....	274
3.7.1	Beschäftigung zu Maßnahmenende (Trägerdaten).....	274
3.7.2	Beschäftigung laut Daten des Internen Monitorings.....	275
3.7.2.1	Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende.....	275
3.7.2.2	Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende.....	278
3.7.2.2.1	Status nach 90 Tagen und Altersklassen.....	281
3.7.2.2.2	Status nach 90 Tagen und höchster abgeschlossener Ausbildung.....	282
3.7.2.2.3	Status nach 90 Tagen und StaatsbürgerInnenschaft.....	282
3.7.2.2.4	Status nach 90 Tagen und Berufsgruppen und Regionaler Geschäftsstelle.....	283
3.7.2.2.5	Status nach 90 Tagen und AlleinerzieherInnenstatus.....	284
3.7.2.2.6	Status nach 90 Tagen und Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt.....	285
3.7.2.2	Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende.....	286
3.7.3	Beschäftigung zum Erhebungszeitpunkt der TeilnehmerInnen-befragung.....	288
3.8	Aspekte der Maßnahmenbeurteilung durch BetreuerInnen Sfa.....	290
3.9	Kosten der Maßnahme.....	291
3.10	Entwicklungsperspektiven.....	294
3.11	Fragebogen/Ergebnisübersicht.....	296
	Sozialstatistische Angaben.....	307
C	Zusammenfassungen.....	310
4.	Kurzfassung.....	311
4.1	Einleitung.....	311

4.2 Individualbetreuung durch "die Berater".....	312
4.3 JOB NOW	319
5. Short Summary	329

Verzeichnis der Diagramme, Schemata und Übersichten:

Diagramme:

Diagramm 1 Anteil der Arbeitsuchenden mit zumindest einer Vormerkperiode von über 180 Tagen bzw. einer Periode von über 360 Tagen (1999).....	68
Diagramm 2: positive/negative Einstellungsmuster der TeilnehmerInnen gegenüber der Maßnahme Individualbetreuung/Gruppencoaching	149
Diagramm 3: TeilnehmerInnen beim Aufnahmegespräch und KursteilnehmerInnen JOB NOW	242
Diagramm 4: Zufriedenheit mit dem EDV-Angebot.....	255
Diagramm 5: Test negative Synergien JOB NOW	260

Schemata.

Schema 1 Dimensionen der Zielgruppenbestimmung.....	41
Schema 2: AMS Status 90 Tage nach Maßnahmenende Individualbetreuung (Männer, höchster Bildungsabschluß AHS, BHS).....	51
Schema 3: AMS Status 90 Tage nach Maßnahmenende Individualbetreuung (Männer, ohne Pflichtschulabschluß).....	52
Schema 4: Wirkungsmodell Aktive Arbeitsuche - Veränderung der Position in der Warteschleife	58
Schema 5: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende beschäftigt)	166
Schema 6: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 2 - bei Maßnahmenende arbeitssuchend)	166
Schema 7: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 3 - bei Maßnahmenende out of labor force).....	167
Schema 8: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende...	169
Schema 9: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende...	169

Schema 10: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende kein Status)	175
Schema 11: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - zum Stichtag arbeitssuchend/Leistungsbezug)	175
Schema 12: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende beschäftigt)	276
Schema 13: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 2 - bei Maßnahmenende arbeitssuchend)	276
Schema 14: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 3 - bei Maßnahmenende out of labor force)	277
Schema 15: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende.	280
Schema 16: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende.	280
Schema 17: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende kein Status)	287
Schema 18: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - zum Stichtag arbeitssuchend/Leistungsbezug)	287

Übersichten:

Übersicht 1: Bedeutung von Elementen der Maßnahmenbeschreibung JOB NOW/Individualbetreuung	21
Übersicht 2: Kombinierte Funktionen der untersuchten Maßnahmenfamilie	24
Übersicht 3: Einordnung der evaluierten Maßnahmen (Kursform/Einzeltermine; Individual-/Gruppenform).....	31
Übersicht 4: Gegenüberstellung Einzeltermine - Kursform	32

Übersicht 5: Maßnahmen Berufsorientierung - Aktive Arbeitsuche in Wien (1998-2000)	37
Übersicht 6: Anteile der Maßnahmen Berufsorientierung - Aktive Arbeitsuche in Wien an allen Maßnahmentypen (1998-2000)	38
Übersicht 7: Erreichung ausgewählter politischer Zielgruppenbestimmungen mit orientierendem Charakter	44
Übersicht 8: Kosten/Nutzenpositionen	62
Übersicht 9: Anteil der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen mit einer beendeten Episode bzw. anhaltenden Episode von über 180 Tagen bzw. einer Periode von über 360 Tagen (1999)	67
Übersicht 10: Individualcoaching - ausgewählte (Teil-)Maßnahmen IAB und BFI - Oberösterreich	71
Übersicht 11: Individualcoaching für Frauen mit Betreuungspflichten (BFI - Oberösterreich)	75
Übersicht 12: Module des Linzer Wiedereinstiegssystems in den Arbeitsprozeß	79
Übersicht 13: Vergleich Daten laut Unterlagen/Daten Internen Monitoring - Abweichungen bei Staatsbürgerschaft und höchster Bildungsabschluß	90
Übersicht 14: Schema einer TeilnehmerInnendatenbank	93
Übersicht 15: Maßnahmenbeschreibung Individualcoaching	99
Übersicht 16: Kurzcharakteristik der Maßnahmenteile Individualbetreuung nach Angebotsunterlagen und Planungsdokumenten	100
Übersicht 17: Programm Individualbetreuung durch die Berater 2000	104
Übersicht 18: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchster Bildungsabschluß Maßnahmenteil 1	107
Übersicht 19: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchste abgeschlossene Ausbildung TeilnehmerInnen Maßnahmenteil 2	108
Übersicht 20: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchste abgeschlossene Ausbildung TeilnehmerInnen Maßnahmenteil 3	109

Übersicht 21: TeilnehmerInnen nach Berufsklassifikation einstellig	110
Übersicht 22: TeilnehmerInnen nach zuweisender RGS	110
Übersicht 23: Anteil der TeilnehmerInnen an den Zugewiesenen („die Berater“)	113
Übersicht 24: Erreichung von Zielgruppenquoten Individualbetreuung.....	115
Übersicht 25: Zielgruppen und TeilnehmerInnen bei den Teilmaßnahmen	116
Übersicht 26: Vergleich TeilnehmerInnen/RespondentInnen.....	118
Übersicht 27: AL vor Betreuung/Dauer des letzten Dienstverhältnisses	121
Übersicht 28: AL in den letzten fünf Jahren/Dauer des letzten Dienstverhältnisses RespondentInnen	121
Übersicht 29: Klarheit der Berufspläne vor Betreuungsbeginn.	123
Übersicht 30 Individuelle Problematik der Arbeitsuche vor Einzelcoaching bei „die Berater“	124
Übersicht 31: Zahl der in den Entwicklungsblättern spezifizierten Engpässen	125
Übersicht 32: Erfahrung mit Aufnahmegespräch („die Berater“)	133
Übersicht 33: Wichtigste Ziele bei der Arbeitsuche im Rahmen der Betreuung.....	135
Übersicht 34. Durchschnittliche Verweildauer in der Maßnahme.....	136
Übersicht 35: Verweildauer Individualcoaching nach Beginnmonat und Maßnahmenergebnis (ohne abbrechende TeilnehmerInnen).....	137
Übersicht 36: Anzahl der Berufsziele nach Maßnahmenteil und Geschlecht.....	140
Übersicht 37: Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungsaktivitäten der RespondentInnen	143
Übersicht 38: Quantität der Bewerbungsaktivitäten (laut RespondentInnen)	144
Übersicht 39: Beurteilung des Verhältnisses zu TrainerInnen/TrainerInnen Kompetenz	153
Übersicht 40: Positive Items (zusammengefaßt).....	153

Übersicht 41: Negative Items (zusammengefaßt)	154
Übersicht 42: Maßnahmenabbruch nach Maßnahmenteil und Geschlecht.....	159
Übersicht 43: Abruchs- bzw. Ausschlußgründe	160
Übersicht 44: Output nach Maßnahmenteil und Geschlecht	162
Übersicht 45: Status 90 Tage nach Maßnahmenende bei 12 bzw. 6 Wochen Betreuungsdauer	164
Übersicht 46: Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende („die Berater“).....	165
Übersicht 47: Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende (die Berater)	168
Übersicht 48: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alter	170
Übersicht 49: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und höchster Bildungsabschluß (die Berater).....	171
Übersicht 50: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und StaatsbürgerInnenschaft (JOB NOW)	172
Übersicht 51: Status nach 90 Tagen nach Berufsgruppen	172
Übersicht 52: Status nach 90 Tagen nach RGS	173
Übersicht 53: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alleinerzieherinnen	173
Übersicht 54: Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende (die Berater)	174
Übersicht 55: Erfolg RespondentInnen nach Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn	177
Übersicht 56: Arbeitsmarktstatus Erhebungszeitpunkt nach Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn	177
Übersicht 57: Einkommen der RespondentInnen vor und nach der Maßnahme (geschätztes Mittel, Andrews' Wave)	178
Übersicht 58: Geplante und realisierte Kosten der Maßnahmenteile Individualbetreuung/Gruppencoaching	183
Übersicht 59: Kostenabrechnung Maßnahmenteil 2 und Maßnahmenteil 3	184

Übersicht 60: Angebotsteile/typische Aufgabenstellungen für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	204
Übersicht 61: Kurzcharakteristik JOB NOW	205
Übersicht 62: Aufnahmekriterien für JOB NOW	209
Übersicht 63: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchster Bildungsabschluß der TeilnehmerInnen von JOB NOW	214
Übersicht 64: TeilnehmerInnen nach Berufsklassifikation einstellig	215
Übersicht 65: TeilnehmerInnen nach zuweisender RGS	216
Übersicht 66: Anteil der TeilnehmerInnen an den Zugewiesenen	218
Übersicht 67: Zielgruppen und TeilnehmerInnen von JOB NOW	221
Übersicht 68: Vergleich TeilnehmerInnen/RespondentInnen.....	223
Übersicht 69: Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn laut TeilnehmerInnendatenbank und Fragebogenmatrix.....	226
Übersicht 70: Zielgruppenkonformität hinsichtlich der AL Dauer vor dem Arbeitslosigkeitsantritt (Daten TeilnehmerInnendatenbank)	226
Übersicht 71: AL vor Betreuung/Dauer des letzten Dienstverhältnisses (JOB NOW). 229	
Übersicht 72: AL in den letzten fünf Jahren/Dauer des letzten Dienstverhältnisses RespondentInnen (JOB NOW)	229
Übersicht 73: Klarheit der Berufspläne vor Betreuungsbeginn (JOB NOW)	230
Übersicht 74: Situation vor Maßnahmenbeginn.....	231
Übersicht 75: Individuelle Problematik der Arbeitsuche vor JOB NOW	232
Übersicht 76: Zufriedenheit mit dem Aufnahmeverfahren (JOB NOW)	237
Übersicht 77: Wichtigste Ziele in bezug auf Arbeitsuche (n=73)	237
Übersicht 78: Anzahl der angegebenen Berufswünsche nach Geschlecht.....	238
Übersicht 79: Nennung von Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche nach Geschlecht...	238

Übersicht 80: Zusammensetzung der Kursgruppen - Kursbeginn	245
Übersicht 81: Zusammensetzung der Kursgruppen - Austritte/Ausschlüsse	246
Übersicht 82: Zusammensetzung der Kursgruppen - Kursende (letzte Kurswoche) ..	247
Übersicht 83: Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungsaktivitäten der RespondentInnen	249
Übersicht 84: Quantität der Bewerbungsaktivitäten im Rahmen von JOB NOW (laut RespondentInnen)	249
Übersicht 85: Qualifikationsangebot im Rahmen von JOB NOW	253
Übersicht 86: Zufriedenheit mit dem EDV-Trainingsangebot JOB NOW	254
Übersicht 87 Beurteilung des Betreuungsverhältnisses	262
Übersicht 88: Positive Items (zusammengefaßt)	266
Übersicht 89: Negative Items (zusammengefaßt)	267
Übersicht 90: Zufriedenheit mit Motivierung/Stabilisierung	267
Übersicht 91: Zufriedenheit mit Bewerbungstraining	268
Übersicht 92: Zufriedenheit mit der Gruppenarbeit	269
Übersicht 93: Abbruch/Ausschluß laut Angaben TeilnehmerInnendatenbank JOB NOW	271
Übersicht 94: Output nach Geschlecht (JOB NOW)	274
Übersicht 95: Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende (JOB NOW)	275
Übersicht 96: Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende (JOB NOW)	279
Übersicht 97: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alter (JOB NOW) ..	281
Übersicht 98: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und höchster Bildungsabschluß (JOB NOW)	282
Übersicht 99: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und StaatsbürgerInnenschaft (JOB NOW)	283

Übersicht 100: Status nach 90 Tagen nach Berufsgruppen.....	283
Übersicht 101: Status nach 90 Tagen nach zuweisender RGS.....	284
Übersicht 102: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alleinerzieherinnen (JOB NOW).....	284
Übersicht 103: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn	285
Übersicht 104: Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende (JOB NOW)	286
Übersicht 105: Einkommen der RespondentInnen vor und nach der Maßnahme (geschätztes Mittel, Andrews' Wave).....	289
Übersicht 106: Maßnahmenkosten je TeilnehmerIn/Kurstag.....	291
Übersicht 107: Kostenaufschlüsselung JOB NOW	292
Übersicht 108: Verbale Gewichtung der Maßnahmenteile „die Berater“	314
Übersicht 109: Verbale Gewichtung der Maßnahmenteile JOB NOW	322

A Allgemeiner Teil - Einleitung

1. Allgemeiner Teil - Einleitung

1.1 Das Problem der Funktionsbestimmung

1.1.1 Einleitende Überlegungen

Funktionen und Differenzierungskriterien der Instrumente

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik haben einen hohen Grad an Differenziertheit erreicht; jede Evaluierung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen muß daher versuchen, die Besonderheit der untersuchten Instrumente in doppelter Weise zu beschreiben:

- **erstens** hinsichtlich der *Funktionen*, über die ein Instrument (dem Selbstanspruch nach) verfügt
- **zweitens** hinsichtlich der *Differenzierungskriterien*, die ein Instrument von alternativen Optionen unterscheidet.

**vergleichende Maßnahmenbeschreibung
Desiderat**

Die Beschreibung eines Instruments kann also nur gelingen, wenn es im Kontext alternativer arbeitsmarktpolitischer Instrumente und deren Funktionalitäten untersucht wird. Dies setzt eine systematische Beschreibung aller durchgeführten Maßnahmen voraus: Für eine fehlende vergleichende Maßnahmenbeschreibung kann im Rahmen eines Forschungsprojekts kein Ersatz geschaffen werden, trotzdem soll die Idee eines systematischen Vergleichs die Untersuchung anleiten.

Bündelung von Funktionen

Die Beschreibung arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird deshalb zusehends anspruchsvoller, weil bei der Neukonzeption von arbeitsmarktpolitischen Programmen Elemente unterschiedlicher Maßnahmentypen zu einem Maßnahmenbündel bzw. Funktionsbündel zusammengeführt werden: solche Maßnahmenbündel entziehen sich dann einer funktionalen Klassifizierung, weil sie in mehrere der traditionell gebildeten Funktionskategorien¹ fallen. Zudem besteht ein doppeltes Problem:

**Konzepte der Träger
keine Maßnahmenbeschreibungen**

Erstens sind die von Trägern vorgelegten Maßnahmenkonzepte keine tauglichen Beschreibungen von Maßnahmen. Die zumeist von den Trägern formulierten Maßnahmenbeschreibungen antworten in ihrer Rhetorik Ausschreibungstexten, stellen also in der Regel keineswegs eine

¹ So wird etwa häufig zwischen *beratenden* Maßnahmen, *berufsorientierenden* Maßnahmen, *qualifizierenden* Maßnahmen und *vermittlungsfördernden* Maßnahmen unterschieden. Unter der Bündelung von Maßnahmen kann dann etwa das Hintereinanderschalten von Modulen (vgl. Arbeitsstiftungen oder Stiftungsähnliche Maßnahmen) oder die Kombination in einer Einzelmaßnahme verstan-

Deskription der Maßnahmeninhalte und insbesondere der Gewichtung zwischen den einzelnen Elementen dar. Maßnahmentitel und die - bloß aufzählende - Beschreibung von Maßnahmeninhalten lassen völlig offen, welche Leistungen den Kern einer Maßnahme ausmachen und von welchen Elementen die eigentliche Maßnahmenwirkung ausgehen soll. Im Rahmen einer Evaluierung muß erst herausgearbeitet werden, welche Elemente eines Maßnahmenkonzepts tragend, welche Elemente mehr oder minder bedeutungslos sind. Die große Zahl der jährlich neu angebotenen Maßnahmen (vgl. 1.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Bereich Beratung - Stabilisierung - Vermittlung in Wien - ein Überblick) macht es zudem schwieriger, einen Überblick über das Angebot und die jeweiligen Leistungsschwerpunkte der Einzelmaßnahmen zu gewinnen.

Übersicht 1: Bedeutung von Elementen der Maßnahmenbeschreibung JOB NOW/Individualbetreuung

Label	JOB NOW - BFI Wien	Individual-/Gruppencoaching „die Berater“
Allgemeines Bewerbungsknowhow	hohe Bedeutung	geringe Bedeutung
Praktische Arbeitssuche	hohe Bedeutung	hohe Bedeutung
pragmatische Berufsorientierung	mittlere Bedeutung	hohe Bedeutung
Individuelle Beratung	mittlere Bedeutung	hohe Bedeutung
Praktika	geringe Bedeutung	geringe Bedeutung
Qualifikation	mittlere Bedeutung	sehr geringe Bedeutung
Individualbetreuung f. Arbeitssuchende nach Kursende	geringe Bedeutung	nicht angeboten
Nachbetreuung für Beschäftigte	keine Bedeutung	keine Bedeutung

Quelle: FAS - eigene Darstellung

den werden. Vgl. als Beispiel eines Systematisierungsversuchs z. B. Lassnigg et. al. 1999, S 16 .

**Gewichtung der
Maßnahmenteile**

Übersicht 1 gibt für die beiden im vorliegenden Projekt untersuchten Maßnahmen eine verbale Bedeutungseinschätzung ab, die auf einer möglichst umfassenden Aufbereitung der zugänglichen Datenquellen basiert. An dieser Stelle geht es nur darum festzustellen, daß hinter einer weitestgehend identen verbalen Beschreibung von Maßnahmen eine völlig gegensätzliche Realität verborgen sein kann.

erweiterte Leistungsbeschreibung

Zweitens ist eine Erweiterung der Leistungsbeschreibung notwendig. Bei der Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen steht zwar der Beitrag, den funktionale Elemente einer Maßnahme zur Erreichung definierter arbeitsmarktpolitischer Ziele (Höherqualifizierung, Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit etc.) leisten, bei der Beschreibung dieser Funktionalitäten im Vordergrund. Zugleich kann eine Evaluierung aber nicht darauf verzichten, erbrachte, von den TeilnehmerInnen angenommene Leistungen auch unabhängig von der arbeitsmarktpolitischen Zielerreichung festzustellen. So wie soziale Einrichtungen in der Regel wesentliche arbeitsmarktpolitisch relevante Beiträge leisten, insofern sie die Beschäftigungsfähigkeit von Individuen bewahren bzw. wiederherstellen helfen, lassen sich viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auch hinsichtlich ihrer - von ihrer Beschäftigungswirkung unabhängigen - sozialpolitischen Funktion erfassen.

Eine möglichst elaborierte, einen differentiellen Ansatz wählende Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Instrumentarien ist nötig, um überhaupt die Frage stellen zu können, für welche Individuen mit welchen spezifischen Bedürfnislagen eine Maßnahme geeignet erscheint.

Die Evaluierung muß sich deshalb mit folgenden Frageebenen konfrontieren:

- Welche unterschiedlichen Funktionen erfüllt die Maßnahme?
- Welche unterschiedlichen Funktionen treffen bei TeilnehmerInnen auf bestehende Bedürfnislagen und können folglich von diesen genutzt werden? Welche Teile können nicht genutzt werden, weil entweder bei der individuellen TeilnehmerIn kein Bedürfnis danach besteht bzw. weil zwar ein prinzipielles Bedürfnis besteht, das offerierte Angebot dieses aber nicht hinreichend bzw. nicht in geeigneter Form abdeckt?

1.1.2 Differenzierte Beschreibung des Funktionsbündels

sechs funktionale Elemente

Beide der in dieser Studie untersuchten Maßnahmen realisieren eine Kombination aus unterschiedlichen funktionalen Elementen, die sich schwerpunktmäßig auf sechs Hauptfunktionen zusammenfassen lassen: Beide Maßnahmen bieten TeilnehmerInnen - wenngleich in unterschiedlichem Maß und in unterschiedlicher Form - die in Übersicht 2 zusammengefaßten Angebote.

Kombination von Orientierung und Aktiver Arbeitsuche

Beide Maßnahmen gehören - sofern sie die genannten Angebote realisieren - zu einer Maßnahmenfamilie², die sich nicht durch einen funktionalen Kern (z.B. Berufsorientierung) sondern durch eben diese Kombination von Funktionen bestimmen läßt und die sich weiters durch eine starke Ausrichtung auf das Ziel der Vermittlung in Beschäftigung auszeichnet, wobei die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse vergleichsweise im Hintergrund steht (z. B. im Gegensatz zu Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, wo eine der neuen Qualifikationsausstattung entsprechende Beschäftigung neben der Vermittlung oftmals eine gleichrangige Zielvariable darstellt). Wie unter *1.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Bereich Beratung - Stabilisierung - Vermittlung in Wien - ein Überblick* gezeigt, durchläuft gerade diese Maßnahmenfamilie eine dynamische Entwicklung und quantitative Expansion.

Im folgenden soll zu den sechs Funktionen kurz Stellung bezogen werden.

1.1.2.1 Berufsorientierung

pragmatische Erweiterung akzeptierter Beschäftigungsfelder

Die Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie enthalten berufsorientierende Teile, die in Einzelgesprächen und/oder in Gruppenübungen realisiert werden. Ziel der Berufsorientierung ist eine Verstärkung bereits bestehender Berufsvorstellungen: diese werden nicht infrage gestellt, sondern sollen nur hinsichtlich einzelner Ausformungselemente (wie z. B. der Einkommenserwartung) adaptiert, insbesondere aber durch verwandte Berufsoptionen erweitert werden: Ziel der pragma-

² Für diese Maßnahmenfamilie hat sich bislang keine Bezeichnung durchgesetzt. Im Rahmen eines Evaluierungsberichts zweier Maßnahmen unter vielen erscheint es auch nicht sinnvoll, einen Benennungsversuch zu unternehmen. Aus pragmatischen Gründen wurde projektgruppenintern aus den Anfangsbuchstaben von Orientierung - Stabilisierung - Bewerbungstraining - Aktivierung- Praktikum - Placement die Abkürzung O-S-B-A-P-P eingeführt. Immer wenn im Bericht von der „untersuchten Maßnahmenfamilie“ gesprochen wird, sind damit Maßnahmen gemeint, die die genannten sechs Funktionen kombinieren.

tisch ausgerichteten Berufsorientierung ist es, zu einer Ausweitung der von der TeilnehmerIn angestrebten bzw. akzeptierten möglichen Beschäftigungsfelder beizutragen.

Planung von Weiterqualifikation nur im Ausnahmefall

Im Rahmen dieser pragmatischen Orientierung kann der Einsatz von alternativen Qualifizierungsmaßnahmen Thema werden: im Gegensatz zu klassischen Orientierungsmaßnahmen stellt die Planung von Qualifizierungsschritten aber eher die Ausnahme als die Regel dar.

Übersicht 2: Kombinierte Funktionen der untersuchten Maßnahmenfamilie

Funktionsteil	Kurzbeschreibung	Abgrenzung gegenüber
Berufsorientierung	Beratung über gegebene Berufschancen unter pragmatischem Gesichtspunkt; Stabilisierung vorhandener Berufsorientierung, pragmatische Erweiterung um verwandte, möglichst konkrete Alternativen	„klassischer“ Berufsorientierung
Stabilisierung	Entlastung durch lebenssituationsbezogene Aussprache, Unterstützung bei der Bewältigung sozialer, gesundheitlicher und psychischer Problemlagen, insbes. auch durch Weitervermittlung an problemspezialisierte Einrichtungen	spezialisierte Beratungseinrichtungen
Bewerbungstraining	Vermittlung von Bewerbungskompetenz auf unterschiedlichen Ebenen, die zu einem je nach Maßnahme unterschiedlichen Ausmaß im Rahmen konkreter Bewerbungsaktivitäten erfolgt	spezialisierte Bewerbungstrainings (z. B. Selbstpräsentationstechniken)
Aktivierung	Motivation der TeilnehmerInnen zu einer hohen Bewerbungsaktivität	
Praktikum	Bewerbung um Praktikastellen als vermittlungsunterstützende Maßnahme (Reduktion der Kosten/Risiken insbes. für das Unternehmen)	Praktika im Rahmen von Berufsorientierung („Ausprobieren“) und Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen („training on the job“)
Vermittlungsunterstützung	Unterstützung des konkreten Bewerbungsprozesses durch Infrastruktur (PC etc.), Hilfestellung (z. B. bei der Stellenselektion, der Formulierung), individuelle Begleitung (Übernahme von Telefonaten, Vorbereitung auf ein konkretes Aufnahmegespräch)	Bewerbungsbüros

Quelle: Eigene Darstellung

grundlegende Neuorientierung nur bedingt möglich

Von klassischen Berufsorientierungsmaßnahmen unterscheidet sich die im Funktionsbündel angebotene Orientierungsleistung insbesondere dadurch, daß sie auf vorhandenen Orientierungen aufbauen können muß: Für eine grundlegende (Neu-) Orientierung fehlen in der Regel sowohl die Zeitressourcen als auch die - etwa im Rahmen von Arbeitsstiftungen gegebenen - realistischen Chancen, tatsächlich für sinnvoll erachtete weiterführende Maßnahmen zu ergreifen. Grundlegende Orientierungsbedürfnisse sind deshalb eher Anlaß, auf einen spezialisierten Maßnahmentyp auszuweichen denn Indikator, daß eine Teilnahme an einer Maßnahme der untersuchten Maßnahmenfamilie sinnvoll ist. Die im Vergleich zu klassischen Berufsorientierungsmaßnahmen geringere Funktionalität schlägt sich insbesondere im weit geringeren Umfang der für die Orientierung eingesetzten Zeitressourcen nieder.

1.1.2.2 Stabilisierung

allgemeine Bearbeitung der Lebenssituation

Zu einer Stabilisierung der Lebenssituation der arbeitssuchenden TeilnehmerInnen tragen die Maßnahmen zum einen durch eine intensive Bearbeitung der mit der Arbeitsuche verbundenen Erfahrungen bei, wobei bei Gruppenmaßnahmen insbesondere auch die Erfahrbarmachung vermeintlich individueller Probleme als kollektive, von der Mehrzahl der in ähnlicher Situation befindlichen Personen geteilten Erfahrungen im Vordergrund steht.

Lösung spezifischer Problemlagen

Zum anderen erfolgt die Stabilisierung durch die motivierende und unterstützende Begleitung der TeilnehmerInnen bei der Bewältigung unterschiedlicher Problemlagen. Dabei ist zu unterscheiden in:

- **Weitervermittlung** an spezialisierte Einrichtungen bzw. die Ermöglichung der Inanspruchnahme bestimmter Einrichtungen bzw. Leistungen. Als Beispiele seien hier die Weitervermittlung an Beratungseinrichtungen für Frauen, an die Schuldnerberatung und an Suchtberatungsstellen genannt. Unter diese Rubrik fallen auch die Anbahnung der Inanspruchnahme von geschützter Arbeit oder die Aufnahme in ein Beschäftigungsprojekt.
- **Begleitung** bei der Realisierung bestimmter Konsolidierungsschritte. Während auch hier die Inanspruchnahme bestimmter externer Leistungsträger regelmäßig erfolgt, liegt das Augenmerk ganz auf einer Schritt-für-Schritt-Realisierung eines Lösungsplans für bestimmte Probleme: Die TeilnehmerIn wird dabei zur Realisierung des Plans motiviert und fachlich unterstützt. Als Beispiele sollen etwa die Initiierung und Begleitung gesundheitlicher Maßnahmen (Facharztbesuche usw.) oder auch die Beantragung von Pensionsleistungen genannt werden.

Übersicht über unterstützende Angebote

Von klassischen Beratungseinrichtungen unterscheidet sich die im Rahmen der Maßnahmenfamilie realisierte Funktion insbesondere durch den weit geringeren Grad an Spezialisierung: Im Vordergrund steht nicht so sehr, für besondere und oftmals auch ausgeprägte Problemlagen Lösungsoptionen anzubieten, sondern insbesondere über das Gesamtangebot an Unterstützungsmaßnahmen Bescheid zu wissen und den TeilnehmerInnen in vielfältiger Weise den Weg zu diesen alternativen Angeboten zu ebnet. Die im Zug der Beratungstätigkeit akkumulierte persönliche Vertrautheit mit den alternativen Angeboten einerseits, die Fähigkeit, Problembestände zu identifizieren andererseits stellen somit wesentliche Anforderungen an die mit den Maßnahmen befaßten TrainerInnen dar.

1.1.2.3 Bewerbungstraining

Die Vermittlung von Bewerbungsknowhow stellt einen Kernbestandteil der untersuchten Maßnahmenfamilie dar. Darunter fallen regelmäßig u. a. folgende Aufgaben:

- Kenntnisse zur Erstellung allgemeiner Bewerbungsunterlagen („Bewerbungsmappe“)
- Kenntnisse zur Gestaltung von Bewerbungsbriefen
- Basale Kenntnisse von Textverarbeitungsprogrammen, um Bewerbungsunterlagen erstellen zu können
- Training von telefonischen Bewerbungen
- Training von Bewerbungsgesprächen

Vermittlung von Bewerbungsknowhow bleibt aktiver Arbeitsuche untergeordnet

Durch die Vermittlung von Bewerbungsknowhow stellen diese Maßnahmen - unabhängig davon, ob sie Qualifizierungsmodule ergänzend anbieten - auch eine Qualifizierungsmaßnahme dar. Allerdings sind sie insofern von „reinen“ Bewerbungstrainingsmaßnahmen zu unterscheiden, als die Vermittlung von Bewerbungsknowhow der aktuellen Bewerbungsaktivität untergeordnet bleibt bzw. ausschließlich über das „learning by doing“ während der aktuellen Bewerbung erfolgt. Während eine klassische Schulungsmaßnahme, die für die Jobsuche wichtige Qualifikationen - unabhängig von derzeit laufenden Bewerbungen z. B. begleitend zu einer Qualifizierungsmaßnahme - vermittelt, daran gemessen werden kann, in welchem Ausmaß notwendige Kompetenzen tatsächlich vermittelt werden konnten, tritt bei dieser Maßnahme die nachhaltige Qualifikation in Sachen Arbeitsuche gegenüber dem Aspekt

der möglichst umgehenden Beschäftigungsaufnahme völlig in den Hintergrund: Die Maßnahme gilt insbesondere auch dann als erfolgreich, wenn bei vergleichsweise früher Beschäftigungsaufnahme keine relevanten Qualifikationen vermittelt werden konnten.

1.1.2.4 Aktivierung

Aktivität der TeilnehmerInnen fördern

Wie Maßnahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik im allgemeinen, versuchen auch Maßnahmen der hier in Frage stehenden Maßnahmenfamilie die Eigenaktivität, die TeilnehmerInnen entfalten, um eine Beschäftigungsaufnahme zu erreichen, zu fördern. Dabei ist zwischen Formen der Motivation, die insbesondere durch die Gestaltung der Maßnahme durch die Träger bzw. die mit der Durchführung befaßten TrainerInnen realisiert werden, und intrinsischen Anreizen, wie sie von der Maßnahme und ihrer Struktur selbst ausgehen (z. B. Reintegration der TeilnehmerInnen in einen geregelten Zeitablauf, Einhaltung von vereinbarten Verpflichtungen usw.), zu unterscheiden.

1.1.2.5 Praktikum

Praktika zur Anbahnung von Dienstverhältnissen

Im Rahmen der Vermittlungsunterstützung wird den TeilnehmerInnen die Möglichkeit eingeräumt, Praktika in Unternehmen zu absolvieren, die auf eine Beschäftigungsaufnahme im praktikumsgewährenden Unternehmen abzielen. Das Praktikum stellt dabei eine für das Unternehmen kostengünstige Möglichkeit dar, die potentielle DienstnehmerIn und ihre Leistungsfähigkeit kennenzulernen.

praktische Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten

Praktika haben damit im Rahmen dieser Maßnahmenfamilie die Funktion, die Möglichkeiten einer Beschäftigungsaufnahme zu erhöhen. Damit kommt den Praktika eine andere Bedeutung zu als im Rahmen klassischer Berufsorientierung - hier geht es um eine Überprüfung der Stimmigkeit des gewählten Berufszieles durch die TeilnehmerIn - oder im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, wo den - teils ausgedehnten - Praktika insbesondere qualifikatorische Funktion (*training on the job*) zukommt.

1.1.2.6 Vermittlungsunterstützung (Placement)

Im Rahmen der Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie steht die tatsächliche Bewerbungsaktivität im Zentrum. Im Rahmen der intensiven Bewerbungstätigkeit werden allgemeine Bewerbungskompetenzen vermittelt. In der Regel geht die Unterstützung des Bewerbungsprozesses der TeilnehmerInnen allerdings weit über die bloße

Vermittlung eines allgemeinen Know-Hows hinaus: Vielmehr steht die intensive Unterstützung der Bewerbungsaktivitäten im Vordergrund, die je nach den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen von einfachen Anregungen bis zur Übernahme wesentlicher Teile der Bewerbungsaktivität gehen kann. Im Gegensatz zur Maßnahmenform des „Bewerbungsbüros“, bei der nur Infrastruktur bzw. Materialien zur Verfügung gestellt werden, bleibt hier permanente, individuelle Unterstützung durch die TrainerInnen wesentlich. Häufige Formen, in denen die Unterstützung erfolgt sind u. a. folgende:

- Bereitstellung von Infrastruktur (PC, Drucker, Kopierer, Telefon, Fax)
- Bereitstellung von Material (Briefpapier, Mappen, Briefmarken usw.)
- Bereitstellung von Informationsmedien (Stellenlisten, Zeitungen, Internet, Branchenverzeichnisse usw.)
- Unterstützung bei der Textverarbeitung in unterschiedlichem Ausmaß (von Layoutratschlägen bis zur vollständigen Übernahme der Erstellung)
- Unterstützung bei der Textgestaltung (Stil, Grammatik, Orthographie) der Bewerbungen, Lebensläufe etc.
- Unterstützung bei der Auswahl potentieller Arbeitgeber (Entscheidungshilfen, Übernahme von Recherchen usw.)
- Unterstützung und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche u. ä. (z. B. Übernahme telefonischer Bewerbungen insbes. f. TeilnehmerInnen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen)

In vielen Fällen sehen Maßnahmenkonzepte vor, daß sich die Träger selbst aktiv um Firmenkontakte bemühen und ihren TeilnehmerInnen damit verbesserte Zugangschancen bei ausgewählten Unternehmen verschaffen.

1.1.3 Kurs-, Gruppen- und Individualmaßnahmen - Alternativen und Ergänzung

Das Funktionsbündel, das für die hier thematisierte Maßnahmenfamilie typisch ist, läßt sich in unterschiedlicher Form realisieren. Im Rahmen des vorliegenden Projekts sind insgesamt drei unterschiedliche Realisierungsformen untersucht worden.

zwei Beschreibungsdimensionen

Die Maßnahmen lassen sich insbesondere durch zwei Variablenpaare beschreiben.

- **1. Kursform - Einzeltermine:** Das für die Maßnahmenfamilie konstitutive Funktionsbündel läßt sich in Maßnahmen realisieren, die entweder klassischen Kurscharakter aufweisen (also zu feststehenden Zeiten, meist ganztägig und an allen Wochentagen zusammenhängend durchgeführt werden) oder in Form von Einzelterminen durchgeführt werden. Unter Einzelterminen wird hier verstanden, daß es sich um vergleichsweise wenige Einzeltermine innerhalb eines bestimmten Zeitraums handelt, keinesfalls aber um eine Ganztages-, bzw. Ganzwochenmaßnahme. (Ob zu den Terminen Gruppen- oder Individualcoaching stattfindet oder ob der Termin frei vereinbar ist oder die Maßnahme zu regelmäßigen bzw. heteronom festgesetzten Zeitpunkten stattfindet, ist hier nicht von Belang).
- **2. Individual- oder Gruppenform:** Das konstitutive Funktionsbündel läßt sich in Form von Individualberatung oder in Form von einem Gruppenprogramm realisieren, wobei sich in der Regel eine Gruppenform jederzeit durch Individualbetreuung ergänzen läßt; umgekehrt läßt sich die Individualbetreuung nur bedingt durch eine Gruppenform ergänzen, sofern nämlich die individuell betreuten TeilnehmerInnen tatsächlich die Bereitschaft und die Fähigkeit mitbringen, an einer Gruppe zu partizipieren.

Vor- und Nachteile der Maßnahmenformen

Für eine analytische Beschreibung der unterschiedlichen Formen, in denen das Funktionsbündel realisiert wird, ist diese doppelte Unterscheidung notwendig: Nur so wird es möglich, einzelne Maßnahmen als Versuche, die Vor- und Nachteile der insgesamt vier Dimensionen miteinander zu kombinieren bzw. zu vermeiden. Dazu kurz im einzelnen:

- **Individualbetreuung** ermöglicht eine intensive Bearbeitung individueller Problemlagen bzw. eine unmittelbare Unterstützung bei der Lösung von Aufgabenstellungen im Rahmen von Lern- und Bewerbungsprozessen. In der Regel wird sie bei *allen* Maßnahmenformen der untersuchten Maßnahmenfamilie zum Einsatz kommen. Den Vorteilen stehen einerseits die hohe Personalintensität bei der Betreuung, andererseits die Gefahr einer verstärkten individuellen Zuschreibung von explizit nicht individuell zurechenbaren Problemlagen³ gegenüber.

³ Das hier angesprochene Gefahrenmoment im Individualcoaching von Arbeitssuchenden hat Thomas Kieselbach so beschrieben: (Kieselbach 1985, zit. nach Wolski-Prenger/Rothardt 1996, S.218): „Bei psychosozialen Interventionen wird sich eine ... individualistische Ideologie in Tendenzen niederschlagen, die den Erfolg der Arbeitsuche ausschließlich von den individuellen Anstrengungen der Betroffenen abhängig sehen. Bestimmte Formen individuumzentrierter Maß-

- **Gruppenarbeit** ermöglicht sowohl spezifische soziale Lerneffekte als auch eine Entindividualisierung des Problemempfindens durch Einbindung in eine idealerweise solidarische Gruppe mit ähnlichen Problemlagen. Der soziale Austausch in der Gruppe bietet Möglichkeiten positiver Selbsterfahrung. Die Nachteile der Gruppenarbeit liegen in der zeitlich eingeschränkten Möglichkeit der Behandlung individueller Problemlagen durch die Gruppe bzw. durch die TrainerIn/nen. Weiters müssen TeilnehmerInnen über die Bereitschaft zur Gruppenarbeit und über die Fähigkeiten zur Selbst-integration in eine Gruppe verfügen: Beide Voraussetzungen treffen für einen Teil potentieller InteressentInnen an den Leistungen der hier thematisierten Maßnahmenfamilie nicht zu.
- Die **Kursform** ermöglicht bei vergleichsweise geringem Personaleinsatz je Unterrichtseinheit die Realisierung umfangreicher Bildungs- und Betreuungsangebote. Durch den bevorzugt gewählten Ganztagesbetrieb bzw. den täglichen Betrieb wird einerseits eine hohe Dichte der sozialen Kontakte und damit eine vergleichsweise starke Integration ermöglicht, zugleich eine dienstverhältnisähnliche⁴ Zeitstruktur für die TeilnehmerInnen gewährleistet⁵. Allerdings wird die „schulähnliche“ Kursform von vielen potentiellen TeilnehmerInnen abgelehnt, insbesondere wenn diese die Sinnhaftigkeit des Angebots für sich individuell in Frage stellen. Die insbesondere *tägliche* und *ganztägige* Arbeit in der Gruppe kann als stark belastend erlebt werden und entspricht zum Teil nicht der gewohnten sozialen Arbeitsorganisation der TeilnehmerInnen. Die Belastungsmomente, die sich aus der Kombination von Gruppen- und Kursform ergeben, dürften deutlich schwerer wiegen als jene, die sich aus der Gruppenarbeit als solcher ergeben. Kursformen können zudem für TeilnehmerInnen mit Betreuungspflichten ein Problem darstellen.
- **Einzeltermine** greifen - auch wenn sie nicht individuell vereinbart werden können - in weit geringerem Umfang in die Zeitautonomie

nahmen können durch ihren Inhalt und ihr Arrangement solche individuellen Schuldzuweisungen implizit hervorrufen oder verstärken.“ Wolski-Prenger/Rothardt setzen fort: „Die negativen gesundheitlichen Auswirkungen länger dauernder Arbeitslosigkeit würden durch eine solche ‚Beratung‘ noch verstärkt, denn die Klienten würden lernen, daß es ihnen trotz ihrer individuellen Bemühungen (Verhaltensänderungen u. ä.) nicht gelingt, einen Arbeitsplatz zu bekommen. Ohnehin vorhandene Selbst-Schuldzuschreibungen würden damit noch verstärkt.“

⁴ Gerade weil Arbeitszeiten heute sehr unterschiedlich gestaltet sind und Personen ihren Lebensvollzug oftmals an Arbeitszeiten angepaßt haben, die den üblichen Kurszeiten keinesfalls entsprechen, kann es durch Kurse zu empfindlichen Beeinträchtigungen des Lebensvollzugs der TeilnehmerInnen kommen.

⁵ Daneben geht von Kursmaßnahmen eine oftmals durchaus gewollte Kontrollfunktion aus.

der TeilnehmerInnen ein als Kursformen. Mit Einzelterminen gehen deshalb deutlich geringere Koordinationsaufgaben einher, die Arbeitssuchende vollbringen müssen, um den Kursbesuch mit sonstigen Verpflichtungen (Stichwort: Versorgungspflichten) zu vereinbaren. Durch die Vereinbarung von bis zum nächsten Einzeltermin zu erbringenden Leistungen können auch für die Zeitspanne zwischen den Einzelterminen wesentliche Impulse gesetzt werden. Falls es sich um eine Gruppenmaßnahme handelt, ist die individuelle Belastung in der Regel geringer, wenn zwischen den Zusammentreffen längere Pausen bestehen. Die Integration in eine dienstverhältnisähnliche Zeitstruktur geht dabei verloren, die soziale Integration kann - je nach den Pausen zwischen den Einzelterminen - deutlich eingeschränkt erfolgen. Weiters ist die innerhalb einer Zeitspanne realisierbare Betreuungsmenge naturgemäß gegenüber einer Kursmaßnahme deutlich eingeschränkt.

Übersicht 3 ordnet die drei untersuchten Maßnahmen in ein aus den genannten Elementen gebildetes Analyseschema ein. Die zentralen Unterschiede sind folgende:

- Alle drei Maßnahmen (JOB NOW, Individualbetreuung, Gruppencoaching) verwenden Individualbetreuung als Element: Nur die Individualbetreuung verzichtet umgekehrt auf Formen der Gruppenbetreuung.
- JOB NOW ist eine Kursmaßnahme, während bei der Individualbetreuung und beim Gruppencoaching nur Einzeltermine vereinbart werden.

Übersicht 3: Einordnung der evaluierten Maßnahmen (Kursform/Einzeltermine; Individual-/Gruppenform)

Kursform	Einzeltermine
<p>nur Individualbetreuung</p>	<p>„die Berater“ - Maßnahmenteil 1 und Großteil Maßnahmenteil 2 („Individualcoaching“)</p>
<p>Individual- und Gruppenbetreuung</p> <p>JOB NOW</p>	<p>„die Berater“ Anteil an Maßnahmenteil 2 und Maßnahmenteil 3 („Gruppencoaching“)</p>
<p>nur Gruppenbetreuung</p>	

Quelle: FAS - Eigene Darstellung

Übersicht 4: Gegenüberstellung Einzeltermine - Kursform

	Einzeltermine (allgemein)	Beispiel: Individual- betreuung	Kursform	Beispiel: JOB NOW
	für Individualmaßnahmen, Gruppenmaßnahmen oder Kombinationen		für Gruppenmaßnahmen und Kombinationen von Gruppen- und Individualmaßnahmen	
hohe Ähnlichkeit mit	Beratungsmaßnahme		Qualifikationsmaßnahme	
Schwerpunkt	punktueller Problemlösung		Aufbau allgemeiner Lösungskompetenz	
Kosten je Betreuungsstunde	vergleichsweise hoch	ca. 870,- ⁶	vergleichsweise niedrig	ca. 160,-
realisiertes Gesamtangebot je TeilnehmerIn	vergleichsweise gering	ca. 19,5 h (im Durchschnitt)	hoch	bis zu 177 h bei vollständiger Teilnahme
Grad der Individualität der Betreuung	maximal	nur Einzelbetreuung	mit Kursgruppengröße wechselnd ⁷	mindest. drei Beratungsgespräche - Einzelunterstützung nach Möglichkeit
Einschränkung der individuellen Zeitautonomie	geringfügig	zwei Termine je Woche	sehr hoch	täglicher Kursbetrieb
potentielle Belastung durch Gruppensituation	gering	keine Gruppensituation gegeben	hoch	hoch

Quelle: FAS - Eigene Darstellung

⁶ Kostenbeispiel für Maßnahmenteil 1; zu beachten ist natürlich, daß auch Arbeitseinsätze zur Vor- und Nachbearbeitung der Betreuungseinheiten anfallen.

⁷ Bei JOB NOW sind neben dem Aufnahmegespräch zumindest noch zwei weitere Einzelgespräche vorgesehen. Die Möglichkeit zur individuellen Hilfestellung kann zudem dann stark zunehmen, wenn - wie im Maßnahmenkonzept vorgesehen - gegen Ende des Kurses bereits ein Teil der TeilnehmerInnen ein Dienstverhältnis aufgenommen und die Maßnahme verlassen hat. Die näherungsweise Rekonstruktion der letzten Kurswoche in Übersicht 82 zeigt, daß diese Annahme zu-

Der zentrale Unterschied verläuft somit nicht zwischen Gruppen- und Individualbetreuung sondern zwischen Kursform und Einzelterminen. Für die Erfassung der Unterschiede zwischen den im Rahmen dieses Projektes evaluierten Maßnahmen ist die Unterscheidung Einzeltermine - Kursform zentraler als die Unterscheidung Gruppenform - Individualbetreuung. Übersicht 4 führt die wichtigsten Unterschiede zwischen JOB NOW und den Maßnahmen von „die Berater“ an, die durch diese Differenz begründet sind.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die beiden im Zentrum dieser Studie stehenden Maßnahmen - Individualbetreuung und JOB NOW - unterschiedliche Leistungsangebote realisieren. Die TeilnehmerInnen erhalten unterschiedliche Qualifikations- und Unterstützungsangebote, werden allerdings durch die Maßnahmen auch in stark unterschiedlichem Maß in Anspruch genommen. Ein direkter Vergleich der beiden Maßnahmen ist auch deshalb - und nicht nur aufgrund der stark unterschiedlichen Struktur der TeilnehmerInnen - nicht möglich.

1.1.4 Ergänzungsverhältnis des SfA und der Beratungs- und Vermittlungsmaßnahmen

**Maßnahmen verfü-
gen im Vergleich zum
SfA über bessere
Voraussetzungen**

Die Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie übernehmen zum Teil Funktionen, die auch die BeraterInnen des Service für Arbeitsuchende (SfA) ausüben. Insbesondere im Fall der Individualbetreuung fallen vorerst die Ähnlichkeiten zwischen dem Angebot der Maßnahme und dem Angebot SfA auf. Allerdings bestehen im Rahmen der Maßnahmen des untersuchten Typs - unabhängig ob sie als Individualmaßnahme oder als Gruppenmaßnahme durchgeführt wird - bedeutend erweiterte Möglichkeiten, die den BeraterInnen des SfA nicht zur Verfügung stehen. Im Vordergrund stehen dabei insbesondere zwei Faktoren:

- Erstens stehen den MaßnahmentrainerInnen ungleich größere Zeitressourcen zur Verfügung, auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen einzugehen, als sie BeraterInnen im SfA zur Verfügung haben. Die Regelmäßigkeit des Kontakts - der auch bei Maßnahmen, die keinen Kurscharakter haben, deutlich intensiver ist als zur SfA BeraterIn - ermöglicht den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn, das die Bearbeitung individueller Problemstellungen ermöglicht.
- Zweitens ist im Rahmen der Maßnahme eine Entkoppelung von Be-

mindest auf einen Teil der Kursgruppen zutrifft, wo gegen Ende nur mehr 1 - 4 TeilnehmerInnen von zwei TrainerInnen betreut werden.

ratungs- und Kontrollfunktion gegeben. Problembestände, die gegenüber der BeraterIn SfA nicht thematisiert werden können, weil diese verpflichtet sind, zumindest die Möglichkeit rechtlicher Folgen (z. B. Bezugssperren) zu prüfen, können zum Gegenstand der Bearbeitung gemacht werden (z. B. Überschuldung und in deren Folge Schwarzarbeit, Suchtprobleme usw.). Die Aufrechterhaltung dieser Entkoppelung stellt damit einen wesentlichen Aspekt der Funktionalität des Maßnahmentyps dar: Der vergleichsweise geringe Verpflichtungscharakter während der Maßnahme, der wenige - durch das Arbeitsmarktservice, nicht durch den Träger - vorgegebene Elemente (z. B. Anwesenheitspflicht, Einhaltung der Beratungstermine) umfaßt, kann damit einen Spielraum herstellen, in dem „unerwünschtes“ Verhalten nicht sofort sanktioniert wird, sondern ein Freiraum zur Verhaltensänderung besteht.

Freiwilligkeit der Maßnahmenteilnahme geboten

Damit sich eine produktive Arbeitsbeziehung zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn bzw. innerhalb der TeilnehmerInnengruppen herstellen kann, muß die Teilnahme an der Maßnahme selbst freiwillig erfolgen. Bei einer unfreiwilligen Teilnahme muß nicht nur angenommen werden, daß TeilnehmerInnen bestehende Möglichkeiten, die Maßnahme abzubrechen (insbesondere, wenn dies ohne Sanktionsfolge möglich ist wie bei der von TrainerInnen und TeilnehmerInnen so bezeichneten „Flucht in den Krankenstand“), nutzen werden, sondern daß sie sich insbesondere passiv und distanziert verhalten werden, womit die Wahrscheinlichkeit eines Maßnahmenerfolgs deutlich sinken dürfte.

Ergebnisse der Betreuung in der Maßnahme stehen dem SfA zur Weiterarbeit zur Verfügung

Die erweiterten Möglichkeiten, die TrainerInnen im Rahmen der Maßnahmen zur Beratung der und zu Vereinbarungen mit den TeilnehmerInnen vorfinden, ergänzen somit jene Optionen, über die die BeraterIn SfA verfügt. Dieses Ergänzungsverhältnis kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn im Verlauf der Maßnahme keine Beschäftigungsaufnahme erfolgt, und die Betreuung der TeilnehmerIn nach Beendigung der Maßnahme durch die BeraterIn SfA fortgesetzt wird. Für die Fortsetzung der Betreuung stehen dann die Ergebnisse der Beratungstätigkeiten während der Maßnahme zur Verfügung. Um die Möglichkeit der Nutzung der erarbeiteten Strategien sicherzustellen, muß aber einerseits die Weitergabe der Information an die BeraterIn SfA in geeigneter Weise erfolgen, zugleich aber sichergestellt sein, daß es zu keiner Verletzung des im Rahmen der Maßnahme garantierten Vertrauensschutzes kommt, somit die BetreuerIn SfA keinerlei Informationen

über die TeilnehmerIn erhält, die für diese nachteilige Folgen haben könnten.

1.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Bereich Beratung - Stabilisierung - Vermittlung in Wien - ein Überblick

Datenbasis IFA-Katalog

Der vom IFA Wien erstellte Katalog der Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Wien⁸ stellt die derzeit einzige allgemein zugängliche Informationsbasis dar, die es ermöglicht, einen Überblick über das Maßnahmenangebot zu bekommen. Neben der unvermeidlichen Tatsache, daß - schon aufgrund des Redaktionsschlusses - nicht alle Maßnahmen des Jahres 1999 aufgenommen werden konnten, schränkt insbesondere die Tatsache die Auswertbarkeit ein, daß die Kurzdarstellungen auf Angaben der Träger beruhen und daß Kategorien nicht einheitlich verwendet wurden⁹.

1999: 234 Maßnahmenbeschreibungen

Der IFA-Katalog listet für das Jahr 1999 234 Maßnahmen (Kurse, Arbeitsstiftungen, Beratungsstellen, Beschäftigungsprojekte und EU-Gemeinschaftsprojekte) auf. Zu den Maßnahmen, die aufgrund des Maßnahmenbeginns nicht angeführt werden konnten, zählt die mit Abstand umfangreichste Einzelmaßnahme: das im Mai 1999 anlaufende Job Coaching in seinen beiden Varianten. Als Bezugsbasis werden damit für das Jahr 1999 236 Maßnahmen gewählt.

1998: 183 Maßnahmenbeschreibungen

Für 1998 waren 183 Maßnahmen angeführt, d. h. 1999 wurden um knapp 30 %¹⁰ mehr unterschiedliche Maßnahmen durchgeführt als 1998. Übersicht 5 zeigt eine auf Basis der genannten Publikationen stellte erste Aufstellung von Maßnahmen aus dem Bereich Berufsorientierung - Aktive Arbeitsmarktsuche für das Jahr 1998 und 1999. Wei-

⁸ IFA 1998 und IFA 1999.

⁹ So stehen z. B. nicht zu allen Maßnahmen Angaben über die geplante TeilnehmerInnenzahl zur Verfügung, weil teilweise nur die Zahl der Kursplätze angegeben wurde. Die Darstellungen der Maßnahmen lassen ebenso nur bedingt eine Charakterisierung der Maßnahmen und ihrer Schwerpunkte zu. Alle in diesem Kapitel gemachten Angaben sind deshalb nur als grobe Annäherung zu verstehen. Um das Problem zu illustrieren soll kurz auf die Beschreibung der im Rahmen des Projekts evaluierten Maßnahmen von „die Berater“ im IFA-Katalog eingegangen werden, selbst wenn die sich hier zeigenden Abweichungen mit Sicherheit einen Extremfall darstellt. Auf einer Druckseite dargestellt - und als eine Maßnahme gezählt - wurden einerseits zwei unterschiedliche Individualcoachingprogramme, andererseits das Gruppencoachingprogramm, weiters völlig anders organisierte Berufsorientierungskurse in Seminarform. Die geplante TeilnehmerInnenzahl war mit 720 angegeben, nach den im Projekt aufgearbeiteten Unterlagen waren für die genannten drei unterschiedlichen Maßnahmen allerdings nur 475 TeilnehmerInnen geplant.

¹⁰ Insbesondere 1999 dürften während des Jahres besonders viele neue Maßnahmen initiiert worden sein, insbesondere auch von einzelnen Regionalen Geschäftsstellen, die Zahl der neuen Maßnahmen dürfte also noch höher liegen. Weiters fehlen im IFA Katalog zum Teil Maßnahmen, die vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds durchgeführt werden.

ters werden ähnliche Maßnahmen aufgelistet, die im Kursüberblick des AMS Wien für das Jahr 2000¹¹ angeführt sind. Aufgenommen wurden alle Maßnahmen, die aufgrund ihrer Kursbeschreibungen die Annahme zuließen, daß sie zumindest einen Teil Berufsorientierung (Code 1) oder zumindest einen Teil Aktive Arbeitsuche (Code 4) beinhaltet haben¹². Weiters wurde mit zwei zusätzlichen Codes versucht, die angeführten ergänzenden Elemente dieser Maßnahmen zu berücksichtigen.

Übersicht 5: Maßnahmen Berufsorientierung - Aktive Arbeitsuche in Wien (1998-2000)

		1998	1999	2000
Orientierungsmaßnahmen	1	3	1	3
	1 + 2	0	1	1
	1 + 3	1	1	5
	1 + 2 + 3	2	2	6
Kombination aus Orientierung und Aktiver Arbeitsuche	1 + 4	4	16	9
	1 + 2 + 4	7	5	7
	1 + 3 + 4	6	5	13
	1 + 2 + 3 + 4	8	12	12
Aktive Arbeitsuche	2 + 3 + 4	2	1	1
	2 + 4	1	1	0
	3 + 4	1	1	1
	4	2	4	2

Quelle: IFA 1998, 1999, 2000 - FAS - Auswertung

Codierung:

- (1) = Berufsorientierung, Karriereplanung, Arbeitsmarkt-Beratung
- (2) = Weiterbildung, Arbeitstraining, Qualifizierung, Praktika
- (3) = Training allgemeiner und sozialer Kompetenzen
- (4) = Bewerbungstraining, aktive Arbeitsuche

¹¹ Da das Kursprogramm viele Maßnahmentypen, die in den IFA Katalogen angeführt sind, nicht enthält, ist ein Vergleich nicht möglich.

¹² Nicht inkludiert sind Maßnahmen, die selbständige Maßnahmentypen teils unterschiedlicher Träger kombinieren, also insbesondere alle Stiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen.

Übersicht 6: Anteile der Maßnahmen Berufsorientierung - Aktive Arbeitsuche in Wien an allen Maßnahmentypen (1998-2000)

	1998	1999	2000 ¹³
Orientierungsmaßnahmen	16,2 % (6)	10,0 % (5)	25,0 % (15)
Kombination aus Orientierung und Aktiver Arbeitsuche	67,6 % (25)	76,0 % (38)	68,3 % (41)
Aktive Arbeitsuche	16,2 % (6)	14,0 % (7)	6,7 % (4)
Gesamt	(37)	(50)	(60)
Steigerung gegenüber Vorjahr (in % des Vorjahreswertes)	-	35,1 %	-
Anteil an allen angeführten Maßnahmen	20,2 % (N=183)	21,2 % (N=236)	

Quelle: IFA 1998, 1999, 2000 - FAS - Auswertung

Im Bereich der Maßnahmenkombination aus Berufsorientierung und Aktiver Arbeitsuche werden jährlich zahlreiche neue Variationsformen - teils auch von neuen Trägern - angeboten. So konnten für das Jahr 1999:

- 25 Maßnahmen gezählt werden, die für das Jahr 1998 nicht aufgeführt waren. 11 dieser Maßnahmen wurden von
- 6 neuen Trägern angeboten, die zumindest 1998 noch keine Maßnahme dieses Typs angeboten hatten.

ca. 3.800 Plätze für Berufsorientierung u. Aktive Arbeitsuche geplant

In den neuen Maßnahmen waren in diesem Maßnahmenbereich ca. 2.800 Plätze geplant. In jenen 25 Maßnahmen, die im wesentlichen bereits 1998 bestanden haben und 1999 weitergeführt wurden¹⁴, waren ca. 1.000 Plätze geplant.

Angebot dieses Typs durch JOB COACHING mehr als vervierfacht

Von besonderer Bedeutung war das zwischen Mai und November 1999 durchgeführte Projekt Jobcoaching, für das zusätzliche Mittel der Bundesregierung kurzfristig zum Einsatz gebracht wurden. In Wien nahmen 17.025 Personen an diesem Programm teil¹⁵. Durch die Maßnahme JOB COACHING wurden damit die Plätze in der Maßnahmen-

¹³ vgl. Fn. 11

¹⁴ Änderungen im Detail wurden nicht berücksichtigt.

¹⁵ AMS - Wien (2000), 14

familie Berufsorientierung - Aktive Arbeitsuche in Wien mehr als vierfacht.

1.3 Perspektiven der Zielgruppenbestimmung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

Bei der Bestimmung von Zielgruppen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen überlagern sich zwei prinzipiell unterschiedliche Herangehensweisen:

politische Zielgruppendefinition legt Schwerpunkte fest

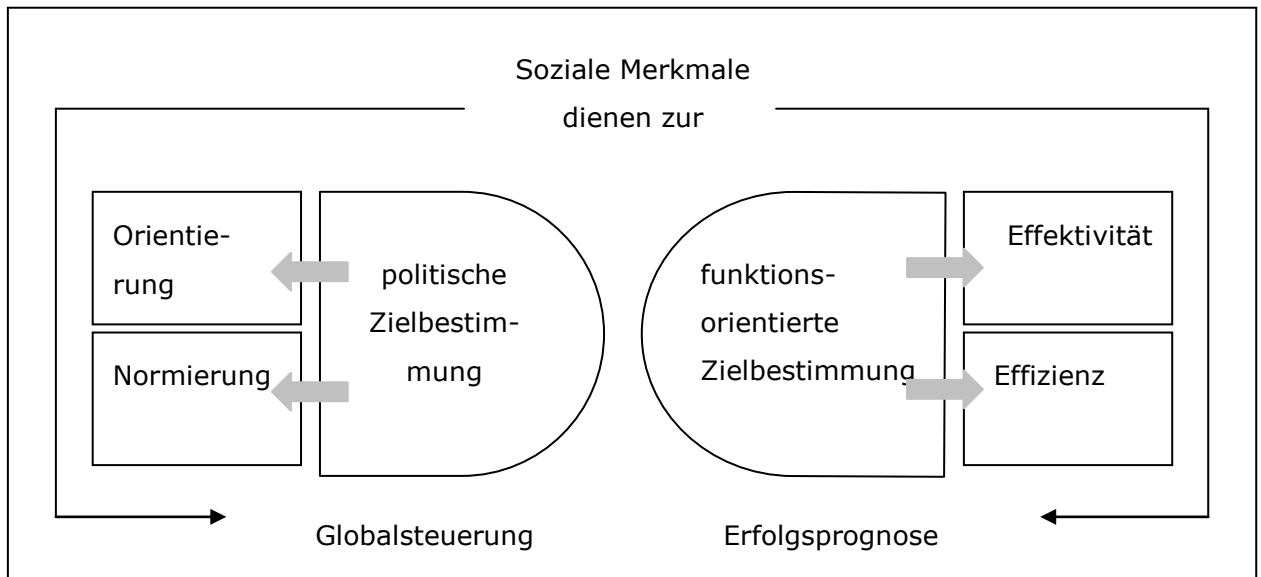
- Die politische Zielgruppendefinition erfolgt durch dazu autorisierte Instanzen, bzw. werden von solchen Instanzen getroffene Vorgaben adaptiert. Die Zieldefinition legt fest, welche Personengruppen gefördert werden sollen bzw. auf welche Personengruppen die einzusetzenden Mittel konzentriert werden sollen. Den politischen Zielgruppendefinitionen kann entweder bloß orientierender Charakter zukommen, oder sie können mit normativer Wirkung ausgestattet sein, indem auf rechtlichem Weg (Gesetz, Verordnung, Anweisung) die Gruppe der förderbaren Personen taxativ benannt wird (und damit die Gruppe der nichtförderbaren Personen definiert) oder einer Personengruppe besondere Rechte, bestimmte Förderungen zu beanspruchen, eingeräumt werden.

funktionsorientierte Zielgruppendefinition zielt auf die Optimierung der Leistungsfähigkeit eines Instruments

- Die funktionsorientierte Zielgruppendefinition konzentriert sich auf die Leistungsfähigkeit eines arbeitsmarktpolitischen Instruments und bestimmt als Zielgruppe Personen, die die durch die Maßnahme erbrachten Leistungen benötigen, diese in der angebotenen Form annehmen können und die durch diese Maßnahme mit einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit ein arbeitsmarktpolitisch relevantes Ziel erreichen können, das ohne eine vergleichbare Maßnahme nur mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit erreicht werden könnte.

Schema 1 faßt die beiden Aspekte noch einmal zusammen.

Schema 1 Dimensionen der Zielgruppenbestimmung



Quelle: FAS - eigene Darstellung

Den zur Zielgruppendefinition herangezogenen primären und sekundären sozialen Merkmalen kommt bei den beiden - ergänzend zu denkenden - Formen der Zielgruppendefinition eine prinzipiell unterschiedliche Funktion zu:

- Für die politische Zielgruppendefinition kommt den sozialen Merkmalen **definitorischer Charakter** zu, indem bestimmt wird, daß die zu fördernden Personen sich durch die bezeichneten Merkmale auszeichnen. Mit der Definition der Zielgruppen wird damit eine **Globalsteuerung** der zu leistenden Einsätze angestrebt.
- Für die funktionsorientierte Zielgruppendefinition sind soziale Merkmale **Indikatoren der Erfolgsprognose**, weil für bestimmte soziale Merkmale unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten ermittelt werden können, mit der eine bestimmte Maßnahme zu einem bestimmten Ergebnis führen wird.

Im Rahmen der Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen spielen beide Zielgruppendefinitionen eine große, aber methodisch sehr unterschiedliche Rolle.

Politische Zielgruppenbestimmung als Orientierung: Regelmäßig wird evaluiert, in welchem Ausmaß politische Zielgruppendefinitionen erreicht werden - Evaluierungen dienen damit als Rückmeldung über den Grad der Realisierung von Steuerungsprozessen. Über die Qualität der Maßnahme wird dabei noch keine Aussage getroffen, sondern allein

welchen Beitrag eine Maßnahme zur Erreichung eines Planungsansatzes geleistet hat. Insbesondere muß die Beurteilung der politischen Zielerreichung im Zusammenhang mit allen Maßnahmen erfolgen. Typische Formen dieser politischen Zielgruppenbestimmung sind die in den NAP-Projektbögen verwendeten Zielgruppendefinitionen oder die Zielgruppenbestimmungen, die Regionale Geschäftsstellen in den Fördervereinbarungen mit Trägern arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen treffen.

Politische Zielgruppenbestimmung als Normierung: Regelmäßig wird evaluiert, ob Rechtsnormen, die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zugrunde liegen, eingehalten werden, sofern solche - dann verbindliche - Vorschriften vorliegen. Während bei orientierenden Zielgruppendefinitionen das Ausmaß der Erreichung tatsächlich eine zentrale Frage ist, stellt bei normierten Zielgruppendefinitionen die weitestgehende Einhaltung den erwartbaren Regelfall dar: Eine Evaluierung wird in der Regel die Einhaltung der normierten Vorschriften statuieren, nur im Ausnahmefall werden eklatante Abweichungen festzustellen sein, die notwendigerweise zu einer kritischen Beurteilung der Maßnahmendurchführung führen müssen.

Funktionsorientierte Zielgruppendefinition: Im Rahmen einer Evaluierung wird von einer - dem Maßnahmenkonzept zugrundeliegenden - Zielgruppendefinition ausgegangen: Als quasi Null-Hypothese wird untersucht, in welchem Umfang tatsächlich TeilnehmerInnen mit bestimmten sozialen Eigenschaften an der Maßnahme teilgenommen haben, für die diese Maßnahme konzipiert worden war, und in welchem Ausmaß die Maßnahme für diese Zielgruppe Erfolge erzielt hat. Gefragt wird im speziellen, ob die Maßnahme für ihre Zielgruppe besonders gute Ergebnisse liefert. Zugleich dient die Evaluierung aber einer Reformulierung der funktionsorientierten Zielgruppendefinition, indem sie feststellt, für welche durch soziale Merkmale spezifizierte Personengruppen welche Erfolgsraten zu erzielen waren. Ziel der Evaluierung bleibt, Informationsgrundlagen für eine Weiterentwicklung der Maßnahme und der funktionsorientierten Zielgruppendefinition selbst zu liefern.

Im Rahmen des vorliegenden Evaluationsprojekts wurde die Zielgruppenadäquanz sowohl in der politischen als auch in der funktionsorientierten Perspektive untersucht.

Nichterreichung von politischen Zielgruppen nur im Kontext interpretierbar

Für die Maßnahmenteile „Individualcoaching/Gruppencoaching“ und für die Maßnahme JOB NOW lagen teils unterschiedlich spezifizierte politische Zielgruppenbestimmungen im Sinn einer Orientierung vor. Übersicht 7 faßt die Zielgruppenerreichung der beiden Maßnahmen zusammen. Insgesamt ist wichtig festzustellen, daß selbst ein vergleichsweise deutliches Verfehlen einzelner Zielgruppenvorgaben noch nicht zu einem kritischen Urteil berechtigt, sofern die durchgeführten Maßnahmen insgesamt zur Erreichung der politischen Vorgaben hingereicht haben.

Konkurrenz um zielgruppenkonforme BewerberInnen zwischen Maßnahmen mit ähnlichen Zielgruppenbestimmungen

Eine solche Bewertung kann nur im Rahmen einer Gesamtbeurteilung der durchgeführten Maßnahmen erfolgen. Das Problem, daß arbeitsmarktpolitische Ziele durch viele Maßnahmen verfolgt werden, es damit aber zu einer Konkurrenz zwischen den Maßnahmen um zielgruppenadäquate TeilnehmerInnen kommt, liegt auf der Hand und ist im Rahmen des vorliegenden Projekts vielfach thematisiert worden. Sowohl von VertreterInnen der beiden Maßnahmenträger als auch von den interviewten BetreuerInnen des SfA wurde mehrfach hervorgehoben, daß es insbesondere mit dem Anlaufen des JOB COACHING Programms zu massiven Schwierigkeiten gekommen ist, überhaupt eine hinreichende Anzahl potentieller TeilnehmerInnen zu den Informationstagen/Aufnahmegesprächen zuzuweisen. Neben dem Problem, eine hinreichend große TeilnehmerInnenzahl - vor allem in den Sommermonaten - sicherzustellen, mußte die Frage der Zielgruppenadäquanz sowohl auf Seite des SfA als auch auf Seite der Träger weitgehend in den Hintergrund treten. Beide Maßnahmen waren vom Anlaufen des JOB COACHINGS insbesondere deshalb betroffen, weil alle drei Maßnahmen für übertrittsgefährdete Personen konzipiert waren und sich vergleichsweise ähnlicher funktioneller Elemente bedienten.

Übersicht 7: Erreichung ausgewählter politischer Zielgruppenbestimmungen mit orientierendem Charakter

			Ziel	erfüllt
JOB NOW		Frauen	50 %	54,7 %
		Ältere Arbeitsuchende	75 %	20,6 %
		Übertrittsgefährdete	100 %	nicht verfügbar ¹⁶
die Berater	Maßnahmenteil 1	Frauen	50 %	37,1 %
		Ältere Arbeitsuchende	75 %	21,8 %
		Übertrittsgefährdete	100 %	nicht verfügbar.
	Maßnahmenteil 2	Frauen	40 %	13,7 %
		Ältere Arbeitsuchende	46,7 %	20,1 %
		Übertrittsgefährdete		
	Maßnahmenteil 3	Frauen	61,5 %	57,4 %
		Ältere Arbeitsuchende	kein Ziel	-
		Übertrittsgefährdete	100 %	nicht verfügbar

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Eigene Berechnungen

1.3.1 Die Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt als Zielgruppenbestimmung und als Indikator

Am Beispiel des Indikators „Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmeneintritt“ soll das Ergänzungs- und Spannungsverhältnis von politischen und funktionsorientierten Zielgruppendefinitionen erläutert werden. Als Beispiel werden dabei die Zielgruppendefinitionen von JOB NOW herangezogen.

¹⁶ Es standen der Evaluation keine Datensätze der Vormerkdauer vor Maßnahmenbeginn zur Verfügung.

Das laufende Evaluationsprojekt mußte im Fall von JOB NOW von zwei unvereinbaren Zielgruppendefinitionen ausgehen:

- Die politische Zielgruppendefinition gab vor, daß vom Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen in die Maßnahme aufgenommen werden sollten, worunter Personen unter 25 bzw. über 45 Jahren, die zwischen drei- und sechs Monaten als arbeitsuchend gemeldet sind, bzw. Personen zwischen 25 und 45 Jahren, die zwischen 6 und 12 Monaten arbeitsuchend gemeldet sind, verstanden wurden.
- Das Konzept des Trägers ging von einer Zielgruppe von generell zwischen drei und sechs Monate arbeitsuchenden Personen aus, wobei stillschweigend zusätzlich mitgedacht wurde, daß der Periode der Arbeitsuche keine Arbeitslosigkeitskarriere vorausgegangen war¹⁷.

Beide Zielgruppendefinitionen gehen von unterschiedlichen Überlegungen aus, die kurz wie folgt skizziert werden können:

1.3.1.1 Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt als politische Zielgruppenbestimmung

Als politische Zielgruppendefinition steht die Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt immer in einem starken Spannungsverhältnis zwischen einem rationalen Kalkül einerseits, einem intrinsischen Anreiz eines Aufzeichnungs- bzw. Leistungsdokumentationssystems andererseits:

- Die **Konzentration der Mittel auf Übertrittsgefährdete** stellt das rationale Kalkül dieser politischen Zielgruppendefinition dar. Unter Personen, die zu einem bestimmten Zeitpunkt über eine bestimmte Vormerkdauer verfügen, ist ein besonders hoher Prozentsatz jener, für die es ohne Maßnahme wahrscheinlich ist, daß sie in die Langzeitarbeitslosigkeit eintreten. Das Erreichen einer bestimmten Vormerkdauer wird dabei als Indikator für eine erhöhte Wahrscheinlichkeit gewertet, daß ein Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit erfolgen kann.
- Der **intrinsische Anreiz des Aufzeichnungs- und Leistungs-**

¹⁷ Aussagen der Maßnahmenverantwortlichen und der TrainerInnen der Maßnahme. Bei Vorliegen einer Arbeitslosigkeitskarriere wurde angenommen, daß einerseits die Maßnahme zu wenig zur Erhöhung der Vermittlungschancen beitragen kann und andererseits das Maßnahmenangebot von den TeilnehmerInnen nicht angenommen werden kann, weil es von den infragestehenden TeilnehmerInnen als redundant („Maßnahmenkarriere“) oder problemnadäquat erlebt werden würde.

dokumentationsystems besteht in Österreich - wie in vielen anderen europäischen Staaten - darin, daß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Dienstverhältnisse oder Krankenstände ab einer definierten Länge die Arbeitslosigkeitsepisode unterbrechen: Soweit Langzeitarbeitslosigkeit statistisch als ununterbrochene¹⁸ Vormerkperiode von mehr als 365 (bzw. 183) Tagen definiert ist, verhindert auch eine erfolglose Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme die statistische Qualifikation einer Person als von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Unabhängig von der sozialen Realität einer Erwerbslosigkeitskarriere, die durch alle Charakteristika des Problems Langzeitarbeitslosigkeit gekennzeichnet ist, verhindert somit jede Teilnahme von Übertrittsgefährdeten ein Ansteigen der statistisch erfaßten Langzeitarbeitslosigkeit.

Das Dilemma der mit Erfassungssystemen gegebenen Anreizsysteme muß hier nicht ausführlich erläutert werden: Nur zwei Probleme sollen hervorgehoben werden:

- Erstens führt eine tendenzielle Optimierung der Strategien, vorteilhafte Leistungskennzahlen bei gegebenen Meßkonzepten zu erhalten, zu einer sich verschärfenden Entgegensetzung zwischen funktionellen und in diesem eingeschränkten Sinn politischen Zielgruppendefinitionen. Da der Maßnahmeneinsatz auch zu einer Verbesserung der Leistungskennzahlen führt, wenn kein Maßnahmenerfolg eintritt, werden die Kalküle des Maßnahmeneinsatzes immer stärker von den Kalkülen, die die Effektivität von Maßnahmen sicherstellen sollen, entkoppelt¹⁹.
- Zweitens verstärkt die strategische Nutzung der Schwächen des Aufzeichnungssystems die Dysfunktionalität des Indikators „Vormerkdauer“ generell. Während die Vormerkdauer prinzipiell nur unzureichend Auskunft über die bisherige Erwerbskarriere und

Gefahr einer Entkopplung von politischen und funktionsorientierten Zielgruppendefinitionen

Verstärkung der Dysfunktionalität des Indikators Vormerkdauer

¹⁸ d. h. von keinem Dienstverhältnis, Krankenstand usw. von länger als 28 Tagen unterbrochene Episode.

¹⁹ Tendenziell führt das notwendigerweise dazu, einerseits die Mindestdauer, ab der eine Zuweisung erfolgen soll, möglichst nahe an das Anfallsdatum heranzuschieben (z. B. wie hier nach 300 Tagen Vormerkdauer; denkbar natürlich ebenso nach 330 Vormerktagen) bzw. die Maßnahmendauer möglichst am „periodenunterbrechenden“ Zeitraum zu orientieren. Vgl. etwa die Mindestaufenthaltsdauer bei der 1.6.3 LENTIA - Linzer Wiedereinstiegssystem in den Arbeitsprozess (BFI - Oberösterreich) beschriebenen Maßnahme mit 5 Wochen. Kalküle, die sicherstellen wollen, daß eine Maßnahme effektiv sein soll und die etwa eine deutlich frühere Maßnahmenzuweisung (insbesondere beim Vorliegen anderer, als Indikatoren für erhöhte Gefährdung interpretierbarer Variablen) sinnvoll erscheinen lassen oder eine deutlich längere Dauer der Maßnahme notwendig erscheinen lassen, drohen damit in den Hintergrund gedrängt zu werden.

damit über die durch eine Maßnahme zu bearbeitenden Problemlagen gibt, werden Vormerkdauern dann als Indikator für eine Problemlage völlig unbrauchbar, wenn eine eigentlich durchgängige Erwerbslosigkeitskarriere ausschließlich durch Maßnahmenzuweisungen durchbrochen erscheint.

Im Rahmen einer Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen muß deshalb ein besonders behutsamer Umgang mit den politischen Zielgruppenbestimmungen, die die Dauer der Arbeitslosigkeit als Kriterium verwenden, gefunden werden:

- **Erstens** gilt es zu untersuchen, in welchem Umfang das Kernziel - Konzentration der Mittel auf mit hoher Wahrscheinlichkeit vom Übertritt gefährdete Personen - tatsächlich erreicht bzw. verfehlt wird, wobei soweit wie möglich auch andere Indikatoren als die Dauer der Arbeitsuche heranzuziehen sind.
- **Zweitens** gilt es den Zusammenhang zwischen Zielgruppenbestimmung und Leistungsdokumentation zu verfolgen, wobei es weniger um eine „Skandalisierung“ als um eine sachliche Formulierung der durch jedes Aufzeichnungssystem verursachten Anreizeffekte geht.
- **Drittens** geht es um eine Relativierung der durch das Aufzeichnungssystem produzierten Aussagen, sofern sie zwischen Personen Unterschiede machen, die geeignetere Aufzeichnungssysteme als von identischen Problemlagen betroffen ausweisen. Eine Unterscheidung zwischen „zielgruppenkonformen“ und nicht „zielgruppenkonformen“ TeilnehmerInnen ist dort zu relativieren, wo es zu wesentlichen Überlappungen der relevanten Eigenschaften der Personengruppen kommt und die Unterscheidung faktisch ein Artefakt der gegebenen Erfassungspraxis ist.

1.3.1.2 Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt als funktionsorientierte Zielgruppenbestimmung

Im Rahmen einer funktionalistischen Zielgruppenbestimmung kommt der Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmeneintritt eine doppelte Abgrenzungsfunktion zu:

- Zum einen erfolgt eine Abgrenzung gegenüber einer Gruppe potentieller TeilnehmerInnen, unter denen ein hoher Anteil auch ohne die Maßnahme ein Dienstverhältnis aufnehmen wird.
- Zum anderen erfolgt eine Abgrenzung einer Gruppe potentieller TeilnehmerInnen, unter denen ein hoher Anteil auch trotz der Maßnahme kein Dienstverhältnis aufnehmen wird, weil sich in der Dauer der bisherigen Arbeitslosigkeit eine Problemkonstellation aus-

drückt, die aufzulösen die Funktionalität der Maßnahme nicht hinreicht.

Die Dauer der Arbeitsuche vor dem Maßnahmeneintritt wird somit zum Indikator für die Wahrscheinlichkeit, daß für ein Individuum eine Maßnahme einerseits notwendig, andererseits ausreichend ist. Damit dieser Indikator aussagekräftig ist, muß eine homogene Ausgangssituation stillschweigend vorausgesetzt werden: Zumeist wird davon ausgegangen, daß mit der genannten Dauer ein Zeitraum zwischen einem - stabilen, vergleichsweise langandauernden - Dienstverhältnis (bzw. einer vergleichsweise lückenlosen Abfolge von Dienstverhältnissen) und dem Zeitpunkt, da eine Beurteilung der Sinnhaftigkeit einer Maßnahmenteilnahme ansteht, bezeichnet wird. Sachverhalte, die zwar statistisch eine neue Episode auslösen, über den Fortbestand einer spezifischen Problemsituation aber keinesfalls hinwegtäuschen können, erscheinen damit irrelevant: Der Bezugspunkt bleibt stets der letzte vergleichsweise unproblematische Zeitraum innerhalb der Erwerbskarriere.

Soll die Dauer der Arbeitslosigkeit als Indikator eingesetzt werden, gilt somit:

- einerseits eine absolute Nachrangigkeit der ausgewiesenen Vormerkdauer vor einer Gesamtbeurteilung der Erwerbskarriere
- andererseits treten zu der Vormerkdauer andere Indikatoren hinzu, in deren Kontext eine Beurteilung der Wahrscheinlichkeit erfolgt, daß die Maßnahme notwendig bzw. erfolgversprechend sein kann. Insbesondere wird das Vorhandensein bestimmter Problemkonstellationen es angemessen erscheinen lassen, bereits zu einem früheren Zeitpunkt für eine Maßnahmenteilnahme bzw. gegen eine Teilnahme zu votieren, obwohl die bisherige Arbeitslosigkeitsdauer allein eine Teilnahme nahelegen würde.

Durch die Heranziehung der Dauer als Indikator im Rahmen einer Maßnahmenkonzeption erfolgt insbesondere eine Spezifizierung des Angebots und eine Betonung des Umstands, daß eine Maßnahme nur eine spezifische, naturgemäß beschränkte Lösungskapazität besitzt.

Ausblick

Sowohl für die Zielgruppendefinition im politischen Sinn als auch im funktionsorientierten Sinn kommt der Variable „Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenantritt“ - so wie allen anderen Einzelvariablen auch - nur ein relativer prognostischer Wert für den Maßnahmenerfolg zu: Während es nicht verwunderlich ist, daß sich ein zumindest leichter positiver Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn und dem Erfolg einer Maßnahme bei den meisten Maß-

nahmen feststellen lassen wird (z. B. beträgt die Korrelation bei JOB NOW 0,158 nach Pearsons), gilt es umgekehrt festzustellen, daß gerade die vergleichsweise hohen Erfolgsraten auch bei Personengruppen mit „nicht-zielgruppenkonformer“ Vormerkdauer zeigen²⁰, wie relativ der Prognosewert des Indikators ist.

Insgesamt zeigen beide evaluierten Maßnahmen, daß sehr wohl Erfolge für - hinsichtlich des Kriteriums Vormerkdauer vor der Maßnahmenteilnahme - nicht-zielgruppenkonforme TeilnehmerInnen erzielt werden konnten: Wenn auch nicht zuletzt einem Mangel an „zielgruppenadäquaten“ TeilnehmerInnen geschuldet, konnte ein, den bekannten „Teufelskreis“ durchbrechender Effekt erzielt werden, nämlich die Zurückweisung von Arbeitsuchenden, die für die vorhandene Maßnahme als zu „schwach“ und damit zu wenig aussichtsreich erscheinen, für die aber zumeist teurere, stärkere Impulse setzende Maßnahmen nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen bzw. die bei ambitionierten Projekten in der Konkurrenz potentieller TeilnehmerInnen unterliegen²¹.

1.3.2 Exkurs: Beobachtete und nichtbeobachtete Variablen der TeilnehmerInnenbeschreibung

Zu den ungelösten Problemstellungen der Evaluationsforschung zählt die Erfassung und Berücksichtigung der Eigenschaften von TeilnehmerInnen bzw. der Relevanz dieser Eigenschaften für die Chance einer Integration in den Arbeitsmarkt, die nicht zum elementaren Set sozialstatistischer Angaben gehören (Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft, höchste abgeschlossene Ausbildung, Beruf(-sgruppe), AlleinerzieherInnenstatus).

Nichtbeobachtete Variablen (z. B. Einkommenserwartung aufgrund der bisherigen Berufslaufbahn; gesundheitliche Einschränkungen usw.) können allerdings die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme oftmals deutlicher beeinflussen als die genannten elementaren Merkmale.

Das Problem nichtbeobachteter Variablen stellt sich insbesondere auf drei Ebenen:

²⁰ Keinen Status nach 90 Tagen weisen unter den TeilnehmerInnen von JOB NOW auf: 76,9%, die davor 0-92 Tage arbeitsuchend waren, bzw. 71,7% bei 93 - 183 Tagen, 61,2% bei 184 - 365 Tagen und 57,4 bei mehr als 365 Tagen.

²¹ vgl. dazu etwa die Beschreibung des Aufnahme- und Auswahlverfahrens von Dynamo. LASSNIGG//STEINER 1999, S. 58 ff.

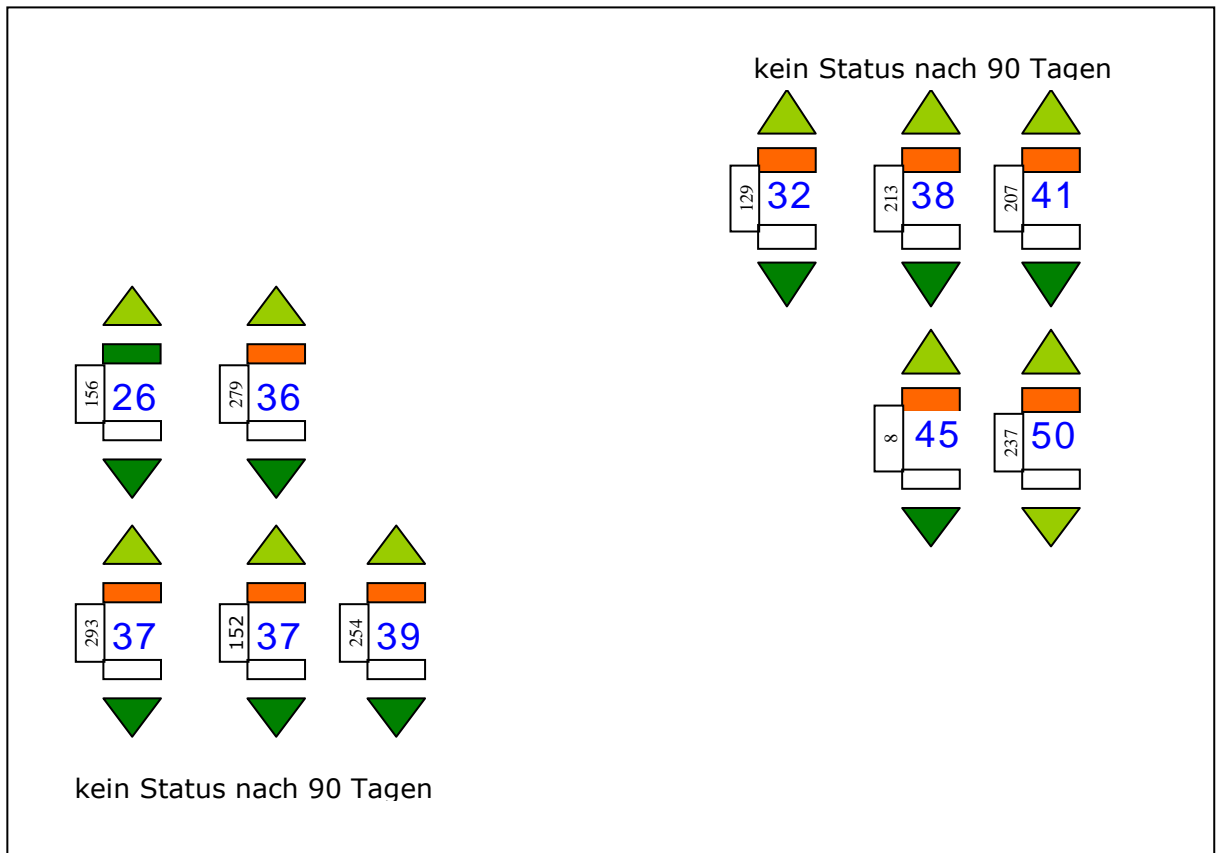
- **erstens** in der Wirkungsforschung bei der Bildung von Kontrollgruppen. Die Frage, welche Variablen beobachtet und kontrolliert werden müssen, damit eine Kontrollgruppe tatsächlich als mit der TeilnehmerInnengruppe vergleichbar gelten kann, ist völlig offen.
- **zweitens** bei der vergleichenden Bewertung von Maßnahmen. Selbst wenn eine TeilnehmerInnenpopulationen verhältnismäßig ähnlich sind, sofern das minimale Set an sozialen Merkmalen als Maßstab herangezogen wird, können die nicht beobachtbaren Unterschiede erheblich sein.
- **drittens** bei der Bestimmung der gruppenspezifischen Leistungsfähigkeit von Maßnahmen. Auch hier können vermeintliche Unterschiede des Erfolgs für einzelne Gruppen durch nichtbeobachtete Variablen massiv beeinflusst werden.

Im Rahmen konkreter, eine verhältnismäßig kleine TeilnehmerInnenpopulation bearbeitenden Evaluationsstudien verbindet sich das Problem nichtbeobachtbarer Variablen weiters mit dem Problem der Abhängigkeit von Variablen überhaupt. Bei kleinen Zellenbesetzungen (unter 20 Individuen) lassen sich statistische Unterschiede oftmals überhaupt nicht interpretieren, weil zwischen den möglichen Einflußfaktoren (Abhängigkeit von anderen Variablen Abhängigkeit von einer nichtbeobachteten Variable) nicht unterschieden werden kann.

Innerhalb der Metaevaluationsforschung spielt die Frage, ob es regelmäßige Verteilungsauffälligkeiten gibt, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht einer Maßnahme, sondern bestimmten nichtbeobachteten Eigenschaften von Teilpopulationen zuzuschreiben sind, bislang keine Rolle: selbst eine Zusammenstellung der in Evaluationsstudien en passant bemerkten - etwa auch von PraktikerInnen geäußerten - Auffälligkeiten fehlt.

Im folgenden soll kurz ein Beispiel für die genannten Problematiken - Abhängigkeit, nichtbeobachtbare Variablen - gegeben werden.

Schema 2: AMS Status 90 Tage nach Maßnahmenende Individualbetreuung (Männer, höchster Bildungsabschluß AHS, BHS)²²



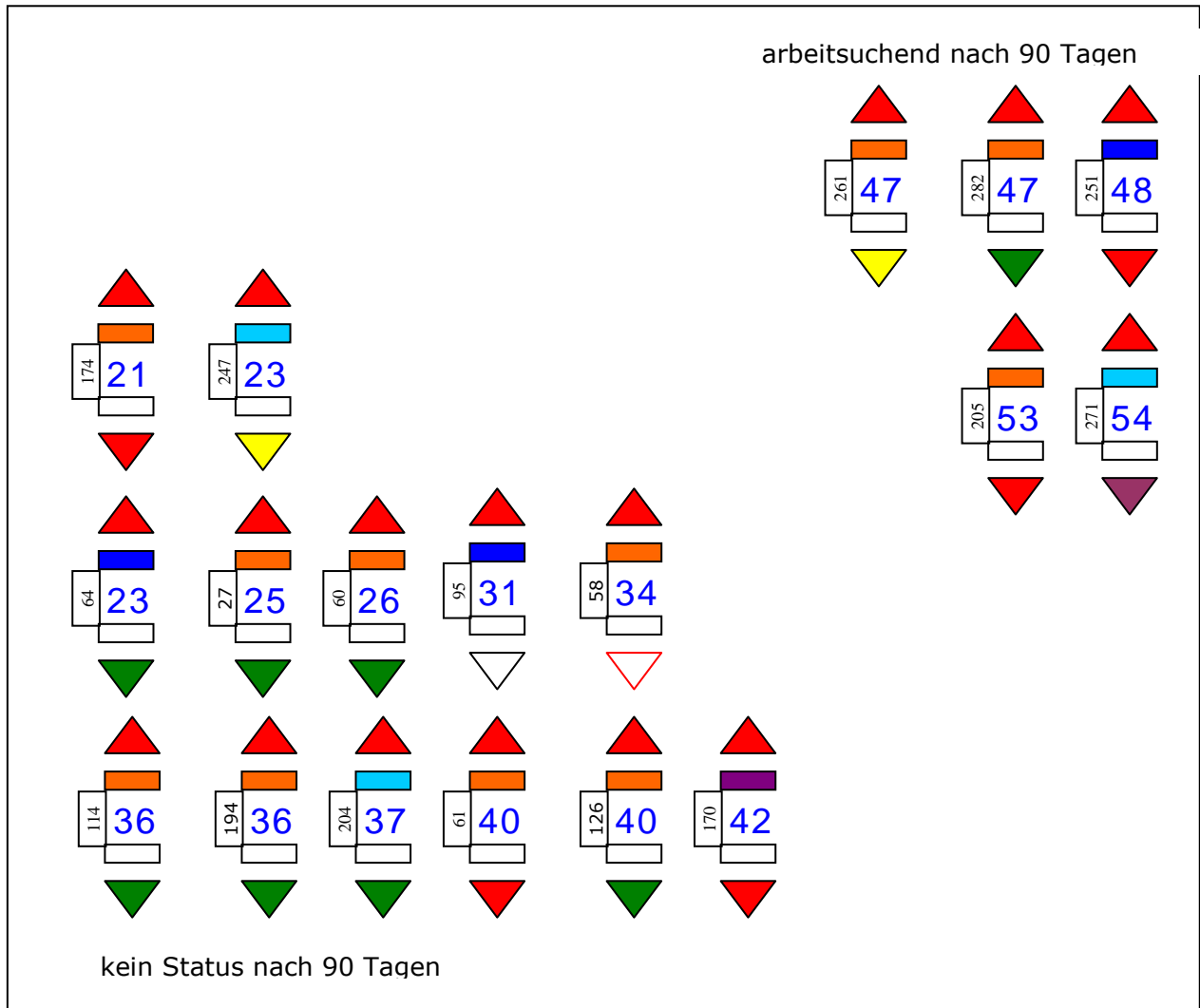
Quelle: FAS - Teilnehmerinnendatenbank - Eigene Darstellung

Beispiel: Kreuztabelle Erfolg nach 90 Tagen und höchste abgeschlossene Ausbildung

In Übersicht 49: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und höchster Bildungsabschluß (die Berater) findet sich folgende Auffälligkeit: Teilnehmer ohne abgeschlossenen Ausbildung weisen nach 90 Tagen deutlich häufiger (68,4 %) keinen AMS-Status auf als TeilnehmerInnen mit Matura (50,0%). Vor dem Hintergrund, daß die Arbeitslosigkeit von MaturantInnen deutlich niedriger liegt als von ArbeitnehmerInnen ohne abgeschlossenen Ausbildung scheint dieses Ergebnis interpretationsbedürftig.

²² Eine Legende zur Interpretation der Graphik befindet sich am Ende des Berichts.

Schema 3: AMS Status 90 Tage nach Maßnahmenende Individualbetreuung (Männer, ohne Pflichtschulabschluß)²³



Quelle: FAS - Teilnehmerinnendatenbank - Eigene Darstellung

Ein erstes Problem ergibt sich aus der Zellenbesetzung, die sowohl bei Männern ohne abgeschlossener Ausbildung (19) als auch bei Männern mit Maturaabschluß (10) sehr gering ist.

In Schema 2 und Schema 3 finden sich die Individuen, die in die Zellen der genannten Kreuztabelle eingegangen sind, repräsentiert: Gezeigt

²³ Eine Legende zur Interpretation der Graphik befindet sich am Ende des Berichts. Eine Person mit dem AMS-Status „Sonstiges“ wurde in der Darstellung nicht repräsentiert.

werden die sozialen Merkmale Geschlecht (blaue Farbe der Zahl), Alter (Zahl), StaatsbürgerInnenschaft (untenstehendes Dreieck), höchste abgeschlossene Ausbildung (obenstehendes Dreieck) und Berufsgruppe (obenstehendes Rechteck).

Hier interessiert nur, daß sich die beiden Gruppen nicht nur hinsichtlich ihres höchstens Bildungsabschlusses sondern auch hinsichtlich anderer beobachteter Variablen systematisch unterscheiden: In der Darstellung nicht ausreichend repräsentiert, aber aller Wahrscheinlichkeit wesentlich sind natürlich die Berufe, die die betreffenden Männer ausüben: eine Analyse der unterschiedlichen Wirksamkeit hätte demnach die unterschiedliche Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen für vergleichsweise hoch spezialisierte ArbeitnehmerInnen und für niedrigqualifizierte, nichtspezialisierte ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen.

Weiters dürften sich die beiden Gruppen auch in zahlreichen nichtbeobachteten Variablen unterscheiden. Zwei Hypothesen, die von TrainerInnen geäußert wurden, sollen als Beispiele dienen:

1. Hypothese: Personen (insbesondere ältere Männer mit einer vergleichsweise erfolgreicher bisherigen Berufslaufbahn) mit höherwertigen formalen Bildungsabschlüssen haben hohe Erwartungen an einen potentiellen Arbeitsplatz und bewerben sich nur selektiv: Um Arbeitsplätze, die die hohen Erwartungen erfüllen (Einkommen, Arbeitsbedingungen usw.) besteht jedoch besonders starke Konkurrenz.

2. Hypothese: Unter MaßnahmenteilnehmerInnen mit höherwertigen formalen Bildungsabschlüssen ist der Anteil jener, die spezifische individuelle Probleme aufweisen, deutlich höher als unter MaßnahmenteilnehmerInnen ohne höherwertiger formaler Qualifikation. Demnach wäre bei vergleichsweise Bessergebildeten eine stärkere Vorselektion zu konstatieren: Personen ohne individuelle Problemlage finden ohne Maßnahme eine Beschäftigung, der Maßnahme werden deshalb verstärkt Personen mit zwar guter Ausbildung, aber sonstigen, die Beschäftigungschance mindernden Eigenschaften zugewiesen.

Die Plausibilität beider Hypothesen kann naturgemäß im Rahmen einer Evaluationsstudie mit vergleichsweise geringer TeilnehmerInnenzahl nicht überprüft werden. Ausgeschlossen ist natürlich auch eine Gewichtung des möglichen Einflusses zwischen unterschiedlichen nichtbeobachteten Faktoren.

Das Beispiel sollte nur Augen führen, welchen Schwierigkeiten der Erklärung bestimmter Verteilungsauffälligkeiten im Rahmen einer Evalua-

tionsstudie entgegenstehen und mit welcher Vorsicht deshalb bei der Interpretation vorzugehen ist. Eine möglichst detaillierte statistische Deskription von Verteilungsverhältnissen ist demnach oftmals nicht für die Einzelstudie von vordringlichem Interesse (eben, weil im Rahmen einer Evaluation eine detaillierte Interpretation sowohl hinsichtlich des Arbeitsaufwandes als auch hinsichtlich des Umfangs des empirischen Materials nicht möglich ist), sondern soll vergleichenden Metaevaluationsstudien Ansatzpunkte liefern, um aus dem häufigen Auftreten bestimmter Auffälligkeiten Forschungshypothesen bilden zu können. Eine Zurechnung von Auffälligkeiten zu einer spezifischen Maßnahme (im Sinne eines Leistungsmerkmals) ist demnach nur in sehr eingeschränktem Maß denkbar und entsprechende Interpretationen nur mit expliziten Vorbehalt zu artikulieren.

1.4 Kriterien der Erfolgsermittlung und Leistungsbeschreibung bei beratenden, stabilisierenden und vermittlungsfördernden Maßnahmen

1.4.1 Besonderheiten der Leistungsbeschreibung von Maßnahmen der Aktiven Arbeitsuche

**keine Veränderung
des Arbeitskräfte-
angebots**

Maßnahmen der Aktiven Arbeitsuche (wenn sie nicht an ein Qualifizierungsprogramm anschließen) versuchen den Ausschluß von Personen aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern, in dem sie die Qualität der Bewerbungsaktivität verbessern und die Bewerbungsaktivität der betreuten Arbeitsuchenden erhöhen. Eine hinreichende Konkurrenzfähigkeit der Arbeitsuchenden („job-readiness“) wird damit vorausgesetzt, die Struktur des Arbeitskräfteangebots nicht verändert.

**Ansätze einer
Kausalanalyse**

Eine Analyse der *arbeitsmarktrelevanten kausalen* Wirkung (Kausalanalyse) steht damit vor spezifischen Problemen. Die relevanten Veränderungen - Veränderungen des Suchverhaltens, Veränderung der symbolischen Selbstrepräsentation - lassen sich

- einerseits mit **suchtheoretischen Ansätzen** beschreiben. Hier muß davon ausgegangen werden, daß die Maßnahmen die TeilnehmerInnen dazu anhalten, ihre Suche zu intensivieren, bzw. daß die durch die Maßnahme bereitgestellten Ressourcen in Verbindung mit den von den TeilnehmerInnen geleisteten Einsätzen, Suchanstrengungen zeitlich konzentrieren, die sich anderenfalls über einen längeren Zeitraum erstreckt hätten. Die Maßnahme reduziert damit die individuellen Suchkosten des Individuums, das demnach rascher zu einer Entscheidung kommen sollte. Unter diesen Entscheidungen kann jene, Arbeit auch unter ungünstigeren als den ursprünglich erwarteten Bedingungen anzunehmen, eine zentrale Rolle spielen.
- Andererseits lassen sich **Signalingeffekte**, wie sie im Rahmen von segmentationstheoretischen Ansätzen beschrieben worden sind, zugrundelegen. Damit kann davon ausgegangen werden, daß die unter professioneller Anleitung erfolgende Bewerbung die gegebene Humankapitalausstattung besonders vorteilhaft erscheinen läßt und damit ein besserer Platz in der Warteschleife erreicht werden kann.

Für eine Wirkungsanalyse (Welche Effekte an die Maßnahme?) bietet damit eine Kausalanalyse (Wodurch wirkt die Maßnahme?) eine vergleichsweise schmale Ausgangsbasis. Bei einer großen Nachfragerücke, wie sie derzeit den Wiener Arbeitsmarkt trotz der konjunkturell bedingten Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Situation auszeichnet, muß auf Basis der genannten Ansätze einer Kausalanalyse weiters angenommen werden, daß

- der **Verdrängungseffekt** vollständig ist, d. h. durch die Maßnahme es nur zu einer verstärkten Integration der TeilnehmerInnen zu Ungunsten der NichtteilnehmerInnen kommt.
- der **Mitnahmeeffekt** immer vergleichsweise hoch sein wird, weil grundsätzlich davon auszugehen ist, daß für einen hohen Anteil der TeilnehmerInnen gilt, daß sie auch ohne Maßnahme ähnlich hohe Investitionen in ihr Suchverhalten getätigt hätten bzw. daß die ohne Maßnahme getätigten Suchinvestitionen ebenfalls zur Aufnahme einer Beschäftigung geführt hätten²⁴.

Verstärkte Integration von längerfristig Arbeitssuchenden zu Lasten erst kurzfristig Arbeitssuchender

Damit der gewünschte arbeitsmarktpolitische Beitrag - Verhinderung des Ausschlusses aus dem Arbeitsmarkt - durch Maßnahmen der Aktiven Arbeitssuche erreicht werden kann, muß folglich als Forderung aufgestellt werden, daß die im Schema 4 zum Zeitpunkt t4 skizzierte Situation gilt. Eine TeilnehmerIn muß tatsächlich die Wartezeit einer Person verlängern, die keine Benachteiligung aufweist und die damit statt in t4 in t5 eine Beschäftigung aufnehmen wird. Verdrängt wie in t3 eine TeilnehmerIn nur eine NichtteilnehmerIn, die ähnliche Benachteiligungen aufweist, hat sich kein arbeitsmarktpolitischer Effekt ergeben.

Für eine Wirkungsanalyse mit einem quasi-experimentellen Design müßte damit eine doppelte Fragestellung im Vordergrund stehen:

- Nehmen TeilnehmerInnen überhaupt häufiger bzw. rascher eine Beschäftigung auf als NichtteilnehmerInnen mit ähnlichen sozialen Merkmalen?
- Reihen sich TeilnehmerInnen vor Personen in die „Warteschleife“ ein, hinter denen sie ohne Maßnahme zurückstehen hätten müssen. Kurz: trägt die Maßnahme dazu bei, die Last der Arbeitslosigkeit

²⁴ Hingegen dürfte eine andere Dimension des Mitnahmeeffekts, der bei klassischen Fortbildungskursen (Buchhaltung, EDV etc.) eine Rolle spielt, nämlich daß TeilnehmerInnen eine ähnliche Kursmaßnahme auch ohne öffentliche Förderung besucht hätten, hier kaum eine Rolle spielen.

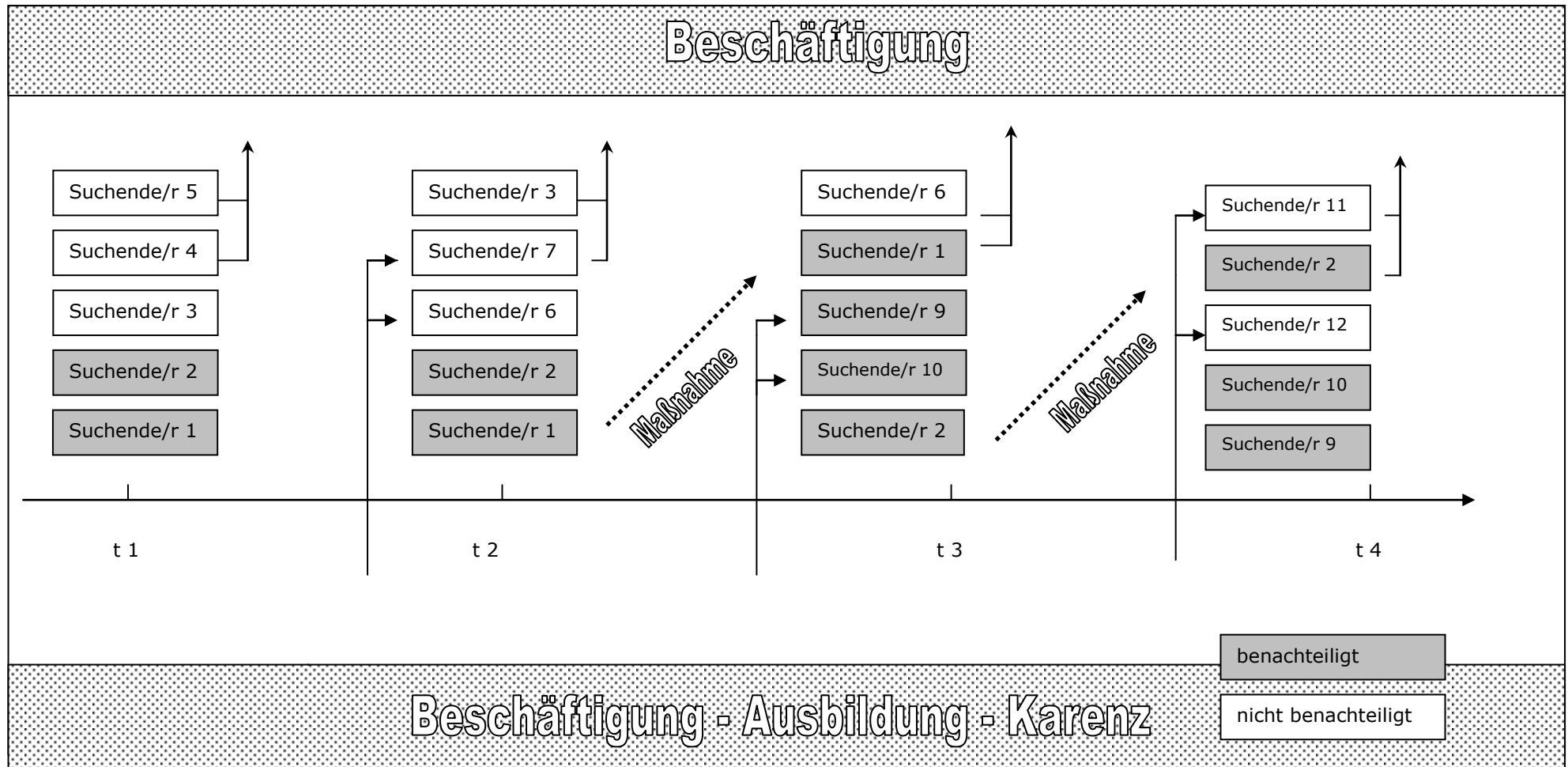
keit insgesamt besser zu verteilen oder verteilt sie sich nur innerhalb der Gruppe der relativ Benachteiligten?

Ziel: breite Leistungsbeschreibung

Beide Fragestellungen werfen weitreichende methodische Probleme auf und konnten im Rahmen des Projekts nicht behandelt werden²⁵. Für pragmatisch ausgerichtete Evaluationsstudien, die nicht das Ziel haben können, die Wirksamkeit eines Maßnahmentyps insgesamt zu beschreiben, folgt aus dem hier kurz skizzierten insbesondere, von einer Fokussierung des Interesses auf die arbeitsmarktpolitische Wirksamkeit - und damit auf Output und Beschäftigungszahlen der TeilnehmerInnengruppe im Vergleich zu einer Kontrollgruppe - zugunsten einer möglichst breiten Leistungsbeschreibung der Maßnahme abzugehen.

²⁵ zu dem Problem der Kontrollgruppenbildung vgl. Staat (1997). Im Rahmen des Projekts war die Durchführung einer Kontrollgruppenziehung vorgesehen, wurde jedoch aufgrund des hohen Aufwands und der vergleichsweise schlechten Ausgangsdatenlage im Einvernehmen mit den Auftraggebern zurückgestellt.

Schema 4: Wirkungsmodell Aktive Arbeitsuche - Veränderung der Position in der Warteschleife



Quelle: FAS - Eigene Darstellung

1.4.2 Weiterentwicklung der Evaluations- und Bilanzierungsschemata

In der Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen lassen sich drei Tendenzen feststellen:

- **Erstens** wird die volkswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Analyse konsequent erweitert, indem einerseits zusätzliche Perspektiven berücksichtigt werden (individuelle und soziale Kosten-Nutzen-Bilanzen, institutionelle Kosten-Nutzen-Bilanzen), und in der Bilanzierung neben volkswirtschaftlichen Effekten insbesondere auch die Verteilung der Erträge/Kosten auf die TeilnehmerInnen und andere individuelle Akteure miteinbezogen wird²⁶. Weiters werden die Kategorien, die in eine Bilanzierung einbezogen werden, stark erhöht²⁷.
- **Zweitens** werden mit der Erweiterung der Kategorien der Kosten-Nutzen-Analyse auch zusätzliche Kriterien der Evaluation von Maßnahmen in den Vordergrund gerückt, und damit die Basis des Vergleichs zwischen Maßnahmen massiv erhöht. Neben einer Verbesserung der Beschreibung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden damit bewußt auch Anreizstrukturen für qualitative Verbesserungen der Maßnahmen erzeugt, weil nun Leistungen sich in der Leistungsbewertung niederschlagen, die bislang von gröberen Bewertungskonzepten unberücksichtigt geblieben sind.
- **Drittens** wird versucht, Konsequenzen aus dem Gendermainstreamingansatz zu ziehen und die Erhebungstechniken für die Identifizierung geschlechtsspezifischer Effekte von Maßnahmen sensitiv zu machen²⁸.

ungünstige Ausgangsbedingungen für Evaluationsstudien

Für Evaluationsstudien stellt sich das Problem, daß einerseits an diese Entwicklungen Anschluß gesucht werden soll, andererseits aber oftmals ungünstige Bedingungen, insbesondere hinsichtlich der Datenlage bestehen, die es unmöglich machen, die in der Literatur diskutierten Konzepte zu realisieren. Weiters ist festzustellen, daß die angesprochenen Entwicklungen bislang noch nicht zu gefestigten, für einzelne Maßnahmentypen differenzierten Konzepten geführt haben. Insbesondere sind Analysen von Maßnahmen der Aktiven Arbeitsuche auf dem angesprochenen Niveau noch nicht greifbar: Ansätze, wie sie aber insbesondere

²⁶ vgl. Schmid et. at. (1997), 43 f.

²⁷ vgl. als besonders ambitionierte Beispiele die Bilanzierungen in Trube 1997 und Kempken/Trube 1997.

zur Evaluierung von Maßnahmen mit entweder starkem sozialtherapeutischen Anspruch (Sozialökonomische Betriebe) oder starkem Qualifizierungsanteil (z. B. Arbeitsstiftungen) entwickelt wurden, lassen sich nur bedingt auf Maßnahmen übertragen, in deren Zentrum die Vermittlungsunterstützung steht. Im Rahmen des vorliegenden Evaluationsprojekts - dessen Herausforderung darin bestand, überhaupt relevante Informationen über die zu untersuchenden Maßnahmen zu sammeln und aufzubereiten (vgl. dazu die beschriebenen Probleme der Datenerfassung) - konnte diese Lücke nicht geschlossen werden. Vier ausgewählte Perspektiven sollen kurz skizziert werden:

Umfang und Qualität der Betreuung: Der subjektive Gewinn der Betreuung hängt einerseits vom Umfang, andererseits von der Qualität der von den TrainerInnen eines Trägers geleisteten Betreuung ab. Diesem subjektivem Gewinn stehen - oftmals strukturell bedingte - subjektive Aufwendungen gegenüber, die die individuelle Nutzenbilanz maßgeblich beeinflussen können. Soweit die Betreuung die individuelle Situation positiv bzw. negativ beeinflussen kann, erfolgt die Aneignung dieses Gewinns durch die TeilnehmerIn, vermittelt auch durch die Proponenten des Familiensystems.

Problemlösung durch Weitervermittlung und Begleitung: Wenn im Rahmen von Maßnahmenbündel spezifische Problemstellungen (gesundheitliche Probleme, Schulden usw.) einer Lösung zugeführt werden können, ergeben sich relevante Zugewinne in doppelter Hinsicht, einerseits aus der Lösung des aktuellen Problems, andererseits aus der Verhinderung einer Verschärfung des aktuellen Problems. Die Vorteile werden dabei sowohl durch das Individuum als auch durch die Gesellschaft angeeignet, sofern sich - zumindest längerfristig - die Aufwendungen des Sozialsystems verringern können.

Nachhaltigkeit des Bewerbungsknowhows: Zu den zentralen Fragen bei der Bewertung von Maßnahmen der Aktiven Arbeitsuche zählt, ob die Bewerbungskompetenzen nachhaltig erworben wurden, und im Fall einer neuerlichen Arbeitsuche die Voraussetzungen für die TeilnehmerInnen deutlich verbessert sind. Sofern eine Nachhaltigkeit vorliegt, kommt diese dem Individuum, der Institution (hier AMS; weniger Beratungsaufwand usw.) und der Gesellschaft zu gute (keine neuerlichen Maßnahmen notwendig usw.).

²⁸ vgl. Naylor/Weber (2000) und Leitner/Wroblewski (2000).

Qualität des matching-Prozesses: Eine besondere Bedeutung kommt weiters der Frage zu, in welchem Ausmaß eine Maßnahme dazu beigetragen hat, den matching-Prozess zu optimieren. Dies zeigt sich insbesondere in der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit dem gefundenen Arbeitsplatz (ArbeitnehmerInnenperspektive) und der Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse (Arbeitgeberperspektive - hier im Sinn der Zufriedenheit des Arbeitgebers mit der ArbeitnehmerIn). Aus segmentationstheoretischer Perspektive kann zudem die Frage gestellt werden, ob ein Arbeitsplatz in der Kern- oder der Randbelegschaft gefunden wurde. Die Vorteile einer höheren Qualität des matching-Prozesses werden sowohl vom Individuum und von Unternehmen, die Transaktionskosten sparen, als auch von der Institution (weniger Vermittlungsleistung) und von der Gesellschaft angeeignet.

Kosten-Nutzen-Analyse nicht möglich

Eine Kosten-Nutzen-Analyse (KNA) war im vorliegenden Projekt insbesondere aus zwei Gründen nicht möglich.

Erstens weil notwendige Informationen dazu fehlen: Aufgrund der Terminisierung des Projekts ist eine längerfristige Nachbeobachtung nicht möglich gewesen. Aufgrund der Terminisierung und der Gruppengröße wurde auch vom aufwendigen Verfahren einer Vergleichsgruppenbildung sowie der Heranziehung der Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger verzichtet. Eine Abschätzung der Maßnahmenwirkungen im Vergleich mit einer Nichtteilnehmer-Innengruppe war somit nicht möglich.

Zweitens die Konzeptionalisierung zentraler Parameter beim Maßnahmentyp Aktiver Arbeitsuche nicht gelöst erscheint. Auf Maßnahmen, die eine Kombination aus beratender, allgemein zur Arbeitsuche qualifizierender und vermittlungsfördernder Maßnahme realisieren, lassen sich Konzepte der KNA, wie sie insbesondere für Qualifizierungsmaßnahmen oder für intensive Maßnahmen mit sozialtherapeutischem Schwerpunkt entwickelt wurden, nicht anwenden. Wie die Besonderheiten insbesondere von „Aktivgruppen“ im Rahmen einer KNA zu lösen sind, ist ein in der verfügbaren Literatur aber völlig unbeantwortetes Problem.

Übersicht 8 faßt typische Positionen einer Kosten-Nutzen-Analyse zusammen, die im Anschluß daran kurz vor dem Hintergrund der Problemstellung des vorliegenden Evaluierungsprojekts diskutiert werden sollen.

Übersicht 8: Kosten/Nutzenpositionen

KOSTEN	Betrag (in ÖS)
Trägerförderung	
Mehrkosten Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts	(1)
Verwaltungskosten (Kursbetreuung SfA/Versicherungsdienste)	(2)
Gesamtkosten	
Einsparungen SfA (während der Maßnahme/nach der Maßnahme)	(3)
Einsparungen Folgekosten (Langzeitarbeitslosigkeit allgemein; medizinischer Bereich; familiärer Bereich usw.)	(4)
Einsparung Transferleistungen	(5)
Rückflüsse aus Sozialversicherung	(6)
Direkte Steuerleistung	(7)
Indirekte Steuerleistung	(8)
Gesamtnutzen	

Quelle: FAS - Eigene Darstellungen

Ad 1. Für die evaluierten Maßnahmen ist nur der geplante Mehraufwand für die Gewährung des Beitrags zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) bekannt, nicht aber der Grad der Ausschöpfung dieser Planungsansätze.

Ad 2. Einen keineswegs unbeträchtlichen Kostenfaktor stellen die Aufwendungen des AMS im Rahmen der Maßnahmenadministration dar. Neben der Planung und Beauftragung einerseits, der Endabrechnung andererseits steht hier der laufende Änderungsdienst im Vordergrund (Zuweisung, An-, Abmeldung, Fehltage usw.). Eine Aufwandsschätzung ist mangels Unterlagen nicht möglich.

3. zu den wesentlichen Einsparungen, die vermittlungsfördernde Maßnahmen erzielen, zählt eine Entlastung des SfA während der Maßnahmendauer. Durch die erarbeiteten Ergebnisse einerseits, die gesteigerte Fähigkeit zur selbständigen Arbeitsuche der TeilnehmerInnen andererseits kommt es auch zu einer nachhaltigen Entlastungswirkung. Sofern durch die Maßnahmen stabilere Beschäftigungsverhältnisse aufge-

nommen werden als es ohne einer Maßnahmenteilnahme der Fall gewesen wäre, erhöht sich der Einsparungseffekt mittelfristig. Eine Abschätzung der so realisierten Einsparungen ist mangels Unterlagen nicht möglich.

4. Der volkswirtschaftlich wie individuell am höchsten zu veranschlagende Nutzeneffekt der untersuchten Maßnahmenfamilie und damit bei JOB NOW liegt in der Einsparung von Folgekosten, wie sie aus dem längerfristigen Weiterbestehen bzw. Entstehen von Langzeitarbeitslosigkeit bzw. anderer sozialer Problemlagen entstehen. Neben der Vermeidung eines später erforderlichen erhöhten Mitteleinsatzes für die Lösung von durch langfristige Arbeitslosigkeit entstandenen Problemen, steht insbesondere die Vermeidung des durch langfristige Arbeitslosigkeit eintretenden Humankapitalverlusts im Vordergrund. Für alle hier genannten Größen - Abschätzung des Beitrags einer Maßnahme zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit, Schätzung der durchschnittlichen Kosten von Langzeitarbeitslosigkeit - liegen keine Konzeptualisierungen vor.

5. Die Einsparungen von Transferleistungen durch die Maßnahme können nicht quantifiziert werden. Unter der Bedingung einer Nachfragelücke ist zudem davon auszugehen, daß den Einsparungen bei den vermittelten Personen alternative Aufwendungen bei dadurch länger im Leistungsbezug verbleibenden Personen entstehen: der Substitutionseffekt muß als faktisch vollkommen angesehen werden.

Ad 6, 7, 8, 9. Aufgrund des Substitutionseffekts sind unter Bedingungen einer massiven Nachfragelücke auch hier keine wesentlichen Effekte zu erwarten. Positiv zu Buch schlagen die bezahlten DLU, die zumindest die indirekten Steuerleistungen erhöhen. Da keine Höherqualifizierung erfolgt, sind aufgrund der Maßnahme keine höheren Arbeitseinkommen zu erwarten. Ein solcher Effekt könnte allein von einer Verbesserung des Matching-Prozesses ausgehen, sodaß TeilnehmerInnen an Arbeitsplätze vermittelt werden, für die sie besser geeignet sind als für jene, für die sie sich ohne Maßnahme beworben hätten und in der Folge auch ein höheres Einkommen erzielen. Umgekehrt ist offen, ob die positiven Effekte, die durch die genannte Verbesserung der Matching-Prozesse erzielt werden können, durch negative Effekte, die durch eine Verstärkung des Drucks, eine Beschäftigung aufzunehmen entstehen, kompensiert werden.

1.5 Kontext Großstadt: der Maßnahmentyp vor dem Hintergrund des Wiener Arbeitsmarktes

Im folgenden werden ausgewählte Kontextdaten zum Wiener Arbeitsmarkt dargestellt. Skizziert werden soll

- Erstens der Umstand, daß sich der Wiener Arbeitsmarkt im 2. Halbjahr 1999 und dem ersten Halbjahr 2000 außerordentlich und unerwartet positiv entwickelt hat. Schwierigkeiten bei der TeilnehmerInnenzuweisung und Vermittlungserfolge sind vor diesem Hintergrund zu sehen.
- Zweitens der Umstand, daß Wien einen vergleichsweise hohen Bestand an langzeitarbeitslosen Personen aufweist, wobei der für die Betroffenheit durch Langzeitarbeitslosigkeit am häufigsten verwendete Indikator (andauernde Vormerkepisode von mehr als 365 Tagen) das Problem der Konzentration der Arbeitslosigkeit noch deutlich unterschätzt.

1.5.1 Hintergrund der Erfolgsbewertung Verbesserung der Gesamtlage 1999 - 1. Halbjahr 2000

starker Konjunkturaufschwung

Der Konjunkturaufschwung 2. Hälfte 1999/1. Hälfte 2000 hat österreichweit beides, eine unerwartet starke Beschäftigungszunahme sowie einen unerwartet starken Rückgang der Arbeitslosigkeit mit sich gebracht²⁹. Der Durchschnittsbestand an Arbeitsuchenden umfaßte im Juni 2000 56.275 Personen, das sind um 12,6 % (absolut 7118) weniger als im Juni 1999 und sogar um 26,0 % (absolut 14.610) weniger als im Juni 1998.

Durchschnittsbestand 1999 um 5,9 % gesunken, Zahl der Betroffenen um 1,6 % erhöht, durchschnittliche Dauer um 7,4 % gesunken

Die Erholungstendenz am Wiener Arbeitsmarkt hatte bereits 1999 eingesetzt. Zwar hatte sich die Zahl der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen gegenüber 1998 um 1,6 % auf nunmehr 168.733 erhöht, die durchschnittliche Dauer der Arbeitsuche aber um 7,4 % oder 12 Tage vermindert. Der Durchschnittsbestand an Arbeitsuchenden reduzierte sich damit um 5,9 % auf 69.627.

²⁹ vgl. Scheiblecker/Walterskirchen 2000.

1.5.2 Langzeitarbeitslosigkeit - Besonderheiten der Warteschleifen in Großstädten

Im folgenden sollen zwei Punkte kurz angeschnitten werden:

- Erstens soll auf Basis der Personenbezogenen Auswertung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich³⁰ die vom Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte oder von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Personengruppe abgeschätzt werden.
- Zweitens soll ein für die Funktionsweise der untersuchten Maßnahmen wesentlicher Aspekt städtischer Arbeitsmärkte skizziert werden.

1.5.2.1 Übertrittsgefährdung in die Langzeitarbeitslosigkeit und Betroffenheit von Langzeitarbeitslosigkeit

Derzeit stehen nur eingeschränkt Indikatoren zur Abschätzung des Problems Langzeitarbeitslosigkeit zur Verfügung: Der am häufigsten verwendete Indikator - Vorliegen einer Arbeitslosigkeitsepisode von mindestens 365 Tagen³¹ - leidet darunter, daß Episoden nicht nur von Dienstverhältnissen bzw. dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt beendet werden, sondern insbesondere auch von Schulungsmaßnahmen und von Krankenständen mit einer Dauer von über 28 Tagen. Die absoluten Betroffenheitszahlen, die auf Basis der bisherigen Vormerkdauer gewonnen werden³², unterschätzen damit den Anteil der Personen, die faktisch von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind³³. In Wien wiesen

³⁰ AMS 2000

³¹ So die Definition für AMS 2000.

³² Zu alternativen Konzepten der Bestimmung der Betroffenen durch Langzeitarbeitslosigkeit und zur Maßproblematik insgesamt vgl. Schmitzberger (1995)

³³ vgl. dazu Mahringer 2000. Als eine Möglichkeit, die Unterschätzung des Indikators Vormerkdauer zu quantifizieren, wird von Mahringer und MitautorInnen in der dem Artikel zugrundeliegenden Studie vorgeschlagen, einen Vergleich zwischen Vormerkdauer und Leistungsart durchzuführen. Der Bezug von Notstandshilfe dient dabei als Indikator für eine vergleichsweise lange Arbeitsuche (zumindest 20 bzw. 30, 39 bzw. 52 Wochen), die nur durch kurze Beschäftigungsphasen, Krankenstände oder Schulungsphasen unterbrochen war. Insbesondere beweist der Notstandshilfebezug, daß keine versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse im Gesamtausmaß von 26 Wochen innerhalb eines Jahres vorgelegen haben. In Wien wiesen Ende 1999 44 % der NH-BezieherInnen eine Vormerkdauer von unter 6 Monaten auf. Dabei ist zu beachten, daß sich in Wien die „Untererfassung“ durch den verstärkten Einsatz von Schulungsmaßnahmen im zweiten Halbjahr 1999 deutlich erhöht hat. Zugleich ist der Anteil der NH-BezieherInnen mit vergleichsweise kurzer Vormerkdauer in Wien deutlich niedriger als im Bundesdurchschnitt (50 %). Einen besonders hohen Anteil von NH-BezieherInnen mit kurzer Vormerkdauer weisen Oberösterreich (Ende 1999 70 %) und Kärnten (Ende 1999 66 %) auf.

ALLGEMEINER TEIL - EINLEITUNG

Ende 1999 44 % der NH-BezieherInnen eine Vormerkdauer von unter 6 Monaten auf.

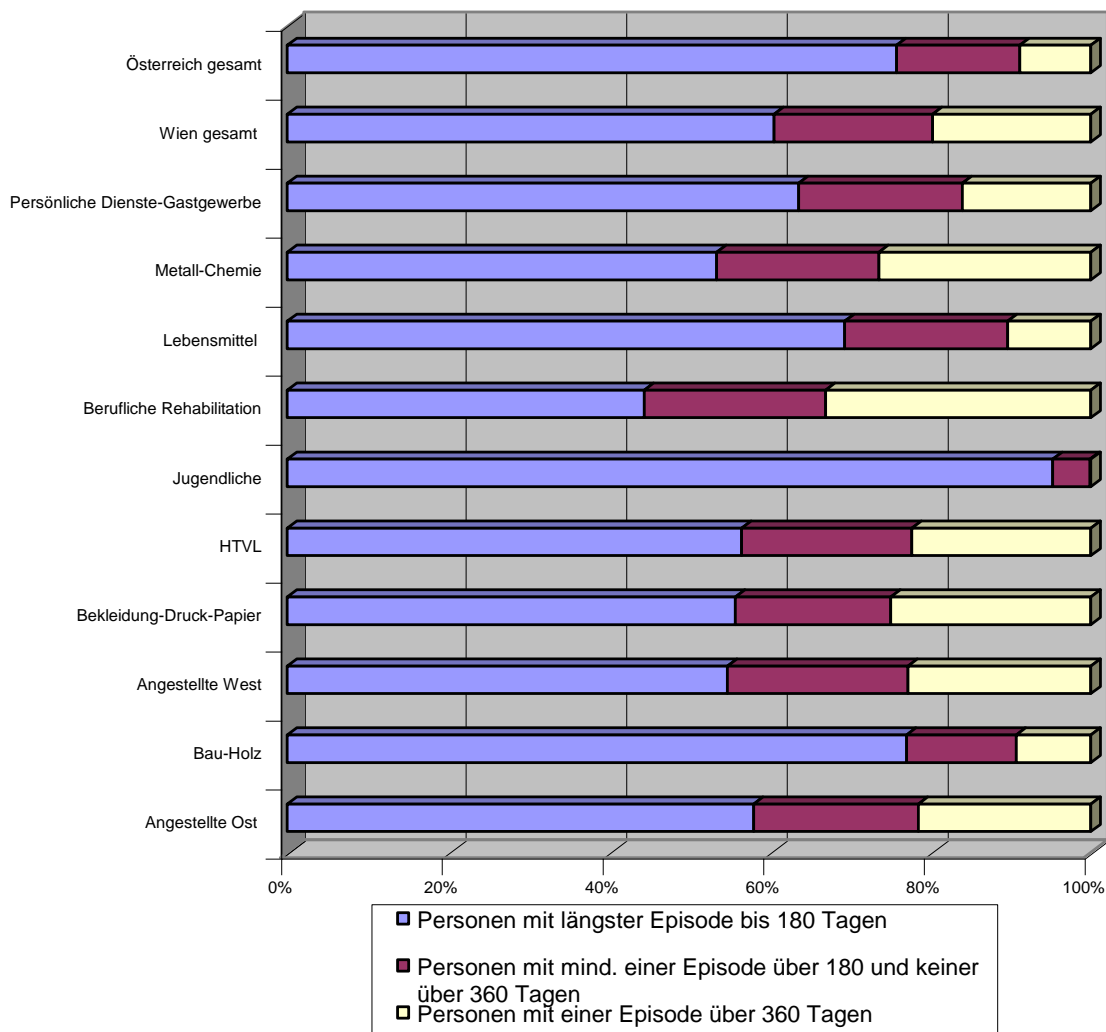
Diagramm 1 und Übersicht 9 fassen ausgewählte Ergebnisse der Personenbezogenen Auswertung für 1999 zusammen.

Übersicht 9: Anteil der von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen mit einer beendeten Episode bzw. anhaltenden Episode von über 180 Tagen bzw. einer Periode von über 360 Tagen (1999)

	keine Periode über 180 Tage		mindestens eine Periode über 180 Tage		mindestens eine Periode über 360 Tage	
Angestellte Ost	20.882	58,0 %	7.378	20,5 %	7.730	21,5 %
Bau-Holz	15.013	77,1 %	2.660	13,7 %	1.804	9,3 %
Angestellte West	13.482	54,8 %	5.527	22,5 %	5.600	22,8 %
Bekleidung-Druck-Papier	3.283	55,8 %	1.138	19,3 %	1.465	24,9 %
HTVL	10.961	56,5 %	4.108	21,2 %	4.315	22,3 %
Jugendliche	2.861	95,3 %	139	4,6 %	3	0,1 %
Berufliche Rehabilitation	2.004	44,4 %	1.019	22,6 %	1.489	33,0 %
Lebensmittel	2.588	69,4 %	756	20,3 %	386	10,3 %
Metall-Chemie	10.852	53,5 %	4.093	20,2 %	5.358	26,4 %
Persönliche Dienste- Gastgewerbe	20.255	63,6 %	6.481	20,4 %	5.093	16,0 %
Wien gesamt	102.180	60,6 %	33.300	19,7 %	33.243	19,7 %
Österreich gesamt	543.313	75,8 %	110.007	15,4 %	63.304	8,8 %

Quelle: AMS 2000 - Eigene Berechnungen

Diagramm 1 Anteil der Arbeitsuchenden mit zumindest einer Vormerkperiode von über 180 Tagen bzw. einer Periode von über 360 Tagen (1999)



Quelle: AMS 2000 - Eigene Berechnungen

1.5.2.2 Das Modell der Warteschleife

Von den Erklärungsansätzen, die die deutlich erhöhte Konzentration der Arbeitslosigkeit in Großstädten zu einem Teil zu erklären versuchen, ist jener, der bei der Beschreibung der Konkurrenzverhältnisse zwischen Arbeitssuchenden am städtischen Arbeitsmarkt ansetzt, für das vorliegende Projekt von besonderem Interesse.

Verbesserung der Position in der Warteschleife

Maßnahmen der in diesem Evaluationsprojekt untersuchten Maßnahmenfamilie tragen im wesentlichen zu einer gleichmäßigeren Verteilung von Arbeitslosigkeit bei, indem sie zu verhindern suchen, daß Personen dauerhaft aus dem Arbeitsprozeß ausgeschlossen bleiben, weil sie über mangelhafte Bewerbungstechniken und -routinen verfügen. Sofern von einer schlechten Bewerbungsperformance ein Signaleffekt ausgeht, werden sie in der „Warteschleife“ vergleichsweise ungünstig eingereiht. Durch das Bewerbungstraining soll erreicht werden, daß die MaßnahmenteilnehmerInnen zumindest an jener „Stelle“ eingereiht werden, die ihrer objektivierbaren Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt entspricht.

In Großstädten trifft eine vergleichsweise große Arbeitskraftnachfrage auf ein vergleichsweise großes Arbeitskraftangebot³⁴. Personen, die nicht in der Lage sind, positive Signale zu vermitteln, geraten damit - selbst bei vergleichsweise guter Arbeitsmarktsituation - in aussichtslose Position, weil es in der Regel genügend MitbewerberInnen geben wird, die über die entsprechenden Bewerbungstechniken verfügen und die „richtigen“ Signale aussenden können. Gerade bei starker Konkurrenz, wie sie am städtischen Arbeitsmarkt üblich ist, kommt damit der Bewerbungstechnik elementare Bedeutung zu³⁵. Insgesamt erscheinen damit Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie gerade bei einer hohen Konzentration der Arbeitslosigkeit sinnvoll.

³⁴ vgl. Lechner/Löffler/Reiter/Wagner 1989, 5 ff.; Schmee 1998; zur Gesamtstruktur des Wiener Arbeitsmarkts vgl. Fassmann, Reeger, Schermann-Richter (1997).

³⁵ Neben der Konkurrenz auf „symbolischer“ Ebene besteht im städtischen Raum natürlich auch eine verstärkte Konkurrenz hinsichtlich der realen Humankapitalausstattung.

1.6 Drei Beispiele für den Einsatz von Einzelcoaching in Oberösterreich

Im folgenden werden drei Maßnahmenformen präsentiert, die Einzelcoaching in sehr unterschiedlicher Weise einsetzen und in Oberösterreich zum Einsatz kommen. Die Konzepte zu den drei Maßnahmen wurden von der Landesgeschäftsstelle AMS Oberösterreich zur Verfügung gestellt. Zu den drei Maßnahmen wurden mit den Programmverantwortlichen jeweils zwei- bis drei Stunden dauernde Gespräche geführt: Die folgenden Ausführungen basieren einerseits auf den übermittelten Konzepten und stützen sich andererseits auf die Protokolle dieser ExpertInnengespräche.

Seit 1999 kommt in Oberösterreich Individualcoaching in umfangreichem Maß zum Einsatz. In einer von der Landesgeschäftsstelle Oberösterreich übermittelten Aufstellung finden sich insgesamt 12 Maßnahmen, in der Individualbetreuung explizit angesprochen wird³⁶. Hinzu kommen weitere die beiden unten dargestellten Maßnahmen Individualbetreuung für Frauen und LENTIA.

Zum einen handelt es sich dabei um Maßnahmen mit stark sozialtherapeutischen Anteilen (Individualcoaching für Langzeitarbeitslose), die mit der Maßnahme „Individualbetreuung durch ‚die Berater‘“ in keiner Weise vergleichbar sind. Zum anderen wird Individualcoaching bewußt als Alternative im Rahmen eines Modulsystems angeboten, um TeilnehmerInnen, für die eine Kursmaßnahme ungeeignet erscheint bzw. die an einer solchen nicht teilnehmen können oder wollen, eine Alternative anzubieten. Bei diesem Einsatz bestehen Ähnlichkeiten zum im Rahmen dieses Projekts untersuchten Individualcoaching.

1.6.1 Individualcoaching durch IAB und das BFI-Oberösterreich

Das Institut für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung (IAB - Linz) sowie das BFI Oberösterreich führen seit Anfang 1999 ein umfangreiches Individualcoachingprogramm durch, das im April 2000 eine kon-

³⁶ Neben den beiden näher untersuchten bieten weiters folgende Träger Individualbetreuung an: IBIS ACAM Österreich GmbH und Mentor GmbH.

zeptionelle Modifikation erfahren hat und seit diesem Zeitpunkt unter dem Titel „Coaching 2000“ läuft³⁷.

Übersicht 10 zeigt eine Gesamtübersicht über die Maßnahme (bzw. die Teilmaßnahmen) und über die im Jahr 2000 vorgenommenen Modifikationen.

Übersicht 10: Individualcoaching - ausgewählte (Teil-)Maßnahmen IAB und BFI - Oberösterreich

	RGS	Zielgruppe 1999 keine Kursgruppen, kein Schulungsstatus	maximale Dauer 1999	Zielgruppen 2000 (Kombination mit Kursgruppen - Schulungsstatus)	Dauer 2000
IAB	Linz				
	Kirchdorf				
	Vöcklabruck	unterschiedliche Schwerpunkte je RGS; Schwerpunkt Langzeitarbeit-suchende und Frauen nach Schulungsmaßnahmen	6 Monate	unterschiedliche Schwerpunkte je RGS (z. B. „zielschwierige Personen“; Jugendliche) verstärkt Übertrittsgefährdete,	4 Monate
	Gmunden				
BFI- Oberösterreich	Linz/Enns/Traun				
	Grieskirchen				
	Perg				
	Freistadt				

Quelle: ExpertInnengespräche IAB-Linz/BFI-Linz

Sozialtherapeutischer Schwerpunkt

Das Individualcoaching - insbesondere im ländlichen Raum - ist klar von einem sozialtherapeutischen Ansatz geprägt, was sich bereits in der sehr langen Betreuungsdauer ausdrückt. Die betreute Personengruppe ist sehr heterogen, beinhaltet aber hohe und im Jahr 2000 nach übereinstimmender Aussage aller Befragten deutlich erhöhte Anteile an extrem langfristig arbeitssuchenden Personen (zwei Jahre und deutlich länger), die oftmals erfolglos unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (einschließlich Sozialökonomische Betriebe)

Individualcoaching als Intensivmaßnahme

³⁷ Das Projektteam bedankt sich an dieser Stelle bei Frau Mag. Ines Steinhäusel, Herrn Roland Schaupp und Herrn Günther Berghammer, die in einem ausführlichen Gespräch die bisherigen Erfahrungen mit der Maßnahme geschildert haben. Weiters bedanken wir uns für die Übergabe weiterführender Unterlagen.

durchlaufen haben³⁸. Das Individualcoaching wird damit nicht als eine vergleichsweise kostengünstige, wenig intensive Maßnahme eingesetzt, die besonders intensiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vorge-schaltet ist, sondern stellt eine zusätzliche Maßnahme dar, die nach Ausschöpfung aller anderen Maßnahmenformen zum Einsatz gebracht wird.

Die Heterogenität der TeilnehmerInnenschaft - etwa bestehend aus Frauen nach Weiterbildungskursen, Jugendlichen, für die regional kein Angebot besteht, extrem langfristig arbeitssuchenden Personen) - macht eine generelle Beschreibung der Arbeitsweise unmöglich.

Folgende Teilaspekte sollen hervorgehoben werden:

Beratung in RGS Räumen

Die Beratung erfolgt in der Regel in den Räumen der regionalen Ge-schäftsstelle. Daraus ergeben sich teils Schwierigkeiten, insofern Teil-nehmerInnen stark negative Einstellung gegenüber der Institution AMS aufweisen: diese müssen in den ersten Beratungswochen sukzessive abgebaut werden. Aus diesem Grund muß auch versucht werden, so-wohl die Drohung mit Sanktionen zu vermeiden als auch Sanktionen nicht zum Einsatz zu bringen, weil damit das notwendige Vertrauens-verhältnis zwischen BetreuerIn und TeilnehmerIn in Frage gestellt wird³⁹.

Hausbesuche auf freiwilliger Basis

Das Maßnahmenkonzept sieht Hausbesuche vor. Während das AMS Oberösterreich Hausbesuche ursprünglich vor dem Hintergrund der Identifizierung möglicher Mißbrauchstatbestände forcierte⁴⁰, haben sich diese als wichtiges Begleitinstrument der Betreuung herauskristallisiert. Hausbesuche erfolgen nur auf ausdrücklichen Wunsch der Teilnehme-rIn. Durch den Kontakt am Wohnort der TeilnehmerIn erhält der Coach wichtige Information über die Lebenssituation (Wohnverhältnisse, Fa-miliensystem usw.) ihrer/seiner KlientIn. Weiters fehlen im ländlichen Raum oftmals öffentliche Verkehrsmittel, sodaß Hausbesuche die einzi-ge Möglichkeit eines regelmäßigen Kontakts zu den TeilnehmerInnen darstellen.

langfristige Betreu- ungspläne

³⁸ Für diese Personengruppe hat sich in Oberösterreich der Sprachgebrauch von „defakto-Arbeitslosen“ herausgebildet.

³⁹ In der Regel wird eher ein Betreuungsverhältnis als nicht zielführend beendet, als die Möglichkeit einer § 10 Sperre genutzt.

⁴⁰ Die VertreterInnen beider Träger haben klargestellt, daß eine Weitergabe von leistungsrelevanten Sachverhalten sich mit der Betreuungsaufgabe nicht vereinbaren läßt und deshalb ausnahmslos nicht erfolgt. Selbst im Fall von Miß-

Bei der Betreuung von extrem Langzeitarbeitslosen steht die Erstellung und Umsetzung von langfristigen Betreuungsplänen im Mittelpunkt („Sanierungskonzepte“), in denen die Aufnahme einer Beschäftigung oftmals ein nur unter Abarbeitung mehrerer Zwischenstationen erreichbares Fernziel darstellt. Der TrainerIn kommt sowohl die Funktion zu, Probleme zu erkennen und zu benennen, Problemeinsicht zu ermöglichen und zur prinzipiellen Bereitschaft zu motivieren, eine Problemlösung anzustreben, als auch die Funktion, die Umsetzung der Schritte zu begleiten (gemeinsame Wahrnehmung von Terminen bei Einrichtungen, Ämtern usw.).

ein Termin wöchentlich

In der Regel erfolgt die Betreuung einmal wöchentlich, wobei die Frequenz im Lauf der Betreuung deutlich variiert. Zentraler Wirkmechanismus ist die Langfristigkeit der Betreuung.

Konzeptreform April 2000

Im April 2000 kam es zu einer wesentlichen Reform des Konzepts, in dem Schulungsteile (Kursgruppen) ergänzend zum Beratungsangebot in das Konzept aufgenommen wurden. Damit verbunden war die Führung der TeilnehmerInnen unter dem Schulungsstatus. Alle TrägervertreterInnen schilderten jedoch die großen Schwierigkeiten, TeilnehmerInnen zur Partizipation an den Gruppenveranstaltungen (Themenschwerpunkte etc.) zu bewegen; bisher mußte ein Großteil der angebotenen Aktivitäten fallen gelassen werden, weil kaum Personen daran teilnehmen wollten.

Aufgrund der Heterogenität der TeilnehmerInnengruppe (wobei zwischen den einzelnen Regionalen Geschäftsstellen große Unterschiede bestehen) sind allgemeine Erfolgszahlen kaum aussagekräftig⁴¹.

1.6.2 Individualcoaching für Frauen (BFI - Oberösterreich)⁴²

Auf Basis der Erfahrungen mit dem Maßnahmentyp Individualcoaching führte das BFI Oberösterreich für die Regionale Geschäftsstelle Perg

brauchswahrnehmungen werden diese nicht an das AMS weitergegeben, sondern stellen nur einen Gegenstand in der weiteren Betreuungsarbeit dar.

⁴¹ Für den Zeitraum von 6/99 - 3/00 konnte die IAB-Linz bei 129 betreuten Personen für 71 % eine Arbeitsaufnahme am freien Arbeitsmarkt erzielen; allerdings waren von den betreuten Personen nur 25,7 % länger als sechs Monate arbeitsuchend und nur zwei Personen entfielen auf die Gruppe der extrem Langzeitarbeitslosen. Immerhin 31 % aller TeilnehmerInnen wurden vier Monate und länger betreut. Hinsichtlich der TeilnehmerInnenschaft ist Linz für die TeilnehmerInnenschaft mit Sicherheit nicht repräsentativ.

⁴² Das Projektteam bedankt sich an dieser Stelle herzlich bei Frau Mag. Evelyn Rempelbauer (Projektleitung LENTIA) und Frau Mag. Gabriele Wagner (Projekt-

und die Regionale Geschäftsstelle Freistadt das Modellprojekt „Individualbetreuung für Frauen mit Betreuungspflichten“ durch.

Kombination von Kursgruppen und Individualbetreuung

Kernidee des Projekts war, die Vorteile individueller Betreuung mit den Vorteilen einer Gruppenmaßnahme zu kombinieren. Deshalb wurde eine dreiwöchige Kursphase vorgesehen, in der die TeilnehmerInnen nicht nur mit der Trainerin, sondern auch untereinander Vertrauensbeziehungen aufbauen sollen.

Übersicht 11 faßt die wichtigsten Parameter der Maßnahme zusammen.

positive Erfahrung mit der Kombination

Während die Kombination von Gruppen- und Individualcoaching, wie sie für Individualcoachingprogramme in Oberösterreich seit März 2000 vorgesehen ist, kaum realisierbar erscheint, weil die TeilnehmerInnen eine - bloß sporadische - Gruppenarbeit mehrheitlich ablehnen und zu den Gruppenterminen nicht erscheinen, waren die Erfahrungen mit der Kombination im Fall der hier besprochenen Maßnahme äußerst positiv.

Von der Programmverantwortlichen wurde insbesondere auf zwei Punkte hingewiesen:

- Die dreiwöchige intensive Kursphase konnte tatsächlich die Erwartungen, soziale Beziehungen zwischen den Frauen zu knüpfen, erfüllen: eine ähnlich lange, aber auf Einzeltage aufgesplitterte Gruppenphase würde vermutlich dieses Ziel nicht erreichen.
- Daneben war insbesondere die vergleichsweise hohe Homogenität (Frauen in ähnlicher Lebenssituation) für die insgesamt sehr positive Arbeitssituation verantwortlich.

Aufgrund des starken Gruppenzusammenhangs bot es sich an, auch nach der Gruppenphase regelmäßige Treffen („Café“) abzuhalten: Dies ermöglichte den Frauen in Kontakt zu bleiben und zwar teils über das Ende der Arbeitsuche hinaus.

leitung Individualbetreuung für Frauen) für die freundliche, vorbehaltlose Auskunftsbereitschaft.

Übersicht 11: Individualcoaching für Frauen mit Betreuungspflichten (BFI - Oberösterreich)

Zielgruppe	Dauer	Teilnehmerinnen	arbeitsmarktpolitische Ziel- erwartung	Erfolg zu Maßnah- men-ende	Ziele
RGS Perg	14 Wochen (3 Wo- chen Kurs, 11 Wochen Individu- albetreuung; Fre- quenz ca. 1 wö- chentlich)	4 Kursgruppen á 8 Teilnehmerinnen (32 gesamt)	50 % beschäftigt drei Monate nach Maßnahmenende	19 Arbeits- aufnahmen	Steigerung der Motivation und des Selbstvertrauens der Teilnehmerin- nen (Regelung der Kinderbetreu- ung, Erweiterung der Mobilität) Erhöhung der eigeninitiativen Handlungskompetenz zur selbstän- digen aktiven Bewerbung Erarbeitung von mittelfristig um- setzbaren Lösungen Erlangung eines geeigneten Ar- beitsplatzes optional: Erstellung von Bildungs- plänen in Kooperation mit den je- weiligen AMS-BeraterInnen.
RGS Freistadt		1 Kursgruppe á 15 Teilnehmerinnen		7 Arbeits- aufnahmen	

Quelle: ExpertInneninterviews IFA/BFI-Linz

1.6.3 LENTIA - Linzer Wiedereinstiegssystem in den Arbeitsprozess (BFI - Oberösterreich)

Bündelung von Maßnahmenformen

Das Linzer Wiedereinstiegssystem wurde vom BFI - Linz 1998 in Zusammenhang mit der RGS Linz vorerst als Modellprojekt, ab 1999 als Regelprojekt entwickelt. Kern des Wiedereinstiegssystems ist die Bündelung von klassischen Maßnahmen (Berufsorientierung, Aktive Arbeitssuche, Aus- und Weiterbildung, Individualcoaching) in einem durchgängigen Betreuungskonzept.

1800 TeilnehmerInnen jährlich

Mit ca. 30 TrainerInnen und rund 1800 TeilnehmerInnen jährlich stellt das LENTIA ein Maßnahmensystem von beachtlicher Größe dar.

tägliche Zuweisungsmöglichkeit

Von seiten des RGS wurde insbesondere die Anforderung verlangt, täglich zuweisen zu können, wobei der Träger für die Beratung potentieller TeilnehmerInnen über die Angebote des Moduls sowie die Koordination der Einzelangebote zuständig war. Es werden keine fixen Kontingente vereinbart, sondern der Träger reagiert auf die teils stark schwankenden TeilnehmerInnenzahlen durch kurzfristige Adaptationen des Angebots⁴³.

maximale Dauer 12 Wochen

Das System besteht aus einem Einstiegsmodul, das alle zugewiesenen Personen durchlaufen, vier Typen von „Hauptmodulen“, die von den TeilnehmerInnen je nach individuellem Bedarf gewählt werden, einem breiten Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zweier unterschiedlicher Formen, um die Weiterführung individueller Bewerbungstätigkeit zu unterstützen. Die maximale Verweildauer im System beträgt für alle TeilnehmerInnen 12 Wochen.

Übersicht 12 gibt einen Überblick über die Module des Systems. Im folgenden wird auf die einzelne Module kurz eingegangen. Ausführlicher wird das Modul Individuelle Beratung beschrieben.

individuelle Auswahl von Teilmaßnahmen

Einstiegsmodul: Das Einstiegsmodul ermöglicht einerseits die Überbrückung bis zum Beginn von gewünschten Teilnahmemodulen, zugleich bietet es die Option, Module kennenzulernen („Schnuppertage“) und zur betreuten Absolvierung vorbereitender Schritte. Das Einstiegsmodul übernimmt zugleich die Funktion, einer weitgehend optimalen Zuweisung zu den für TeilnehmerInnen geeigneten und von die-

sen gewünschten Modulen. Prinzipiell wird jedoch auf die Freiwilligkeit jeder weiteren Teilnahme Wert gelegt: TeilnehmerInnen, die an keinem weiteren Modul teilnehmen wollen, können nach fünf Wochen aus dem Einstiegsmodul und der Maßnahme insgesamt ausscheiden.

Betreuung in Kursform

Coaching, Vita, 40plus: Bei diesen Modulen handelt es sich um Kombinationen von Berufsorientierung, Bewerbungstraining und aktiver Arbeitsuche. Während beim kürzeren Coaching die Aktive Arbeitsuche im Vordergrund steht, wendet sich Vita an Personen, die verstärkten Orientierungsbedarf in berufskarrierebezogenen wie allgemeinen Problembereichen haben. 40plus stellt eine längere Variante von Vita bei erhöhter Gruppenhomogenität dar.

Qualifikationskurse

Bildungsangebot: Neben den Kursen, die Berufsorientierung und Bewerbungstraining kombinieren, steht eine große Palette reiner Weiterbildungskurse zur Auswahl. Das Weiterbildungsangebot wird im Anschluß oder parallel zu den „Hauptmodulen“ absolviert. Insgesamt wird das Bildungsangebot von der großen Mehrheit der TeilnehmerInnen in Anspruch genommen⁴⁴. Dem Bildungsangebot kommt auch ein wichtiger motivationaler Aspekt zu, weil Aus- und Weiterbildungskurse (insbesondere im EDV Bereich) von den TeilnehmerInnen gewünscht und für sinnvoll erachtet werden.⁴⁵

Bewerbungsbüro, Nachbetreuung: Beide Module stellen Ressourcen für die Fortführung der Bewerbungsaktivitäten bereit, wobei das Bewerbungsbüro die Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten voraussetzt, während bei der Nachbetreuung neben der Infrastrukturausstattung auch an zwei Halbtagen die Woche Unterstützung durch eine TrainerIn angeboten wird.

individuelle Betreuung statt Kursmodul

Als Alternative - nicht als Ergänzung - zu den drei Kursmodulen im Bereich Orientierung/Stabilisierung/Vermittlung wird das Modul **Individuelle Betreuung** angeboten. Gedacht ist dieses Individualbetreuungsangebot für Personen, die nicht an einer Gruppenmaßnahme teil-

⁴³ Die Koordination nicht vorhersagbarer TeilnehmerInnenströme mit ebenfalls kontingenten Bedürfnissen stellt eine der maßgeblichen Herausforderungen des LENTIA dar.

⁴⁴ Im 2. Halbjahr 1999 entfielen auf 843 TeilnehmerInnen 650 Teilnahmen an Weiterbildungskursen.

⁴⁵ Bei den Weiterbildungskursen bewährt sich ebenfalls die Möglichkeit von „Schnuppertagen“ während der Eingangsphase: TeilnehmerInnen können so überprüfen, ob ein Kurs tatsächlich ihren Intentionen bzw. Interessen entspricht; Abbrüche und enttäuschte Erwartungshaltungen können damit vermieden werden.

nehmen wollen bzw. nicht teilnehmen können, insbesondere aber für Personen mit sehr spezifischem Betreuungs- und Beratungsbedarf.

Priorität der Lösung eines individuellen Problems

Prinzipiell erscheint das Modul Individuelle Betreuung dann angebracht, wenn davon ausgegangen werden muß, daß der Lösung eines spezifischen Problems (gesundheitliche Probleme, psychische Situation, Suchtproblematik, Schuldenprobleme, Obdachlosigkeit usw.) absolute Priorität zukommt.

Als weiterer Schwerpunkt der Arbeit in der Individuellen Betreuung hat sich die Anbahnung von alternativen Zugängen zum Arbeitsmarkt (Sozialökonomische Betriebe, geschützte Beschäftigung, sozialtherapeutische Einrichtungen (z. B. Therapiewerkstätten)) bzw. die Anbahnung von Alternativen zu einer Erwerbskarriere (Pensionsantrag, sozialtherapeutische Einrichtungen usw.) herauskristallisiert: Hier besteht die Betreuungsarbeit in einer professionellen Begleitung der TeilnehmerInnen in den diversen Antragsverfahren (z. B. durch die Vorbereitung eines Berufungsverfahren bei Ablehnung eines Pensionsantrags usw.).

ein Termin wöchentlich

In der Regel erfolgt die Beratung einmal wöchentlich und dauert zwischen 45 und 50 Minuten; für die TeilnehmerIn werden zusätzlich alle anfallenden Erledigungen (Recherchen usw.) erledigt, sodaß die wöchentlich je TeilnehmerIn eingesetzten Zeitkontingente weit höher zu veranschlagen sind. Der TrainerInnenschlüssel ist mit 1:15 projektiert. Die maximale Betreuungsdauer beträgt 12 Wochen (wobei die im Aufnahmemodul verbrachte Zeit auf die Betreuungsdauer angerechnet wird). Neben den wöchentlichen Einzelterminen besteht die Möglichkeit, an Bewerbungsgruppen teilzunehmen, in denen an der Erstellung von Bewerbungsunterlagen bzw. an der aktiven Bewerbung gearbeitet wird.

Die TeilnehmerIn wird zur Einhaltung der vereinbarten Betreuungstermine verpflichtet: Eine regelmäßige Wahrnehmung dieser Termine stellt in einem Teil der Fälle allerdings selbst bereits ein erstes Ziel der Betreuung dar und kann nicht vorausgesetzt werden. Zu einer Sanktionierung (Kontaktterminversäumnis) kommt es nur, wenn alle Versuche, zu einer Zusammenarbeit zu motivieren, fehlgeschlagen sind.

Übersicht 12: Module des Linzer Wiedereinstiegssystems in den Arbeitsprozeß

		Dauer	Kurzbeschreibung
Einstiegsmodul		ein bis fünf Wochen	„Rezeption“ (tägliche Aufnahme und Einführung von Neueintretenden), „Einstiegsberatung“ (individuelle Problembeurteilung, Beratung; Schnuppertage in den Kurstagen, Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten usw.)
Hauptelemente (alternative Wahl)	Coaching	fünf Wochen	Gruppenkurs: Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstraining, Motivationsaufbau
	Vita	max. acht Wochen	Gruppenkurs: Berufsorientierung, Erarbeitung von Lösungskonzepten für individuelle Problemlagen, Abklärung der Inanspruchnahme alternativer Angebote, EDV-Grundschulung zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstraining, Erstellung von Bewerbungsunterlagen
	40 Plus	zehn Wochen	wie Vita, aber Gruppen ausschließlich für ältere Arbeitsuchende (ab 45)
	Individuelle Beratung	max. 12 Wochen	Individualbetreuung (ca. 1 wöchentlich), individuelle Beratung und Motivation in Problemlagen, Vorbereitung weiterführender Integrationsmaßnahmen, Vorbereitung zu Alternativoptionen (Pensionierungen etc.), usw.
Bildungsangebot		zw. 1 Halbtage und zwei Wochen	breites Kursangebot (Lagerhaltung, EDV-gestütztes Lagerwesen, PC-Grundkurs, PC-Aufbaukurs, Internet, Wirtschaftsrechnung, Schriftverkehr I u. II, Maschinschreiben, Verkaufstraining, Kundengespräch am Telefon, StaplerführerIn, Staplerpraxis, Sprachtraining f. AusländerInnen, Auffrischung Deutsch und Rechnen, EDV-Intensiv, Englisch)
Bewerbungsbüro		während/nach der Betreuung	Infrastruktur zur Bewerbung (aber keine Beratung)
Nachbetreuung		verbleibende Zeit auf 12 Wochen	zwei Halbtage in der Woche Bewerbungsaktivitäten in betreuter Form

Die praktische Erfahrung zeigt, daß die Individualbetreuung vor allem von Personen mit massiven Problemlagen in Anspruch genommen wird. Für viele dieser Personen kommt aufgrund ihrer aktuellen Lebenssituation der aktiven Arbeitsuche keine Priorität zu bzw. müssen die Vermittlungschancen als äußerst gering angesehen werden: Damit steht ein sozialtherapeutischer Ansatz im Modul Individualbetreuung absolut im Vordergrund.

1.6.4 Rückschlüsse für die Wiener Situation und Zusammenfassung

Die drei skizzierten Einsatzformen des Individualcoachings unterscheiden sich alle wesentlich von den beiden im Rahmen des vorliegenden Evaluationsprojekts untersuchten Formen. Aus diesem Grund fehlt für vergleichende Untersuchungen die Basis. Trotzdem können interessante Schlußfolgerungen aus den oberösterreichischen Erfahrungen gewonnen werden.

1.6.4.1 Individualcoaching als Einzelmaßnahme

Zumindest im Jahr 1999 waren die TeilnehmerInnengruppen an der Individualbetreuung sehr heterogen.

Ein Teil bestand aus Frauen nach Qualifizierungsmaßnahmen, die Individualcoaching - auf freiwilliger Basis - in Anspruch nehmen konnten. Es liegen zwar keine Zahlen über die Teilnahme vor, insgesamt wurde aber von den Verantwortlichen die Erfahrung mitgeteilt, daß dieses Angebot - regional unterschiedlich - nur von einem geringen Teil der Frauen tatsächlich in Anspruch genommen wurde. Hier liegt eine Parallele zu den Erfahrungen im Rahmen von JOB NOW vor, daß nämlich Individualcoaching auf freiwilliger Basis und im Anschluß an eine Kursmaßnahme nur bedingt angenommen wird.

Der andere Teil bestand aus Personen mit intensivem und insbesondere langfristigem Betreuungsbedarf; Individualcoaching wird hier bewußt als zusätzliche Maßnahmenform für Personengruppen angewandt, die bereits eine umfangreiche Maßnahmenkarriere hinter sich gebracht haben. Teils wird es gerade für Personen eingesetzt, die auch durch die intensivsten derzeit zur Verfügung stehenden Maßnahmen (insbes. Sozialökonomische Betriebe) nicht in ein Beschäftigungsverhältnis zurückfinden konnten. Soweit Personen die Individualbetreuung als Hilfestellung ansehen, nehmen sie diese in Anspruch, nehmen das Angebot von

Individualbetreuung auf freiwilliger Basis wird nur bedingt angenommen

langfristiges Coaching als Intensivmaßnahme

Hausbesuchen an und nehmen - laut Aussage der ProgrammleiterInnen - vergleichsweise häufig gebotene Nachbetreuungsoptionen wahr, um möglichst lange mit der BetreuerIn in Kontakt zu bleiben.

Während sich somit die sozialarbeiterische Komponente im Rahmen der Individualbetreuung durch ‚die Berater‘ tendenziell *en passant* durch die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen mitergeben hat, wurde diese in Oberösterreich explizit mitkonzipiert und insbesondere durch eine besonders lange maximale Betreuungsdauer berücksichtigt.

Für weitere Maßnahmenplanungen in Wien scheint weiters die Information wichtig, daß eine Kombination von Individualcoaching und einzelnen Gruppenübungen nicht möglich ist: Wenn die Vorteile von Gruppen- und Individualmaßnahmen kombiniert werden sollen, dann muß der Gruppenteil - wie etwa beim Individualcoaching für Frauen - einen bestimmten Mindestumfang haben, der die Herstellung der Arbeitsfähigkeit der Gruppe ermöglicht.

1.6.4.2 Individualcoaching für Frauen

Auf konzeptioneller Ebene scheint das vorgestellte Programm zwei Aufgaben zu lösen:

- **erstens** kombiniert es die Vorteile des Gruppen- und des Individualcoachings. Durch die Organisationsform (ein Gruppenblock, daran anschließendes Individualcoaching mit verpflichtender Teilnahme) wird das sonst auftretende Problem der Nichtinanspruchnahme entweder der „Gruppentage“ oder der bloß „ergänzenden“ Individualbetreuung gelöst.
- **zweitens** nützt es die Vorteile vergleichsweise homogener Gruppen und schafft Beziehungsnetzwerke zwischen den TeilnehmerInnen.

Die Möglichkeit, die Länge von Grundlagen vermittelnden Kursblöcken zu verkürzen und die Effektivität der Maßnahme durch verpflichtendes Individualcoaching zu ergänzen, erscheint insgesamt vielversprechend. Studien dazu standen nicht zur Verfügung⁴⁶.

⁴⁶ Das Unternehmen „die Berater“ führte 1999 (laut IFA 1999) ebenfalls zwei Maßnahmen dieser Art - fünf wöchiger Blockkurs und anschließendes zehnwöchiges Individualcoaching - für HTVL durch (Zielgruppe (1) Wiedereinsteigerinnen (2) Jugendliche). Da damit andere TrainerInnen betraut waren, konnten keine Erfahrungsberichte eingeholt werden.

1.6.4.3 LENTIA

Am Einsatz von Individualcoaching im Rahmen von LENTIA sind insbesondere zwei Aspekte hervorzuheben und für den Kontext der vorliegenden Studie interessant:

rationale Entscheidung zwischen Individualbetreuung und Kursform möglich

Erstens erfolgt die Teilnahme dann, wenn eine Teilnahme an einer der drei Kursmaßnahmen nicht sinnvoll erscheint bzw. von der TeilnehmerIn abgelehnt wird. Laut der Programmverantwortlichen werden insbesondere Personen mit gravierenden individuellen Problemstellungen im Individualcoaching beraten, während sich Personen mit geringeren Problemstellungen - durchaus auf Anraten der BeraterInnen im Aufnahmegespräch und nach Schnuppertagen - für eine der drei Kursmaßnahmen entscheiden. Der Einsatz des Individualcoachings bleibt damit auf eine vergleichsweise kleine Gruppe mit individuellen Bedürfnissen konzentriert, während insgesamt den Kursmaßnahmen wegen der Breite der vermittelbaren Inhalte und der möglichen sozialen Lernerfahrungen der Vorzug gegeben wird. In der Arbeit der IndividualbetreuerInnen stehen dann allerdings der Sozialarbeit ähnliche Aufgabenstellungen deutlich im Vordergrund.

Zweites stehen Qualifikationsangebote - auch im Bereich des Bewerbungstrainings - alternativ den TeilnehmerInnen des Individualcoachings zur Verfügung und können - z. B. nach einer weitgehenden Lösung der vordringlichsten individuellen Problemsituation - ergänzend zur Individualbetreuung in Anspruch genommen werden.

Entscheidungen der TeilnehmerInnen zwischen den Formen ermöglichen

Das LENTIA-System löst so - zumindest auf konzeptioneller Ebene - ein zentrales Problem der Maßnahmen im Bereich Berufsorientierung - Aktive Arbeitsuche, nämlich wie die Entscheidung zwischen unterschiedlichen Betreuungsformen und -intensitäten zu treffen ist. Im Rahmen von LENTIA kann sich - auf Basis einer eingehenden Beratung - die TeilnehmerIn entscheiden, ob sie an einer der - insbesondere hinsichtlich ihrer Länge - variierten Kurse teilnehmen oder aber Individualcoaching in Anspruch nehmen will. Zugleich wird die Freiwilligkeit der Teilnahme dadurch sichergestellt, daß das Maßnahmensystem auch nach dem Aufnahmemodul wieder verlassen werden kann.

1.7 Aspekte der Zuweisungsorganisation

Der Organisation der Zuweisung kommt im Gesamtrahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen eine zentrale Rolle zu. Die Administration von weit mehr 250 - 300 Maßnahmen bei einer durchschnittlichen TeilnehmerInnenzahl von 7.567 Personen unter beständiger Berücksichtigung der Wünsche der AMS-KundInnen - der Arbeitgeber wie der ArbeitnehmerInnen - stellt eine außerordentliche Herausforderung dar. Weiters muß der Dynamik des Arbeitsmarktes sowie zahlreichen Auflagen, die sich aus der Zweckwidmung von Fördergeldern ergeben, Rechnung getragen werden.

Im folgenden sollen nur Einzelaspekte der Zuweisungsorganisation herausgegriffen und kurz behandelt werden, wie sie für das vorliegende Evaluationsprojekt von besonderer Bedeutung waren.

1.7.1 Effekte der Unterzuweisung

Die Nichtausschöpfung bestehender Maßnahmenpotentiale kann zu massiven Effizienzverlusten arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen führen. Im Fall von JOB NOW hat die Unterschreitung der geplanten TeilnehmerInnenzahl eine Kostensteigerung je TeilnehmerIn von 16,4 % mit sich gebracht.

Neben der Unterauslastung der bestehenden Kursplätze bringt eine zu geringe Zuweisung auch eine Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten der Träger mit sich. Diese sollten jedoch versuchen, möglichst geeignete TeilnehmerInnen aufzunehmen und - im Fall von Gruppenmaßnahmen - Kursgruppen zusammenzustellen, die eine gute Integration aller TeilnehmerInnen wahrscheinlich erscheinen lassen⁴⁷.

⁴⁷ Leitlinie bei der Zusammenstellung ist weniger die Erreichung möglichst homogener Gruppen (dies ist bei Programmen ohne spezifisch eingeschränkter Zielgruppe nicht möglich und in vielen Fällen auch nicht wünschenswert) als die Vermeidung von vergleichsweise isolierten Positionen, also z. B. eine TeilnehmerIn unter 25 unter TeilnehmerInnen über 45 oder ein einziger Teilnehmer unter lauter Teilnehmerinnen. Weiters hängt die Arbeitsfähigkeit einer Gruppe von einem ausgewogenen Verhältnis zwischen bereits motivierten und erst zu motivierenden TeilnehmerInnen ab. Vergleichsweise ungünstige Kurskonstellationen schlagen sich insbesondere auch in der Abbruchsneigung der TeilnehmerInnen nieder vgl. dazu Übersicht 81: Zusammensetzung der Kursgruppen - Ausritte/Ausschlüsse, die zeigt, daß Austritte sich auf einzelne Kursgruppen konzentrieren.

1.7.2 Antizipation der Nichtteilnahmeraten

Zu den großen Herausforderungen zählt, die Anzahl der zugewiesenen Personen abzuschätzen, die nicht an der Maßnahme teilnehmen. Bei Kursen, in deren Zentrum die Aktive Arbeitsuche steht, wird sich ein doppeltes Phänomen geltend machen.

- Zum einen bieten solche Kurse für die TeilnehmerInnen vergleichsweise geringen Mehrwert, die Anregung zur Teilnahme geht in der Mehrheit der Fälle von der BeraterIn SfA aus, es besteht kaum Konkurrenz um Maßnahmenplätze. Insgesamt werden sich vergleichsweise viele Personen gegen eine Teilnahme aussprechen bzw. ihren Wunsch, nicht an einer solchen Maßnahme teilnehmen zu müssen, zu realisieren versuchen, ohne von einer Sanktion betroffen zu werden (z. B. die oft angesprochene „Flucht in den Krankenstand“).
- Zum anderen werden - anders als bei hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen - potentielle Beschäftigungsverhältnisse wegen der Maßnahme mit größter Wahrscheinlichkeit nicht aufgeschoben; im Gegenteil kann davon ausgegangen werden, daß Personen, die nicht an einem Kurs teilnehmen wollen, Abstriche bei den Ansprüchen an ein Dienstverhältnis machen und kurzfristig ein Dienstverhältnis aufnehmen.

Insgesamt ist anzunehmen, daß bei Maßnahmen, in deren Zentrum die Aktive Arbeitsuche steht, der Anteil der Personen, die zwar zugewiesen werden, aber nicht an der Maßnahme teilnehmen, besonders hoch ist.

Für die beiden hier evaluierten Maßnahmen wurde der Anteil der zugewiesenen, aber nicht teilnehmenden Personen ermittelt. Er lag bei beiden Maßnahmen zwischen 40 % und 50 %. (41,5 % bei den Maßnahmenteilen von „die Berater“ und 47,0 % bei JOB NOW). Auffällig war insbesondere, daß die Kursmaßnahme nicht nur wie erwartet etwas höhere NichtteilnehmerInnenanteile aufwies, sondern daß insbesondere die Teilnahmebereitschaft unterschiedlicher Gruppen stark von einander abwich (vgl. 3.2.1 Die NichtteilnehmerInnen der Maßnahme), während die Individualbetreuung verhältnismäßig gleichverteilt angenommen bzw. zurückgewiesen wurde.

1.7.3 Aufnahmeverfahren durch die Träger als Gestaltungsinstrument

Ein gesondertes Aufnahmeprozedere, das zwischen der Zuweisung durch die BetreuerIn SfA und der eigentlichen Maßnahmenteilnahme eingeschoben ist, kann wichtige Funktionen übernehmen. Den mit dem Aufnahmeverfahren befaßten TrainerInnen stehen oftmals bessere Vo-

raussetzungen zur Verfügung als den BetreuerInnen im SfA. Sie können naturgemäß die Leistungsfähigkeit ihrer eigenen Maßnahme besser einschätzen, haben verhältnismäßig mehr Zeit für ein eingehendes Gespräch mit der potentiellen TeilnehmerIn als die BeraterIn und sind insbesondere nicht in der Doppelrolle als beratendes und kontrollierend-sanktionierendes Organ befangen, von der die Arbeit der SfA BeraterInnen mitgeprägt ist.

Anzusprechen sind insbesondere

- die Überprüfung der *Eignung* der *TeilnehmerIn* für die Maßnahme (z. B. Gruppenfähigkeit usw.)
- die Überprüfung der *Eignung* der *Maßnahme* für die TeilnehmerIn - hier muß insbesondere überprüft werden, ob die TeilnehmerIn einen Bedarf an der durch die Maßnahme gebotenen Leistungen hat bzw. ob die in einer Maßnahme angebotenen Leistungen in relevanter Weise dem Bedarf der TeilnehmerIn entsprechen
- die Gewährleistung der weitgehenden Freiwilligkeit der Teilnahme
- bei Gruppenmaßnahmen die Zusammenstellung von Gruppen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit arbeitsfähig werden können und in denen sich möglichst keine Individuen mit vom Rest der Gruppe völlig abweichenden sozialen Eigenschaften finden

Können die Träger eine bestimmte Steuerungsleistung nicht erbringen, weil sie faktisch keine Auswahl und damit keinen Spielraum haben, ist davon auszugehen, daß sich dieser Umstand in höheren Abbruchzahlen einerseits, sowie in einer höheren Anzahl an TeilnehmerInnen, die die Maßnahme objektiv nicht brauchen (können) bzw. denen die Maßnahme keine hinreichende Unterstützung gewähren kann andererseits, niederschlagen.

Während somit in der Regel negative Effekte der Auswahl-tätigkeit durch die Träger herausgestrichen werden, deren Erfolgsorientierung zu einer Positivauswahl unter den KandidatInnen führt („creaming“)⁴⁸, stehen unter Bedingungen einer vergleichsweise geringen Konkurrenz um die Maßnahmenplätze die positiven Steuerungsleistungen im Vordergrund, die Maßnahmenerfolg und Maßnahmendurchführung positiv beeinflussen können⁴⁹. Um diese Steuerungsleistung erbringen zu kön-

⁴⁸ vgl. etwa den beschriebenen Konflikt zwischen Stiftungsmanagement und BetreuerInnen SfA beim äußersten selektiven Auswahlverfahren für die stiftungsähnliche Maßnahme Dynamo in Steiner/Lassnigg 1999, S. 60 ff.

⁴⁹ Wird auf ein Aufnahmemodul - wie etwa beim Programm Job Coaching - völlig verzichtet, entfallen alle positiven Steuerungsmöglichkeiten.

nen, muß eine Mindestauswahlmöglichkeit gegeben sein. Diagramm 3: TeilnehmerInnen beim Aufnahmegespräch und KursteilnehmerInnen JOB NOW auf Seite 242 zeigt deutlich, daß in vielen Fällen kaum mehr Personen an den Maßnahmenpräsentationen teilgenommen haben als Kursplätze vorhanden waren. Unter solchen Bedingungen reduziert sich der Gestaltungsspielraum dramatisch.

1.7.4 Gleichverteilung der Zuweisung

Regelmäßigkeit der Zuweisung sicherstellen

Neben der Quantität der Zuweisung steht gleichberechtigt die Forderung, zu allen Terminen in ähnlichem Umfang zuzuweisen. Diagramm 3 auf Seite 242 zeigt insbesondere, daß bei JOB NOW über das Jahr hinweg starke Schwankungen bei den TeilnehmerInnenzahlen am Präsentationstag aufgetreten sind. Während so zu einigen wenigen Terminen Personen, deren Teilnahme sinnvoll erschienen wäre, nicht teilnehmen konnten bzw. auf einen späteren Zeitpunkt vertröstet werden mußten, sind bei einer Vielzahl an Terminen vergleichsweise wenige Personen zugewiesen worden bzw. sind wenige Personen tatsächlich zur Präsentationsveranstaltung erschienen.

1.8 Datenerfassung, Datenauswertung, Datenweitergabe

1.8.1. Übersicht über die Problemlage

Im Verlauf des hier präsentierten Evaluationsprojekts sind zahlreiche, im weitesten Sinn mit dem Problemen der Datenerfassung, Datenauswertung und Datenweitergabe zusammenhängende Fragestellungen aufgetreten, die im folgenden systematisch dargestellt werden sollen.

In der Konzeption von Evaluationsstudien stellt sich prinzipiell die Frage, ob auf Daten der Maßnahmenträger zurückgegriffen werden soll. Insbesondere bei maßnahmenübergreifenden Evaluationsvorhaben wird oftmals ausschließlich auf den Datenbestand des AMS zurückgegriffen bzw. werden andere Datenkörper (insbes. die Daten des Hauptverbandes für Sozialversicherungsträger) herangezogen. Für die Verwendung von Datenbeständen, wie sie die Träger sammeln, spricht einerseits, daß sie prinzipiell schneller zur Verfügung stehen sollten. Weiters kann erwartet werden, daß zahlreiche maßnahmenspezifische Informationen, die im Verlauf der Maßnahmen gesammelt wurden, zur Verfügung stehen.

Da allerdings für die Träger bisher keine näher spezifizierten Aufzeichnungsverpflichtungen bestehen, die vor dem Hintergrund der Bedürfnisse von Evaluationsprojekten entwickelt worden wären, muß davon ausgegangen werden, daß die zur Verfügung stehenden Daten oftmals

- nicht als Datenbank verfügbar
- unvollständig
- inkonsistent und
- zum Teil falsch sind.

Die beiden hier evaluierten Maßnahmen unterscheiden sich deutlich von klassischen Weiterbildungsmaßnahmen. Während bei reinen Weiterbildungsmaßnahmen vom Träger kaum nähere Aufzeichnungen über die TeilnehmerInnen erwartet werden und die erbrachte Leistung im wesentlichen für alle TeilnehmerInnen gleich ist und im Kursprogramm hinreichend beschrieben erscheint, sollen bei den hier untersuchten Maßnahmen individuell erbrachte Beratungsleistungen - sofern notwendig - in den weiteren Betreuungsprozeß durch das SfA eingehen. Beide evaluierten Maßnahmen zeichnen sich also dadurch aus, daß die Sammlung und Weitergabe von Daten nicht nur zur aggregierten Darstellung erbrachter Leistungen bzw. zur Erfolgskontrolle herangezogen

werden, sondern daß auch im Betreuungsprozeß gewonnene Informationen personenbezogen an die Betreuerin/den Betreuer im Service für Arbeitsuchende weitergegeben werden. Zugleich werden individuell unterschiedliche Leistungen erbracht, die folglich personenbezogen dokumentiert werden müssen.

1.8.2. Der Status Quo - Skizze der Problemlage am Beispiel der evaluierten Maßnahmen

Im folgenden soll kurz anhand der evaluierten Maßnahmen skizziert werden, welche Schwierigkeiten aus dem Fehlen von verbindlichen Richtlinien für die Datenaufzeichnung durch die Träger entstehen.

Fehlen einer (funktionstüchtigen) TeilnehmerInnendatenbank

Da das Berichtswesen es nicht erfordert, Aussagen über alle TeilnehmerInnen einer Maßnahme zu treffen (sondern z. B. nur über jene eines Kurses bzw. einer Auftragseinheit), stand für die Individualbetreuung keine TeilnehmerInnendatenbank zur Verfügung, sondern nur eine TeilnehmerInnenliste, in der für ein Evaluationsprojekt wesentliche Informationen (z. B. die Wohnadressen) fehlten, bzw. waren die TeilnehmerInnen von JOB NOW in einer Datenbank erfaßt, mit der auch TeilnehmerInnen anderer Maßnahmen verwaltet wurden. Eine TeilnehmerInnendatenbank für JOB NOW konnte so erst nach arbeitsintensiven Korrekturschritten erstellt werden. Bei beiden Trägern wurden Daten von TeilnehmerInnen, die nur einmal (bzw. sehr kurzfristig) an der Maßnahme teilgenommen haben, nicht aufgezeichnet.

Zusammenstellung und Erfassung der Informationsquellen.

Da Informationen nicht in einer Datenbank erfaßt wurden, bzw. vorhandene Datenbanken nur bedingt auf Maßnahmenebene disaggregierbar waren, mußte die Erstellung einer solchen Datenbank durch die FAS erfolgen: den Trägern fiel insbesondere die Aufgabe zu, die Informationsquellen dazu zusammenzutragen. Dabei handelte es sich insbesondere um Aufnahmebögen bzw. Abschlußberichte bzw. Entwicklungsblätter. Allein das Zusammentragen bzw. die Vervielfältigung der maßnahmenspezifischen Informationsquellen stellte eine erhebliche Arbeitsbelastung dar, weil die Aufzeichnungen nicht maßnahmenspezifisch abgelegt werden sondern - aus der Arbeitsorganisation durchaus erklärlich - trainerInnenspezifisch. Allein dieses Zusammenführen erforderte mehrere, teils sehr zeitintensive Arbeitsschritte. Insgesamt war insbesondere das Fahnden nach fehlenden Informationen für alle Beteiligten besonders zeitaufwendig, ohne daß der Aufwand deshalb zu

einem durchgängig befriedigenden Ergebnis geführt hätte. Allein die EDV-Erfassung der auf Papier gelieferten Information bzw. die datenbanktaugliche Adaptation der digitalisiert vorliegenden Daten durch die FAS hat ca. 120 Arbeitsstunden beansprucht - ein Großteil der verarbeiteten Informationen war zuvor schon einmal von den Trägern, aber eben nicht in der Form einer Datenbank erfaßt worden.

Unvollständige bzw. inkonsistente TeilnehmerInnendaten. Da weder Standards vorgegeben waren, welche Daten erfaßt werden sollten bzw. welcher Wert auf die Vollständigkeit und Konsistenz der Daten gelegt werden sollte, war der Umstand, daß für Teile der TeilnehmerInnen zahlreiche wichtige Angaben nicht vorliegen, keineswegs verwunderlich. Ursache für dieses Fehlen waren etwa unterschiedliche Erfassungsbögen bzw. Berichtsvorlagen, die Informationen entweder nicht abfragten oder nicht wiedergaben. Neben dem Problem, daß die TeilnehmerInnen oftmals die speziell bei den Aufnahmegesprächen vorgelegten Fragebögen nicht vollständig ausfüllten, kam es, teils durch Zufälle der Frageformulierung, in diesen Fragebögen zur Produktion von Artefakten. Da seitens der Träger einer *vollständigen* Erfassung der Informationen keine Priorität zukommt, scheint es verständlich, daß sie bei TeilnehmerInnen, die bestimmte Angaben unterlassen, nicht auf Vervollständigung der Angaben drängen (was zudem eine Belastung der erst im Entstehen begriffenen Beziehung zur TeilnehmerIn bedeuten müßte). Sofern damit prinzipiell durch die Aufzeichnungen der Träger Daten zur Verfügung stehen, die nicht aus anderen Datenquellen bezogen werden können, steht einer Auswertung zentral entgegen, daß sie eben nur lückenhaft vorliegen.

Das Ausmaß der Inkonsistenz kann die Daten der TrägerInnen teils völlig unbrauchbar machen. Im besonderen gilt das z. B. für die Kategorie „Höchster Bildungsabschluß“: hier werden regelmäßig Angaben gemacht, die mit dem vom AMS - unter Nachweis der absolvierten Ausbildungen - erhobenen Daten kaum noch zusammenstimmen. Insbesondere wird einerseits zwischen Besuch und Abschluß einer Bildungsinstitution nicht korrekt unterschieden, andererseits wird der Abschluß einer Lehre nicht als Ausbildungskategorie vermerkt. Zum Teil liegt diese Fehlerfassung sicherlich auch an nicht richtigen Angaben, die die TeilnehmerInnen machen⁵⁰.

⁵⁰ Es besteht zum Beispiel eine deutliche Unterfassung an Personen ohne abgeschlossener Ausbildung in den Trägerdaten, die darauf zurückzuführen sein könnte, daß Personen einen fehlenden Abschluß gerne verschweigen.

Übersicht 13: Vergleich Daten laut Unterlagen/Daten Internen Monitoring - Abweichungen bei Staatsbürgerschaft und höchster Bildungsabschluß

	Daten JOB NOW		Daten die Berater	
	Zahl der abweichenden Daten	% der verglichenen Daten	Zahl der abweichenden Daten	% der verglichenen Daten
StaatsbürgerInnenschaft	12	4,2 %	3	1,0 %
höchster Bildungsabschluß	99	34,1 %	104	40,0 %

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbanken - Eigene Berechnung

Unvollständige bzw. inkonsistente Dokumentation erbrachter

Trägerleistungen: Aufzeichnungen darüber, welche TeilnehmerIn welche Leistungen erhalten hat, liegen teilweise nicht, teilweise nicht durchgängig, teilweise nicht in interpretierbarer Form vor. Während bei klassischen Kursmaßnahmen im Aus- und Weiterbildungsbereich eine Beschreibung der Kursinhalte ausreichend erscheint, kommt im Fall individualisierter bzw. völlig individueller Betreuungsleistungen einer Dokumentation der tatsächlich erbrachten Leistungen große Bedeutung zu; und zwar weniger hinsichtlich der Möglichkeit abzuschätzen, welche Leistungen seitens der Träger erbracht wurden, denn hinsichtlich der Frage, welche Leistungen Einfluß auf den Maßnahmenerfolg haben. Bestimmte Leistungen sind unzureichend beschrieben: z. B. ist keine Aussage darüber möglich, wie viele TeilnehmerInnen bzw. in welchem Stundenumfang TeilnehmerInnen tatsächlich die Individualbetreuung nach dem Kursende von JOB NOW in Anspruch genommen haben. Es liegen z. B. auch keine Angaben darüber vor, wie viele TeilnehmerInnen welche Weiterbildungsangebote im Rahmen ihrer Betreuung durch die Berater wahrnehmen konnten.

Keine Vereinheitlichung des Beschreibungsvokabulars: das Fehlen einheitlicher Manuals, in denen festgelegt wäre, mit welcher Bezeichnung Sachverhalte dokumentiert werden sollen, führt dazu, daß die unterschiedlichen TrainerInnen gleiche Sachverhalte mit unterschiedlichen Begriffen und unterschiedliche Sachverhalte mit identischen Begriffen bezeichnen. Insbesondere im zweiten Fall ist eine nachträgliche Korrektur nahezu unmöglich. „Abbruch“ konnte somit zugleich „Abbruch“ aus einem bestimmten Grund (Krankenstand, Ausschluß) oder aufgrund des Zeitablaufs bedeuten. Für die Bezeichnung von z. B. Berufswünschen oder laufbahnrelevanten Engpässen wurde

von den TrainerInnen beider Maßnahmenträger eine sehr große Anzahl unterschiedlicher Begriffe verwendet, die sowohl eine statistische Auswertung dieser Angaben unmöglich machen, wie sie zugleich fraglich erscheinen lassen, ob die Informationsweitergabe an das Service für Arbeitsuchende im konkreten Fall immer gelingt.

Unsicherheit bei der Datenweitergabe: gegenüber einer Weitergabe der Daten an das Evaluationsteam wurden seitens der Programmverantwortlichen und seitens der TrainerInnen unterschiedliche Bedenken erhoben, die u. a. dazu führten, daß Daten nicht oder nur mit Verzögerungen weitergegeben wurden. Auf anderer Ebene stellt sich ein ähnliches Problem bei der Weitergabe von Informationen durch die TrainerInnen an die BetreuerInnen des SfA, wobei hier insbesondere die Interessen der TeilnehmerInnen zu schützen sind.

1.8.3 Grundlegende Probleme der Datenerfassung

Unabhängig von der Frage, welche Daten erfaßt werden sollen, steht die Aufgabe im Vordergrund, daß vorhandene Daten in einer Form gesammelt werden, die eine Auswertung überhaupt bzw. unter vertretbaren Arbeitseinsätzen möglich macht. Im Folgenden sollen Kernprobleme der Datenerfassung kurz resümiert werden.

Fehlende Standardisierung des Berichtswesens: Das Fehlen klarer Vorgaben, welche Informationen über TeilnehmerInnen und Maßnahmenverlauf erfaßt und wie diese dokumentiert werden sollen, muß als Kernproblem angesprochen werden, das eine Fülle von Folgeproblemen nach sich zieht. Aufgrund des Fehlens solcher Vorgaben kommt es zu der paradoxen Situation, daß sehr wohl Berichte (zumeist je Kurseinheit bzw. je Auftragseinheit) produziert werden, ein entsprechender Arbeitsaufwand folglich sowohl bei den Trägern, als auch bei den Adressaten dieser Berichte entsteht, zugleich aber Kernfunktionen eines Berichtswesens unerfüllt bleiben, weil die gesammelte Information sich nur bedingt auswerten läßt. Das Problem, daß bei Evaluationsstudien hohe Arbeitseinsätze (sowohl für die Träger als auch für das Evaluationsteam) anfallen, um überhaupt eine Datengrundlage zu erarbeiten und daß trotz dieser Arbeitseinsätze schwerwiegende Informationslücken sich nachträglich nicht schließen lassen, erscheint dabei nur als ein zusätzlicher Aspekt, während die Einschränkung der Möglichkeiten zu einem begleitenden Monitoring im Vordergrund steht. Im Kern muß eine Vorgabe, wie Berichte zu legen sind, insbesondere festhalten:

- **welche Informationen** je TeilnehmerIn erfaßt werden sollen

- **in welcher Form** diese Informationen weiterverarbeitet werden sollen
- **welche Standards** (insbes. hinsichtlich der Vollständigkeit der Information) zu erfüllen sind.

Auf die Details des damit umschriebenen Regelungsbedarfs wird im folgenden eingegangen. Betont werden soll hier allein, daß die Hauptfunktion einer solchen Vorgabe darin besteht, den Trägern eine Leitlinie in die Hand zu geben, welchen Informationsbedürfnissen seitens der Auftraggeber sie zu genügen haben. Steht fest, welche Funktionalitäten sicherzustellen sind, läßt sich durch den Einsatz üblicher Techniken der Arbeitsaufwand nahezu im selben Umfang halten, der bereits jetzt für die Herstellung nicht standardisierter Berichte notwendig ist⁵¹. Zugleich besteht damit die Möglichkeit festzustellen, ob Träger diesen Informationspflichten im gewünschten Maß nachkommen oder ob im Informationswesen wesentliche Mängel bestehen: genau diese Feststellung erscheint derzeit nicht möglich.

Spannungsverhältnis zwischen internen (Arbeits-) Aufzeichnungen und an Dritte kommunizierbarer Information:

Das Fehlen klarer Vorgaben, welche Informationen wie erfaßt werden sollen, führt dazu, daß jene Aufzeichnungen, die die Grundlage für die Erhebung der gewünschten Daten abgeben sollten zusammen mit jenen Aufzeichnungen geführt werden, die allein der Arbeitsorganisation der jeweiligen TrainerIn gelten. Damit können Unterlagen, die prinzipiell auswertbar wären, von Dritten nicht bearbeitet werden, ohne daß die TrainerInnen in zentralen Persönlichkeitsrechten beeinträchtigt wären. Bei einer klaren Vorgabe, welche Informationen in welcher Form zu erfassen sind, kann es zu einer solchen Verschränkung von Arbeitsaufzeichnungen (Erinnerungsnotizen, Hypothesen usw.) und grundlegender Information über die TeilnehmerInnen bzw. den Maßnahmenverlauf nicht kommen. Weiters ist davon auszugehen, daß klare Vorgaben für die Einrichtung einer TeilnehmerInnendatenbank Träger dazu animieren, freiwillig weitere Informationen in der Datenbank zu erfassen, wobei es natürlich freibleiben muß, ob sie diese weitergeben oder nur intern nutzen wollen.

⁵¹ Ein Beispiel: Werden die personenbezogenen Dokumente (Entwicklungsblätter/Berufspläne), die den TeilnehmerInnen ausgehändigt bzw. an die BetreuerInnen bei SfA übermittelt werden, unter Verwendung einer Dokumentvorlage aus einer Datenbank erstellt, bleibt der Erfassungsaufwand für den Träger gleich, obwohl zugleich auch eine zentrale TeilnehmerInnendatenbank generiert wird.

Fehlende Verknüpfbarkeit von erfaßten Teilpopulationen: Das Berichtswesen basiert derzeit auf Teilpopulationen (z. B. ein Kurs oder ein Auftragskontingent); es besteht aber keine Verpflichtung, die in diese Teilberichte eingehenden Daten in Form einer Datenbank aufzubereiten, die Abfragen nach anderen Kriterien (z. B. TeilnehmerInnen der Maßnahme in einem bestimmten Zeitraum) ermöglichen würde. Prinzipiell kann das Problem nur dadurch gelöst werden, daß die Träger zur Anlage und Pflege der TeilnehmerInnendatenbanken verpflichtet werden, die dann sowohl für die bisher üblichen Berichte die Grundlage darstellen würden als auch jede weitergehende Abfrage ermöglichen.

Beachtung von Grundsätzen des Datenbankaufbaus: während eine einfache Excel-Tabelle als Datenbank grundsätzlich ausreicht, müssen insbesondere elementare Grundsätze bei der Datenerfassung beachtet werden. Insbesondere folgende Punkte sind unbedingt zu beachten:

- je Information eine eigene Spalte (z. B. Beginndatum und Enddatum in je eine Spalte)
- Verwendung eindeutiger Codierung
- Explizierung der negativen Aussage (z. B. 0 = kein Coaching usw.; n = kein Ausschluß usw.) um sicherzustellen, daß zwischen inhaltlichen Aussagen und fehlenden Angaben stets unterschieden werden kann.

1.8.4. Auswahl der Variablen

Übersicht 14 faßt ein Minimalschema für eine denkbare TeilnehmerInnendatenbank zusammen, das eine Grundlagen für eine Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen bieten würde.

Übersicht 14: Schema einer TeilnehmerInnendatenbank

Datenbankteil	(Haupt-) Funktion	Variablen
Maßnahmenblock	Spezifikation der (Teil-) Maßnahme	SDG-Nummer, trügerspezifische Bezeichnung; Maßnahmenbeginn, Maßnahmenende, Maßnahmenverantwortliche trügerspezifisch

Adressblock	Erreichbarkeit für Befragungen	Familienname, Vorname, Akademischer Grad, Straße/Hausnummer, Postleitzahl, Ort, Tel. untertags, Tel. abends, Geschlecht
Sozialstatistische Angaben	TeilnehmerInnenbeschreibung	Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, StaatsbürgerInnenenschaft, Familienstand, AlleinerzieherInnenstatus, Kinderzahl (0 - 2; 3 - 5, 6 - 12, 13 - 18); höchste abgeschlossene Ausbildung
Arbeitsmarktkarriere	Ausgangsbedingungen	zuständige RGS; BetreuerIn SfA, Berufsausbildung; letzter Beruf/letzte Beschäftigung; Dauer der letzten Vormerkperiode/der letzten Unterbrechung der Berufstätigkeit; verbale Beschreibung der Engpässe
Teilnahmefrequenz/Maßnahmenverlauf	Leistungsdokumentation	Leistungskennzahlen maßnahmenpezifisch (z. B. Zahl d. absolvierten Ausbildungsmodule, Praktika, Zahl der wahrgenommenen Nachbetreuungstermine); Zahl der Krankenstandstage, Maßnahmenabbruch, Datum des Maßnahmenabbruchs, Grund des Maßnahmenabbruchs
Ergebnisdokumentation	Erfolgsdokumentation	Ergebnis codiert; verbale Spezifikation, beschäftigendes Unternehmen, Branche des Unternehmens, Beginn eines Dienstverhältnisses; verbale Beschreibung der Entwicklung, verbale Beschreibung der Empfehlungen

1.8.5. Das Problem der Datenweitergabe - Fragen des Datenschutzes

Die Frage des Datenschutzes stellt sich auf zwei Ebenen:

- **erstens** auf der Ebene der Weitergabe von personenbezogener Informationen des Trägers an das SfA und die mit der Verwaltung der spezifischen Maßnahme beauftragte AMS-Teilorganisation.
- **zweitens** auf der Ebene der Weitergabe von Informationen an die mit der Evaluation Betrauten.

Für beide Ebenen fehlen derzeit verbindliche Regelungen, sodaß die Träger autonom über die Vorgehensweise entscheiden.

Weitergabe von Information an das SfA

Für die Weitergabe von teilnehmerInnenbezogener Information an die BeraterInnen des SfA haben die beiden Träger etwa völlig unterschiedliche Vorgangsweisen gewählt.

- JOB NOW/BFI: Der „Berufsplan“ genannte Abschlußbericht wird den TeilnehmerInnen ausgehändigt, die es - falls sie kein Dienstverhältnis aufgenommen haben - bei ihrer BeraterIn im SfA übermitteln sollen. Durch die Übergabe an die TeilnehmerIn hat diese vollständige Kontrolle über die übermittelte Information und kann im Fall der Unzufriedenheit gegen Formulierungen bzw. Aussagen Protest einlegen⁵². Im Rahmen der Kursabschlußberichte werden diese Berufspläne Kurs für Kurs an die Zentrale Kursverwaltung übersandt. Hinsichtlich der Detailliertheit der Kursberichte bestehen allerdings teils erhebliche Unterschiede.
- „die Berater“: der „Entwicklungsblatt“ genannte Abschlußbericht wird direkt an die BeraterIn SfA geschickt. Die TeilnehmerIn erhält nur auf Verlangen Einsicht in das Entwicklungsblatt; in der Regel wird sie erst durch die BeraterIn SfA mit der Beschreibung konfrontiert. Damit besteht für die TeilnehmerInnen keine Möglichkeit, gegen nicht gewünschte (weil z. B. mißverständliche) Aussagen zu protestieren⁵³.

Empfehlung: Verpflichtung der Träger, Abschlußberichte den TeilnehmerInnen zur Kenntnis zu bringen

Für die Weitergabe von Informationen sollten klar definierte Vorgaben erarbeitet werden. Diese sollten einerseits sicherstellen, daß die Interessen der TeilnehmerInnen gewahrt bleiben: dies scheint insbesondere durch eine Verpflichtung, die Berichte den TeilnehmerInnen unmittelbar zur Kenntnis zu bringen, gewährleistetbar, weil so zumindest eine Einspruchsmöglichkeit besteht und insgesamt davon auszugehen ist, daß bei der Formulierung durchgängig große Sorgfalt geübt wird, wenn eine Konfrontation mit der TeilnehmerIn erfolgen muß.

Empfehlung: Entwicklung eines Standardformulars zur Informationsweitergabe SfA

Andererseits sollten die Inhalte, die der BeraterIn SfA zur Verfügung gestellt werden sollten, klar vorgegeben werden. Dazu würde sich die Erarbeitung eines Standardformulars eignen, das auf der Basis der für die TeilnehmerInnendatenbank erstellten Systematik erarbeitet werden müßte.

⁵² Tatsächlich mußte bei JOB NOW kein einziger Abschlußbericht wegen zumindest mißverständlichen Formulierungen festgestellt werden.

⁵³ Während die überwiegende Mehrzahl der Entwicklungsblätter durchgehend positiv formuliert waren, mußte in Einzelfällen die Darstellung zumindest als potentiell mißverständlich eingestuft werden: es scheint ausgeschlossen, daß in diesen Einzelfällen TeilnehmerInnen nicht eine andere Formulierung bevorzugt hätten.

Die Unsicherheiten bei der Weitergabe von Daten an das Evaluations-team sind als Folge der insgesamt nicht standardisierten Informationspflicht zu sehen. Zwar bestätigen die Träger schriftlich, daß sie an Monitoring- und Evaluierungsvorhaben des Arbeitsmarktservice bzw. der vom Arbeitsmarktservice betrauten Einrichtungen mitarbeiten werden, dennoch scheint der konkrete Inhalt dieser eingegangenen Verpflichtung weitgehend unklar. Eine Explizierung jener Daten, die für eine Evaluierung zur Verfügung gestellt werden müssen, könnte Rechtsunsicherheiten begegnen. Zudem wären Träger dann in der Lage, ihren KlientInnen Auskunft darüber zu geben, welche Informationen im Rahmen einer Evaluierung verarbeitet werden⁵⁴.

1.8.6. Zusammenfassung: Empfehlungen für eine Erfassungsrichtlinie

Bei der Erarbeitung von Richtlinien über die Erfassung von TeilnehmerInnendaten durch die Maßnahmenträger sollten zumindest die folgenden Punkte berücksichtigt werden.

1. explizite Verpflichtung zur Datenbankanlage: Jeder Maßnahmenträger sollte dazu verpflichtet werden, eine TeilnehmerInnendatenbank zu führen, wobei eine einfache Excel-Tabelle bereits als ausreichend erscheint. Zu dokumentieren sind alle TeilnehmerInnen, die zumindest das Aufnahmegespräch einer Maßnahme durchlaufen haben, d. h. auch nur kurzfristig an einer Maßnahme teilnehmende Personen sollen erfaßt werden.

2. Spezifizierung von Standards für die Datenbanken: Explizit sollte festgestellt werden, daß für jede Datenbank ein einfaches Manual erstellt werden muß, das die Verwendung von Zeichen und Codes in der Datenbank eindeutig definiert. Werden verbale Beschreibungen erstellt (z. B. Beschreibungen des Verlaufs des Individualtrainings), sollen diese als Textfeld ebenfalls in die Datenbank aufgenommen werden, wodurch die Grundlage für eine spätere Auswertung geschaffen wird. Ansprüche an die Vollständigkeit der Datenbank sollten explizit definiert werden (z. B. höchstens 5 % fehlende Angaben). Ebenso sollte die Einhaltung grundlegender Standards (Verwendung je einer Spal-

⁵⁴ Wenn die skizzierten Prinzipien beim Aufbau einer Maßnahmendatenbank eingehalten werden, kann tatsächlich eine Übergabe von personalisierten Informationen unterbleiben, indem der Adressblock getrennt von der restlichen TeilnehmerInnendatenbank übermittelt wird. Für die Träger ließe sich damit der

te je Aussagekategorie; Einhaltung eines durchgängigen Formats je Spalte d. h. keine Mischung von Zahlen und Buchstaben usw.) verpflichtend eingefordert werden.

3. Definition von unbedingt aufzunehmenden Kategorien/Texterfassung: als Minimalstandard sollte die Datenbank zumindest die in Übersicht 14 zusammengefaßten Kategorien enthalten.

Um sicherzustellen, daß die Träger den Anforderungen in befriedigender Weise entsprechen können, wird empfohlen, ein Muster-Excel-Sheet anzubieten, in dem die zentralen Funktionalitäten beispielhaft realisiert werden und das die Träger nur für ihre Ansprüche adaptieren müssen. Weiters sollte ein kurzer Leitfaden Vorschläge für die Codierung zentraler Variablen vorstellen, sowie kurze Erläuterungen anbieten, worauf bei einzelnen Variablen im besonderen zu achten wäre.

B Die Evaluation der Maßnahmen

2. Individualbetreuung durch ‚die Berater‘

2.1 Beschreibung der Maßnahme

2.1.1. Beschreibung der Maßnahme laut vorliegender Akten- dokumentation

Im Rahmen des vorliegenden Evaluationsprojekts wurden drei im Rahmen des NAP finanzierte, vom ESF kofinanzierte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Trägers „die Berater Röhnsner Unternehmensberatungsgesellschaft m b H“ evaluiert.

Im Zentrum des Forschungsinteresses stand dabei der Einsatz des Individualcoachings. Individualcoaching kam in Maßnahme 1 (vgl. Übersicht 16) ausschließlich und in Maßnahme 2 in Verbindung mit Gruppencoaching zur Anwendung. In Maßnahme 3 wurde Individualcoaching nicht eingesetzt.

Im folgenden werden zuerst die einzelnen Teile des Maßnahmenkonzepts, so wie sie seitens des Trägers angeboten wurden, kurz charakterisiert; auf die Ergebnisse der Evaluierung wird dabei jeweils nur kurz verwiesen. Daran anschließend werden die getroffenen Lösungsansätze für wesentliche Fragestellungen bei der Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen charakterisiert, wobei wiederum auf die Ergebnisse der Evaluierung im anschließenden empirischen Teil verwiesen wird.

Übersicht 15: Maßnahmenbeschreibung Individualcoaching

Maßnahmenteile laut Angebot ⁵⁵	- Projektpräsentation für AMS-BeraterInnen
	- Informationsveranstaltungen f. potentielle TeilnehmerInnen
	- Individuelle u. bedarfsorientierte Betreuung der TeilnehmerInnen
	- Erstellung aussagekräftiger BewerberInnenunterlagen
	- Erstellung realistischer Maßnahmenpläne
	- Jobcoaching während der ersten sechs Monate im Dienstverhältnis
	- aktive Firmenkontakte f. Praktikumsplätze/Dienstverhältnisse
- Detailliertes Berichtswesen je TeilnehmerIn	

⁵⁵ laut NAP-Konzept 1999 „Individualbetreuung - Eine präventive Maßnahme zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit für das Arbeitsmarktservice Landesgeschäftsstelle Wien“ vorgelegt von die Berater Röhnsner Unternehmensberatung GmbH, Stand 10. 9. 1998.

- Lösung für typische Aufgabenstellungen
- Informationsunterlagen
 - Aufnahmeorganisation
 - Aufnahmekriterien
 - Ausschlußkriterien
 - Durchführungsort der Maßnahme
 - TrainerInnenwahl
 - Organisation der Informationsweitergabe

Übersicht 16: Kurzcharakteristik der Maßnahmenteile Individualbetreuung nach Angebotsunterlagen und Planungsdokumenten

NAP-Finanzierte Maßnahmen

	nur Individualcoaching	Schwerpunkt Individualcoaching/Teil Gruppencoaching	nur Gruppencoaching
	Maßnahme 1	Maßnahme 2	Maßnahme 3
Betreuende RGS	Bekleidung-Druck-Papier	HTVL	Lebensmittel
Maßnahmenlaufzeit	18.01.1999 - 31.12.1999	18.01.1999 - 23.07.1999	01.25.1999 - 25.07.1999
Plätze/Woche	12	12	10 - 12
Kapazitätsspielraum	min. 180; max. 200 Personen	150 Personen	65 Personen
Altersstruktur	19 - 50 Jahre	19 - 55 Jahre	25 - 59 Jahre
Beitrag zur Deckung des Lebensunterhalts	möglich (budgetiert: 687.150,-)	nicht möglich	möglich (budgetiert 137.000,-)
Zielgruppe	alle RGS; 100 Männer, 100 Frauen; 50 Arbeitssuchende 25 - 45 J. 150 Arbeitssuchende über 45 J.	RGS HTVL; 82 Männer, 14 Frauen; 9 unter 25 J. 70 25-45 J., 17 über 45 J.; 54 Übertrittsgefährdete, 31 Langzeitarbeitslose	RGS Lebensmittel Übertrittsgefährdete mit einer Vormerkdauer von 300 bis 365 Tagen, keine besonderen Vermittlungseinschränkungen Schwerpunkt jüngere Übertrittsgefährdete (25 - 45), darunter 40 Frauen
Verbale Zielgruppendefinition	Personen, die weniger als 12 Monate arbeitssuchend gemeldet sind. Hier soll der Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden	Personen, die kurz vor dem Übergang vom Arbeitslosen- bezug zur Notstandshilfe stehen. Hier soll der Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden	übertrittsgefährdete Personen über 25 J mit einer Verweildauer zw. 300 und 365 Tagen, ohne besondere Vermittlungseinschränkungen in den Arbeitsmarkt integrieren

	Maßnahme 1	Maßnahme 2	Maßnahme 3
Abrechnungsmodus	pauschaliert je TeilnehmerIn	TrainerInnentage	TrainerInnentage
NAP-Kategorie	Qualifizierung von Arbeitslosen mit schlechter Ausbildung	Neustart für Erwachsene (LL2)	Neustart für Erwachsene (LL2)
Nationales Förderinstrument	Arbeitsmarktpolitische Aus- und Weiterbildung	Arbeitsmarktpolitische Aus- und Weiterbildung	Arbeitsmarktpolitische Aus- und Weiterbildung
Interventionform	Qualifizierung	Qualifizierung	Qualifizierung
Maßnahmenform	Fachkurs	Fachkurs	Job Coaching
Territorialer Strukturpunkt	ja	ja	ja
		Schwerpunkt Individualcoaching/Teil Gruppencoaching	nur Gruppencoaching
	Maßnahme 1	Maßnahme 2	Maßnahme 3
ESF - Förderung	ja	ja	ja
Zubuchung	laufend (jeden Montag)	laufend (jeden Montag)	laufend (jeden Montag)
Max. Verweildauer	12 Wochen (vom 18.01. bis 4. Sept. 1999) 6 Wochen ⁵⁷ (Eintritte ab 6. Sept. 1999)	12 Wochen ⁵⁶	11 Wochen
Maßnahmenform	Individualcoaching	Individualcoaching und Gruppencoaching (alternativ bzw. kombiniert)	
Zahl der mit der Durchführung beauftragten TrainerInnen			

⁵⁶ Die maximale Maßnahmendauer im Jahr 2000 beträgt in der Regel 8 Wochen.

⁵⁷ Ab 2000 wurde für die weitere Fortführung des Projekts eine maximale Verweildauer von 8 Wochen festgesetzt.

2.1.1.1 Die Maßnahmenteile laut Angebot

Projektpräsentation für AMS-BeraterInnen: Das Angebot sieht die Präsentation des Projekts für BeraterInnen des SfA vor.

Informationsveranstaltungen f. potentielle TeilnehmerInnen: Für potentielle TeilnehmerInnen am Individualcoaching werden nach Vereinbarung mit der auftraggebenden RGS Informationstermine in den Räumlichkeiten der RGS abgehalten.

Individuelle u. bedarfsorientierte Betreuung der TeilnehmerInnen: Kern der Maßnahme ist die Individualbetreuung. TeilnehmerInnen sollen zumindest zweimal wöchentlich Beratungseinheiten à ca. 90 Minuten (= Einschätzung der TrainerInnen) in Anspruch nehmen, wobei die inhaltliche Ausrichtung dem im allgemeinen Teil skizzierten Maßnahmenbündel Orientierung, Stabilisierung, Bewerbungstechnik, Aktivierung, Praktikum, Placement entspricht. Insbesondere besteht die Aufgabe auch in der bedarfsgerechten Weiterleitung an andere Beratungseinrichtungen, um spezifische Problemstellungen (Schulden, Sucht, fam. Gewaltsituation usw.) einer Lösung zuführen zu können.

Erstellung aussagekräftiger BewerberInnenunterlagen: Dem Maßnahmenbündel entsprechend, kommt der Erstellung von aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen dort, wo solche benötigt werden, zentrale Bedeutung zu.

Erstellung realistischer Maßnahmenpläne: Für die Weiterbetreuung durch das SfA werden Empfehlungen erarbeitet, welche zusätzlichen Maßnahmen (z. B. Weiterbildungen) getroffen werden sollen, bzw. auf welche Bereiche sich die künftige Arbeitssuche konzentrieren soll.

Jobcoaching während der ersten sechs Monate im Dienstverhältnis: Explizit wurde bei Bedarf die Möglichkeit vorgesehen, während der ersten sechs Monate eines Dienstverhältnisses weitere Beratungsdienstleistungen in Anspruch zu nehmen, die zur Stabilisierung des aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisses führen sollen.

Detailliertes Berichtswesen je TeilnehmerIn: Die Wahrnehmung der Auflagen (*Schriftliche Mitteilung unmittelbar nach Kursantritt/Kursausschluß mit Begründung, Bericht über den Kurserfolg je TeilnehmerIn, Vorlage d. Frequenzlisten*) wurde im Angebot bereits antizipiert.

2.1.1.2 Lösung für typische Aufgabenstellungen

TeilnehmerInneninformation: Zur breiten Information potentieller TeilnehmerInnen stand ein Faltblatt zur Verfügung.

Aufnahmeorganisation: Die Aufnahme erfolgte je Maßnahmenteil unterschiedlich. In der Regel wurde individuell ein Aufnahmegesprächstermin vereinbart. Teilweise wurden Informationstermine abgehalten, potentielle TeilnehmerInnen zum Besuch dieser Termine seitens SfA verpflichtet⁵⁸.

Aufnahmekriterien: Eine formale Spezifikation der Aufnahmekriterien liegt nicht vor. Eine Nichtaufnahme im Einzelfall wird mit besonders langer Arbeitslosigkeitsdauer bzw. mit massiven gesundheitlichen Einschränkungen begründet⁵⁹. Prinzipiell wird seitens des Trägers fehlende Zielgruppenkonformität nicht als Ablehnungsgrund behandelt. Eine geschlossene Dokumentation der Abweisung zugewiesener TeilnehmerInnen liegt nicht vor.

Ausschlußkriterien: Eine formale Spezifikation der Ausschlußkriterien liegt nicht vor. Der Ausschluß erfolgt nach Rücksprache mit der BetreuerIn des SfA der betroffenen TeilnehmerIn. Zum Ausschluß führt einerseits eine mehrmalige, unentschuldigte Nichtwahrnehmung der Coachingtermine. Andererseits kann ein Ausschluß dann erfolgen, wenn durch einen längeren oder wiederholten Krankenstand wesentliche Teile der Betreuungszeit ungenutzt bleiben, so daß eine erfolgreiche Betreuung unmöglich erscheint.

Durchführungsort der Maßnahme: 1999 hatte der Träger ein Beratungsbüro in der RGS HTVL⁶⁰ eingerichtet.

TrainerInnenwahl: TeilnehmerInnen werden den TrainerInnen zugeordnet: Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf Wunsch die TrainerIn zu wechseln.

Organisation der Informationsweitergabe: Für die Weitergabe von personenbezogenen Informationen, insbesondere der als „Entwicklungsblätter“ bezeichneten Dokumentationen des Maßnahmenverlaufs, wurden bislang keine einheitlichen Vorgehensweisen definiert. Insbesondere bestehen keine vereinheitlichten Beschreibungssche-

⁵⁸ Für HTVL wurden zumindest zwei Informationstermine mit jeweils um die 30 TeilnehmerInnen abgehalten.

⁵⁹ In der Aktendokumentation der ZKB fanden sich zum Erhebungszeitpunkt Begründungen für die Nichtaufnahme von acht Personen (alle Maßnahmenteil 2; Frequenzlisten etc. des Maßnahmenteils 1 waren zum Erhebungszeitpunkt noch nicht endgültig bearbeitet und standen damit nicht zur Verfügung.)

⁶⁰ Im Jahr 2000 findet die Beratung am Trägerstandort in der Wipplingerstraße statt: Diese Lösung wurde von der zuständigen KursbetreuerIn bei HTVL als allgemein vorteilhafter eingeschätzt.

mata (Definition von Begriffen etc.⁶¹), noch bestehen Vorgaben, ob und in welcher Weise das Entwicklungsblatt der TeilnehmerIn zur Kenntnis zu bringen ist und von dieser gegebenenfalls beeinträchtigt werden kann.

2.1.2 Ausblick 2000

Im Jahr 2000 wurde das Unternehmen „die Berater“ mit der Betreuung von insgesamt 1940 Personen betraut⁶², wobei sich insbesondere durch die verstärkte Beauftragung durch einzelne Regionale Geschäftsstellen (vgl. Übersicht 17) mit Sicherheit ein völlig neues Bild der TeilnehmerInnenstruktur ergeben wird. Die Zielgruppendefinitionen bei den einzelnen Maßnahmenteilen sind unterschiedlich (insbes. beinhalten sie zum Teil Langzeitarbeitslose⁶³). Die maximale Betreuungszeit wurde für das Jahr 2000 mit acht Wochen festgesetzt.

Übersicht 17: Programm Individualbetreuung durch die Berater 2000

RGS	Betreuungszeitraum	Plätze
Angestellte Ost	Jan. - Dez. 2000	ca. 100 Tn
Angestellte West	Jan. - Dez. 2000	ca. 440 Tn
Zentrale Kursbetreuung	Jan. - Dez. 2000	ca. 340 Tn
Bau-Holz	Jan. - Dez. 2000	ca. 400 Tn
HTVL	Juni - Dez. 2000	ca. 300 Tn
Berufl. Rehabilitation	Juni - Dez. 2000	ca. 100 Tn

Quelle: Auskunft des Unternehmens

⁶¹ Durch eine Spezifikation der Vorgaben für die Abfassung bzw. der Zurkenntnisbringung der „Entwicklungsberichte“ könnte auch erreicht werden, daß in jedem Einzelfall sichergestellt ist, daß keine negativen bzw. mißverständlichen Aussagen über TeilnehmerInnen getroffen werden. Während die Berichte hinsichtlich ihrer Rücksichtnahme auf Persönlichkeitsrechte der TeilnehmerInnen insgesamt als sehr zufriedenstellend zu bezeichnen sind (d. h. hier insbesondere: Wahl positiver Formulierungen, Vermeidung von Schuldzuweisungen usw.), mußte ein kleiner Teil der vorliegenden Berichte als zumindest in Einzelformulierungen problematisch eingestuft werden.

⁶² Auskunft des Unternehmens.

⁶³ genauere Angaben lagen nicht vor.

2.1.3 Charakterisierung der Datenquellen

Die folgende Darstellung der Individualbetreuung und des Gruppencoachings durch „die Berater“ beruht auf nachstehenden empirischen Quellen:

- insgesamt vier Arbeitsgesprächen mit VertreterInnen des Trägers (Geschäftsführung (1x), Verantwortliche für die Maßnahmenteile (3x), alle TrainerInnen der Maßnahme (1x));
- vier qualitative Interviews mit TeilnehmerInnen des Individualcoachings;
- zwei Interviews mit BeraterInnen SfA;
- der durchgeführten Fragebogenerhebung;
- einer TeilnehmerInnendatenbank, in der folgende Datenbestände erfaßt wurden;
 - das erste Blatt des vom Träger entwickelten Aufnahmebogens (wird durch die TeilnehmerInnen ausgefüllt);
 - der personenspezifische Abschlußbericht (sog. „Entwicklungsblatt“) im Volltext (inkl. der verbalen Beschreibung des Maßnahmenverlaufs.);
 - die Daten des Internen Monitorings (Personendaten, Nachbeobachtung für 14, 90, 180 Tage);
- der Zuweisungsliste, aus der die Gruppe der NichtteilnehmerInnen ermittelt wurde; zu diesen liegen die Daten des Internen Monitorings vor;
- der Aktenrecherche zu den drei Maßnahmenteilen (darunter insbes. die Angebote des Trägers, die NAP- und ESF-Erfassungsbögen, die Durchführungsaufgaben, die Abrechnungen).

Sofern Widersprüche zwischen den Daten, die aus den Aufnahmeblättern gewonnen wurden, und den Angaben des Personaldatensatzes des Internen Monitorings bestanden, wurden die Internen Monitoringdaten herangezogen. Die generellen Schwierigkeiten aufgrund des Fehlens hinreichender Erfassungssysteme wurden bereits unter *1.8 Datenerfassung, Datenauswertung, Datenweitergabe* ausführlich dargestellt. Das Hauptproblem liegt insbesondere in einer leichten Untererfassung der TeilnehmerInnen sowie der bedeutenden Untererfassung bestimmter Sachverhalte, für die keine regelmäßigen Aufzeichnungen vorliegen (z. B. Weiterbildungsangebote).

Zu den jeweils zwischen 60 und 90 Minuten dauernden Tiefeninterviews sollen noch kurz Hintergrundinformationen geboten werden.

[Interview 1]: 27 Jahre alt; Er war nach seiner Matura und abgebrochenem Boku-Studium als Landschaftsgärtner beschäftigt. Er war saisonal bedingt zweieinhalb Monate arbeitslos, bevor er zu ‚den Beratern‘ kam. Er wollte neben seinem begonnenen Studium eine Teilzeitbeschäftigung ausüben und hat bereits nach zwei Terminen bei „die Berater“ wieder einen neuen Job gefunden. Er ist nun wieder arbeitsuchend und hat zum zweiten Mal die Individualbetreuung durch die Berater in Anspruch genommen.

[Interview 3]: 29 Jahre alt; Sie hat ihre Lehrausbildung als Fleischhauerin abgebrochen, war jedoch lange Zeit in diesem Bereich beschäftigt. Ihre Erwerbskarriere ist durch vielfache Berufs- und Jobwechsel und relativ kurzzeitige Arbeitsverhältnisse bestimmt: ihre Hauptprobleme lagen auch in schweren gesundheitlichen Problemen – insbesondere durch eine Allergie konnte sie ihren alten, erlernten Beruf nicht mehr ausüben (Lebensmittelbranche). Ihre Situation zum Zeitpunkt der Betreuung war zudem durch finanzielle (Verschuldung) und persönliche Probleme gekennzeichnet. Das (befristete) Dienstverhältnis, das sie mithilfe des Bewerbungstrainings bekam, stellte finanziell eine wesentliche Verbesserung dar. Aufgrund ihrer gravierenden (chronischen) gesundheitlichen Probleme konnte sie dieses Dienstverhältnis nicht auf Dauer behalten.

[Interview 5]: 32 Jahre alt; Er war im vorigen Beruf Lagerarbeiter, nachdem er das Gymnasium abgebrochen hatte. Er hatte eine relativ durchbrochene Erwerbskarriere – in der sich kurzzeitige Hilfsarbeiter-Jobs (jeweils max. ein Jahr) mit längeren Arbeitslosenperioden abwechselten. Er besuchte in dieser Zeit auch Weiterbildungskurse des AMS, zuerst für Lagerarbeiter, dann im EDV-Bereich. Im EDV Bereich (Access- Programmierung) nahm er infolge auch Nebenjobs an, die aber nicht zum Lebensunterhalt ausreichten. Im Anschluß an die Betreuung bei „die Berater“ fand er (u.a. mithilfe der Arbeitsplatzförderung durch das AMS – „Come back Card“) einen Job im EDV-Bereich, der für seine Bedürfnisse zugeschnitten war.

[Interview 7:] 36 Jahre alt; Sie hat eine Ausbildung als Zahnmedizinische Assistentin (4 semestriger Lehrgang). Sie hat vorher mehrmals den Job gewechselt, vor allem wegen schwerer gesundheitlicher Probleme - deshalb mußte sie auch ihre letzte Beschäftigung kündigen. Sie war zu Beginn von JOB NOW seit über zwei Jahren arbeitslos – und hat zwischenzeitlich AMS-Kurse besucht –; sie hat jedoch aufgrund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden. Sie ist derzeit immer noch arbeitsuchend.

2.2 Die TeilnehmerInnen der Maßnahme

Die FAS hat im Rahmen der Evaluationsstudie aus den zur Verfügung gestellten Unterlagen eine TeilnehmerInnendatenbank erstellt. Noch einmal sei darauf hingewiesen, daß das zur Verfügung stehende Datenmaterial trotz der unternommenen Bemühungen nicht vollständig ist bzw. teils fehlerhaft sein dürfte.

Übersicht 18, Übersicht 19 und Übersicht 20 fassen die wichtigsten sozialen Eigenschaften der TeilnehmerInnen am Individualcoaching bzw. Gruppencoaching zusammen. Die Besonderheit der Zusammensetzung der TeilnehmerInnenschaft am Individualcoaching bzw. Gruppencoaching erklärt sich insbesondere aus dem Umstand, daß die RGS HTVL allein 58,3 % aller TeilnehmerInnen stellte (d. h. nicht nur das Kontingent der RGS nützte, sondern auch beim Maßnahmenteil 1 mit Abstand am häufigsten zuwies). Weiters fällt der besonders hohe Anteil an TeilnehmerInnen auf, die höchstens über Pflichtschulabschluß verfügten (9,9 % (31) ohne abgeschlossene Ausbildung, 55,1 % (172) mit Pflichtschulabschluß); die konzeptionelle Idee, gezielt Personen in ihrer Bewerbungstätigkeit zu unterstützen, denen dazu bestimmte Kompetenzen vermutlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehen, scheint damit in hohem Ausmaß verwirklicht zu werden. Eine überproportionale Teilnahme von Personen mit formal höherwertigen Abschlüssen zeigt sich damit auch nicht in Ansätzen.

Übersicht 18: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchster Bildungsabschluß Maßnahmenteil 1⁶⁴

		Männer	Frauen	Gesamt	fehlende Angaben
TeilnehmerInnen		62,9 % (107)	37,1 % (63)	170	0
Alter	19 - 29 Jahre	20,6 % (22)	27,0 % (17)	22,9 (39)	
	30 - 39 Jahre	43,0 % (46)	34,9 % (22)	40,0 % (68)	
	40 - 49 Jahre	24,3 % (26)	27,0 % (17)	25,3 % (43)	0
	50 Jahre und älter	12,1 % (13)	11,1 % (7)	11,8 % (20)	
StaatsbürgerInnenschaft	mit öst. StaatsbürgerInnenschaft	85,0 % (91)	90,3 % (56)	87,0 % (147)	
	ohne öst. StaatsbürgerInnenschaft	15,0 % (16)	9,7 % (6)	13,0 % (22)	1

⁶⁴ Rundungsdifferenzen (+/- 0,1 %) bleiben hier und im folgenden unberücksichtigt.

		Männer	Frauen	Gesamt	fehlende Angaben
höchster Bildungsab- schluß	kein Abschluß	11,2 % (12)	7,9 % (5)	10,0 % (17)	
	Pflichtschule	50,5 % (54)	47,6 % (30)	49,4 % (84)	
	Lehrabschluss	22,4 % (24)	19,0 % (12)	21,2 % (36)	
	BMS	0	7,9 % (5)	2,9 % (5)	0
	AHS, BHS	9,3 % (10)	12,7 % (8)	10,6 % (18)	
	Akademie, FHS, Universitäts- abschluß	6,5 % (7)	4,8 % (3)	5,9 % (10)	

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Internes Monitoring - Eigene Berechnung

Übersicht 19: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchste abgeschlossene Ausbildung TeilnehmerInnen Maßnahmenteil 2

		Männer	Frauen	Gesamt	f. A.
TeilnehmerInnen		86,3 % (82)	13,7 % (13)	95	
Alter	19 - 29 Jahre	22,0 % (18)	23,1 % (3)	22,1 (21)	
	30 - 39 Jahre	36,6 % (30)	53,8 % (7)	38,9 % (37)	
	40 - 49 Jahre	34,1 % (28)	15,4 % (2)	31,6 % (30)	0
	50 Jahre und älter	7,3 % (6)	7,7 % (1)	7,4 % (7)	
Staatsbürger- Innenschaft	mit öst. Staats- bürgerInnenschaf	81,7 % (67)	92,3 % (12)	83,2 % (79)	
	ohne öst. Staats- bürgerInnen- schaft	18,3 % (15)	7,7 % (1)	16,8 % (16)	0
höchster Bildungsab- schluß	kein Abschluß	8,5 % (7)	7,7 % (1)	8,4 % (8)	
	Pflichtschule	65,9 % (54)	61,5 % (8)	65,3 % (62)	
	Lehrabschluss	23,2 % (19)	30,8 % (4)	24,2 % (23)	0
	BMS	1,2 % (1)	0	1,1 % (1)	
	AHS, BHS	1,2 % (1)	0	1,1 % (1)	

Akademie, FHS, Universitäts- abschluß	0	0	0
---------------------------------------------	---	---	---

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Internes Monitoring - Eigene Berechnung

Übersicht 20: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchste abgeschlossene Ausbildung TeilnehmerInnen Maßnahmenteil 3

		Männer	Frauen	Gesamt	fehlende Angaben
TeilnehmerInnen		42,6 % (20)	57,4 % (27)	47	
Alter	19 - 29 Jahre	15,0 % (3)	22,2 % (6)	19,1 % (9)	
	30 - 39 Jahre	20,0 % (4)	33,3 % (9)	27,7 % (13)	
	40 - 49 Jahre	30,0 % (6)	40,7 % (11)	36,2 % (17)	0
	50 Jahre und älter	35,0 % (7)	3,7 % (1)	17,0 % (8)	
Staatsbürger- Innenschaft	mit öst. Staats- bürgerInnenschaf	85,0 % (17)	81,5 % (22)	83,0 % (39)	
	ohne öst. Staats- bürgerInnen- schaft	15,0 % (3)	18,5 % (5)	17,0 % (8)	0
höchster Bildungsab- schluß	kein Abschluß	10,0 % (2)	14,8 % (4)	12,8 % (6)	
	Pflichtschule	45,0 % (9)	63,0 % (17)	55,3 % (26)	
	Lehrabschluss	40,0 % (8)	22,2 % (6)	29,8 % (14)	
	BMS	0	0	0	0
	AHS, BHS	5,0 % (1)	0	2,1 % (1)	
	Akademie, FHS, Universitäts- abschluß	0	0	0	

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Internes Monitoring - Eigene Berechnung

Übersicht 21: TeilnehmerInnen nach Berufsklassifikation einstellig

	Maßnahmen- teil 1 (N=147)		Maßnahmen- teil 2 (N=88)		Maßnahmenteil 3 (N=45)		Gesamt (N=280)	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	41,5	61	55,7	49	75,6	34	51,4	144
Handels- und Ver- kehrsberufe	17,7	26	30,7	27	24,4	11	22,9	64
Dienstleistungsberufe	21,1	31	10,2	9	0,0	0	14,3	40
Technische Berufe	2,0	3	0,0	0	0,0	0	1,1	3
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Bü- roberufe	6,8	10	1,1	1	0,0	0	3,9	11
Gesundheits- Lehr und Kulturberufe	10,9	16	2,3	2	0,0	0	6,4	18
		147		88		45		280

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Internes Monitoring - Eigene Berechnung

Übersicht 22: TeilnehmerInnen nach zuweisender RGS

	Maßnahmen- teil 1 (N=164)		Maßnahmen- teil 2 (N=89)		Maßnahmenteil 3 (N=45)		Gesamt (N=298)	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Bau-Holz	2,4	4	0,0	0	0,0	0	1,3	4
Bekleidung - Druck - Papier	7,3	12	0,0	0	0,0	0	4,0	12
HTVL	53,0	87	97,8	87	0,0	0	58,4	174

Berufliche Rehabilitation	0,6	1	2,2	2	2,2	1	1,3	4
Lebensmittel	0,0		0,0	0	97,8	44	14,8	44
Metall - Chemie	0,6	1	0,0	0	0,0	0	0,3	1
Persönliche Dienste - Gastgewerbe	17,7	29	0,0	0	0,0	0	9,7	29
Angestellte	18,3	30	0,0	0	0,0	0	10,1	30

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Internes Monitoring - Eigene Berechnung

2.2.1 Die NichtteilnehmerInnen der Maßnahme

Aus den Zuweisungslisten wurden 221 Personen ermittelt, die zwar vom SfA einem der Maßnahmenteile zugewiesen worden waren, die allerdings nicht an der Maßnahme teilgenommen haben. Dabei ist von einer leichten Untererfassung auszugehen. Weiters ist die Zahl der Zuweisungen etwas höher, da Personen teils auch mehrfach zugewiesen wurden. Zu 218 der zugewiesenen, aber nicht teilnehmenden Personen konnten Daten des Internen Monitorings übermittelt werden.

41,5 % aller Personen, die der Maßnahme zugewiesen sind, nehmen damit an der Maßnahme nicht teil bzw. können - zu einem kleinen Teil - an der Maßnahme nicht teilnehmen, weil sie vom Träger abgewiesen werden.

Besonders hervorzuheben ist der Umstand, daß die Nichtteilnahme bei allen Altersklassen und Ausbildungsklassen in sehr ähnlichem Umfang erfolgt (ganz im Gegenteil zu der Verteilung der Nichtteilnahme bei der klassischen Kursmaßnahme JOB NOW). Insbesondere kommt es nicht zu nennenswerten Unterschieden bei der Teilnahme- bzw. Nichtteilnahme hinsichtlich der Variable StaatsbürgerInnenschaft und Ausbildung: auch männliche Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft (58,6 %) und Personen mit formal niedriger Qualifikation (kein Abschluß 59,6 %; Pflichtschulabschluß 58,1 %) nehmen in ähnlichem Umfang teil wie die anderen untersuchten, über soziale Merkmale gebildeten Klassen.

Der wesentlichste Unterschied besteht darin, daß Frauen weniger häufig (54,8 %) die Betreuung in Anspruch nehmen als Männer (61,1 %). Insbesondere jüngere Frauen (19 - 29 Jahre) nehmen die Maßnahme nur eingeschränkt in Anspruch. Insgesamt verstärkt sich damit die Präsenz von Männern in der Maßnahme noch etwas (von 64,5 % auf 67,0 %)

Übersicht 23: Anteil der TeilnehmerInnen an den Zugewiesenen („die Berater“)

		Zugewiesene			TeilnehmerInnen			NichtteilnehmerInnen		
		m	w	g	m	w	g	m	w	g
		(342) 64,5 %	(188) 35,5 %	(530)	(209) 61,1 %	(103) 54,8	(312) 58,9	(133) 28,9	(85) 45,2	(218) 41,1
Alter	bis 19 Jahre	0,0% (0)	1,1% (2)	0,4% (2)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	100,0% (2)	100,0% (2)
	19 - 29 Jahre	21,9% (75)	31,0% (58)	25,1% (133)	57,3% (43)	44,8% (26)	51,9% (69)	42,7% (32)	55,2% (32)	48,1% (64)
	30 - 39 Jahre	39,8% (136)	36,9% (69)	38,8% (205)	58,8% (80)	55,1% (38)	57,6% (118)	41,2% (56)	44,9% (31)	42,4% (87)
	40 - 49 Jahre	26,6% (91)	24,6% (46)	25,9% (137)	65,9% (60)	65,2% (30)	65,7% (90)	34,1% (31)	34,8% (16)	34,3% (47)
	50 Jahre und älter	11,7% (40)	6,4% (12)	9,8% (52)	65,0% (26)	75,0% (9)	67,3% (35)	35,0% (14)	25,0% (3)	32,7% (17)
StaatsbürgerInnen-schaft	mit öst. StaatsbürgerInnen-schaft	83,0% (284)	88,2% (165)	84,9% (449)	61,6% (175)	54,5% (90)	59,0% (265)	38,4% (109)	45,5% (75)	41,0% (184)
	ohne öst. StaatsbürgerInnen-schaft	17,0% (58)	11,8% (22)	15,1% (80)	58,6% (34)	54,4% (12)	57,5% (46)	41,4% (24)	45,5% (10)	42,5% (34)
höchster Bildungsabschluss	kein Abschluß	9,1% (31)	11,2% (21)	9,8% (52)	67,7% (21)	47,6% (10)	59,6% (31)	32,3% (10)	52,4% (11)	40,4% (21)
	Pflichtschule	56,7% (194)	54,3% (102)	55,8% (296)	60,3% (117)	53,9% (55)	58,1% (172)	39,7% (77)	46,1% (47)	41,9% (124)
	Lehrabschluss	26,0% (89)	18,6% (35)	23,4% (124)	57,3% (51)	62,9% (22)	58,9% (73)	42,7% (38)	37,1% (13)	41,1% (51)
	BMS	0,9% (3)	5,9% (11)	2,6% (14)	33,3% (1)	45,5% (5)	42,9% (6)	66,7% (2)	54,5% (6)	57,1% (8)
	AHS, BHS	5,3% (18)	8,0% (15)	6,2% (33)	66,7% (12)	53,3% (8)	60,6% (20)	33,3% (6)	46,7% (7)	39,4% (13)
	Akademie, FHS, Universitätsabschluss	2,0% (7)	2,1% (4)	2,1% (11)	100,0% (7)	75,0% (3)	90,9% (10)	0,0% (0)	25,0% (1)	9,1% (1)

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

2.2.2 Die Übereinstimmung der TeilnehmerInnen mit den definierten Zielgruppen

Übersicht 24 stellt die in den Planungsdokumenten definierten Zielgruppen den tatsächlichen TeilnehmerInnengruppen gegenüber.

Der Grad der Übereinstimmung ist einerseits nach dem Grad der Erfüllung geplanter TeilnehmerInnenkontingente, andererseits nach dem Grad der Erfüllung der Zielgruppendefinitionen zu beurteilen.

Bei beiden Faktoren soll zudem berücksichtigt werden, welchen Einfluß die Nichtteilnahme von zugewiesenen Personen gehabt hat.

Fest steht, daß bei allen Maßnahmenteilen weniger Personen teilgenommen haben, als es geplant war. Dazu ist folgendes festzustellen:

- bei den Maßnahmenteilen HTVL und Lebensmittel lagen die Zuweisungszahlen nur unwesentlich höher als die projektierten TeilnehmerInnenzahlen (vgl. Übersicht 25).
- insgesamt dürfte der Träger aufgrund der deutlich längeren durchschnittlichen Verbleibdauer tatsächlich auch weit weniger freie Plätze angeboten haben, als dies ursprünglich vereinbart worden war⁶⁵.

Insgesamt ist davon auszugehen, daß die Diskrepanz zwischen geplanter TeilnehmerInnenzahl und erreichter TeilnehmerInnenzahl in erster Linie auf die längere durchschnittliche Betreuungsdauer und nur in geringerem Maß auf die zu geringen Zuweisungen zurückzuführen ist. Die Betreuungsdauer ist aber in engem Zusammenhang mit dem Problembestand der betreuten Klientel zu sehen: Da davon auszugehen ist (auch wenn dazu verlässliche Angaben fehlen), daß ca. 1/3 der TeilnehmerInnen de facto langzeitarbeitslose Personen waren bzw. daß für die TeilnehmerInnengruppe eine deutliche Häufung arbeitsmarktrelevanter Problemlagen festzustellen ist, erscheint es

⁶⁵ Da bei den Maßnahmenteilen 2 und 3 nach Trägertagsätzen abgerechnet wurde, ging das Risiko, daß TeilnehmerInnen durchschnittlich deutlich länger in der Betreuung verbleiben, auf die entsprechenden Regionalen Geschäftsstellen über. Für den Maßnahmenteil 1 muß festgestellt werden, daß eine weitgehende Erfüllung des vereinbarten Kontingentes nur durch die Reduktion der maximalen Betreuungsdauer auf 6 Wochen möglich war.

auch folgerichtig, daß die erwartete durchschnittliche Betreuungsdauer deutlich überschritten wurde⁶⁶.

Die Planungsdokumente sehen insbesondere folgende Zielvorgaben vor:

- einen Frauenanteil von 50 % (bzw. von 40 % beim Maßnahmenteil 2 und 61,5 % beim Maßnahmenteil 3).
- einen Anteil älterer Arbeitsuchender von 75 % (bzw. von 46,7 % beim Maßnahmenteil 2; beim Maßnahmenteil 3 ist kein Anteil älterer Arbeitsuchender geplant gewesen).
- einen Anteil von Übertrittsgefährdeten von 100 % beim Maßnahmenteil 1 und 3 bzw. von 60 % beim Maßnahmenteil 2.
- beim Maßnahmenteil 2 einen Anteil an langzeitarbeitslosen Personen von 40 %.

Übersicht 24 bietet eine kurze Zusammenfassung für die beiden ersten Zielgruppenbestimmungen. Die geplanten Frauenanteile werden zum Teil deutlich verfehlt, die Bestimmung für ältere Arbeitsuchende scheint überhaupt keine Rolle bei den Zuweisungen gespielt zu haben. Fest steht weiters, daß bereits die Zuweisungen die Zielgruppenbestimmungen verfehlt haben, die Abweichungen kein Produkt unterschiedlicher Teilnahme- bzw. Aufnahmebereitschaft durch den Träger darstellen.

Übersicht 24: Erreichung von Zielgruppenquoten Individualbetreuung

		Zielquote	erreichte Quote
Maßnahmenteil 1	Frauen	50 %	37,1 %
	Ältere Arbeitsuchende	75 %	21,8 %
Maßnahmenteil 2	Frauen	40 %	13,7 %
	Ältere Arbeitsuchende	46,7 %	20,1 %
Maßnahmenteil 3	Frauen	61,5 %	57,4 %
	Ältere Arbeitsuchende	kein Ziel	-

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

⁶⁶ Insgesamt ist es ein Charakteristikum des Maßnahmentyps „Individualbetreuung“, daß eine Adaption des Konzepts an unterschiedliche Zielgruppen - im funktionellen Sinn - vor allem über die Gestaltung der maxi-

Übersicht 25: Zielgruppen und TeilnehmerInnen bei den Teilmaßnahmen

Zuweisungen ⁶⁷	Teil 1: alle RGS		Teil 2: HTVL		Teil 3: Lebensmittel	
	projektiert	erreicht	projektiert	erreicht	projektiert	erreicht
	308		171		78	
TeilnehmerInnen	200 ⁶⁸	170 ⁶⁹	150	95	65	47
darunter						
Frauen	100	63	60	13	40	27
Jugendliche	0	17	0	7	0	0
jüngere Arbeitsuchende (25 - 45)	50	116	80	68	65	29
ältere Arbeitsuchende (über 45)	150	37	70	20	0	18
Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenantritt						
bis 6 Monate	0	keine Daten ⁷⁰	0	keine Daten	0	keine Daten
über 6 Monate bis 12 Montate (LZ-Beidr.)	200 ⁷¹ (100 %)	keine Daten	90 ⁷²	keine Daten	65 ⁷³	keine Daten
über 12 Monate (LZ-ALO)	0	keine Daten	60 ⁷⁴	keine Daten	0	keine Daten

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

malen Betreuungszeit erfolgt.

⁶⁷ Die Summe der Zuweisungen ist mit 567 um 34 Personen höher als die Summe der insgesamt zugewiesenen Personen: dies erklärt sich aus Doppelzuweisungen: Personen sind teils im Kontingent HTVL bzw. Lebensmittel und im Kontingent ZKB zugewiesen worden.

⁶⁸ Als Minimum wurden 180 TeilnehmerInnen vereinbart.

⁶⁹ Personen, die nach Sondervereinbarungen mehr als einmal an der Maßnahme teilgenommen haben, sind nur einfach erfaßt. Dies gilt für alle Teilmaßnahmen.

⁷⁰ Unter den RespondentInnen des Fragebogens (alle Maßnahmenteile) entfallen auf 24,6 % unter 6 Monate, 38,3 % auf über sechs und unter 12 Monate (LZ-Beidr.) und 35,1 % auf über 12 Monate (N=60).

⁷¹ Der NAP-Projektbogen trifft hier keine Spezifikation - die Zielgruppenbestimmung auf Personen, die zwischen 6 und 12 Monaten arbeitsuchend sind, erfolgt ausschließlich im Maßnahmenkonzept. In der dem NAP-Bogen angeschlossenen Kurzbeschreibung wird die Zielgruppe dadurch abgegrenzt, daß sie weniger als 12 Monate arbeitsuchend sein sollen.

⁷² davon 50 jüngere und 40 ältere Übertrittsgefährdete.

⁷³ Die Vormerkdauer soll zwischen 300 und 365 Tage betragen.

Über die Erreichung der Zielgruppenvorgaben hinsichtlich der Vormerkdauer vor Maßnahmeneintritt können keine näheren Aussagen getroffen werden. Nimmt man das Fragebogenergebnis als Maßstab, kann davon ausgegangen werden, daß ca. ein Drittel der TeilnehmerInnen bereits langzeitarbeitslos war, bevor sie in die Maßnahme eingetreten sind. Als Zielgruppe waren Langzeitarbeitsuchende allein im Maßnahmenteil 2 vorgesehen. Insgesamt macht jedoch die wie selbstverständliche Bestimmung von Übertrittsgefährdeten und Langzeitarbeitslosen als Zielgruppe ein und der selben Maßnahme deutlich, daß die Maßnahme selbst - insbesondere über die Betreuungsdauer und Intensität - als an die erwartbaren Bedürfnisse frei adaptierbar angesehen wird.

2.2.2 Die RespondentInnen der Befragung und Vergleich mit den TeilnehmerInnen

Es konnten Fragebögen an insgesamt 296 Personen versendet werden⁷⁵. 19 Fragebögen waren unzustellbar. Bis Mitte April sind 65 Fragebögen an die FAS zurückgesandt worden, die alle verarbeitet werden konnten. Der Rücklauf beträgt damit 23,5 % der zustellbaren Fragebögen.

Übersicht 26 stellt die TeilnehmerInnen den RespondentInnen gegenüber. Die Zusammensetzung der RespondentInnengruppe weicht von der Zusammensetzung der TeilnehmerInnengruppe insbesondere in folgenden Punkten ab.

- TeilnehmerInnen mit geringerer formaler Bildung (insbesondere mit Pflichtschulabschluß) sind unter den RespondentInnen deutlich unterrepräsentiert.
- TeilnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft sind ebenfalls deutlich unterrepräsentiert.
- es haben deutlich mehr Frauen als Männer geantwortet: Männer sind unter den RespondentInnen damit unterrepräsentiert.

Weiters zeigt sich, daß unter den RespondentInnen TeilnehmerInnen, die während der Maßnahme oder die nach der Maßnahme ein Dienstverhältnis aufnehmen konnten, deutlich unterrepräsentiert sind.

Auf eine Gewichtung der Antworten wurde verzichtet⁷⁶.

⁷⁴ davon 30 jüngere und 30 ältere Langzeitarbeitslose.

⁷⁵ Die Versendung erfolgte in einem Hauptteil (243) und einer Nachsendung (53), für die Adressen erst eine Woche später zur Verfügung standen. Die Fragebögen wurden am 23. Februar verschickt, eine Erinnerungskarte und ein Erinnerungsbrief folgte im Wochenabstand. Bis Ende März stand eine Hotline zur Verfügung, die insbesondere dazu genutzt wurde, neuerlich einen Fragebogen zuschicken zu lassen. An 16 Personen wurde kein Fragebogen verschickt, da die Erstversion der Datenbank angab, sie hätten ausschließlich Gruppencoaching erhalten. Erst zu einem späteren Zeitpunkt stellte sich heraus, daß dies auch auf andere TeilnehmerInnen zutraf bzw. daß Einzelberatungen auch das Gruppencoaching begleiteten.

⁷⁶ Eine Gewichtung kam allein deshalb nicht in Frage, weil die Teilmengen zu klein waren (1 - 5 RespondentInnen).

Übersicht 26: Vergleich TeilnehmerInnen/RespondentInnen

		TeilnehmerInnen			RespondentInnen		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
TeilnehmerInnen		67,0% (209)	33,0% (103)	312	59,4% (38)	40,6% (26)	64
Alter	bis 19 Jahre	0	0	0	0	0	0
	19 - 29 Jahre	20,6% (43)	25,2% (26)	22,1% (69)	15,8% (6)	23,1% (6)	18,8% (12)
	30 - 39 Jahre	38,3% (80)	36,9% (38)	37,8% (118)	34,2% (13)	50,0% (13)	40,6% (26)
	40 - 49 Jahre	28,7% (60)	29,1% (30)	28,8% (90)	39,5% (15)	15,4% (4)	29,7% (19)
	50 Jahre und älter	12,4% (26)	8,7% (9)	11,2% (35)	10,5% (4)	11,5% (3)	10,9% (7)
Staatsbürger-Innenschaft	mit öst. StaatsbürgerInnen-schaft	82,8% (164)	89,9% (89)	85,2% (253)	92,1% (35)	96,2% (25)	93,8% (60)
	ohne öst. StaatsbürgerInnen-schaft	17,2% (34)	10,1% (10)	14,8% (44)	7,9% (3)	3,8% (1)	6,3% (4)
höchster Bildungsabschluß	kein Abschluß	10,0% (21)	9,7% (10)	9,9% (31)	2,6% (1)	11,5% (3)	6,3% (4)
	Pflichtschule	56,0% (117)	53,4% (55)	55,1% (172)	31,6% (12)	19,2% (5)	26,6% (17)
	Lehrabschluss	24,4% (51)	21,4% (22)	23,4% (73)	42,1% (16)	19,2% (5)	32,8% (21)
	BMS	0,5% (1)	4,9% (5)	1,9% (6)	5,3% (2)	19,2% (5)	10,9% (7)
	AHS, BHS	5,7% (12)	7,8% (8)	6,4% (20)	10,5% (4)	19,2% (5)	14,1% (9)
	Akademie, FHS, Universitätsabschluß	3,3% (7)	2,9% (3)	3,2% (10)	7,9% (3)	11,5% (3)	9,4% (6)

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank; Fragebogenmatrix - eigene Berechnung

2.3 Situation vor Maßnahmenbeginn

Im folgenden wird auf wesentliche Aspekte der Situation der TeilnehmerInnen vor Maßnahmenbeginn eingegangen bzw. untersucht, unter welchen Bedingungen der Maßnahmenzugang erfolgte. Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- 1. die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn als zielgruppendifinierendes Kriterium im engeren Sinn.
- 2. die Beschreibung der Arbeitsmarktsituation der TeilnehmerInnen vor Maßnahmenbeginn im allgemeinen.
- 3. die Erwartungen und subjektiv empfundenen arbeitsmarktrelevanten Engpässe der TeilnehmerInnen - hier geht es darum abzuschätzen, in welchem Maß davon auszugehen ist, daß TeilnehmerInnen tatsächlich Bedarf an den im Rahmen der Maßnahme erbrachten Leistungen hatten.
- 4. die Form, in der die Zuweisung erfolgt ist.

2.3.1 Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn (Zielgruppendefinition)

Zielgruppen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen werden häufig durch die Benennung von Vormerkdauern näher bestimmt. Da die Maßnahmenplanung zumeist auf Arbeitsmarktstatistiken zurückgreift, orientieren sich auch die Zielgruppendefinitionen an Größenbestimmungen, wie sie für die Arbeitsmarktstatistik ausschlaggebend sind. Insbesondere wird als Maßeinheit der Betroffenen von Arbeitslosigkeit die letzte Vormerkperiode (bzw. Episode) herangezogen⁷⁷.

In den Aufzeichnungen, die die Grundlage der TeilnehmerInnendatenbank gebildet haben, finden sich keine Angaben über die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn.

Die RespondentInnen der Fragebogenerhebung gaben an, zu 8,3% (5 von n=60) unter drei Monaten, sowie 18,3% (11) zwischen 3 und 6 Monaten arbeitslos gewesen zu sein; 38,3% waren bereits länger als ein halbes Jahr (und unter einem Jahr) und 35% länger als ein Jahr arbeitslos⁷⁸. Bezüglich der Arbeitslosigkeitsdauer wich die männli-

⁷⁷ Eine Arbeitslosigkeitsepisode gilt durch Dienstverhältnisse von über 28 Tagen unterbrochen.

⁷⁸ Gerade Angaben zur Dauer der Arbeitslosigkeit können nur sehr eingeschränkt zur Überprüfung administrativer Vorgaben verwendet werden, weil TeilnehmerInnen sich keineswegs an statistische Klassifikations-schemata halten: Insbesondere werden „kurzfristige“ Beschäftigungen (unter 28 Tage) teilweise als Unterbrechung der Arbeitslosigkeit gewertet und umgekehrt „längere“ Beschäftigungen (über 28 Tage) nicht notwendigerweise als Unterbrechung der Arbeitslosigkeit gewertet.

che Respondentengruppe im Vergleich zur weiblichen nur geringfügig ab, Männer wiesen einen höheren Anteil bei unter drei monatiger Arbeitslosigkeitsdauer auf, während bei Frauen ein vergleichsweise höherer Anteil im Bereich der 3 bis 6 monatigen Arbeitslosigkeitsdauer vorlag.

2.3.2 Arbeitsmarktsituation vor Maßnahmeneintritt

Die RespondentInnen der Befragung gaben ihr zuletzt bezogenes, monatliches Nettoeinkommen an. Die Respondenten verdienten im geschätzten Mittel (Andrews' Wave)⁷⁹ 12.848,-, die Repondentinnen ebenfalls im geschätzten Mittel 11.471,-.

Das letzte Dienstverhältnis der Respondenten dauerte im geschätzten Mittel (Andrews' Wave) 25 Wochen, jenes der Respondentinnen im geschätzten Mittel 19 Wochen. Die in diesen Durchschnittswerten zum Ausdruck kommende geringe Stabilität der Dienstverhältnisse überrascht angesichts der Branchen und des relativ niedrigen Qualifikationsniveaus (gemessen am höchsten Bildungsabschluß) nicht.

Immerhin 46,2 % der Respondentinnen (und weiters zwei Respondenten) haben in den letzten fünf Jahren ihre Berufstätigkeit wegen Betreuungspflichten gegenüber ihren Kindern oder anderen Verwandten unterbrochen. (Etwas weniger als die Hälfte dieser Frauen hatte ihre Berufstätigkeit für weniger als zwei Jahre, etwas mehr als die Hälfte für mehr als zwei Jahren unterbrochen). Wiedereinsteigerinnen stellen somit eine bedeutende Gruppe unter den Teilnehmerinnen des Individual- bzw. Gruppencoachings dar.

Übersicht 27 und Übersicht 28 stellen die Angaben der RespondentInnen über die Dauer ihres letzten Dienstverhältnisses ihren Angaben über die Dauer der letzten Arbeitslosigkeitsepisode vor der Betreuung und der Arbeitslosigkeit innerhalb der letzten fünf Jahre gegenüber.

Bei aller Vorsicht lassen sich damit folgende Einschätzungen treffen: Der Großteil (47,3 %, N=55) der RespondentInnen und vermutlich auch der TeilnehmerInnen verfügt über mäßig stabile Beschäftigungsverhältnisse, d. h. es bestehen relevante Ar-

⁷⁹ Mittelwertestimatoren gewichten die besonders stark vom arithmetischen Mittelwert abweichenden Werte; besonders hohe und besonders niedrige Werte werden so nicht völlig ausgeschlossen (womit hier z. B. die Realität besonders hoher bzw. besonders niedriger Einkommen keine Berücksichtigung fände), sondern gehen nur reduziert in das geschätzte Mittel ein. Zum Beispiel beträgt das geringste angegebene Einkommen eines Respondenten 7.000,-, das höchste Einkommen 70.000,-, das arithmetische Mittel 15.142,-; bei den RespondentInnen beträgt das angegebene Minimum 5000,-, das angegebene Maximum 17.000,-, das

beitsucherfahrungen. 25,4 % verfügten zuletzt über ein sehr stabiles, 27,3 % über ein instabiles Beschäftigungsverhältnis. 21,2 % der RespondentInnen haben nach einer verhältnismäßig langen Periode (mindestens fünf Jahre) Schwierigkeiten, wieder Beschäftigung zu finden, und sind seit mehr als sechs (7,7 %) oder mehr als zwölf (13,5 %) Monaten arbeitsuchend. Ebenso sind 21,1 % zwar noch nicht langzeitarbeitslos, jedoch hat ihr letztes Dienstverhältnis unter zwölf Monaten gedauert.

Übersicht 27: AL vor Betreuung/Dauer des letzten Dienstverhältnisses

Dauer des Dienstverhältnisses/ Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn		unter 12 Monate	über ein Jahr bis fünf Jahre	über fünf Jahre
		28,8 %	44,2 %	26,9 %
bis drei Monate	9,6 %	1,9 % (1)	5,7 % (3)	1,9 % (1)
3 - 6 Monate	19,2 %	3,8 % (2)	11,5 % (6)	3,8 % (2)
6 - 12 Monate	36,5 %	15,3 % (8)	13,5 % (7)	7,7 % (4)
über 12 Monate	34,6 %	7,7 % (4)	13,5 % (7)	13,5 % (7)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Übersicht 28: AL in den letzten fünf Jahren/Dauer des letzten Dienstverhältnisses RespondentInnen

Dauer des Dienstverhältnisses/ Dauer der Arbeitslosigkeit im fünf Jahreszeitraum		unter 12 Monate	über ein Jahr bis fünf Jahre	über fünf Jahre
		27,3 %	47,3 %	25,4 %
bis zwölf Monate	45,5 %	10,9 % (6)	18,2 % (10)	16,4 % (9)
mehr als ein Jahr weniger als drei Jahre	41,8 %	14,5 % (8)	21,8 (12)	5,5 % (3)
mehr als drei Jahre	12,7 %	1,8 % (1)	7,3% (4)	3,6 % (2)

arithmetische Mittel 11.343,-. Aufgrund der deutlich höheren Spannweite der Werte bei den Männern würde also ein Vergleich bloßer Mittelwerte die Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich überschätzen.

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Insgesamt läßt sich damit davon ausgehen, daß tatsächlich wesentliche Teile der TeilnehmerInnen entweder insgesamt - unabhängig von ihrer letzten Vormerkdauer - über unstetige Erwerbskarrieren verfügen oder nach Perioden längerer Erwerbstätigkeit auf massivere Schwierigkeiten des Wiedereinstiegs stoßen und selbst bei vergleichsweise Erfahrung mit den Erfordernissen der Arbeitsuche Hilfsangebote benötigen.

Daß die Teilnehmenden durchaus über Erfahrungen in der Arbeitsuche verfügen dürften, zeigt sich daran, daß 82,0 % (N=61) der RespondentInnen angaben, sich aktiv um ihr letztes Beschäftigungsverhältnis beworben zu haben (Initiativbewerbung, Bewerbung auf Stellenausschreibung in der Zeitung bzw. in AMS-Stellenlisten). Nur 18 % nannten für ihre letzte Beschäftigungsaufnahme eine Form, die keine aktive Bewerbungspraxis zwingend voraussetzt (Weiterbeschäftigung nach Lehre, Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber, Information/Empfehlung von Bekannten, Freunden).

Ein Drittel (33,8 %) der RespondentInnen war mit dem letzten Dienstverhältnis (eher) nicht zufrieden (wobei zwischen Teilnehmern und Teilnehmerinnen kein Unterschied besteht). Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund für die Unzufriedenheit waren Beeinträchtigungen des sozialen Klimas am Arbeitsplatz (12 von 28 Nennungen). Die Höhe des Erwerbseinkommens wurde hingegen nur dreimal als Unzufriedenheitsgrund angeführt.

Als Grund für den Arbeitsplatzverlust gaben 44,9 % (N=49) betriebliche Gründe, wie Personalabbau, Schließung des Unternehmens und Umstrukturierung an, während 55,1 % individuelle Gründe (Selbstkündigung, Kündigung aus gesundheitlichen Gründen) nannten.

2.3.3 Subjektive Einschätzung der eigenen Problemlage/benannte Engpässe

Maßnahmen der hier untersuchten Maßnahmenfamilie setzen notwendig voraus, daß tatsächlich ein Bedarf, sei es an Orientierung, an Unterstützung oder an Bewerbungsknowhow besteht. Durch mehrere Items im Fragebogen wurde versucht, abschätzbar zu machen, ob seitens der TeilnehmerInnen subjektiv der Eindruck vorhanden ist, daß

eine Maßnahme wie jene des Individual/Gruppencoachings eine relevante Hilfestellung darstellt⁸⁰.

Übersicht 29 zeigt die Einschätzung der RespondentInnen hinsichtlich ihrer beruflichen Pläne vor dem Beginn der Beratung. Auffällig ist, daß deutlich mehr Frauen als Männer angeben, sich ihrer Berufspläne völlig sicher gewesen zu sein. Sofern die beiden Kategorien „weitgehend klar“ und „eher unklar“ die besten Optionen für eine pragmatische Erweiterung und Verfestigung bestehender Berufsoptionen darstellen, läßt sich interpretieren, daß mehr als die Hälfte der TeilnehmerInnen - ihrer Einschätzung nach - ein von der Maßnahme ideal befriedigbares Orientierungsbedürfnis aufweisen.

Übersicht 29: Klarheit der Berufspläne vor Betreuungsbeginn.

		männlich	weiblich
		60,3 % (38)	39,7 % (25)
völlig klar	(36,5 %)	26,3 % (10)	52,0 % (13)
weitgehend klar	(31,7%)	42,1 % (16)	16,0% (4)
eher unklar	(22,2%)	23,7 % (9)	20,0 % (5)
völlig unklar	(9,5%)	7,9 % (3)	12 % (3)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

70,3 % (N=64) der RespondentInnen nannten zumindest einen der in Übersicht 30 dargestellten Gründe, warum es ihnen schwerfalle, eine Beschäftigung zu finden, auf sie voll zutreffend bzw. bezeichneten ihre beruflichen Pläne als völlig unklar. Frauen nennen nahezu gleich häufig mindestens einen Grund wie Männer. Nur 5 RespondentInnen fanden keine der geschilderten Problemcharakterisierungen auf sich zutreffend. Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, daß die RespondentInnen (zumindest aus der Sicht nach der Maßnahme) sich durchgehend bestimmter Probleme bei der Beschäftigungssuche bewußt waren.

⁸⁰ Selbstverständlich können die Aussagen nur bedingt als Ausdruck der Einstellungen vor Maßnahmenbeginn interpretiert werden; es ist jedenfalls davon auszugehen, daß die Erfahrungen mit der Maßnahme die Einschätzungen, welche Engpässe etc. vor der Maßnahme vorgelegen haben, mit beeinflußt haben.

Übersicht 30 Individuelle Problematik der Arbeitsuche vor Einzelcoaching bei „die Berater“

	Zustimmung (stimmt genau oder stimmt eher)				Ablehnung (stimmt eher nicht oder stimmt nicht)		
	N	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt
(1) Fehlende Praxis beim Verfassen von Bewerbungen aufgrund langer AL	58	45,7% (16)	21,7% (5)	36,2% (21)	54,3% (19)	68,3% (18)	63,7% (37)
(2) Keine Arbeit gefunden wegen Bevorzugung jüngerer BewerberInnen	58	31,4% (11)	30,4% (7)	31,0% (18)	68,5% (24)	69,6% (16)	68,9% (40)
(3) Keine mich interessierenden Stellenangebote gefunden	60	47,2% (17)	50,0% (12)	48,4% (29)	52,7% (19)	50,0% (12)	51,7% (31)
(4) Bei Vorstellungsgesprächen schlecht verkauft	56	30,3% (10)	30,4% (7)	30,4% (17)	69,7% (23)	69,6% (16)	69,6% (39)
(5) Konnte aus gesundheitlichen Gründen den bisherigen Beruf nicht mehr ausüben	59	34,3% (12)	16,7% (4)	27,2% (16)	65,7% (23)	83,3% (20)	72,9% (43)
(6) Durch lange Unterbrechung Anschluß an Berufswelt verloren	59	31,5% (11)	25,0% (6)	28,8% (17)	68,5% (24)	75,0% (18)	71,2% (42)
(7) Keine Arbeitsstelle mit gleichem Einkommen wie vorher gefunden	59	50,0% (18)	52,1% (12)	50,8% (30)	50,0% (18)	47,8% (11)	49,1% (29)
(8) Fehlende fachliche Kenntnisse gegenüber anderen Bewerbern	57	38,2% (13)	26,1% (6)	33,3% (19)	61,8% (21)	73,9% (17)	66,7% (38)
(9) Keine Stellenangebote, die meiner Ausbildung entsprechen	59	45,7% (16)	29,2% (7)	38,9% (23)	54,2% (19)	70,9% (17)	61,0% (36)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Frauen empfinden deutlich weniger der formulierten Probleme auf sich zutreffend als Männer. Markante Unterschiede bestehen bei der Einschätzung der Items „gesundheitliche Probleme (5)“ (Unterschied 17,6 %) und „keine interessanten Stellenangebote

(9)“ (Unterschied 15,9 %). Der wichtigste Unterschied betrifft die „Fehlende Praxis beim Verfassen von Bewerbungsschreiben (1)“: diesem Item stimmen 45,7 % der Männer (eher) zu, aber nur 21,7 % der Frauen.

Auch in den durch die TrainerInnen von „die Berater“ erstellten Entwicklungsblättern wurden für Männer deutlich häufiger eine höhere Zahl von Engpässen genannt als für Frauen. Da es allerdings keine Erfassungsvorgaben gegeben hat, ist hier - wie bei der Auswertung des Fragebogens - die Interpretation, die Teilnehmer hätten eine durchschnittlich stärkere Belastung aufgewiesen nur mit Vorsicht aufzustellen: ebenso könnten hier geschlechtsspezifische Wahrnehmungsmuster zum Tragen kommen.

Übersicht 31: Zahl der in den Entwicklungsblättern spezifizierten Engpässen⁸¹

	Maßnahmenteil 1			Maßnahmenteil 2			Maßnahmenteil 3		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
keine	5,8 % (6)	5,2 % (3)	5,6 % (9)	6,8 % (5)	16,7 % (2)	8,1 % (7)	16,7% (3)	17,4 % (4)	17,1 % (7)
1 Engpaß	30,8 % (32)	39,7 % (23)	34,0 % (55)	17,6 % (13)	0	15,1 % (13)	50,0% (9)	34,8 % (8)	41,5 % (17)
2 Engpässe	28,8 % (30)	34,5 % (20)	30,9 % (50)	14,9 % (11)	33,3 % (4)	17,4 % (15)	22,2% (4)	39,1 % (9)	31,7 % (13)
3 Engpässe	18,3 % (19)	15,5 % (9)	17,3 % (28)	24,3 % (18)	16,7 % (2)	23,3 % (20)	11,1% (2)	8,7 % (2)	9,8 % (4)
4 Engpässe	10,6 % (11)	3,4 % (2)	8,0 % (13)	12,2 % (9)	16,7 % (2)	12,8 % (11)	16,7 % (3)	17,4 % (4)	17,1 % (7)
5 und mehr Engpässe	5,8 % (6)	1,7 % (1)	4,3 % (7)	24,3 % (18)	16,7 % (2)	23,3 % (20)	0	0	0

Quelle: FAS TeilnehmerInnendatenbank

Inwieweit Bedarf für diese Form der Beratung und damit auch Motivation zur Teilnahme besteht, hängt stark von der jeweiligen Problemkonstellation und subjektiven Einschätzung der eigenen Problemlage ab. Insofern traten auch im Rahmen der Interviews unterschiedliche Erwartungshaltungen und Motivationen zur Teilnahme in Abhängigkeit vom Problemkontext zutage, wobei hier grundsätzlich differenziert werden kann zwischen TeilnehmerInnen mit hohem „Orientierungs- und Stabilisierungsbedarf“

⁸¹ Eine detaillierte Aufstellung aller genannten Engpässe findet sich im Tabellenband.

und jenen, die in stärkerem Maß Zielsetzungen hinsichtlich des Erwerbs von Bewerbungskompetenzen und aktiver Arbeitsuche voranstellen.

Ein Beispiel für die erste Kategorie wäre eine 29jährige Interviewpartnerin, die ein Bündel an Problemlagen (bez. Arbeitsuche, finanzieller, psychischer Art) aufwies, wobei zudem eine notwendige berufliche Neuorientierung aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen hinzukam. Die Situation der Befragten war durch eine Überschneidung von mehreren Problemlagen und durch einen hohen Grad an Orientierungsbedarf gekennzeichnet. Aus der Sicht der Befragten bildeten insofern vor allem Erwartungen und Ziele in bezug auf „Stabilisierung/Orientierung“ (Aufarbeitung von individuellen Problemen) den Kern der Motivlage - wobei sie zu Beginn eine durchaus skeptische Haltung gegenüber dem Programm einnahm, was sich v.a. im Versuch, sich der Betreuung zu entziehen, manifestierte. Die psychologische Motivierung durch die Beraterin kam der Bedürfniskonstellation der Teilnehmerin offensichtlich entgegen und gab auch den Ausschlag für ihre weitere Teilnahme:

„Meine Trainerin war von Anfang an sehr nett, nur ... ich hab geglaubt, das mal einzusehen, wenn du arbeitslos bist, daß du Hilfe brauchst, ist ein sehr schwerer Punkt. Weil irgendwo wenn du dort hingehst und dir das anhört, kommst du dir vor (entschuldige) wie ein Trottel, weil die glauben, du kannst es nicht selber, du kannst nicht selber einen Job suchen. Ich kann mir selber einen Job suchen, aber ich hab halt nicht gewußt, was ich machen soll. Dann war meine ganze Situation zu der Zeit so verworren, ich habe meine Wohnung hier bekommen, das mit dem Gericht, die Trennung von meinem Lebensgefährten mit dem ich fünf Jahre zusammen war.“ /...../ „Ich habe mich vor den ersten zwei oder drei Coachingterminen gedrückt. Weil ich bin mit ihr nicht ganz klar gekommen, ich habe mir schon am Anfang gedacht, na was will sie von mir. Am Anfang hab ich mir gedacht, die stellen einem hin, wie wenn man selber zu blöd wäre einen Job zu finden, oder Bewerbungsschreiben zu schreiben, oder sonstiges. Es war aber ganz im Gegenteil, ich habe meine Meinung sicher geändert.

I: Sie sind dann nicht hingegangen am Anfang?“

Nein, es war so, ich bin in Krankenstand gegangen. Sie hat mich dann angerufen und hat zu mir gesagt - das war ja ganz arg - „es hat keinen Sinn wenn ich mich davor drücke, weil es ist ja ihr Job, daß ich eine Arbeit finde, ob ich nicht arbeiten will?“. Ich hab gesagt, oh ja das will ich schon, nur ... Sie hat mit mir geredet, da hab ich zu ihr gesagt „sie haben eh recht“. Weil sie sagt es einem ganz klar, offen auf den Kopf zu, wie sie sich das denkt.“ (Interview 3)

Die Befragte befand gerade die Komponente der Orientierung als wesentlich und war gegenüber einer psychologischen Betreuung sehr offen:

„Aber die war sichtlich psychologisch geschult, das war für mich sehr positiv. Ich finde, daß das der erste Schritt ist dazu, daß sie sich das, das ganze Umfeld gehört ja dazu, warum ist die Situation so und so, wie kann man helfen. Es gehört sicher auch dazu. Weil wenn du jetzt depressiv bist, und nicht weißt, du wirst ja immer depressiver je länger du arbeitslos bist, oder daß du so wenig Geld hast, mit dem mußt du jonglieren. Dann möchtest du eine Arbeit haben, aber du weißt nicht was. Das ist sicher ein

Kreislauf. Und man braucht irgendwen, der dir noch den Kick, die Power gibt. Und wenn ich dort raus gegangen bin, das kann ich gar nicht erklären, ich war neuen Mutes, ich werde das schon finden, und ich werde das schaffen und so. Und es hat geklappt noch vor Ende, was sie auch nicht geglaubt hätte, sie hat geglaubt sie muß mich noch behalten. Aber dann hat sie gesagt ich hab gewußt daß sie das schaffen." (Interview 3)

Eine andere 36 jährige Interviewpartnerin, die aufgrund gravierender gesundheitlicher Probleme große Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche hat, relativierte vor dem Hintergrund dieser Problemlage auch ihre anfänglichen Erwartungen an das Coaching:

„Bei mir ist es eigentlich weniger, daß von der Qualifikation her etwas gefehlt hat, rhetorisch verbal, kommunikativ bin ich eigentlich sehr gut, von der Ausbildung könnte ich etwas besser sein, aber bei mir geht es hauptsächlich um gesundheitliche Sachen. Vor einigen Jahren habe ich eine schwere Transplantation gehabt und Krebs und einiges. Deshalb habe ich den letzten Job mehr oder weniger aufgeben müssen. /.../ Ich war dann beim AMS und da war natürlich der Druck da, „ich muß endlich was machen“. Und ich sagte, ich hab Invalidität 45%, aufgrund meiner Krankheit, es geht nicht darum, daß ich nichts machen will, ich bin Workaholic, ich arbeite sehr gern. Aber es geht manches nicht, wenn ich da noch mal was mache, dann gibt es kein nachher mehr. Bei mir kam damals viel zusammen Wohnungswechsel, Jobverlust, Scheidung und da war mir alles egal, da war ich bis da oben... ich mußte aus der Wohnung raus... Aber in der Phase war mir alles wurscht, da gabs kein nachher mehr, und da können die sicher nichts dafür, die sind keine Psychotherapeuten." (Interview 7)

Als besonders positiv und motivierend erwies sich für diese Befragte speziell der Aspekt, daß in dieser Situation kein Druck auf sie ausgeübt wurde – so vor allem weil in den Anforderungen auf ihre Bedürfnisse und ihre „Leistungsfähigkeit“ Rücksicht genommen wurde:

„Die haben insofern überhaupt keine Druck ausgeübt, also nicht in der Richtung Zwangsbeglückung, so jetzt machen wir nach Schema F. Das war wirklich zugeschnitten auf meine Dings, wir haben natürlich auch geredet, warum etc. Das Einführungsgespräch, warum man dazu kommt, aus welchen Gründen jemand entlassen wird. Ich hab gesagt, bei mir ist es hauptsächlich eine gesundheitliche Sache.

I: Inwiefern konnten die Berater ihnen da helfen?

Ich hab zumindest das Gefühl gehabt, nicht so quasi mit Druck, weil mit Druck entsteht ja nie was Gutes, Positives. Und weil die mehr oder minder, wie soll ich sagen, nicht Verständnis... aber es war nicht so, jetzt muß man in einer gewissen Zeit das runterradeln, oder schreiben oder was weiß ich was. /.../ Da muß ich sagen war ich sehr überrascht, wie ich das erste mal hingekommen bin. Zuerst hab ich mir gedacht, um Gottes willen, da wird jetzt Leistung vorausgesetzt, so z.B. Test machen nach einem Monat (so und so viel Punkte erreicht). Ich hab zumindest das Gefühl gehabt, ich kann mich weiterentwickeln, und lern was dazu, ohne daß ich jetzt das Dings, den Erfolgsdruck dahinter hab. Vor allem das ist denk ich mal viel, wenn man eh schon so wie bei mir, psychisch oder gesundheitlich am Ende ist. Oder auch so, bei Leuten die schon länger arbeitslos sind, sicher nicht lustig." (Interview 7)

Als eine zweite Kategorie hinsichtlich der Motivationsstruktur könnte ein eher „pragmatisch“ oder zielorientierter Typ von TeilnehmerInnen unterschieden werden: jene, die vorwiegend auf eine Effektivierung ihrer Arbeitsuche und Bewerbungskompetenzen abzielen und auch einen geringen Orientierungs- und Stabilisierungsbedarf für sich sehen. Gerade bei dieser Gruppe dominieren Erwartungshaltungen in bezug auf ein rascheres Jobfinding, denen der (individuell ausgerichtete) Dienstleistungscharakter und die Konzeption des Einzelcoachings besonders entgegenkommt.

Eine solche Motivlage brachte zum Beispiel ein junger Student folgendermaßen zum Ausdruck:

„Da hat mich die Beraterin vom AMS darauf aufmerksam gemacht, daß es so was gibt, so eine private Firma, und daß man da hingehen kann und sich individuell betreuen lassen kann.

Ich habe mir gedacht es kann nicht schaden, vielleicht besteht eine Möglichkeit schneller zu einem Job zu kommen.“

I: Weshalb wollten sie die Berater in Anspruch nehmen?

„Um das besser zu koordinieren. Welche Sparten kann man angehen, wo hat es Sinn wo weniger Sinn. Kann man den Anforderungen die die Werbeagentur stellt, entsprechen. Es ist halt irgendwie koordinierter, wenn man das vorher nie gemacht hat. Es war einfach daß man irgendwie, daß man sich überlegt, wie könnte man die Bewerbungen am prägnantesten formulieren. Das war eine gewisse Hilfestellung, muß ich schon sagen. Man kommt zwar vielleicht selbst drauf irgendwann, aber es geht schneller wenn man einfach hinget und sagt: ich möchte mich bei der und der Firma bewerben, was glauben sie was am besten dazu passen würde, wie man sich am ehsten vorstellen kann, wie man einen Lebenslauf so verfassen kann, daß er kurz und prägnant das auf den Punkt bringt, was wichtig ist.

I: Haben Sie sich selber zurechtgelegt, wo, was sie suchen wollen?

Ja, das habe ich schon selber zurechtgelegt. Es war halt nur (die Bewerbungen) in einem Kontext zu verfassen, und das Koordinierte, auch das Aussenden, sich bestimmte Firmen vorzunehmen, dann die nächsten – und nicht so wild durcheinander. Wie gesagt als Koordinationsmaßnahme würde ich das bezeichnen, diese Institution hier.“ (Interview 1)

Ein weiteres Beispiel für eine pragmatische Motivstruktur – wenn auch unter anderen Vorzeichen - bietet ein 32jähriger ehemaliger Lagerarbeiter, der sich selbst als „Sonderfall“ bezeichnet: er suchte einen Ausweg aus seinem früheren Hilfsarbeiterjob u.a. in wiederholten Arbeitsloskeitsperioden. In seinem Erfahrungshorizont stellte die Arbeitslosigkeit kein psychisch belastendes Problem dar (– sondern vielmehr die schlecht bezahlte, unqualifizierte Lohnarbeit). Vielmehr korrespondierte dies eher mit einer „Lebensphilosophie“, die Arbeitslosigkeit auch mit „Freiheit“ assoziierte, dementsprechend bestand für ihn eine geringe Motivation zur Integration in Beschäftigung (in seinem früheren Berufsbereich). Diese Motivlage bestimmte auch seine vorerst ambivalente Haltung gegenüber der Trainingsmaßnahme:

„Das Ding ist eben bei mir, daß mich Arbeitslosigkeit nicht fertig macht. Daß mir die Zeit mehr wert ist, die Zeit meines Lebens, als das Geld das sie mir fürs Arbeiten zahlen, in diesen Bereichen, wo ich bisher gearbeitet hatte. Ich kriege jetzt auch keine Unmengen. Ich habe mit ausreichend Menschen gesprochen (auch in dem Kurs für Lagerarbeiter) die haben gesagt, ihnen wäre nach einem halben Jahr (ohne Arbeit) schlichtweg fad. Daß die die Arbeitslosigkeit fertig macht, und die die entsprechende Unterstützung brauchen, ist vollkommen korrekt. Nur da bin ich zusehr aus dem Raster, weil mir das zu bewusst war, weil ich hatte das so entschieden. Weil einen Job findet man jeden Tag, wenn ich bereit bin für 9000 Schilling zu arbeiten, kein Problem, krieg ich jeden Tag zehn Jobs nachgeworfen. Für mich war generell nicht das Problem einen Job zu finden, sondern einen zu finden, den ich gern mache. Und wo ich soviel verdiene, daß ich mein Leben finanzieren kann, und ich lebe nicht extravagant.“

Gerade in seinem Fall wirkte sich das flexible Eingehen seitens der Berater auf seine Zielvorstellungen als sehr motivierend aus (wenngleich der Druck zur Teilnahme sich für den Betreffenden zu Anfang durchaus auch als „ökonomischer Zwang“ durch evt. Verlust des Arbeitslosengeldes darstellte).

I: Was haben die Berater dann gemacht?

„Sie haben erkannt, daß wenn ich das so partout nicht will, es eh sinnlos ist, mich da jetzt in irgendeinen Kurs zu stecken, den ich eh nicht will, weil dann bringts auch nix. Das haben sie einfach gewußt, soviel Niveau haben die Berater gehabt. Da mein ich jetzt einen von diesen Bewerbungstrainingsgeschichten. (Anm. Gruppencoaching). Ich muß sagen, daß ich zu dem Zeitpunkt auch ziemlich angefressen war, wofür die Berater natürlich nichts konnten. Einfach darüber, daß für einen Fulltimejob heute sowenig bezahlt wird, das man eigentlich nebenbei fast noch betteln gehen muß, oder einen Zweitjob machen muß, damit man sich das Leben finanzieren kann. Gerade in diesem Hilfsarbeiterbereich, wo man keine Berufsausbildung mitbringt. Und das hab ich sehr direkt gesagt, und die dritte Beraterin, die hat das irgendwie gecheckt, die hat mich gefragt, was ich konkret brauche. Ich habe gesagt, was ich brauch ist die Möglichkeit, irgendwelche Bewerbungsschreiben auszudrucken, und daß mir irgendwer sagt, wie man die formatiert. Wo die Adresse stehen muß, was man da ungefähr reinschreibt. Wo sie mich wirklich unterstützt haben ist der Punkt, mich selbst gut oder besser zu verkaufen. Weil ich bin kein Verkäufer, ich kann nichts verkaufen, das ist nicht mein Fall. Da haben sie mich sehr wohl unterstützt. Indem sie mir Informationen gaben, wie ein Bewerbungsschreiben aussieht, wie das aufgebaut ist, wie man so was macht. (Interview 5)

Vor allem TeilnehmerInnen, die für sich einen geringen oder keinen Stabilisierungsbedarf sehen (bzw. deren Arbeitslosigkeits-Problematik nicht mit psychisch-gesundheitlichen Aspekten verbunden ist), bringen den psychologischen Komponenten des Coachings eine stärkere Ablehnung entgegen, so auch im Fall des obigen Befragten:

„Das Problem mit den Beratern ist, daß ich den Eindruck hatte, daß die alle eine psychologische Schulung hatten oder zumindest ein Teil davon. Die eine Frau war sicher ein Magister der Psychologie, bin ich mir ziemlich sicher. Die hatte wie soll ich sagen, diese Leute haben irgendwo ein bißchen den Eindruck, daß sie die Situation im Griff haben, nur weil sie dich psychologisch durchleuchten können. Das heißt aber für mich noch lange nicht, daß ich mich persönlich soweit im Griff habe, daß ich mich auch ent-

sprechend verhalte. Das ist nicht die Quintessenz allen Seins, die Psychologie, das wird leicht überschätzt in diesem Bereich. Vielleicht passe ich auch nicht genug in einen normalen Raster, damit das für mich die entsprechenden Vorteile gebracht hätte. Es kann durchaus sein, daß es für andere Langzeitarbeitslose den entsprechenden positiven Effekt hatte. Daß denen mit diesen Kursen durchaus geholfen war. Für mich war die Situation der Arbeitslosigkeit in dem Sinn kein persönliches Problem, ich hatte kein Problem damit, im Gegenteil. Mir fehlt jetzt offensichtlich die Zeit für das was ich eigentlich leben will. Ich bin eben eine dieser Ausnahmen, die man nicht verallgemeinern kann." (Interview 5)

2.3.4 Zuweisungsmodalitäten und Aufnahmegespräch

Neben dem Vorliegen eines Bedarfs an zumindest Teilen der Maßnahmenleistung steht insbesondere der Grad der Motivation bzw. das Fehlen expliziter Ablehnung bei der Beurteilung von Teilnahmeentscheidungen im Vordergrund.

Im Fragebogen wurden mehrere Fragen gestellt, die darauf abzielten festzustellen, ob seitens des Service für Arbeitsuchende oder seitens des Trägers starker Druck zur Teilnahme ausgeübt wurde.

Nur eine RespondentIn gab an, gegen ihren expliziten Willen der Maßnahme zugewiesen worden zu sein. Weitere 7 wollten eine andere arbeitsmarktpolitische Maßnahme bzw. eine andere Maßnahmenart in Anspruch nehmen. Insgesamt scheint damit das Problem, daß Personen gegen ihren expliziten Willen teilnehmen mußten, verhältnismäßig gering zu sein. Nähere Aufschlüsse über das Problem einer Zuweisung, die gegen den Willen der TeilnehmerInnen erfolgt, wird zum einen die Analyse jener Personen, die tatsächlich nicht an der Maßnahme teilgenommen haben, bieten. Auf der anderen Seite ist die verhältnismäßig hohe Abbruchrate ein Indiz dafür, daß sehr wohl Personen gegen ihren Willen vorerst die Maßnahme aufnehmen, sie jedoch nicht abschließen. Insgesamt erscheint jedoch das Problem der Unfreiwilligkeit - werden die typischen Charakteristika der Maßnahmenfamilie berücksichtigt - nicht besonders ausgeprägt.

Andererseits artikulieren auch nur 18,5 % (12) der RespondentInnen den expliziten Wunsch nach einer Maßnahme dieser Maßnahmenfamilie. Insgesamt kann festgestellt werden, daß es insbesondere der Berater/die Beraterin des SfA ist, die sowohl die Möglichkeit zur Teilnahme an der Maßnahme aufzeigt als auch zur Teilnahme motiviert: in 47,7 % der Fälle erfolgt die Teilnahme auf Vorschlag der AMS-BeraterIn, in weiteren 10,8 % (7) wird dieser Vorschlag nicht in einem Gespräch, sondern allein schriftlich mitgeteilt.

Die Bedeutung des Beraters/der Beraterin wird durch ein weiteres Ergebnis unterstrichen: Die Erstinformation über die Möglichkeiten des Betreuungsangebots durch „die Berater“ erfolgte bei 87,7 % (n=65) persönlich durch die AMS-BeraterIn und bei 9,2% (6) schriftlich durch einen Brief vom AMS. Nur 2 Personen (3%) erfuhren aus anderweitigen Quellen (Bekannte, Werbeprospekt) vom Einzelcoaching durch „die Berater“⁸².

Die Zuweisung erfolgte laut den RespondentInnen des Fragebogens relativ kurzfristig⁸³: in 73% (46 von n=63) der Fälle lag die Zuweisung innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen vor Beginn des Coachings, in 14,3% der Fälle über 21 Tage vor Beginn, was jedoch im Vergleich zu anderweitigen Kursmaßnahmen mit ganztägiger Anwesenheit, beim Einzelcoaching mit ein- bis zweimaligen wöchentlichen (flexiblen) Terminvereinbarungen ein wesentlich geringeres Problem für die TeilnehmerInnen (u.a. für Personen mit Betreuungspflichten) darstellen dürfte.

Im Rahmen der Interviews wurde die Zuweisung durch das AMS mehrfach kritisch von den Befragten angesprochen, insbesondere wenn sie darin eine eher willkürliche Praxis der Zuweisung sahen, die nicht mit den eigentlichen Kurswünschen übereinstimmt bzw. die individuellen Interessen nicht berücksichtigt. In dieser Hinsicht wird die Zuweisung eher als „Zwangsverpflichtung“ erfahren:

„Also was halt schon ist beim AMS, daß ich gar keine Alternativen hatte (als zu den Beratern zu gehen) – ich wollte gerne Sprachkurse besuchen, aber da zahlen sie natürlich in keinsten Form. Das ist verständlich, da ist einfach nichts finanziell im Topf, so jetzt überhaupt. Das ist, was ich dem AMS ankreide. Ich habe eine Freundin, die Heilmasseurin ist, sie hat zwar eine medizinische Ausbildung, aber nicht so qualifiziert, anstatt daß sie ihr da einen Kurs bezahlen, haben sie sinnlose EDV Kurse. Ich meine, bei die Berater, das ist das, was mir hilft. Aber bei dem Sight and Sound (EDV-Kurs) wenn ich da mit dem Wisch herkomm, ich hab den läppischen Kurs besucht, das ist heute nichtig. Heute gibt's Leute die Europasekretärin Ausbildung haben... Studium. Das ist halt, daß man das Gefühl hat, daß die irgendwas für einen tun, damit man nicht ganz dings...“ (Interview 7)

Oder eine andere Teilnehmerin, die ihre Erfahrungen mit der AMS-Zuweisungspraxis wie folgt schildert:

⁸² Wie ein Vergleich der Ergebnisse von JOB NOW zeigt, ist insgesamt die Bedeutung der BeraterIn des Sfa dominant: Werbebemühungen der Träger spielen eine untergeordnete Rolle bzw. werden die zur Verfügung gestellten Materialien durch die BeraterIn Sfa an die potentiellen TeilnehmerInnen weitergegeben. Der Umstand, daß das Unternehmen „die Berater“ erst seit 1999 für das AMS aktiv ist, kann eine Rolle gespielt haben, wenn auch vom Unternehmen beträchtliche Werbeaktivitäten (insbesondere in den Warteräumen des Sfa) gesetzt wurden. Allerdings ist hier abermals festzustellen, daß die Maßnahme JOB NOW, die ebenfalls mit Plakaten und Prospekten beworben wurde und von einem der traditionsreichsten Anbietern durchgeführt wird, ebenfalls nur zu 6,5 % aufgrund von Prospekten, Mundpropaganda etc. ausgewählt wurde.

⁸³ Teilweise erfolgt die Terminvereinbarung für den ersten Coachingtermin unmittelbar durch die BetreuerIn Sfa in Beisein der KundIn; diese Möglichkeit zu einer raschen Zuweisung und Terminfixierung wurde in den Interviews mit den Sfa BeraterInnen sogar als ein zentraler Vorteil genannt.

„Da war unter anderem der Hr. C. zuständig, der hat mich angemeldet zu einem Kurs (das war ein oder zwei Jahre vor den Beratern). Für einen Orientierungskurs, was ich machen kann, aber nicht, was ich machen will. Nicht mein Berufswunsch, sondern was die in ihren Stellenlisten haben, was für mich geeignet wäre. Den Kurs hätte ich machen müssen, da bin ich in den Krankenstand gegangen, ein Tag vor dem Kursanfang, und dann nach dem Krankenstand habe ich mich einfach wieder arbeitslos gemeldet. Somit war der Kurs weg. Vom AMS aus war das ein Kurs, nicht von einer Fremdfirma. Das ist aber nicht so, daß sie sagen, sie müssen, sondern würden sie den Kurs machen, aber..... Da legen sie dir den Zettel hin, und wennst es nicht machst, dann finden sie irgendwas. Dann bestellen wir dich in der Woche fünf mal, jeden Tag fünf Zettel zum Vorstellen gehen, auch wenn du nicht dort arbeiten willst. So auf die Art ist das dann.

Ich war noch in keinem anderen Kurs, hätte einen machen sollen vom Arbeitsamt aus. Ich wollte eigentlich eine Umschulung vom Arbeitsamt, das Arbeitsamt gibt mir aber keine Umschulung. Weil die Kosten sind zu hoch für Umschulungen, sie haben das Geld nicht dazu. Und dann war das mit den Beratern. Da bin ich ein paar Mal hingefahren zum Arbeitsamt, da hats immer geheißen, wir haben nichts für sie. (Interview 3)

Vom Maßnahmenträger selbst scheint kaum ein negativ zu bewertender Druck auf potentielle TeilnehmerInnen ausgeübt zu werden, an der Maßnahme teilzunehmen. Nur 14% der RespondentInnen (8 von n=57) hatten (eher) den Eindruck, beim Aufnahmegespräch zur Teilnahme überredet worden zu sein. Ebenso empfanden 93,5% (n=62) das Verhalten des Beraters/der Beraterin beim Aufnahmegespräch als korrekt. 23,6% (13 von n=55) beurteilten das Aufnahmegespräch deshalb als (eher) unangenehm, weil private Sachverhalte angesprochen wurden. Da die Mehrzahl der Personen, die diese Beeinträchtigungen artikulierten, das Verhalten der TrainerInnen als korrekt bezeichneten, scheint es sich dabei durchwegs um die Beschreibung eines als unvermeidbar hingenommenen Sachverhalts zu handeln⁸⁴.

Das Erstgespräch bei „die Berater“ wurde von den RespondentInnen insgesamt positiv bewertet: So meinten 85,5% (n=62), einen guten Überblick über die zu erwartende Betreuung bekommen zu haben. Dennoch glaubten etwas mehr Personen (als jene 14,5%, die im Aufnahmegespräch noch keinen genauen Überblick erhielten) – nämlich 21,8% (12 von n=55) -, sie hätten zuerst eine völlig falsche Vorstellung von der Betreuung gewonnen.

Übersicht 32: Erfahrung mit Aufnahmegespräch („die Berater“)

	Gültig	Zustimmung (stimmt genau oder stimmt eher)			Ablehnung (stimmt eher nicht oder stimmt nicht)		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Aufnahmegespräch vermittelte guten Überblick über die Betreuung der "Berater"	N= 61	88,6% (31)	80,8% (21)	85,2% (52)	11,4% (4)	19,2% (5)	14,8% (9)
im Aufnahmegespräch bin ich zur Teilnahme überredet worden	N=56	17,6% (6)	9,1% (2)	14,3% (8)	82,4% (28)	90,9% (20)	85,7% (48)
Ich habe das Verhalten des Beraters/der Beraterin beim Aufnahmegespräch als korrekt empfunden	N=61	91,9% (34)	95,8% (23)	93,4% (57)	8,1% (3)	4,2% (1)	6,6% (4)
ich hatte nach dem Aufnahmespräch völlig falsche Vorstellung über die Betreuung	N=54	18,2% (6)	28,6% (6)	22,2% (12)	81,8% (27)	71,4% (15)	77,8% (42)
das Aufnahmegespräch war mir aufgrund privater Angaben unangenehm	N=54	24,2% (8)	23,8% (5)	24,1% (13)	75,8% (25)	76,2% (16)	75,9% (41)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Im Fragebogen wurde weiters eine Frage nach dem wichtigsten Ziel gestellt, das während der Arbeitsuche gesteckt werden sollte. Übersicht 33 faßt die Aussagen zusammen. Mit Abstand am häufigsten wurde das Finden einer möglichst dauerhaften Stelle genannt, wenngleich Frauen dieses Ziel weit weniger häufig angaben. Am zweithäufigsten wurde - und hier abermals verstärkt von Männern - der Wunsch geäußert, eine den Berufserfahrungen entsprechende Arbeit zu finden, also an die bisherige berufliche Karriere Anschluß finden zu können. RespondentInnen fanden deutlich häufiger mit den getroffenen Vorschlägen, was bei der Arbeitsuche vorrangig sei, nicht das

⁸⁴ Während eines Interviews, in dessen Verlauf ein Fragebogen ausgefüllt worden ist, bemerkt der Interviewte zu dieser Frage, er wolle keinesfalls etwas Schlechtes sagen oder Kritik üben, aber es sei nun mal unangenehm, über private Dinge zu sprechen: daran könnten die TrainerInnen nichts ändern.

Auslangen und wählten die Option anderes. Bei den getroffenen Spezifikationen stand die Vereinbarkeit der Kinderbetreuung mit dem neuen Dienstverhältnis im Vordergrund.

Übersicht 33: Wichtigste Ziele bei der Arbeitsuche im Rahmen der Betreuung

	Gesamt (n=64)	Männer	Frauen
So rasch wie möglich (irgendeinen) Job finden	10,9%	13,2%	7,7%
Möglichst dauerhafte Arbeit finden	34,4%	39,5%	26,9%
Der Ausbildung entsprechende Arbeit zu finden	10,9%	7,9%	15,4%
Der Berufserfahrung entsprechende Arbeit zu finden	23,4%	31,6%	11,5%
Ähnlich hochbezahlte Arbeit wie zuletzt finden	3,1%	0	7,7%
Arbeit mit Aufstiegsmöglichkeiten zu finden	4,7%	2,6%	7,7%
Anderes	12,5%	5,3%	23,1%

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

2.4 Inhaltliche Dimensionen der Maßnahme

2.4.1 Beschreibung der Teilnahmedauer

Bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, deren Kern die aktive Arbeitsuche darstellt bzw. die zumindest mit einem Modul „aktive Arbeitsuche“ enden, scheiden programmgemäß Teile der TeilnehmerInnen deutlich früher als mit dem Ende der vorgesehenen maximalen Betreuungsdauer der Maßnahme aus, weil sie ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben.

Laut dem von „die Berater“ erstellten Konzept wurde eine durchschnittliche Verweildauer der TeilnehmerInnen von sechs Wochen erwartet. Übersicht 34 bietet einen ersten Überblick über die stark unterschiedlichen Verweildauern all jener TeilnehmerInnen, die die Maßnahme Individualbetreuung bzw. Gruppencoaching nicht abgebrochen haben. Wie Übersicht 34 zeigt, waren bislang die TeilnehmerInnen durchschnittlich deutlich länger als die erwarteten sechs Wochen in der Betreuung. Vor diesem Hintergrund ist die Reduktion der maximalen Betreuungszeit von 12 auf 6 Wochen im September 1999 zu sehen. Anfang 2000 wurde die maximale Betreuungszeit wiederum auf acht Wochen erhöht.

Übersicht 34. Durchschnittliche Verweildauer in der Maßnahme

	Individualcoaching			Gruppencoaching		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
Abbruch	14,2 % (24)	16,4 % (12)	14,9 % (36)	15,0 % (6)	33,3 % (10)	22,9 % (16)
durchschnittliche Verweildauer bis Abbruch	39 Tage	27 Tage	35 Tage	36 Tage		35 Tage
durchschnittl. Verweildauer bei Abgang in Beschäftigung	35 Tage	32 Tage	34 Tage	44 Tage	44 Tage	44 Tage
durchschnittliche Verweildauer bei Nicht-Beschäftigung	60 Tage	60 Tage	60 Tage	66 Tage	61 Tage	64 Tage
durchschnittliche Verweildauer gesamt	46 Tage	44 Tage	45 Tagen	48 Tage	45 Tage	47 Tagen

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

Übersicht 35 zeigt, daß insbesondere durch eine Reduktion der maximalen Verweildauer eine Reduktion des durchschnittlichen Maßnahmenaufenthalts erreicht werden

konnte: Eine Annäherung an die erwartete durchschnittliche Betreuungszeit von 6 Wochen (42 Tage) konnte vor Beschränkung der maximalen Betreuungszeit nur für TeilnehmerInnen, die im Mai und Juni⁸⁵ begonnen haben, erreicht werden.

Die einzelnen Maßnahmenteile zeigen insgesamt kaum Unterschiede in der durchschnittlichen Verweildauer. Teil 1 (Zentrale Kursbetreuung) weist eine Verweildauer von durchschnittlich 45 Tagen, Teil 2 (HTVL) eine Verweildauer von durchschnittlich 47 Tagen und Teil 3 (Lebensmittel) ebenfalls 47 Tage auf.

Übersicht 35: Verweildauer Individualcoaching nach Beginnmonat und Maßnahmenergebnis (ohne abbrechende TeilnehmerInnen)

Beginn fällt in:	Individualcoaching			gesamt
	neu	beschäftigt	nicht beschäftigt	
Jänner	33	52 Tage (15)	78 Tage (10)	63 Tage
Februar	14	41 Tage (8)	79 Tage (4)	58 Tage
März	15	20 Tage (5)	81 Tage (10)	61 Tage
April	29	38 Tage (16)	74 Tage (9)	51 Tage
Mai	18	29 Tage (12)	81 Tage (4)	42 Tage
Juni	37	28 Tage (17)	51 Tage (10)	36 Tage
Juli	13	57 Tage (3)	78 Tage (5)	69 Tage
August	7	41 Tage (5)	74 Tage (2)	51 Tage
September	17	28 Tage (6)	54 Tage (10)	44 Tage
Oktober	19	19 Tage (4)	42 Tage (13)	37 Tage
November	25	19 Tage (6)	43 Tage (18)	37 Tage
Dezember	13	29 Tage (4)	44 Tage (5)	40 Tage

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - eigene Berechnung

⁸⁵ Der Wert der durchschnittlichen Betreuungsdauer für Juni 1999 täuscht, da aufgrund des Endes der Maßnahmenteile 2 und 3 mit 23. bzw. 25. Juli TeilnehmerInnen, die kein Dienstverhältnis gefunden haben, die maximale Betreuungsdauer nicht in Anspruch nehmen konnten. Dadurch erklärt sich der deutlich niedrige Wert der durchschnittlichen Betreuungsdauer bei den Nichtbeschäftigten in diesem Monat.

2.4.2 Stabilisierung und Orientierung

Wie in der allgemeinen Einleitung dargestellt, kommt neben der Vermittlungsunterstützung den zu dieser Maßnahmenfamilie gehörenden Maßnahmen insbesondere auch eine sozial unterstützende Funktion zu. Die Bandbreite reicht hier von der Setzung positiver motivationaler Impulse, wie sie sich aus einer gelungenen Beratungsbeziehung ergeben, über die teilnehmende Begleitung von Problembewältigungsversuchen bis hin zur Weitervermittlung an professionelle Beratungs- und Betreuungseinrichtungen für klar definierte Problemfelder. Die Leistungen, die von den TrainerInnen von „die Berater“ hier erbracht werden, sollen im folgenden - so weit es das verfügbare empirische Material zuläßt - kurz beschrieben werden.

Im Rahmen der Betreuung durch „die Berater“ - sowohl bei Individual- als auch bei Gruppencoachings - gelingt es tatsächlich, TeilnehmerInnen mit spezifischer Problemlage an weiterführende, spezialisierte Angebote zu vermitteln. Insgesamt wurden zumindest 40 solcher Weiterleitungen in den Aufzeichnungen gezählt. Zu einem Teil wurde dadurch versucht, medizinische Probleme in den Griff zu bekommen (3 mal Alkohol- bzw. Suchtberatung, 5 mal medizinische Abklärung), zu einem weiteren soziale Problemsituationen einer Klärung zuzuführen (6 mal Schuldnerberatung, 1 mal Frauenberatungsstelle), zu einem wesentlichen Teil wurden weiterführende Maßnahmen, die eine Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen sollen, (mit-)initiiert (5 mal Weiterleitung an GründerInnenberatung/-programme, 5 mal AMS-finanzierte Aus- und Weiterbildung, 4 mal privat finanzierte Aus- und Weiterbildung, 4 mal Kontakt zu Anbietern geschützter Arbeit, 6 mal zu Anbietern von Transitarbeitsplätzen). Weiters wurden noch mehrfach alternative Förderungsangebote für die Teilnehmerinnen erschlossen (insbes. im Rahmen der *comeback*-Förderung). Neben den erfolgreichen Vermittlungsversuchen finden sich in den Betreuungsverläufen auch mehrfach Beschreibungen vergeblicher Bemühungen. Insgesamt steht bei der Herstellung von Kontakten zu anderen Beratungs- und Betreuungsangeboten im Vordergrund, die individuell betroffene TeilnehmerIn zur Inanspruchnahme zu motivieren und Hemmungen abzubauen.

Neben der Weiterleitung an alternative Einrichtungen ist die psychosoziale Betreuung für einen Teil der TeilnehmerInnen von besonderer Bedeutung. Während die Motivation zur Arbeitsuche und die Bearbeitung der dabei typischen Belastungssituationen stets Teil der Betreuung sind, steht eine therapeutische Funktion der Maßnahme bei einer kleinen Gruppe völlig im Vordergrund. Für 24 Personen wurde etwa in den Entwicklungsblättern angeführt, daß die psychische Verfaßtheit und/oder die familiäre

Lebenssituation zentraler Gegenstand der Individualbetreuung waren, und es vor allem darum gegangen ist, Strategien der unmittelbaren Lebensbewältigung zu entwickeln.

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung bestätigen, daß der motivierende Effekt der Individualbetreuung bzw. des Gruppencoachings deutlich ausgeprägt ist. 72,9% der RespondentInnen (43 von n=59) stimmten der Aussage, durch die Betreuung „viel neue Motivation in einer schwierigen Zeit erhalten“ zu haben, eher oder voll zu. Nur 20,3% (12) verneinten für sich einen solchen Motivationseffekt weitgehend oder gänzlich. Immerhin 60,7 % der RespondentInnen (37 von n=61) bejahten die Aussage weitgehend oder vollständig, durch die Beratung einen „Gewinn von Selbstvertrauen“ verzeichnet zu haben, während dieselbe Aussage von 39,4% weitgehend oder vollständig verneint wurde. Besonders hohe Zustimmung erhielt die Aussage „ich wurde nicht alleingelassen mit meinen Problemen“, der 75 % (45 von n=60) der Befragten (eher) zustimmten, was nahelegt, daß der Großteil der TeilnehmerInnen zumindest temporär aus der Kommunikation über ihre Problemsituation Nutzen ziehen konnte.

Eine zentralste Aufgabe von Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie besteht in der Berufsorientierung, wobei bei Maßnahmen, die nicht ausschließlich der Berufsorientierung gewidmet sind und in der Regel eine intensive Aus- und Weiterbildungsphase einleiten, das Schwergewicht der Berufsorientierung auf der Stabilisierung bestehender Berufsziele und der pragmatischen Erweiterung potentiell infragekommener Tätigkeitsfelder liegt. Eine berufliche Neuorientierung hingegen scheint im Rahmen der zahlreiche Aufgaben bündelnden Maßnahmen nur in Ausnahmefällen möglich, weil insbesondere die zur Verfügung stehende Betreuungszeit dafür nicht ausreichen dürfte.

Insbesondere im Rahmen der Individualbetreuung kann jedoch auch eine völlige berufliche Neuorientierung betreut und begleitet werden. Für immerhin fünf Personen wird in den Entwicklungsblättern festgestellt, daß sie sich hinsichtlich ihrer beruflichen Aussichten völlig desorientiert gezeigt hätten. Auch gaben immerhin 10 % der RespondentInnen an, daß sie vor der Maßnahme über ihre beruflichen Ziele völlig im Unklaren gewesen seien. Im Fall des Vorliegens einer völligen Desorientiertheit kommt dem Aufbau und der Festigung beruflicher Perspektiven damit innerhalb der Betreuung absolute Priorität zu.

In der Regel besteht jedoch die Hauptaufgabe der Berufsorientierung im Rahmen der Individualbetreuung darin, bereits bestehende berufliche Betätigungsfelder um solche zu ergänzen, die bislang noch nicht in Erwägung gezogen wurden, die jedoch aufgrund der individuellen Voraussetzungen als erreichbar erscheinen und gegen die seitens der

TeilnehmerInnen keine prinzipielle Ablehnung besteht. Auch von den BeraterInnen im SfA wird die Funktion, zusätzliche Berufsoptionen herauszuarbeiten, die von der/dem Arbeitsuchenden auch prinzipiell akzeptiert werden, besonders herausgestrichen (vgl. dazu 2.8 Aspekte der Maßnahmenbeurteilung durch BetreuerInnen des SfA).

Übersicht 36 faßt zusammen, wie viele Berufsziele mit den TeilnehmerInnen erarbeitet worden sind.

Übersicht 36: Anzahl der Berufsziele nach Maßnahmenteil und Geschlecht

	Teil 1 (ZKB) (N=157)			Teil 2 (HTVL) (N=86)			Teil 3 (Lebensmittel) (N=39)		
	m (102)	w (55)	ge- samt	m (74)	w (12)	ge- samt	m (17)	w (22)	ge- samt
1 Ziel	32,4 %	32,7 %	32,5 %	24,3 %	25,0 %	24,4 %	11,8 %	22,7 %	17,9 %
2 Ziele	33,3 %	38,2 %	35,0 %	37,8 %	16,7 %	34,9 %	17,6 %	27,3 %	23,1 %
3 Ziele	24,5 %	27,3 %	25,5 %	20,3 %	41,7 %	23,3 %	47,1 %	40,9 %	43,6 %
4 Ziele	6,9 %	1,8 %	5,1 %	9,5 %	16,7 %	10,5 %	17,6 %	9,1 %	12,8 %
5 und mehr Ziele	2,9 %	0	1,9 %	8,1 %	0	7,1 %	5,9 %	0	2,6 %

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

Die Erarbeitung naheliegender Berufsalternativen kann durch die TeilnehmerInnen zwar einerseits als erfolgversprechendes Projekt rezipiert werden, andererseits aber auch als Versuch erlebt werden, von den bisher geäußerten Berufsperspektiven abzugehen⁸⁶. Vor diesem Hintergrund ist zu verstehen, wenn sich 21,7 % (13) der RespondentInnen (eher) in eine von ihnen nicht gewünschte Richtung gedrängt gefühlt haben. Insgesamt scheint es jedoch den TrainerInnen von „die Berater“ überdurchschnittlich gut zu gelingen, auf die Berufsvorstellung ihrer KlientInnen einzugehen und

⁸⁶ Ein ähnliches Problem ergibt sich etwa bei Empfehlungen, Abstriche bei den Einkommenserwartungen zu machen: Auch hier scheint es einerseits auf der Hand zu liegen, daß durch die Akzeptanz geringerer Einkommen die Beschäftigungschancen steigen, zugleich kann es aber auch als unzulässigen Eingriff in eine durchaus rationale Suchstrategien nach einem angemessenen Arbeitsplatz erachtet werden.

mit diesen gemeinsam an der Ausweitung potentieller Beschäftigungsfelder zu arbeiten.

Unter diesem Gesichtspunkt wurde u.a. auch von den InterviewpartnerInnen als besonders positiv hervorgehoben, daß bei der Erschließung neuer beruflicher Perspektiven die persönlichen Interessen und Berufswünsche ins Zentrum gestellt wurden: So z.B. zwei der Befragten, die sich im Verlauf des Coachings in einem neuen Berufsbe-
reich orientierten und diesbezüglich starke Unterstützung erfuhren:

*„Aber diesmal habe ich ja überhaupt keine Vorstellung gehabt „was soll ich machen?“
Wo ich auch eine Freude habe dran. Das war auch eine Voraussetzung von ihr, weil sie
hat gesagt, es bringt nichts, wenn ich sie irgendwo einestampfe in irgendeinen Beruf
oder etwas was sie überhaupt nicht wollen, was ihnen überhaupt keinen Spaß macht,
und sie sind in drei Monaten wieder da. Es war eben das, daß es was dauerhaftes
wird.“*

I: Ist ihnen auch abgeraten worden von bestimmten Berufen?

*Nein eigentlich weniger. Branchenbuch ist gesagt worden, ist eine sehr gute Idee. Da
hat es auch Berufe gegeben, wo ich überhaupt nicht gewußt habe, was das ist. Da hat
sie dann reingeschaut im Internet, was da zu tun ist bei dieser Tätigkeit. Damit man
auch eine Vorstellung darüber hat.*

*Ich habe aufgeschrieben was für ein Tätigkeitsfeld mich interessiert. Sie hat mich
dann auch relativ viel aufgeklärt, was sind die diversen Berufe, was da zu tun ist. Und
ob mir das Freude macht oder nicht, weil wenn es mir keine Freude macht, hat es gar
keinen Sinn dort hin zu gehen. Es war wichtig, daß das Freude macht, und daß ich
dort bleibe.“ (Interview 3)*

*„Die Berater hatten das im Programm, wenn die Entscheidung noch nicht da ist, in
welche Richtung man tendiert, daß sie einem helfen, das herauszufinden. Die Berater
hatten Interesse, soweit sie inzwischen noch nicht abgestumpft sind, den Leuten wirk-
lich zu helfen einen Job zu finden, der sich mit ihren Interessen deckt, was sie können
und was sie gern machen. Das Arbeitsamt ist aus der Situation heraus vielmehr darauf
aufgebaut, den Leuten zu sagen „he geh hackeln, die Zeit läuft, das Geld läuft.“ (In-
terview5)*

Die Arbeit am individuellen Fall läßt naturgemäß allgemeinere Darstellungen beruflicher Möglichkeiten in den Hintergrund treten - und dies um so mehr, als im Rahmen der Maßnahme eine berufliche Neuorientierung nur im Ausnahmefall vorgesehen ist und (im Gegensatz zu z. B. Arbeitsstiftungen) keine garantierte Ressourcen für Aus- und Weiterbildung bestehen. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Ergebnisse der Befragung zu bewerten: Nur 29,5 % (18 von n=61) der RespondentInnen bejahten voll oder eher die Aussage „viel über zukunftssträchtige Berufe gelernt“ zu haben. In diesem Zusammenhang verlieh ein relativ hoher Teil der Befragten dem Wunsch Ausdruck, daß im Rahmen der Beratung mehr Zeit dafür verwendet werden sollte, um über zukunftssträchtige Berufe (39,3% bzw. 24 von n=61) und Ausbildungsmöglichkeiten (45,9%, 28 von n=61) zu informieren. Insgesamt bildeten solche Wünsche nach mehr Informationen über berufliche Möglichkeiten sowie über „branchenübliche Ent-

lohnung" (mit 34,4% von n=61) die am häufigsten genannten Punkte, denen aus Sicht der Befragten im Rahmen des Coachings ein größeres Gewicht beigemessen werden sollte. Damit kann insgesamt festgestellt werden, daß jede Integration von allgemeinerer „phantasienfördernder“ Berufsinformation in die Beratung wahrscheinlich die subjektive Zufriedenheit der TeilnehmerInnen erhöhen würde, auch wenn die Arbeit an konkreten Beschäftigungsperspektiven („down to earth“) Priorität behalten muß.

2.4.3 Bewerbungsaktivität und Bewerbungstraining

Die Bewerbungsaktivität im engeren Sinn stellt ein zentrales funktionales Element der hier untersuchten Maßnahmengruppe dar. Bei der Maßnahme Individual- bzw. Gruppencoaching steht die konkrete Bewerbungsaktivität sogar im Mittelpunkt. Wenn auch allgemein das Bewerbungsverhalten trainiert wird, so erfolgt diese Vermittlung von Bewerbungsknowhow während der konkreten Bewerbungsaktivität selbst (z. B. Übungen zum Verhalten in Vorstellungsgesprächen vor einem konkret anstehenden Vorstellungsgespräch).

Während der große Vorteil der Individualbetreuung darin besteht, denkbar weitgehend auf die individuellen, aktuellen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen eingehen zu können, stehen für eben diese Unterstützungsleistungen vergleichsweise geringe Zeitkontingente zur Verfügung. Damit erscheint es zwar möglich, im Rahmen der konkreten Bewerbungen optimale Hilfestellungen anzubieten (Erstellen eines aktuellen Lebenslaufs, Verfassen von Bewerbungen, Auswahl von aussichtsreichen Angeboten; Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch usw.), die Möglichkeiten aktives, langfristig wirksames Bewerbungswissen aufzubauen, erscheinen damit jedoch begrenzt. Der Lerneffekt, der von einer einmaligen professionellen Bewerbungstätigkeit ausgeht, soll dabei natürlich keineswegs in Abrede gestellt werden.

Eine verlässliche Datengrundlage, die es ermöglichen würde, die während der Betreuung von den TrainerInnen mitgetragenen Bewerbungsaktivitäten zu beschreiben, besteht nicht⁸⁷. Zugleich steht fest, daß - obwohl die Bedeutung schriftlicher Bewerbungen in allen Beschäftigungsbereichen stark zunehmen dürfte - die unmittelbare, per-

⁸⁷ Eine Beraterin des SfA wies darauf hin, daß Angaben im Entwicklungsblatt, bei welchen Unternehmen die TeilnehmerIn sich beworben hat, eine wichtige Hilfestellung für die Weiterbetreuung der TeilnehmerInnen darstellen würden. Die Angaben der Unternehmen, bei denen ein Bewerbungsverfahren unternommen wurde, finden sich nur in einem Teil der Entwicklungsblätter. Zugleich wies dieselbe Beraterin darauf hin, daß die Arbeitssuchenden selbst oftmals ihre Bewerbungen und allfällige Antworten archivieren, somit eine sehr wichtige Grundlage für die Weiterarbeit gegeben sei.

sönliche Vorsprache zu einem angegebenen bzw. telefonisch vereinbarten Termin in vielen Bereichen noch vorherrschend ist, die Erstellung schriftlicher Bewerbungsunterlagen in diesen Bereichen somit nachrangig erscheint. Weiters ist davon auszugehen (bzw. ist dieser Umstand teils in den Entwicklungsblättern auch mehrfach vermerkt), daß Teile der TeilnehmerInnen bereits über gute Bewerbungsunterlagen verfügen, eine Erarbeitung von diesen Unterlagen im Rahmen der Betreuung also nicht notwendig war.

Die Fragebogenerhebung ermöglicht eine Abschätzung der Bewerbungsaktivität bzw. der darauf bezogenen Aktivitäten. Einem Großteil der TeilnehmerInnen konnte die Betreuung zur Erstellung von Lebensläufen (71,9% von n=64) sowie das Training telefonischer Bewerbungen (62,3%, 38 von n=61) nutzen. Etwas mehr als die Hälfte (52,5%, 31 von n=59) gab an, eine Bewerbungsmappe erstellt zu haben (25% aller RespondentInnen erachteten dies dezidiert als individuell nicht notwendig); – analog bildete für 52,5% (n=59) die Übung von Vorstellungsgesprächen Bestandteil des Trainings. Jeweils rund ein Drittel erachtete das Training telefonischer Bewerbungen (29,5%, 18) und das Training von Vorstellungsgesprächen (33,9%, 20) für sich als nicht notwendig.

Übersicht 37: Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungsaktivitäten der RespondentInnen⁸⁸

	kein		geschätztes Mittel (Andrews Wave) (ohne Null-Fälle)			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
schriftliche Bewerbungen	28,6 % (10)	34,8 % (8)	(25)	4,63	(15)	8,61
telefonische Bewerbungen	22,8 % (8)	27,3 % (6)	(27)	13,95	(16)	6,13
schriftliche Initiativbewerbungen	51,4 % (18)	47,8 % (11)	(17)	6,44	(12)	9,51
telefonische Initiativbewerbungen	70,6 % (24)	52,2 % (12)	(10)	9,81	(11)	27,36
Vorstellungsgespräche zu vorgegebenem Termin	55,6 % (19)	81,8 % (18)	(15)	3,35	(4)	7,65
Vorstellungsgespräche nach persönlicher Einladung	25,7 % (9)	17,4 % (4)	(26)	2,64	(19)	3,29

⁸⁸ In die Rechnung gehen auch sehr hohe Zahlenangaben in einzelnen Rubriken ein (100 und mehr), durch die starke Gewichtung der Extremwerte beim gewählten Mittelwertestimator (Andrews' Wave) ist der Effekt dieser wahrscheinlich nur indirekt zu interpretierenden Angaben (z.B 200 = sehr viele) weitgehend neutralisiert.

Quelle: FAS - Fragebogenauswertung - eigene Berechnungen

Übersicht 38: Quantität der Bewerbungsaktivitäten (laut RespondentInnen)

	keine	1 bis 10	11 bis 20	21 bis 30	31 bis 40	41 bis 50	mehr als 50
Schriftliche Bewerbungen auf Stellenanzeigen (n=59)	18 30,5 %	29 49,2 %	4 6,8 %	2 3,4 %	4 6,8 %	1 1,7 %	1 1,7 %
telefonische Bewerbungen auf Stellenanzeigen (n=58)	14 24,1 %	21 36,2 %	10 17,2 %	4 6,9 %	0	4 6,9 %	5 8,6 %
Schriftliche Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen (n=59)	30 50,8 %	19 32,2 %	6 10,2 %	2 3,4 %	0	2 3,4 %	0
Telefonische Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen ohne Stellenangebot (n=58)	37 63,8 %	11 19,0 %	3 5,2 %	3 5,2 %	1 1,7 %	1 1,7 %	2 3,4 %
Vorstellungsgespräche ohne vorherige Einladung (n=57)	38 66,7 %	15 26,3 %	3 5,3 %	1 1,8 %	0	0	0
Vorstellungsgespräche nach persönlicher Einladung (n=59)	13 22,0 %	36 61,0 %	5 8,5 %	1 1,7 %	0	2 3,4 %	2 3,4 %

Quelle: FAS - Fragebogenauswertung - eigene Berechnungen

Übersicht 37 und Übersicht 38: Quantität der Bewerbungsaktivitäten (laut RespondentInnen) dokumentieren die Ergebnisse der Fragebogenerhebung. Besonders hervorhebenswert erscheinen die folgenden Details:

- ein sehr hoher Anteil der RepondentInnen (78 %) gibt an, zumindest einmal (Männer im geschätzten Mittel (Andrews' Wave) durchschnittlich 2,6 mal, Frauen im geschätzten Mittel durchschnittlich 3,3 mal) zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein.
- der Anteil der Initiativbewerbungen (knapp 50 % schriftliche Initiativbewerbungen, knapp 36 % telefonische Initiativbewerbungen) ist erfreulich hoch. Insbesondere der Einsatz der sehr intensiven Bewerbungsform des „Durchtelefonierens“ einer großen Anzahl zuvor erschlossener potentieller Arbeitgeber ist hier deutlich sichtbar.

Wenngleich aufgrund der zur Verfügung stehenden Zeitressourcen keine breit angelegte Vermittlung von Bewerbungskompetenz erfolgen kann, erweist sich die Zufriedenheit der RespondentInnen in bezug auf den Erwerb von Bewerbungskompetenzen als generell hoch. Die weitestgehend „praktisch“ erfolgende Vermittlung von Bewerbungsknowhow findet große Zustimmung.

Für 72,6% (45 von n=62) traf (voll oder eher) zu, daß sie „gelernt [hätten] worauf es bei Bewerbungsgesprächen ankommt“. 62,8% (n=59) befanden (ganz oder eher zutreffend), sie hätten „gelernt sich selbstsicher telefonisch zu bewerben“ – für 47,5% traf dies genau zu. 62,7% (n=59) stimmten zu, durch die Berater die Kompetenz „für mich geeignete Stellenangebote zu erkennen“, erworben zu haben.

Trotz der hohen Bewerbungsaktivität, die die TeilnehmerInnen mit Unterstützung der TrainerInnen bewältigen, fühlt sich nur ein kleiner Teil der TeilnehmerInnen durch das Aktivitätsgebot unter Druck gesetzt, sich auch gegen ihren Willen um Stellen zu bewerben. Negative Aussagen wie, daß der Druck bestand, sich „für Stellen zu bewerben, die ich nicht annehmen wollte“, erhielten relativ geringe Zustimmung (23,3%, 14 von n=60).

Für eine Ausweitung des Bewerbungstrainings sprach sich generell nur ein kleinerer Teil der Befragten aus. Hier wurde vor allem eine zeitliche Ausweitung der eigeninitiativen Bewerbungsaktivitäten (ohne Stellenausschreibung) am häufigsten befürwortet: Mehr als ein Drittel der RespondentInnen – nämlich 36,1% (22 von n=61) – wünschte sich mehr Zeit für eigeninitiative Bewerbungen im Rahmen der Beratung. Für das Training von Vorstellungsgesprächen wünschten sich 24,6% (15 von n=61), für das Durchsehen von Stellenausschreibungen mit dem Berater 19,7% (12 von n=61) und für das Training von telefonischen Bewerbungen 14,8% (9 von n=61) mehr Zeit.

2.4.4 Weiterführende Qualifikationsangebote

In der Projektbeschreibung⁸⁹ zum Individualcoaching wird angeführt, daß „bei Bedarf [...] auch Fachmodule [...] (Bewerbungstrainings, EDV-Grundkurs, Deutsch für Ausländer, Englisch, Büroorganisation etc.)“ angeboten werden.

Eine geschlossene Dokumentation, in welchem Umfang diese Qualifikationsmodule tatsächlich angeboten bzw. in Anspruch genommen worden sind, liegt nicht vor.

⁸⁹ NAP-Projektbogen, Antragsnummer 56, Anhang, S. 5; ebenso im Antrag „Durchführung einer Schulungsmaßnahme gemäß § 3 usw.“; in der Beschreibung des Gruppencoachings wurden weiterführende Qualifikationsangebote nicht genannt.

Insgesamt muß jedoch davon ausgegangen werden, daß die Qualifikationsmodule nur im Ausnahmefall von TeilnehmerInnen der Individualbetreuung in Anspruch genommen wurden. In den Entwicklungsblättern findet sich für insgesamt 10 Personen (zwei Männer, acht Frauen) die Angabe, daß sie das angebotene Computerselbstlernprogramm⁹⁰ in Anspruch genommen hätten. Für zwei Teilnehmerinnen ist angeführt, daß sie je zwei Computerkurse bei „die Berater“ hausintern absolviert hätten. Ein ähnliches Bild bietet das Ergebnis der Befragung: 5 RespondentInnen gaben an, im Rahmen der Betreuung das EDV-Selbstlernprogramm in Anspruch genommen zu haben, zwei Personen gaben an, andere Kursangebote der Berater genutzt zu haben.

Insgesamt scheint evident, daß die Durchführung von Qualifikationsmodulen einen verschwindend geringen Anteil an der insgesamt erbrachten Leistung ausmachten, eine qualifizierende Wirkung der Maßnahme also nur aus der Individualbetreuung im engeren Sinn hervorgeht und nicht durch zusätzliche Maßnahmen gefördert wird. Von einer Integration des Qualifizierungsaspekts in das Maßnahmenbündel Orientierung - Aktivierung kann also nicht gesprochen werden.

2.4.5 Praktikum

Das Maßnahmenkonzept sowohl der Individualbetreuung als auch des Gruppencoachings sieht die Absolvierung von Praktika vor. Dem Charakter der Maßnahme entspricht, daß die Praktika im wesentlichen zur Anbahnung von Dienstverhältnissen dienen sollen und nicht vordringlich zur Qualifizierung (training on the job) oder zur Festigung bzw. zum Test beruflicher Orientierung gedacht sind.

Eine durchgehende Dokumentation der Praktikumsaufnahmen liegt nicht vor. Aus den Entwicklungsblättern (279 Blätter lagen vor) geht hervor, daß 12 TeilnehmerInnen des Individualcoachings und 8 TeilnehmerInnen des Gruppencoachings ein Praktikum absolviert haben. Drei TeilnehmerInnen haben laut Entwicklungsblätter Schnuppertage absolviert. Für sieben TeilnehmerInnen findet sich die Angabe, daß sie in Folge eines Praktikums ein Dienstverhältnis angetreten haben. Für drei Personen konnte eine

⁹⁰ Das Lernprogramm (computer based training) vermittelt Grundkenntnisse der Textverarbeitung mit Word. Die Erfahrungen mit dem Computerlernprogramm wurden in einem Interview dahingehend beschrieben, daß es für NeueinsteigerInnen zu hohe Anforderungen stellen würde, die sich auch bei intensivem Arbeitseinsatz nicht bewältigen ließen. Für das Jahr 2000 wurde durch den Träger bereits angekündigt, bei der Durcharbeitung des Programms Unterstützung durch eine(n) EDV-Trainer/Trainerin bereitzustellen.

Praktikumsmöglichkeit vereinbart werden, die allerdings nicht in Anspruch genommen wurde bzw. in Anspruch genommen werden konnte.⁹¹

Insgesamt scheint jedoch festzustehen, daß nur vergleichsweise wenige TeilnehmerInnen (unter zehn Prozent) ein Praktikum nutzen, obwohl es durchaus realistische Optionen bietet, eine Beschäftigung zu finden. Durch den verstärkten Einsatz von Praktika scheinen hier bedeutende Potentiale zu bestehen⁹².

2.4.6 Nachbetreuung nach Maßnahmenende

Auch das Maßnahmenkonzept der Individualbetreuung sieht vor, Personen, die eine Beschäftigung gefunden haben, in einem Zeitraum von sechs Monaten nachzubetreuen. Über den Grad der Inanspruchnahme dieses Jobcoaching liegen keine Aufzeichnungen vor.

Insgesamt ist davon auszugehen, daß das Angebot der Nachbetreuung kaum in Anspruch genommen wird und jedenfalls an der insgesamt vom Träger erbrachten Leistung einen vernachlässigbaren Anteil ausmacht.

Bei Personen, die Schwierigkeiten haben, eine Arbeitsstelle aufgrund individueller (psychischer oder gesundheitlicher) Problemlagen über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten, ergibt sich zwar ein Bedarf nach Nachbetreuung, doch dürfte insbesondere bei schwerwiegenden Problemen zugleich der Eindruck bestehen, daß die TrainerInnen damit jedenfalls überfordert wären. Zudem scheinen mit einem wachsendem Zeitabstand zum Ende der Maßnahme die Hemmnisse einer Inanspruchnahme der Betreuung ebenfalls zu steigen:

„Sie hat zu mir gesagt, wenn irgendwas ist in der Arbeit, wenn ich irgendwelche Probleme hab, mit denen ich nicht fertig werde, sei es jetzt familiär, psychisch, arbeitsmäßig, bevor ich irgendwas mach, sprich die Arbeit fallen laß oder sonstiges, soll ich mich an sie wenden. Ich kann mich in den ersten sechs Monaten sowieso an sie wenden, das ist im Programm drinnen. Die ersten sechs Monate nach Kursende kann man im-

⁹¹ Die Befragung bietet ein Bild, das nahelegt, daß mehr TeilnehmerInnen als über die Entwicklungsblätter identifiziert, ein Praktikum aufgenommen haben könnten. 22,2% (14 von n=63) der RespondentInnen haben im Rahmen der Betreuung ein Praktikum absolviert, das bei mehr als der Hälfte (in 8 Fällen) zu einer anschließenden Weiterbeschäftigung führte. Auch hier zeigt sich wieder, wie unverzichtbar die Einhaltung bestimmter Aufzeichnungsvorgaben für eine verlässliche Beschreibung der erbrachten Leistungen und damit der eine Maßnahmenwirkung bedingenden Faktoren wäre.

⁹² Sofern ein Praktikum als „Arbeitserprobung“ eingesetzt wird und ausschließlich der Anbahnung eines Dienstverhältnisses dient, ist natürlich davon auszugehen, daß es insgesamt vorgezogen wird, kein Praktikum zu absolvieren sondern sofort in ein Dienstverhältnis einzusteigen (d. h. faktisch im „Erprobungszeitraum“ bereits bezahlt zu werden). Für jenen Teil der TeilnehmerInnen, der vergleichsweise gute Beschäftigungschancen aufweist, kommt damit ein Praktikum nicht in Betracht. Trotzdem fällt auf, daß unter TeilnehmerInnen, die die Maßnahme mit der Aufnahme eines Dienstverhältnisses beendet haben, sogar mehr Personen ein Praktikum absolviert haben als unter jenen, die kein Praktikum absolviert haben, somit der negative Auswahleffekt (=nur wer dazu gezwungen ist, nimmt ein Praktikum auf) durch die positive Wirkung des Praktikums aufgewogen werden dürfte.

mer wieder hingehen zu ihr. Und nachher stellt sie es einem frei auch noch zu kommen. Es war bei mir bis jetzt nicht notwendig, notwendig ist relativ. Ich bin jetzt im Krankenstand, was soll ich machen." (Interview 3)

Andere Befragte, für die allein die Vermittlungskomponente und aktive Arbeitsuche im Vordergrund standen, weisen demgegenüber keinen Bedarf für eine weitere Betreuung auf:

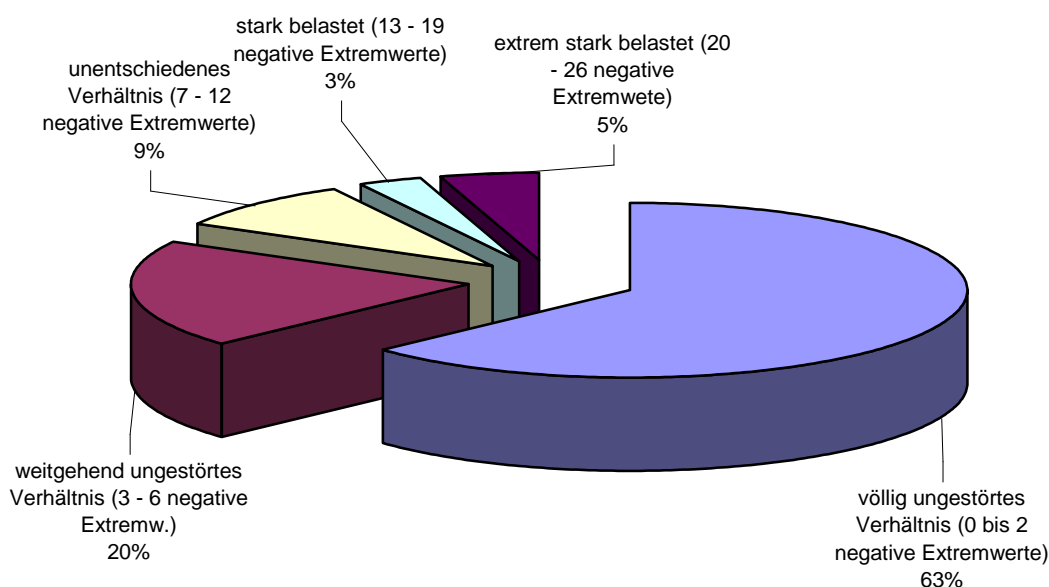
„Voriges Jahr hätte ich das in Anspruch nehmen können, aber ich hab gesagt na, brauch ich nicht, warum soll ich. Den Job habe ich.“ [I: Für was wäre das gut gewesen?] „Keine Ahnung ich habe mich nicht genau erkundigt. Aber es war alles im Lot – mit dem Studieren ist es sich zeitlich ausgegangen usw. mit der Arbeit, sonst hätte ich vielleicht einem anderen den Platz (bei den Beratern) weggenommen. Wenn es jetzt nicht hinhaut mit den Firmen muß ich alleine weitermachen und schauen was zurück kommt.“ (Interview 1)

2.5 Allgemeine Aspekte der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

2.5.1 Test auf negative Synergien

Fragebögen räumen TeilnehmerInnen nicht nur Gelegenheit ein, differenziert Frage für Frage Stellung zu beziehen und die eigene Wahrnehmung zum Ausdruck zu bringen, sie bieten auch die Gelegenheit, Gesamteindrücke einer Maßnahme zu artikulieren, in dem alle Items, die positive oder negative Aspekte der Maßnahme abfragen - unabhängig vom eigentlichen Frageninhalt - tendenziell positiv oder tendenziell negativ beantwortet werden.

Diagramm 2: positive/negative Einstellungsmuster der TeilnehmerInnen gegenüber der Maßnahme Individualbetreuung/Gruppencoaching



Von besonderem Interesse ist der Anteil jener TeilnehmerInnen, die überdurchschnittlich häufig negative Aussagen treffen und insgesamt ein betont negatives Bild einer Maßnahme zeichnen. Bei dieser Gruppe (der über weite Strecken betont negative Einschätzungen treffenden RespondentInnen) kann davon ausgegangen werden, daß es im Rahmen der Maßnahme zu unaufgearbeiteten Problemen gekommen ist.

Der den TeilnehmerInnen vorgelegte Fragebogen enthielt 26 Aufforderungen, die Zufriedenheit mit Teilaspekten der Maßnahmendurchführung zu artikulieren. Diagramm 2 faßt das Gesamtantwortverhalten der RespondentInnen personenbezogen zusammen. Dabei wurden alle dezidiert negativen Aussagen (stimmt nicht bei positiv formulierten Items, stimmt genau bei negativ formulierten Items), die eine RespondentIn getroffen hat, gezählt.

Für 63 % der RespondentInnen läßt sich damit von einem völlig ungestörten Verhältnis zur Maßnahme als Gesamtheit ausgehen, weil sie höchstens zwei dezidiert negative Aussagen getroffen haben. Weitere 20 % der TeilnehmerInnen verfügen ebenfalls über eine weitgehend positive Grundhaltung gegenüber der Maßnahme. Bei 9 % der RespondentInnen (6) muß davon ausgegangen werden, daß relevante, die Maßnahme als Gesamtheit betreffende Irritationen aufgetreten sind. Bei insgesamt 8 % der TeilnehmerInnen (5 RespondentInnen) kann davon ausgegangen werden, daß die Maßnahme als Gesamtheit einen negativen Eindruck hinterlassen hat, der Fragebogen somit nahezu ausschließlich als Möglichkeit gesehen wurde, diesen negativen Gesamteindruck zu transportieren⁹³.

Insgesamt hat die hier versuchte Analyse umfassender negativer Einstellungen gegenüber der Maßnahme gezeigt, daß sich solche Dispositionen nur in vergleichsweise geringem Maß ausbilden. Demnach ist die Einstellung der TeilnehmerInnen gegenüber der Maßnahme insgesamt als sehr positiv einzuschätzen.

⁹³ Wie zur Illustration dieser Gebrauchsweise eines Fragebogens hat eine RespondentIn konsequent alle 26 Möglichkeiten, ein negatives Statement zu treffen, genutzt.

2.5.2 Subjektive Bewertung des Betreuungsverhältnisses

TrainerInnen/Betreuungsverhältnis: Das Betreuungsverhältnis und die Kompetenz der TrainerIn wurden von der überwiegenden Mehrheit der RespondentInnen (im Schnitt rund drei Viertel) positiv bewertet. Dies betraf vor allem Kriterien wie die Einfühlbarkeit der TrainerInnen: 77,8% (49 von n=63) stimmten der Aussage ganz oder eher zu, daß die „TrainerIn einfühlsam auf die private Situation eingegangen“ sei. Hinsichtlich der Motivierung bei Stellenabsagen waren 76,3% (45 von n=59) vollkommen oder eher der Ansicht, daß die TrainerInnen „gut auf Frustrationserfahrungen bei Stellenabsagen“ eingegangen wären.

Die Kompetenz der TrainerInnen wurde als sehr hoch eingeschätzt: So attestierten 81,3% (voll oder eher zustimmend; n=64) ihren TrainerInnen, „gut vorbereitet“ zu sein.

So hoben die Befragten auch bei den freien Antworten mit Abstand am häufigsten die motivierende Rolle der TrainerIn als besonders positive Erfahrung hervor: Einfühlbarkeit, Engagement, Rücksichtnahme und Eingehen auf persönliche Problemlagen, Verständnis, Freundlichkeit, psychologische und sachliche Kompetenz, sowie ein angenehmes Gesprächsklima wurden dabei als zentrale Kriterien für die Zufriedenheit und positive Beurteilung der Betreuung formuliert. Insofern beurteilten die TeilnehmerInnen v.a. Unterstützung in bezug auf Motivation und psychologische Komponenten (Probleme besprechen und Lösungsmöglichkeiten erarbeiten) als besonders positiv.

In den Interviews wurden v.a. die Kompetenz hinsichtlich der psychologischen Motivierung und die Sensibilität der TrainerInnen für individuelle Problemlagen stark hervorgehoben:

Auch in bezug auf „Empowerment“ und Motivation zur Arbeitsuche wird die Kompetenz der TrainerInnen sehr hoch eingestuft:

„Sie hat nicht nur zugehört, sondern sie hat einem immer wieder aufgebaut. Es war wie ein Aufbautraining. Wenn du von irgendwo gekommen bist, „die haben mich nicht genommen“ – hat sie gefragt, wie geht’s ihnen?, „na net gut“, na warum, was ist los? Es war halt immer so „na sie haben schon viele Stellen gehabt“ das hörst du dann sehr oft. Und wenn du dort hin gegangen bist, wars dann so daß sie dich aufgebaut hat, „na des wird schon, wir werden schon was finden“. Die und die Ziele haben wir erreicht, und die nächsten Ziele machen wir jetzt gleich. Wir haben eine Zielplan gemacht, Ende des Plans war, daß ich eine Arbeit habe, wo ich mich wohlfühle. Das hab ich erreicht, trotzdem ich die ersten paar mal nicht hingegangen bin, hab ich es in meiner Zeit noch geschafft. Das war dann ganz toll für mich, und sie hat sich auch ganz toll gefreut.“ (Interview 3)

Etwas geringere Zustimmung erhielten demgegenüber – mit rund zwei Drittel (66,2% von n=62) – Bewertungen, die den Kenntnisstand der BeraterInnen im jeweils individuellen Beschäftigungsfeld betrafen. Die im Rahmen der Arbeitslosenbetreuung allgemein bekannte Problematik, daß die TrainerInnen bzw. BeraterInnen aus auf der Hand liegenden Sachzwängen nicht in der Lage sind, sich Spezialkenntnisse in allen Berufssparten anzueignen, kommt in dieser regelmäßig beobachteten verhältnismäßig kritischen Bewertung zum Ausdruck. Fest steht, daß in vielen Fällen die KlientIn über einen Informationsvorsprung hinsichtlich der spezifischen Bedingungen in einem konkreten Berufsfeld verfügt: Damit kommt der Nutzung dieses Wissens der TeilnehmerInnen im Betreuungsprozeß doppelte Bedeutung zu, insofern es einerseits in jenen Fällen, in denen die Kompetenz der TrainerInnen sich nicht auf die Spezifika eines Berufsfeldes erstreckt, zur Grundlage der Arbeit werden muß, und andererseits es dazu beiträgt, den Kenntnisstand und die Urteilsfähigkeit der TrainerInnen sukzessive zu erhöhen.

Die als mangelhaft angesehene Kompetenz der TrainerInnen wurde u.a. auch in den Interviews mehrfach angesprochen, wobei hier durchaus die Wahrnehmung von Unterschieden sozialer Schicht und Bildung im Verhältnis TrainerIn/KlientIn eine entscheidende Rolle spielen kann, so auch im Fall eines Interviewpartners:

„Die Berater sind junge Leute, und die kommen natürlich auch aus einem bestimmten Kontext. Und dadurch haben sie natürlich keinen Einblick was das heißen kann Lagerarbeiter sein. Ich mein als Symbol für Hilfsarbeitertätigkeit. Weil sie aus dem Job und Milieu heraus, wenn man selbst nur im Ferienjob als Lagerarbeiter gearbeitet hat, das ist nicht vergleichbar, wie wenn man das jahrelang gemacht hat. Das Gefühl ist für sie nicht nachvollziehbar, jahrelang unterbezahlt gearbeitet zu haben. Sie können sich trotz ihrer psychologischen Ausbildung nicht hineinversetzen.

Das wäre lässig, wichtig gewesen. Es fehlte der Einblick was welcher Job überhaupt ist. Wenn die sagte ich soll mir die Liste (branchenmäßig) anschauen, die hatten keine Ahnung was ich jetzt wirklich kann. Wenn ich mir die Stellenangebote anschau, sehe ich, das kann ich, das kann ich nicht. Das sehen die nicht, weil sie keine Ahnung von der Materie haben. Das ist ihnen aber nicht zum Vorwurf zu machen, da muß man der liebe Gott sein, wenn man von allem eine Ahnung haben will. Aber dann muß ich eben erkennen, du weißt was du kannst, schau dir an was für dich in Frage kommt. Sie haben halt gesagt unter welchen Kapiteln der Stellenlisten ich nachschauen soll. Das war fast ein bißchen anmaßend, sie hatten nicht das Wissen um das vorzuschlagen. Das waren aber Lappalien, damit kann ich leben weil ich dann sowieso geschaut hab, wo ich gewußt hab, da find ich was, da liegt mein Bereich.“ (Interview 5)

Einen Indikator für ein eher konflikthafte Verhältnis zur BeraterIn bietet die Aussage „ich fühlte mich von der BeraterIn wie ein unmündiges Kind behandelt“: Nur 14,7% (9 von n=61) der RepondentInnen fühlten sich von der TrainerIn (eher) bevormundet. Dieser Wert ist als sehr niedrig einzuschätzen: insgesamt scheint ein betont konstruktives, offenes, responsives Betreuungsklima durch die BeraterInnen hergestellt werden zu können.

Übersicht 39: Beurteilung des Verhältnisses zu TrainerInnen/TrainerInnen Kompetenz

	Zustimmung		Ablehnung	
	stimmt genau	stimmt eher	Stimmt eher nicht	stimmt nicht
Behandlung wie unmündiges Kind	6 9,8 %	3 4,9 %	8 13,1 %	44 72,1 %
gutes Eingehen auf private Situation	33 52,4 %	16 25,4 %	6 9,5 %	8 12,7 %
Eingehen der TrainerInnen auf Frustrationserfahrungen	28 47,5 %	17 28,8 %	4 6,8 %	10 16,9 %
Berater/in war gut vorbereitet	36 56,3 %	16 25,0 %	6 9,4%	6 9,4 %
TrainerIn wußte Bescheid über meinen Arbeitsbereich	20 32,3 %	21 33,9 %	12 19,4 %	9 14,5 %

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

2.5.3 Gesamteinschätzung

Zusammenfassend läßt sich eine allgemein hohe Zufriedenheit der RespondentInnen mit dem Einzelcoaching (bzw. Gruppencoaching) konstatieren:

Die „gute Verständlichkeit der Beratung“ beurteilten drei Viertel der Befragten als voll gegeben (stimmt genau; n=62). 57,4% (n=61) stimmten voll zu, sie könnten das Coaching von „die Berater“ weiterempfehlen; 36,1% (n=61) konnten der Aussage völlig und weitere 37,7% eher zustimmen, durch die Beratung eine zuversichtliche Einstellung in bezug auf die künftige Arbeitsuche gewonnen zu haben.

Übersicht 40: Positive Items (zusammengefaßt)

	Zustimmung (stimmt genau oder stimmt eher)			Ablehnung (stimmt eher nicht oder stimmt nicht)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gute Verständlichkeit der Beratung (n=61)	88,9 % (32)	88,0 % (22)	88,5 % (54)	11,1 % (4)	12,0 % (3)	11,5 % (7)
Weiterempfehlung der „Berater“ an andere (n=61)	80,0 % (28)	80,8 % (21)	80,4 % (49)	20,0 % (7)	19,2 % (5)	19,6 % (12)

Durch Beratung fühle ich mich gut für die zukünftige Arbeitsuche gerüstet (n=61)	77,8 % (28)	68,0 % (17)	73,8 % (45)	22,2 % (8)	32,0 % (8)	26,2 % (16)
----------------------------------------------------------------------------------	----------------	----------------	----------------	---------------	---------------	----------------

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Sehr negativ beurteilten das Coaching 11,3% (7 von n=62), die der Aussage, sie hätten in der Betreuung „viel Zeit sinnlos versessen und nutzlose Sachen machen müssen“ voll zustimmten, sowie 15% (9 von n=60), die die Aussage, daß die Beratung „nichts bringt und Geld verschwendet wird“, voll bejahten. Allerdings treffen fast ausschließlich Personen diese betont negativen Aussagen, die insgesamt durch ihr Antwortverhalten bereits ihre starke Unzufriedenheit mit der Maßnahme als Einheit zum Ausdruck gebracht haben.

Ein größerer Anteil relativierte die Einschätzung der Sinnhaftigkeit der Betreuung dahingehend, daß sie die Betreuung zwar *prinzipiell* als sinnvoll betrachteten, für sich persönlich aber als sinnlos beurteilten: 41,4% der RespondentInnen (n=58) stimmten dieser Aussage voll oder eher zu. Von den 23 Personen, die die Maßnahme als für sich persönlich vergleichsweise wenig geeignet bezeichneten, empfahlen mehr als die Hälfte jedoch die Maßnahmen anderen weiter. Insgesamt zeigt diese Frage, daß das Maßnahmenangebot auch dann positiv bewertet wird, wenn der Eindruck besteht, daß durch die Maßnahme im individuellen Fall nicht viel erreicht werden kann.

Übersicht 41: Negative Items (zusammengefaßt)

	Zustimmung (stimmt genau oder stimmt eher)			Ablehnung (stimmt eher nicht oder stimmt nicht)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Beratung bringt nichts (Geldverschwendung) (n=60)	25,7 % (9)	24 % (6)	25 % (15)	74,3 % (26)	76,0 % (19)	75 % (45)
Prinzipiell sinnvoll, aber für mich persönlich sinnlos (n=58)	44,1 % (15)	37,5 % (9)	41,4 % (24)	55,9 % (19)	62,5 % (15)	58,6 % (34)
Während der Betreuung viel Zeit verschwendet und nutzlose Beschäftigungen (n=61)	27,8 % (10)	24,0 % (6)	26,3 % (16)	72,2 % (26)	76,0 % (19)	73,8 % (45)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Insgesamt waren auch die InterviewpartnerInnen durchgängig sehr zufrieden mit dem Individualcoaching: Sowohl im Rahmen der Interviews als auch der freien Antworten der Fragebogenerhebung wurden als besonders positive Aspekte des Programms v.a.

- die Individualität der Betreuung und
- die Flexibilität und Kompetenz der BeraterInnen hervorgehoben.

Im Rahmen der offenen Antworten des Fragebogens nannten die RespondentInnen flexible Zeiteinteilung, Zwanglosigkeit (Flexibilität) und die tolerante, offene Einstellung, sowie die dynamische Haltung der BeraterInnen besonders häufig als motivierende und positive Aspekte der Betreuung.

Die Dimensionen des offenen Betreuungsklimas und der stark auf individuelle Problemlagen abgestimmten Beratung und Unterstützung wurden auch im Rahmen der Interviews mehrfach artikuliert:

„Ich denk mir auch wenn das junge Leute sind, wie bei den Beratern, die sind erstens noch motiviert, sehr motiviert und modern denkend und handelnd. Noch nicht so in einem Schema drinnen, wie ein Pferd mit Scheuklappen, das muß es sein, alles was abweicht ist nichts. Über den Teller zu schauen, das ist wichtig. Diese starren Verhaltensmuster das ist nicht meins, ich war eine Zeitlang im Ausland, wie ich zurückgekommen bin, habe ich gedacht, diese spießigen Österreicher. Und ich denke mir die sind einfach noch offen für alles, oder sie helfen einem auf dem Weg, wo man halt die Lücken hat, daß man die sozusagen füllt. Ohne daß sie einem zwangsbeglücken, oder ihre eigene Persönlichkeit aufdrücken, das hat mir sehr gut gefallen. Die anderen altingesessenen Personalberatungsfirmen sind eingefahren im Vergleich dazu [...]Es kriegt nicht jeder das gleiche, weil es gibt Leute die tun sich rhetorisch schwer, oder schwer Schriftstücke zu verfassen, sich zu präsentieren bei Vorstellungsgesprächen.... jeder braucht halt vom Schnitt her was anderes. Bei mir war halt gut, daß ich EDVmächtig, daß die sehr gute Software Programme dort haben. Das ist das – wie soll ich sagen, vergleichbar zu Therapie, wo zwanzig in einem Dings sitzen – wo man spezifisch auf einen eingeht, und das was man braucht, die Bedürfnisse. Und das fand ich sehr gut.“ (Interview 7)

Der Eindruck der Zwangsverpflichtung und darauf basierende ablehnende Haltungen scheinen aufgrund der relativ freien Terminvereinbarung und der flexiblen Abstimmung auf individuelle Interessenlagen im Rahmen von Einzelcoaching weniger vorhanden. Dieser Aspekt trägt allem Anschein nach auch zu einer Perzeption der Maßnahme als eher „zwanglos“ bei – wie in den Interviews mehrfach deutlich wurde –; auch wird dem Coaching weniger sanktionierender Charakter beigemessen.

„...Sie haben nie das Gefühl gehabt dort, daß sie Hypochonder sind, oder sie wollen nicht, oder sie werden so in einen Topf geworfen, das können sich die dort nicht leisten, weil sie leben davon.... das Gefühl hab ich dort überhaupt nicht gehabt. Beim Einführungsgespräch, sie fragen was ist notwendig, nicht so wie beim AMS, da werden sie zwangsbeglückt, da werden sie hingeschickt, ob sie es brauchen, ob es sinnvoll ist, ist uninteressant.[...]

Der Druck z.B. beim AMS, ich mein das kann man auch nicht vergleichen, der hat 50 draußen sitzen, der unterscheidet natürlich nicht ob jemand schwer krank ist, dem ist das wurscht, du bist arbeitslos, du gehst stempeln, so und das wichtigste ist, daß man

sofort wieder einen Job kriegt, daß man wegkommt von dem, daß sie nichts mehr zahlen müssen. Ich versteh das auch von der Zeit her.

I: Den Druck hat es bei den Beratern nicht gegeben?

Nein, überhaupt nicht. Vor allem das Verständnis. Ich konnte eine Woche nicht kommen, weil ich ziemlich krank war. Weil wie der Winter, ich hab keine richtige Heizung gehabt,... Da war aber nie so das Gefühl „sie müssen da unbedingt ...“ Ich bin dann auch oft hingekommen, sie hat gesagt „sie können jederzeit“. (Interview 7)

Zur generell hohen Zufriedenheit der TeilnehmerInnen scheint vor allem auch ein durch die „Berater“ vermitteltes Image „innovativer“ Servicekultur, mit den Werten „Eigeninitiative“, „Flexibilität“, „Selbständigkeit“ „Empowerment“ etc., die der Konzeption des Programms zugrundeliegen, beizutragen. Die Ausrichtung an solchen gesellschaftlichen Handlungsnormen (die für die Arbeitsmarktintegration zusehends zentrale Kompetenzen darstellen), damit auch eine prinzipiell positive Grundhaltung gegenüber dieser Art von „individualistisch“ konzipierten Maßnahmen, dürfte stark in bezug auf soziale Merkmale wie Alter, Bildungsabschluß, etc. variieren: Insofern kommt diese Ausrichtung der Maßnahme eher einer am Arbeitsmarkt „flexibleren“ Klientel (bzw. jenen, die in ihrer Lebensweise oder bisherigen Berufsverläufen bereits an solchen Handlungsmustern „trainiert“ sind) entgegen.

In diesem Kontext werden einerseits solche Handlungsmuster (Selbständigkeit, Eigeninitiative und -motivation) von den TeilnehmerInnen affirmiert – und vor allem auch gegenüber einer bürokratischen und disziplinären Kultur des Arbeitsamtes präferiert:

„Es wird bei den Beratern auch nicht nachkontrolliert ob du irgendwohin gehst, es liegt in deinem eigenen Ermessen. Sie lassen einem die Selbständigkeit. Wenn du zu den Beratern gehst, willst du sowieso arbeiten gehen, du solltest arbeiten gehen wollen.“ (Interview 3)

Die Förderung von „selbständigem Handeln ohne ständige Kontrolle“ wurde z.B. auch im Rahmen der Fragebogenerhebung als positiver Aspekt der Betreuung genannt.

Andere kamen hingegen mit dem Credo der „Selbstaktivität“ weniger zurecht, was sich etwa in Äußerungen niederschlug wie „wenn ich alles selbst machen muß, wozu gehe ich dann dorthin?“

Gerade für Personen mit wesentlich eingeschränkten Spielräumen am Arbeitsmarkt erweisen sich solche Anforderungen freilich eher als Hürde bzw. vermögen das „mismatching“ nicht durch eine Änderung der individuellen Suchstrategien und Bewerbungskompetenzen auszugleichen: Gerade für jene, die sich durch eine „Flexibilisierung“ in einen schlechteren Arbeitsmarktstatus gedrängt sehen, erweist sich die Motivation zur „Flexibilisierung“ und Erweiterung ihrer Suchstrategien als gering. Ebenso können sie weniger persönlichen Nutzen aus dieser Form der Betreuung ziehen.

Insgesamt verschafft auch die Rolle als „externe“ (vom AMS unabhängige) Anbieter einen wesentlichen Kredit und begünstigt positive Erwartungshaltungen bei den TeilnehmerInnen: Der Eindruck „professionelle“, marktorientierte Hilfe zu bekommen, wird vor allem in Kontrast zur AMS-Betreuung (der in dieser Hinsicht eher niedrige Erwartungen entgegengebracht und geringe Kompetenz zugeschrieben wird) bestärkt:

„Die Betreuung von „die Berater“ ist sicher hundertmal besser als die beim Arbeitsamt. Beim AMS wirst du nicht beraten, was du machen kannst, da kommst du rein „ja Grüßgott, aha was wollens machen“, dann wird reingetippt in den Computer. Entweder es gibt keine freien Stellen oder sie druckt dir drei oder zwei aus. Wenns keine gibt, „na was könnens denn noch machen“, da wird aber nicht gefragt, warum könnens den Beruf nicht ausüben, da wird nur eingetippt „Allergien“ – sie weiß es dann aber nie, wenn du wieder hinkommst, da mußt du sie dann immer wieder neu erinnern. Du kriegst nur die Zettel in die Hand gedrückt, und mußt ewig warten. Sicher keine persönliche Betreuung, obwohl du einzeln reingehst.

Die am Arbeitsamt sind sicher nicht psychologisch geschult, die sehen das sicher nicht, die sind nicht so gut ausgebildet. „Die Berater“ sind sicher besser ausgebildet in Psychologie, alles was das anbelangt. Und auch wie sie mit jedem Typ von Mensch umgehen, die wissen das sicher ganz genau. Da bin ich mir hundertprozentig sicher, was am Arbeitsamt nicht der Fall ist. Weil da gibt es manche am Arbeitsamt, die wissen überhaupt nix, wenn du die was fragst, „wir wissen überhaupt nichts“.“(Interview 3)

Unter solchen Vorzeichen bestehen seitens der TeilnehmerInnen auch weniger Barrieren, ein Vertrauensverhältnis zur TrainerIn aufzubauen und ihre Problemlagen zu besprechen, worin gerade der wesentliche Vorteil des Individualcoachings gesehen wird:

„Im Gruppencoaching täte ich mir auch schwer, daß ich da was sage, daß ich Schulden, Exekutionen habe, daß ich Probleme mit meinem Ex-Freund habe. Das könnte ich dort nicht sagen, wenn noch fünf oder sechs andere dort sitzen. Dann ist es auch wieder das Erscheinungsbild.“ (Interview 3)

Ein Bewußtsein über die Weitergabe solch sensibler Informationen (an ihre zuständige AMS-BeraterIn) bzw. ein Wissen über die Art der weitergegebenen persönlichen Daten bestand dabei bei den InterviewpartnerInnen nicht.

Im Rahmen der Fragebogenerhebung artikulierten nur ein relativ kleiner Teil der Befragten (19 von insgesamt 65 freien Antworten – *„Hat Sie etwas an der Betreuung durch „die Berater“ besonders gestört? Was sollte verbessert werden?“*) auch Kritik am Einzelcoaching:

Aspekte, die besonders störend erfahren wurden und zentrale Kritikpunkte darstellten, bezogen sich v.a. auf

- den unzureichenden Informationsstand der BeraterInnen über bestimmte Berufsbe-
reiche: So nannte z.B. ein Befragter die „unrealistischen Vorstellungen der Betreuer
über die Situation auf dem Arbeitsmarkt bzw. die persönliche Situation arbeitsloser
Menschen“ als besonders störend. Auch die Information über neue Ausbildungs- und
Berufsmöglichkeiten wurde in diesem Zusammenhang als unzureichend angeführt.

Ebenso wurde die mangelnde Kommunikation zwischen BeraterInnen und AMS (insbesondere fehlende Kenntnis der BeraterInnen über leistungsrelevante Sachverhalte) kritisiert. Für manche der Befragten wurde die Befragung als zu intim in Bezug auf die Privatsphäre empfunden („Aushorchen über mein Privatleben“); hinzu kam bei einigen eine Aversion gegenüber der psychologischen Ausrichtung der Betreuung.

Andere Kritikpunkte, die sich weniger auf die konkrete Gestaltung des Programms, denn auf „externe“ Bedingungen bezogen, umfaßten u.a. die unfreiwillige resp. gezwungene Teilnahme (durch das AMS), die z.Teil eine demotivierte Haltung gegenüber dem Coaching begründete; hier wurde u.a. die Präferenz qualifikatorischer Schulungsmaßnahmen gegenüber Jobcoaching-Maßnahmen hervorgehoben.

2.6 Maßnahmenabbruch

Die Zahl der Maßnahmenabbrüche stellt einen aussagekräftigen Indikator zur Bewertung von Maßnahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik dar. In der Evaluationsliteratur hat sich die Unterscheidung zwischen „echten“ Maßnahmenabbrüchen und „unechten“ Maßnahmenabbrüchen wegen Aufnahme eines Dienstverhältnis durchgesetzt. Im Fall der hier untersuchten Maßnahmenfamilie stellen die „unechten“ Maßnahmenabbrüche - anderes als bei Qualifizierungsmaßnahmen - einen erwünschten Sachverhalt dar.

Übersicht 42: Maßnahmenabbruch nach Maßnahmenteil und Geschlecht

		Männer	Frauen	Gesamt
Teil 1 (alle RGS)	TeilnehmerInnen	107	63	170
	Abbruch/Ausschluß	15/14,0 %	11/17,5 %	26/15,3 %
	Abschluß	92/86,0 %	52/82,5 %	144/84,7 %
Teil 2 (HTLV)	TeilnehmerInnen	82	13	95
	Abbruch/Ausschluß	10/12,2 %	2/15,4 %	12/12,6 %
	Abschluß	72/87,8 %	11/84,6 %	83/87,4 %
Teil 3 (Lebensmittel)	TeilnehmerInnen	20	27	47
	Abbruch/Ausschluß	5/25,0 %	9/33,3 %	14/29,8 %
	Abschluß	15/75 %	18/66,7 %	33/70,2 %
GESAMT	TeilnehmerInnen	209	103	312
	Abbruch/Ausschluß	30/14,4 %	22/21,4 %	52/16,7 %
	Abschluß	179/85,6 %	81/78,6 %	260/83,3 %

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

Zu „echten“ Maßnahmenabbrüchen wurden die Begründungen nicht in der TeilnehmerInnendatenbank erfaßt. Aufgrund der vorliegenden Entwicklungsblätter wurde versucht, einen Überblick über die Gründe für den Maßnahmenabbruch zu gewinnen. Übersicht 43 faßt die aufgefundenen Begründungen kurz zusammen. Fest steht, daß längere Krankenstände der häufigste Grund für den Maßnahmenabbruch darstellen; es ist davon auszugehen, daß es sich dabei zu einem Teil um Selbstselektion („Flucht in den Krankenstand“) handelt. Zugleich zeigt die Übersicht, daß es Gründe für den Maßnahmenabbruch gibt, die eine ähnliche Stellung haben wie die Aufnahme eines Dienst-

verhältnisses, weil es Teil der Maßnahme ist, mit den TeilnehmerInnen diese Lösungen zu erarbeiten (insgesamt 7 Fälle wären auch unter diesem Aspekt zu sehen, nämlich die Vermittlung einer anderen AMS-Maßnahme, einer anderen Aus- und Weiterbildung, die Hinführung zu einem Pensionsantrag bzw. einer Behindertenhilfe).

Übersicht 43: Abruchs- bzw. Ausschlußgründe

Zahl der Nennungen	Austrittsgrund-/Ausschlußgrund
13	Austritt wegen langem Krankenstand
8	Ausschluß wegen unentschuldigtem Fernbleiben
6	freiwilliger Austritt
3	Austritt ohne nähere Begründung
2	Austritt wegen Pensionsantrag
2	Aufnahme einer AMS geförderten Aus- und Weiterbildung bzw. Maßnahme
2	Aufnahme einer nicht-AMS geförderten Aus- und Weiterbildung
1	Austritt wegen beantragter Behindertenhilfe
1	Ausschluß wegen mangelnder Motivation

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank

Neben der deutlich höheren Abbruchrate bei dem Gruppencoaching zur Anwendung bringendem Maßnahmenteil 3 fällt auf, daß bei allen Maßnahmenteilen die Abbruchrate von Frauen etwas höher liegt als die von Männern. Weiters ist sie in der Altersklasse der 19 - 29 Jährigen deutlich mit 10,1 % (7) geringer, in der Altersklasse der 30 - 39 Jährigen mit 21,1 % (21) deutlich höher als im Durchschnitt aller TeilnehmerInnen.

Eine Analyse des AMS-Status 14 Tage nach Maßnahmenabbruch zeigt folgendes Bild: 65,2 % (30) der die Maßnahme abbrechenden TeilnehmerInnen weisen keinen AMS-Status auf; 21,7 % (10) weisen einen Schulungscode auf, dürften also in eine andere AMS-Maßnahme gewechselt sein; nur 8,7 % (4) werden als arbeitsuchend ausgewiesen. 90 Tage nach Maßnahmenende zeigt sich ein ähnliches Bild: 69,6 % (32) der die Maßnahme abbrechenden TeilnehmerInnen weist keinen AMS-Status auf. Jetzt sind hingegen 17,4 % (8) arbeitsuchend, weitere 8,7 % befinden sich in einer anderen AMS-Maßnahme.

Ein vorzeitiger Abbruch (ohne Fälle der Arbeitsaufnahme) erfolgte laut Fragebogenerhebung nur selten (9,2%, 6 von n=65), nach Angaben der RespondentInnen vorwiegend wegen Krankheit (4 Fälle von insgesamt 6), als weitere Gründe wurden u.a. der Entfall der Leistung aus der Arbeitslosenversicherung oder die Einschätzung, „dasselbe auch ohne Hilfe zu können“, angeführt.

„Konfliktfälle“ und Ausschlüsse seitens der TrainerInnen scheinen selten vorzukommen, wobei versteckte „Ausschlüsse“ durch „Krankenstand“ auch hier nicht auszuschließen sind.

Niedrige Ausschlußraten können als ein Indikator für die hohe Akzeptanz der Maßnahme gelten; dies liegt auch in der „offenen“ Struktur der Maßnahme als Individualbetreuung begründet, die den Betreuten relativ große Spielräume (betreffend Zeitaufonomie) beläßt – zum anderen auch die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse und die Mitbestimmung von Aktivitäten innerhalb der Maßnahme ermöglicht: so einerseits durch die flexible Handhabung von Terminvereinbarungen, der leicht möglichen Wiederaufnahme bei zwischenzeitlicher Krankheit oder Unterbrechung (ohne Versäumnis von Kursen) etc.

Da im Rahmen der Individualbetreuung das persönliche Verhältnis zur TrainerIn (Sympathie, Konflikte) durchaus entscheidend für einen Abbruch sein kann, ist hier auch die Handhabung des Betreuerwechsels von Bedeutung: Solche Wünsche der „KundInnen“ scheinen seitens der „Berater“ relativ unkompliziert gehandhabt zu werden, d.h. ein Betreuerwechsel ist aus persönlichen Gründen relativ leicht möglich. Dies brachte ein Interviewpartner folgendermaßen zum Ausdruck:

I: Sie haben die Beraterin dann gewechselt?

„Ja die zweite, die hab ich abgelehnt, ich bin dann einfach zu den anderen, mit dem Projektleiter habe ich gesprochen, ich kann mit der guten Frau nicht, es ist sinnlos weil wir nichts weiterkriegen miteinander, wir könnten uns natürlich jede Woche treffen und uns befetzen aber es wird weder ihr oder mir allzu viel bringen. Also das war absolut problemlos, also da wurde nur gesagt, ok, wenn es nicht funktioniert, andere Beraterin. Also da muß ich sagen, waren sie überhaupt nicht wie Beamte, da war keine Sturheit oder irgendwas. Das wurde absolut modern, eben als Unternehmen, das sie eben auch sind, abgewickelt. Ganz normaler Kundenservice.“ (Interview 5)

2.7 Maßnahmenerfolg

2.7.1 Beschäftigung zu Maßnahmenende

Bei Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie stellt ein - bezogen auf die maximale Verweildauer in der Maßnahme - Austritt aus der Maßnahme wegen der Aufnahme eines Dienstverhältnisses einen erwünschten Sachverhalt dar. Die Beschäftigung am Maßnahmenende bzw. - in einer alternativen Diktion - der Anteil der TeilnehmerInnen, die aus der Maßnahme wegen einer Beschäftigungsaufnahme austreten, bietet einen ersten Erfolgsindikator.

Aufgrund der Wirkungsweise des untersuchten Maßnahmenbündels wird davon ausgegangen, daß die Maßnahme einen Impuls gesetzt hat, der das Suchverhalten wie die Beschäftigungschancen über den Zeitpunkt des Maßnahmenendes wegen Zeitablaufs positiv beeinflusst. Als zentraler Meßzeitpunkt wird in der vorliegenden Studie deshalb der Arbeitsmarktstatus 90 Tage nach Maßnahmenende verwendet.

Übersicht 44: Output nach Maßnahmenteil und Geschlecht

	Teil 1 alle RGS (Individualcoaching)			Teil 2 HTVL (Individual-/ Gruppencoaching)			Teil 3 Lebensmittel (Gruppencoaching)		
	m (107)	w (61)	gesamt (N = 168)	m (82)	w (13)	gesamt (N = 95)	m (20)	w (27)	gesamt (N = 47)
Dienstverhältnis	41,1 %	42,6 %	41,7 % ⁹⁴	53,7 %	38,5 %	51,6 %	60,0 %	44,4 %	51,1 %
darunter Teilzeit	0,9 %	3,3 %	1,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
arbeitsuchend	55,1 %	49,1 %	53,0 %	45,1 %	61,5 %	47,3 %	35,0 %	55,6 %	46,8 %
darunter geringfügig beschäftigt	3,7 %	1,6 %	3,0 %	0 %	7,7 %	2,1 %	0 %	0 %	0 %
out of labor force	3,7 %	8,2 %	5,4 %	1,2 %	0 %	1,1 %	5 %	0 %	2,1 %

Quelle: FAS - eigene Berechnungen, TeilnehmerInnendatenbank

⁹⁴ Die Unterschiede erklären sich insbesondere durch die Verkürzung der Betreuungszeit auf sechs Wochen per 6. Sept. 1999. Die entsprechenden Werte für TeilnehmerInnen mit 12 bzw. 6 Wochen maximaler Betreuungsdauer betragen: beschäftigt: 52,0 % bzw. 27,1 %; arbeitsuchend: 39,8 % bzw. 71,5 %; out of labor force: 8,2 % bzw. 1,4 %.

Übersicht 44 gibt den Erfolg zum Zeitpunkt des Maßnahmenendes nach Maßnahmenteilen wieder

2.7.2 Maßnahmendauer und Maßnahmenwirkung

Mit 6. September 1999 wurde die maximale Betreuungsdauer bei dem zu diesem Zeitpunkt noch laufenden Maßnahmenteil von zwölf auf sechs Wochen halbiert, um die vereinbarte Anzahl von Personen betreuen zu können. Die Argumentation⁹⁵ des Trägers war - neben der eingestandenem Notwendigkeit -, daß in den zweiten sechs Betreuungswochen vergleichsweise wenig Erfolge erzielt werden würden. Dieser Argumentation soll im folgenden nachgegangen werden.

In ihrer Kernthese ist die Aussage unrichtig: ca. ein Drittel aller Beschäftigungsaufnahmen entfallen auf den Zeitraum zwischen dem 43. und 84. Maßnahmentag. Innerhalb der letzten 6 Wochen werden ähnlich viele Beschäftigungsaufnahmen erzielt, wie in der Zeit zwischen dem 22. und 42. Maßnahmentag. Nur in den ersten drei Wochen werden deutlich mehr Beschäftigungsaufnahmen erzielt: Dies ist allerdings der Effekt von Personen, bei denen zum Teil davon auszugehen ist, daß sie auch ohne die Maßnahme eine Beschäftigung gefunden hätten.

Daß in den letzten sechs Betreuungswochen noch relevante Erfolge erzielt werden, zeigte sich auch in dem - wenngleich logischen - Effekt, daß mit der Verkürzung der Betreuungszeit der Erfolg bei Maßnahmenende deutlich gesunken ist.

Mit der Verkürzung der Betreuungszeit fallen automatisch weniger Aufnahmen von Dienstverhältnissen in die Betreuungszeit; die Ergebnisse zu Maßnahmenende verschlechtern sich dementsprechend. So schließen TeilnehmerInnen des Maßnahmenteils, die die Betreuung für maximal sechs Wochen in Anspruch nehmen konnten, zu 52,0 % die Maßnahme mit einem Beschäftigungsverhältnis ab; dasselbe gilt jedoch nur für 27,1 % der TeilnehmerInnen, die die Maßnahme maximal 6 Wochen in Anspruch genommen haben. 90 Tage nach Maßnahmenende bestehen jedoch - wie Übersicht 45 zeigt - hinsichtlich des AMS-Status keine wesentlichen Unterschiede.

Insgesamt erscheint damit die Verkürzung der Betreuungszeit ein Mittel zur Effizienzsteigerung zu sein, insbesondere wenn - wie teilweise bereits praktiziert⁹⁶ - in Fällen, in denen ein umfangreicherer Beratungs- und Betreuungsbedarf besteht, die Maßnahme individuell verlängert wird.

⁹⁵ Mündliche Mitteilung der Programmleitung.

⁹⁶ Auskunft von Frau Hertenberger.

Übersicht 45: Status 90 Tage nach Maßnahmenende bei 12 bzw. 6 Wochen Betreuungsdauer

	maximal 12 Wochen	maximal 6 Wochen
kein Status	71,8 % (61)	85,5 % (53)
arbeitsuchend/Leistungsbezug	15,3 % (13)	12,9 % (8)
AMS-Schulung	5,9 % (5)	0
sonstiges	7,1 % (69)	1,6 % (1)

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Interne Monitoringdaten - Eigene Berechnungen

2.7.3 Beschäftigung laut Daten des Internen Monitorings

Von der AMS-Betriebs-Gesellschaft mbH wurde gemäß der von FAS übermittelten Sozialversicherungsnummernaufstellung eine Datenabfrage zur Beschäftigungssituation nach Maßnahmenende durchgeführt. Zu 280 der 312 in der TeilnehmerInnendatenbank erfaßten Personen konnten Daten übermittelt werden⁹⁷.

Es liegen Daten zu den Stichtagen 14 bzw. 90 bzw. 180 Tage nach Maßnahmenende vor. Weiters beinhalten die zur Verfügung gestellten Daten eine Aufschlüsselung der Episoden und der Zeitdauern der jeweiligen (teils wechselnden) Vormerkqualifikationen.

2.7.3.1 Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende

Bei Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie sind regelmäßig zum Zeitpunkt des Maßnahmenendes noch zahlreiche Bewerbungsaktivitäten am laufen. Die Daten zur Beschäftigungssituation 14 Tage nach Maßnahmenende erfassen zum einen mögliche, noch in unmittelbarem Zusammenhang mit der Maßnahme stehende Beschäftigungsaufnahmen, zum anderen können sie als Kontrolle der vorliegenden Angaben zum Ergebnis bei Maßnahmenende dienen.

⁹⁷ Der Fehlbestand erklärt sich aus zum Abfragezeitpunkt unbekanntem bzw. in der TeilnehmerInnendatenbank (die ja letztlich auf Angaben der TeilnehmerInnen beruht) falsch erfaßten Sozialversicherungsnummern.

Übersicht 46: Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende („die Berater“)

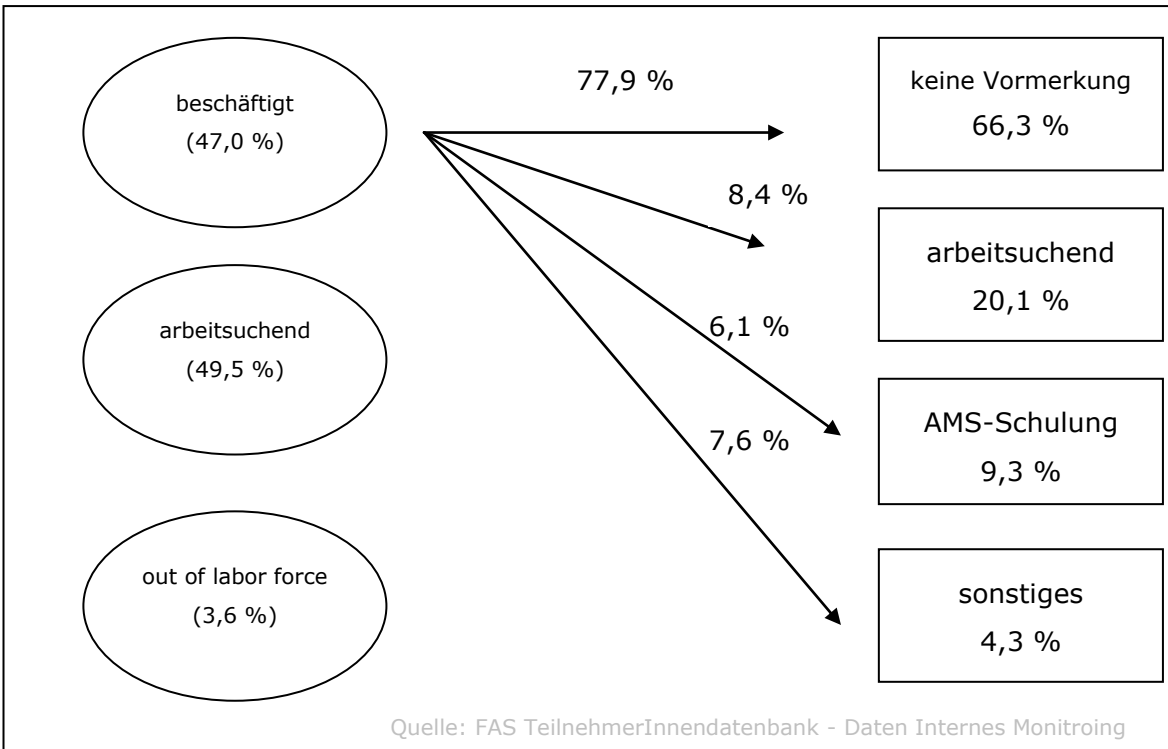
	Teilnehmer	Teilnehmerinnen	gesamt
keine Vormerkung	69,5 % (132)	60,0 % (54)	66,4 % (186)
arbeitsuchend/Leistungsbezug	20,5 % (39)	18,9 % (17)	20,0 % (56)
AMS-Schulungsmaßnahme	6,3 % (12)	15,6 % (14)	9,3 % (26)
Sonstiges	3,7 % (7)	5,5 % (5)	4,3 % (12)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

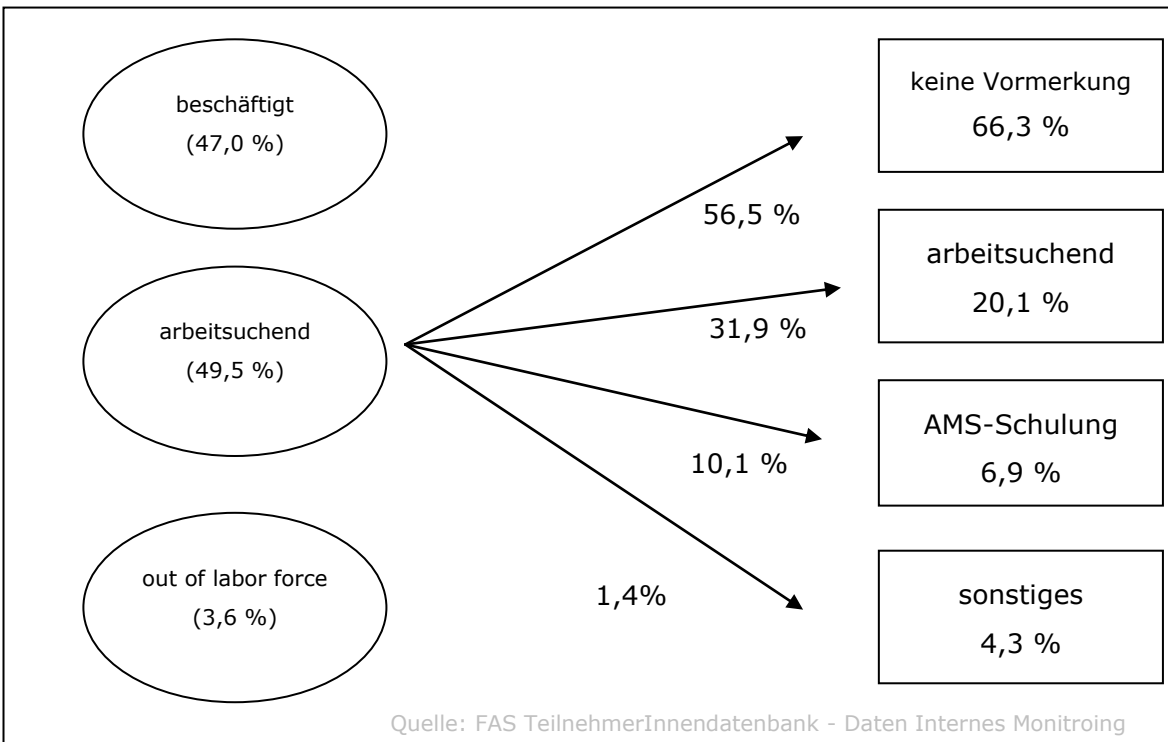
Schema 5, Schema 6 und Schema 7 fassen die Bewegungen zusammen.

Die genannten und die folgenden Diagramme selben Typs sind folgendermaßen zu lesen: In der linken Spalte befinden sich die Verteilungen auf die entsprechenden Kategorien zum Ausgangszeitpunkt - hier: Status zu Maßnahmenende. In der rechten Spalte sind die Verteilungen auf die entsprechenden Kategorien zum Stichtag (hier: 14 Tage nach Maßnahmenende) angeführt. Die Pfeile geben an, wie groß der Anteil der Personen ist, die ihren Status im Untersuchungszeitraum beibehalten bzw. gewechselt haben. Die Prozentangaben beziehen sich dabei jeweils auf die Personenzahl einer Kategorie zum Ausgangszeitpunkt (z. B. Schema 5 lies: von allen TeilnehmerInnen, die zum Maßnahmenende beschäftigt waren (47,0 %), weisen 14 Tage nach Maßnahmenende 77,9 % keinen Status auf, 8,4 % sind arbeitsuchend, 6,1 % weisen einen Schulungsstatus auf und 7,6 % weisen einen sonstigen Status auf).

Schema 5: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende beschäftigt)⁹⁸

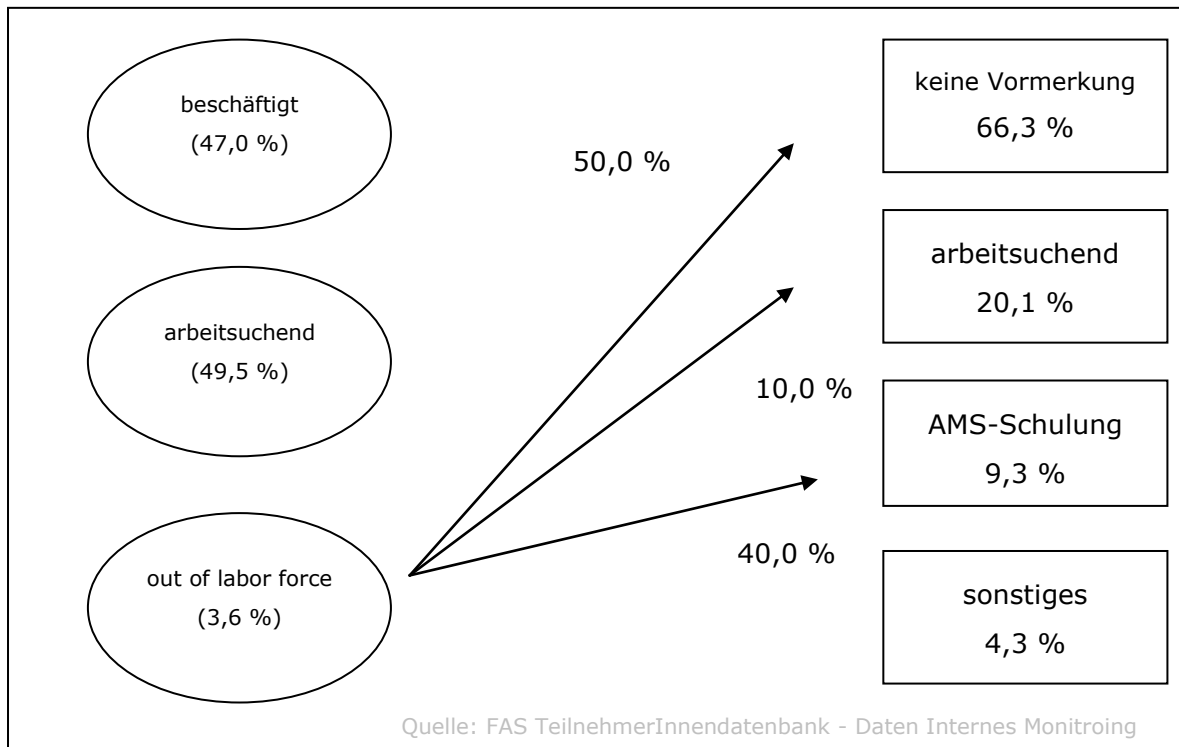


Schema 6: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 2 - bei Maßnahmenende arbeitsuchend)



⁹⁸ N=275 Abweichungen erklären sich aus den fehlenden Datensätzen.

Schema 7: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 3 - bei Maßnahmenende out of labor force)



Schema 5 zeigt, daß der größte Teil der TeilnehmerInnen, für die in der TeilnehmerInnendatenbank eine Beschäftigungsaufnahme festgehalten war, tatsächlich auch keinen Status 14 Tage nach dem Maßnahmenende aufweist. Die Abweichungen dürften sich zu einem (kleineren) Teil aus der Tatsache erklären, daß aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse wieder verloren wurden, zum anderen Teil aus der Tatsache, daß Angaben der TeilnehmerInnendatenbank nicht gestimmt haben⁹⁹.

Schema 6 zeigt, daß wesentlich mehr TeilnehmerInnen keinen Vormerkstatus aufweisen und damit mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Dienstverhältnis aufgenommen haben, als dies aufgrund der TeilnehmerInnendatenbank zu schließen gewesen wäre. Teilweise bildet dieser Zugewinn Beschäftigungsaufnahmen innerhalb des Untersuchungszeitraums ab, teilweise schlagen sich hier wiederum Aufzeichnungsmängel nieder. Ein weiteres Faktum ist, daß zu TeilnehmerInnen, die die Maßnahme abgebrochen haben, jetzt Daten vorliegen und daß diese TeilnehmerInnen zu 65,2 % keinen Status aufweisen.

⁹⁹ Neben den allgemeinen Erfassungsproblemen ist hier insbesondere zu beachten, daß die Träger auf die Angaben ihrer TeilnehmerInnen angewiesen sind und diese nicht überprüfen können.

Schema 7 zeigt insbesondere, daß die Hälfte der Personen, die laut TeilnehmerInnen-datenbank zu Maßnahmenende *out-of-labor-market* klassifiziert wurde, nun folgerichtig keinen AMS-Status mehr aufweist.

2.7.3.2 Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende

Maßnahmen der hier untersuchten Maßnahmenfamilie führen zu einer qualitativen Verbesserung und einem quantitativen Ausbau der Bewerbungsaktivität; bei beiden Faktoren ist davon auszugehen, daß sie über den Maßnahmenzeitraum hinaus wirksam bleiben. Es erscheint deshalb angemessen, Beschäftigungsaufnahmen der TeilnehmerInnen, die innerhalb der ersten 90 Tage¹⁰⁰ erfolgen, der Maßnahme als Erfolg zuzurechnen.

Übersicht 47 zeigt die Situation 90 Tage nach Maßnahmenende.

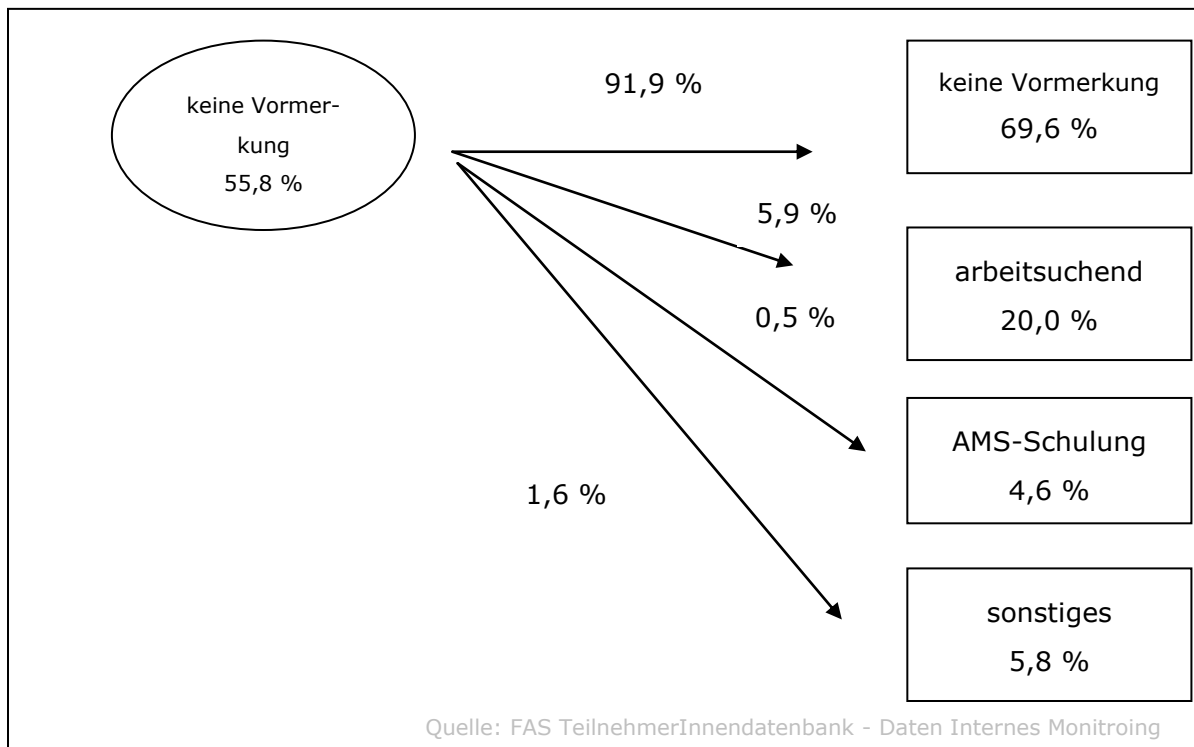
Übersicht 47: Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende (die Berater)

	Teilnehmer	Teilnehmerinnen	gesamt
keine Vormerkung	70,5 % (134)	67,8 % (61)	69,6 % (195)
arbeitsuchend/Leistungsbezug	20,0 % (38)	20,0 % (18)	20,0 % (56)
AMS-Schulungsmaßnahme	3,7 % (7)	6,7 % (6)	4,6 % (13)
Sonstiges	5,8 % (11)	5,6 % (5)	5,8 % (16)

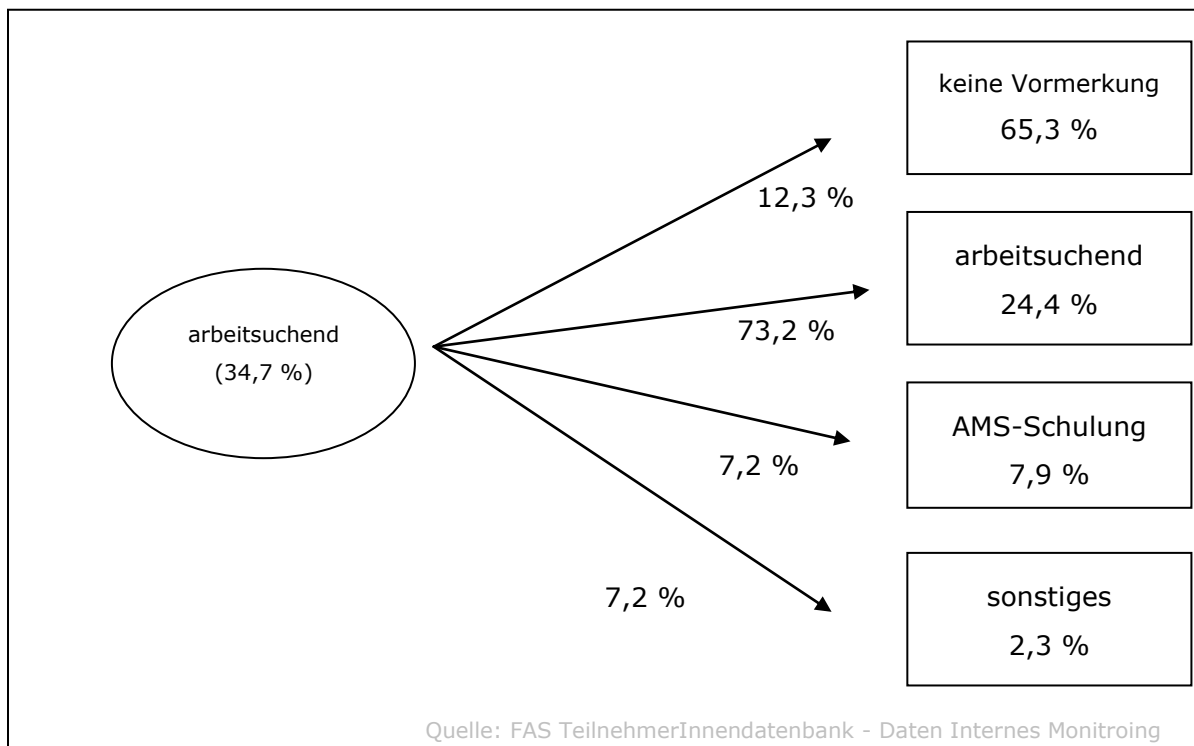
Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

¹⁰⁰ In Oberösterreich erfolgt die Erfolgsmessung z. B. vier Monate nach Maßnahmenende.

Schema 8: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende



Schema 9: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende



Schema 5 und Schema 6 zeigen die Veränderungen des Status der TeilnehmerInnen zwischen den beiden Stichtagen (14 bzw. 90 Tage nach dem Stichtag).

Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse ist sehr hoch. Nur 5,9 % der TeilnehmerInnen, die nach 14 Tagen keinen AMS-Status aufgewiesen haben, befinden sich nach 90 Tagen wieder im Leistungsbezug, weitere 0,5 % in einer AMS-Schulungsmaßnahme.

Allerdings weisen nur 12,9% der TeilnehmerInnen, die nach 14 Tagen arbeitsuchend waren, 90 Tage später keinen Status auf. Jeweils 7,1 % wechselten in eine (weitere) AMS-Schulungsmaßnahme bzw. weisen nun einen „sonstigen Status“ auf.

Im folgenden soll der Maßnahmenerfolg nach 90 Tagen für nach unterschiedlichen Kriterien gebildeten TeilnehmerInnengruppen untersucht werden.

2.7.3.2.1 Status nach 90 Tagen und Altersklassen

Übersicht 48 gibt den Status nach 90 Tagen nach Altersklassen wieder. Besonders wichtig ist die Feststellung, daß auch der Anteil der älteren Arbeitsuchenden, der keinen Status aufweist, vergleichsweise hoch ist.

Übersicht 48: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alter

	keine Vormerkung			arbeitsuchend (Leistungsbezug)			AMS-Schulung			sonstiges		
	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt
Jugendliche	80,0% (12)	100,0% (6)	85,7% (18)	20,0% (3)	(0)	14,3% (3)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Jüngere Arbeitsuchende	71,2% (89)	67,7% (44)	70,0% (133)	21,6% (27)	20,0% (13)	21,1% (40)	3,2% (3)	6,2% (4)	4,2% (8)	4,0% (5)	6,2% (4)	4,7% (9)
Ältere Arbeitsuchende	66,0% (33)	57,9% (11)	63,8% (44)	16,0% (8)	26,3% (5)	18,8% (13)	6,0% (3)	10,5% (2)	7,2% (5)	12,0% (6)	5,3% (1)	10,1% (7)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

2.7.3.2.2 Status nach 90 Tagen und höchster Bildungsabschluß

Übersicht 49 schlüsselt den Status für über das Merkmal „höchster Bildungsabschluß“ gebildete TeilnehmerInnenklassen auf. Es zeigt sich, daß auch für TeilnehmerInnen mit formal niedrigen Abschlüssen gute Erfolge erzielt werden konnten.

Übersicht 49: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und höchster Bildungsabschluß (die Berater)

	keine Vormerkung			arbeitsuchend (Leistungsbezug)			AMS-Schulung			sonstiges		
	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt
kein Ab- schluß	68,4 % (13)	66,7 % (6)	67,9 % (19)	26,3 % (5)	22,2 % (2)	25,0 % (7)	(0)	11,1 % (1)	3,6 % (1)	5,1 % (1)	(0)	3,6 % (1)
Pflichtschu- le	72,2 % (78)	63,9 % (30)	69,7 % (108)	18,5 % (20)	25,5 % (12)	20,6 % (20,6)	2,8 % (3)	6,4 % (3)	3,9 % (6)	6,5 % (7)	4,3 % (2)	5,8 % (9)
Lehre, Meister- abschluß	68,8 % (33)	68,4 % (13)	68,7 % (46)	16,7 % (8)	10,5 % (2)	14,9 % (10)	8,3 % (4)	10,5 % (2)	9,0 % (9)	6,3 % (3)	10,5 % (2)	7,5 % (5)
Berufsbil- dende mitt- lere Schule	100,0 % (1)	60,0 % (3)	66,7 % (4)	(0)	20,0 % (1)	16,7 % (1)	(0)	(0)	(0)	(0)	20,0 % (1)	16,7 % (1)
AHS, BHS	50,0 % (5)	87,5 % (7)	66,7 % (12)	50,0 % (5)	12,5 % (1)	33,3 % (6)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)
Akademie, etc., Uni- versität	100,0 % (4)	100,0 % (2)	100,0 % (6)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

2.7.3.2.3 Status nach 90 Tagen und StaatsbürgerInnenschaft

Übersicht 50 weist den Status nach 90 Tagen für TeilnehmerInnen mit und ohne öster-
reichische StaatsbürgerInnenschaft aus.

Übersicht 50: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und StaatsbürgerInnenchaft (JOB NOW)

	keine Vormerkung			arbeitsuchend (Leistungsbezug)			AMS-Schulung			sonstiges		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
mit öst. StaatsbürgerInnenchaft	68,2 % (107)	64,4 % (51)	66,9 % (158)	21,0 % (33)	21,5 % (17)	21,2 % (50)	4,5 % (7)	7,6 % (6)	5,5 % (13)	6,4 % (10)	6,3 % (5)	6,4 % (15)
ohne öst. StaatsbürgerInnenchaft	81,8 % (27)	90,9 % (10)	84,1 % (37)	15,2 % (5)	9,1 % (1)	10,7 % (6)	(0)	(0)	(0)	3,0 % (1)	(0)	2,3 % (1)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

2.7.3.2.4 Status nach 90 Tagen, Berufsgruppe und zuweisende Regionale Geschäftsstelle

Übersicht 51 zeigt den Status nach 90 Tagen für die verschiedenen Berufsgruppen. Übersicht 52 gibt einen Überblick über den Erfolg für die einzelnen zuweisenden Regionalen Geschäftsstellen.

Übersicht 51: Status nach 90 Tagen nach Berufsgruppen

	kein Status		arbeitsuchend		Schulung		sonstiges	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	68,1 %	98	19,4 %	28	6,3 %	9	6,3 %	9
Handels- und Verkehrsberufe	67,2 %	43	28,1 %	18	0,0 %	0	4,7 %	3
Dienstleistungsberufe	75,0 %	30	12,5 %	5	7,5 %	3	5,0 %	2
Technische Berufe	33,3 %	1	66,7 %	2	0,0 %	0	0,0 %	0
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	72,7 %	8	18,2 %	2	9,1 %	1	0,0 %	0
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	83,3 %	15	11,1 %	2	0,0 %	0	5,6 %	1

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

Übersicht 52: Status nach 90 Tagen nach RGS

	kein Status		arbeitsuchend		Schulung		sonstiges	
	%	n	%	n	%	n	%	n
PDG	87,5 %	7	0,0 %	0	0,0 %	0	12,5 %	1
Angestellte Ost + West	76,9 %	10	23,1 %	3	0,0 %	0	0,0 %	0
Bau-Holz	66,7 %	2	0,0 %	0	0,0 %	0	33,3 %	1
BDP	72,2 %	52	18,1 %	13	4,2 %	3	5,6 %	4
HTVL	68,1 %	81	22,7 %	27	5,0 %	6	4,2 %	5
Lebensmittel	55,6 %	25	26,7 %	12	6,7 %	3	11,1	5
Metall-Chemie	100,0 %	1	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

2.7.3.2.5 Status nach 90 Tagen und AlleinerzieherInnenstatus

Übersicht 53 zeigt den Maßnahmenerfolg für die insgesamt 32,2 % Alleinerzieherinnen unter den Teilnehmerinnen (ein alleinerziehender Mann blieb unberücksichtigt). Es zeigt sich, daß der Anteil der Alleinerzieherinnen, die nach der Maßnahme im Leistungsbezug verbleiben, mehr als drei mal so hoch ist wie bei Frauen, die nicht in dieser Situation sind.

Übersicht 53: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alleinerzieherinnen

	keine Vormerkung	arbeitsuchend (Leistungsbezug)	AMS-Schulung	sonstiges
keine Alleinerzieherin	82,0 % (50)	11,5 % (7)	4,9 % (3)	1,6 % (1)
Alleinerzieherin	37,9 % (11)	37,9 % (11)	10,3 % (3)	13,8 % (4)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

2.7.3.3 Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende

Aufgrund des Datenabfragezeitpunkts (Ende Mai 2000) konnten nur TeilnehmerInnen berücksichtigt werden, die bereits vor dem 1. 12. 99 die Betreuung abgeschlossen hatten. Zu den 266 TeilnehmerInnen waren Datensätze vorhanden.

Gegenüber dem Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende haben sich nur mehr verhältnismäßig geringe Verschiebungen ergeben. Die Zahl der TeilnehmerInnen ohne

Statusangabe ist von 68,4%¹⁰¹ auf 75,9 % gestiegen, die Zahl der Leistungsbeziehenden von 20,7 % auf 17,3 % gesunken.

Übersicht 54: Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende (die Berater)

	Teilnehmer	Teilnehmerinnen	gesamt
keine Vormerkung	76,0 %	75,9 %	75,9 %
arbeitsuchend/ Leistungsbezug	18,0 %	15,7 %	17,3 %
AMS-Schulungsmaßnahme	0	3,6 %	1,1 %
Sonstiges	6,0 %	4,8 %	5,6 %

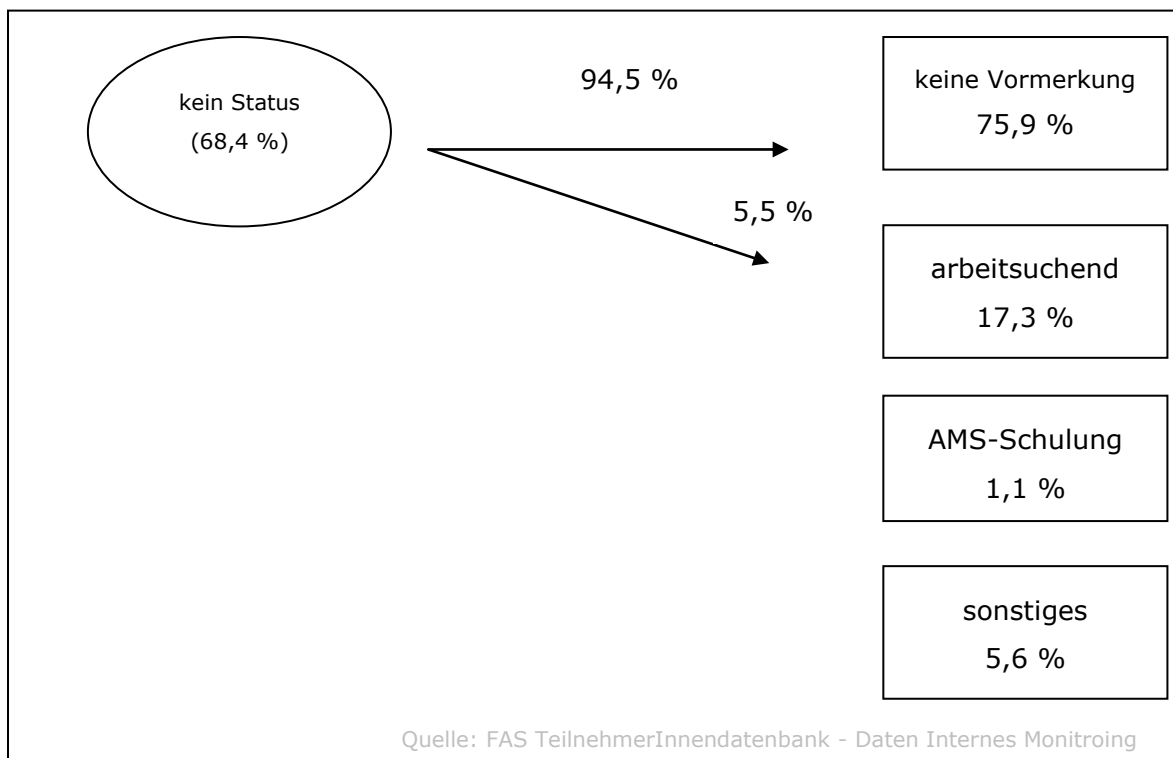
Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

Nur 5,5 % der TeilnehmerInnen, die nach 90 Tagen keinen Status aufgewiesen haben, sind nach weiteren drei Monaten wieder im Leistungsbezug.

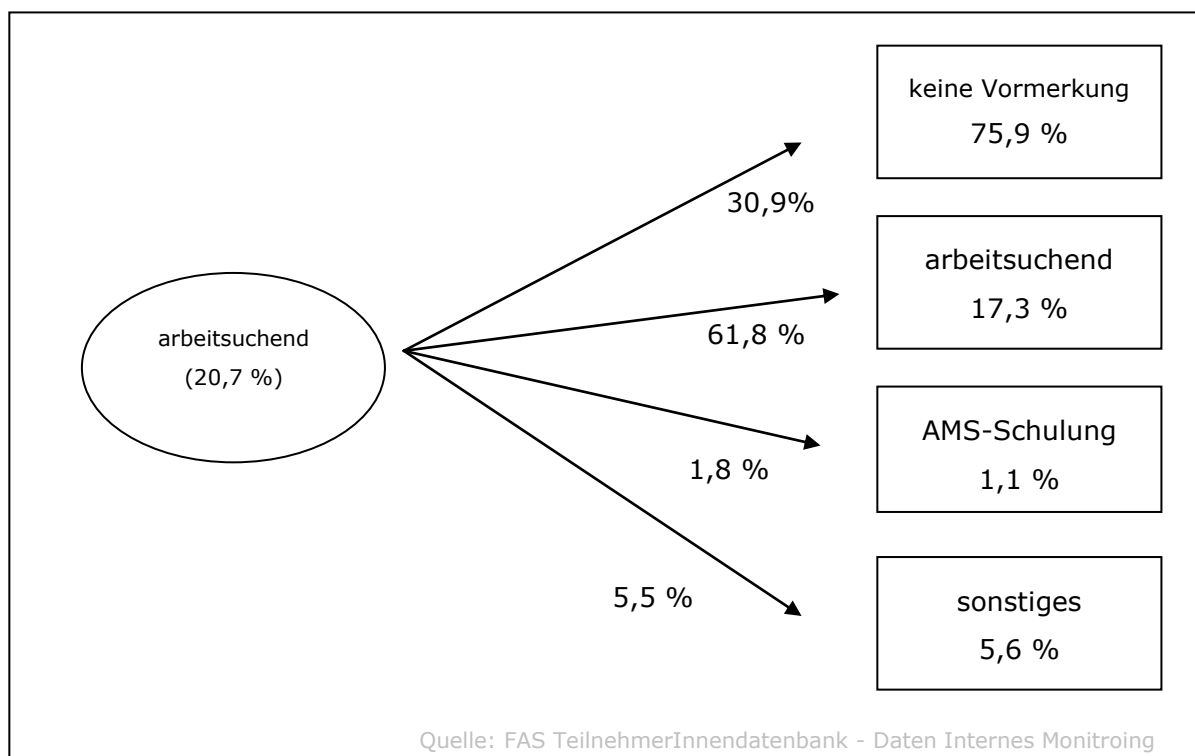
Weiters finden immerhin weitere 30,9 % der TeilnehmerInnen, die nach 90 Tagen arbeitsuchend waren, in den darauf folgenden drei Monaten eine Beschäftigung (bzw. scheiden zu einem kleineren Teil aus dem Arbeitsmarkt aus).

¹⁰¹ Die Abweichungen zum oben genannten Prozentsatz erklären sich aus der Nichteinbeziehung der TeilnehmerInnen, deren Betreuungsende weniger als 180 Tage zurückliegt.

Schema 10: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende kein Status)



Schema 11: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - zum Stichtag arbeitsuchend/Leistungsbezug)



2.7.4 Beschäftigung zum Erhebungszeitpunkt der TeilnehmerInnenbefragung

Bei der Untersuchung der Beschäftigung zum Zeitpunkt der Fragebogenerhebung kommt der Abweichung der Verteilung der sozialen Eigenschaften der RespondentInnen von jener der TeilnehmerInnen besondere Bedeutung zu. Insbesondere haben mehr Personen, die kein Dienstverhältnis aufgenommen haben, geantwortet, denn Personen, die ein Dienstverhältnis finden konnten.

Unter den RespondentInnen der Fragebogenerhebung sind TeilnehmerInnen, die durch die Maßnahme keinen Erfolg hatten, überrepräsentiert. Der Unterschied zu Maßnahmenende beträgt 10,3 % (d. h. 35,9 % der RespondentInnen, aber 46,2 % der TeilnehmerInnen waren zu Maßnahmenende beschäftigt). Wird der Status nach 90 Tagen als Vergleichswert herangezogen, so waren zum Befragungszeitpunkt um 25,4 % der RespondentInnen mehr arbeitsuchend als TeilnehmerInnen nach 90 Tagen (20,0 % der TeilnehmerInnen nach 90 Tagen zu 55,4 % der RespondentInnen zu einem nicht näher spezifizierten Zeitpunkt).

35,9% (23 von n=64) gaben an, die Maßnahme durch die Aufnahme eines Dienstverhältnisses beendet zu haben. Weitere 14,4% gaben an, nach Maßnahmenende ein Dienstverhältnis aufgenommen zu haben. Von jenen 14,1% (9) der RespondentInnen, die im Anschluß an die Maßnahme eine Beschäftigung fanden, gelang dies in 7 Fällen innerhalb von 3 Monaten, in zwei Fällen länger als 4 Monate nach Ende der Betreuung.

12,5% fanden durch die Maßnahme bzw. seit dem Maßnahmenende ein Dienstverhältnis, sind jedoch derzeit wieder arbeitsuchend. Nach Angaben der RespondentInnen waren somit seit Austritt oder Beendigung der Maßnahme insgesamt 62,5% der RespondentInnen bereits einmal wieder beschäftigt. 37,5% (24) haben seither noch keine Arbeit gefunden.

Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich aktuell 35,4% (23 von n=65) in Beschäftigung (vollzeit oder teilzeit), sowie weitere 9,2% (6) in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis – über die Hälfte der Wiederintegrierten bei den RespondentInnen war jedoch entweder in einem Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnis. 46,2% (30) waren arbeitslos (arbeitsuchend), und ein Teil (9,2%, 6) aus dem Arbeitsmarkt (aufgrund von Krankheit, Pension, Ausbildungsmaßnahmen etc.) aktuell ausgeschieden.

Eine Auswertung der Ergebnismatrix der Befragung zeigt keinen aussagekräftigen Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitsuche vor dem Maßnahmeneintritt und dem Erfolg der Maßnahme, ebensowenig einen Zusammenhang mit dem Arbeitsmarktstatus zum Erhebungszeitpunkt.

Übersicht 55: Erfolg RespondentInnen nach Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn

	während der Betreuung Arbeit gefunden	nach Ende der Betreuung Arbeit gefunden	Arbeit gefunden aber abermals verloren	seit Betreuungsende keine Arbeit gefunden
unter drei Monaten	2 (40,0 %)	0	0	3 (60,0 %)
3 bis unter 6 Monaten	3 (27,3 %)	2 (18,2 %)	1 (9,1 %)	5 (45,5 %)
6 Monate bis unter ein Jahr	11 (50,0 %)	5 (22,7 %)	2 (9,1 %)	4 (18,2 %)
1 Jahr und länger	5 (23,8 %)	2 (9,5 %)	5 (23,8 %)	9 (42,9 %)

Quelle: FAS - RespondentInnenmatrix - Eigene Berechnungen

Übersicht 56: Arbeitsmarktstatus Erhebungszeitpunkt nach Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn

	beschäftigt		arbeitsuchend		out of labor force
		darunter teilzeit		darunter geringfügig	
unter drei Monaten	2 (40,0 %)	2 (40,0 %)	3 (60,0 %)	0	0
3 bis unter 6 Monaten	3 (27,3 %)	1 (9,1 %)	6 (54,5 %)	2 (18,2 %)	2 (18,2 %)
6 Monate bis unter ein Jahr	9 (39,1 %)	2 (8,7 %)	13 (56,5 %)	4 (17,4 %)	1 (4,3 %)
1 Jahr und länger	6 (31,6 %)	3 (15,8 %)	12 (63,2 %)	2 (10,5 %)	1 (5,3 %)

Quelle: FAS - RespondentInnenmatrix - Eigene Berechnungen

Die TeilnehmerInnen, die ein Dienstverhältnis aufnehmen konnten, wurden zudem befragt, ob sie die Möglichkeit der Beschäftigungsaufnahme mit der absolvierten Maßnahme in Zusammenhang bringen. Generell führten 57,1% jener RespondentInnen (20 von n=35), die im Anschluß an die Betreuung bei „die Berater“ eine Beschäftigung gefunden haben, dies zumindest teilweise auf die Hilfestellung im Rahmen des Coachings zurück, während demgegenüber 42,9% der Aussage zustimmten, daß sie auch ohne Hilfe „der Berater“ die aktuelle Beschäftigung gefunden hätten.

Der Zugang zur aktuellen Beschäftigung erfolgte bei den RespondentInnen am häufigsten entweder durch eigeninitiative Bewerbung (9 von n=26) oder durch Stellenangebot in der Zeitung (7).

Es liegen nur für 9 Respondenten und 7 Respondentinnen Angaben über die Höhe des Einkommens vor und nach der Maßnahme vor. Übersicht 57 gibt die geschätzten Mittelwerte wieder. Aufgrund der geringen Zahl verfügbarer Angaben sind die Werte nur als Orientierungswert interpretierbar, insbesondere kann der Umstand, daß Frauen nach der Maßnahme durchschnittlich mehr als vor der Maßnahme verdient haben, nicht interpretiert und verallgemeinert werden.

Übersicht 57: Einkommen der RespondentInnen vor und nach der Maßnahme (geschätztes Mittel, Andrews' Wave)

	davor	danach
Respondenten	13.177,41	12.423,75
Respondentinnen	12.755,96	14.199,07

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnungen

2.8 Aspekte der Maßnahmenbeurteilung durch BetreuerInnen des SfA

Zwei BeraterInnen des SfA wurden gebeten, ihre Erfahrungen mit der Maßnahme Individualbetreuung bzw. mit dem Träger dieser Maßnahme mitzuteilen. Folgende Aspekte wurden dabei hervorgehoben:

Informationsstand über die Maßnahme: Die Information über die Maßnahme erfolgt insbesondere durch die AbteilungsleiterIn bzw. durch die für ein Programm zuständige Kontaktperson. Prinzipiell wurde der Informationsstand für eine mögliche Zubuchung als ausreichend bezeichnet.

Zuweisung: Als besonderer Vorteil wurde hervorgehoben, für KundInnen, denen eine Teilnahme an der Individualbetreuung empfohlen wird, unmittelbar - in Anwesenheit der KundIn bei der BeraterIn - einen Termin auszumachen.

Ablehnende Reaktionen auf die Zuweisung: KundInnen des SfA lehnen zu einem vergleichsweise geringen Anteil die Teilnahme an der Individualbetreuung ab. Als Begründung durch die KundInnen für diese Ablehnung wird zumeist angeführt, daß eine Unterstützung bei der Arbeitsuche nicht notwendig erscheint bzw. daß insbesondere die Erstellung schriftlicher Bewerbungsunterlagen als überflüssig erachtet wird. In der Regel ließen sich KundInnen allerdings von der Sinnhaftigkeit eines Maßnahmenbesuchs überzeugen, zu Verhängung von Sanktionen (gemäß § 10 ALVSG/1 Verweigerung/Vereitelung einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt) kam es nur in Einzelfällen.

Zufriedenheit der TeilnehmerInnen/Beschwerden: Rückmeldungen der teilnehmenden KundInnen beim SfA seien durchwegs sehr positiv; insbesondere würde eine hohe Zufriedenheit mit den erstellten Bewerbungsunterlagen zum Ausdruck gebracht. Die InterviewpartnerInnen konnten sich umgekehrt an keinen einzigen Fall einer expliziten TeilnehmerInnenbeschwerde erinnern.

Berichtswesen/Hilfestellung zur Weiterbetreuung: Als besonders vorteilhaft wurden die erstellten personenbezogenen Abschlußberichte (Entwicklungsblätter) bezeichnet. Dies wurde insbesondere mit drei Argumenten begründet: 1. würden in einem kleineren Teil der Fälle tatsächlich zusätzliche Engpässe identifiziert, die bei der bisherigen Betreuung nicht erkannt werden konnten. 2. würden in vielen Fällen ausführliche Angaben über die durchgeführten Bewerbungsaktivitäten erfolgen, sodaß bei der Weiterarbeit mit der KundIn auf diese bereits geleisteten Bewerbungsaktivitäten Rücksicht genommen werden kann. 3. würde durch die Nennung mehrerer beruflicher

Ziele, die nicht nur realistischer Weise für die KundIn in Frage kommen, sondern die von dieser auch akzeptiert werden, die konstruktive Weiterarbeit entscheidend unterstützt.

Generelle Servicekultur: Besonders hervorgehoben wurde die leichte Erreichbarkeit der mit der Maßnahme befaßten TrainerInnen sowie die Zuverlässigkeit, mit der administrative Unterlagen (insbes. Frequenzlisten) übermittelt werden würden.

2.9 Kosten der Maßnahme

Eine Analyse der Kosten, die für die drei untersuchten Maßnahmenteile berechnet wurden, ist insbesondere deshalb interessant, weil

- bei den einzelnen Maßnahmenteilen für vergleichsweise ähnliche Leistungen unterschiedliche Preise verrechnet wurden.
- weil je Leistungsabrechnungsart das Risiko für eine Unterauslastung der Maßnahme entweder beim Träger oder beim AMS liegt, und es durch die Unterauslastung zu einer drastischen Erhöhung der Kosten je TeilnehmerIn gekommen ist.

Übersicht 58 gibt einen Überblick über die geplanten und die entstandenen bzw. erwartbaren Kosten je TeilnehmerIn und je Beratungstag.

Auffällig ist zum ersten, daß für den für die zentrale Kursbetreuung durchgeführten Programmteil deutlich geringere durchschnittliche Kosten akzeptiert worden sind; ursprünglich war vom Träger auch eine - nicht ausgewiesene - höhere Forderung gestellt worden: Nach der Verkürzung der Laufzeit wurde die - auf TrainerInnentagsatz berechnete - Trägerförderung allerdings deutlich reduziert¹⁰².

Der Maßnahmenteil wurde vom Träger auf Basis einer TeilnehmerInnenpauschale angeboten: Je nach Interpretation übernimmt damit entweder der Träger das Risiko, daß es nicht zu einer Vollausslastung des Kontingents kommt, Zahlungen demnach nur für die tatsächlich geleistete Betreuungsanzahl zustehen. In einer anderen Interpretation übernimmt das AMS das Risiko der Vollausslastung, weil es nicht Einzelplätze sondern das Gesamtangebot fördert.¹⁰³ Bei der Abrechnung nach TrainerInnentagsätzen übernimmt in jedem Fall das AMS das Risiko für die Erreichung geplanter TeilnehmerInnenzahlen, da davon auszugehen ist, daß auch bei vergleichsweise geringeren TeilnehmerInnenzahlen keine TrainerInnentage entfallen.

Ein für Individualbetreuungsmaßnahmen angeführtes Argument, nämlich daß es zu wesentlichen Kosteneinsparungen kommen würde, weil TeilnehmerInnen, die wegen Aufnahme eines Dienstverhältnisses aus der Maßnahme ausscheiden oder aus der Maßnahme austreten bzw. ausgeschlossen werden, umgehend ersetzt werden können und somit für „leere“ Kursplätze keine Kosten anfallen, ist nur bei einer Abrechnung

¹⁰² Die ursprünglich beantragte Dauer wurde um 6 Wochen reduziert.

¹⁰³ Eine Abrechnung für den Maßnahmenteil lag noch nicht vor.

über Tagsätze denkbar: bei einer Abrechnung je TeilnehmerIn würde sich für den Auftraggeber keinerlei Kosteneinsparung ergeben.

Auch wenn an der prinzipiellen Stichhaltigkeit des Arguments nicht gezweifelt werden kann, besteht im Fall der hier untersuchten Maßnahmenteile das Problem, daß die tatsächlich bei gegebenem Personaleinsatz realisierbare TeilnehmerInnenzahl deutlich überschätzt worden ist: Während somit eine leicht über den Planungsansatz liegende TeilnehmerInnenanzahl anzunehmen wäre, wenn es zu Maßnahmenabbrüchen oder besonders raschen Beschäftigungsaufnahmen kommt, hat der angesprochene Vorteil der Individualmaßnahme allein dazu geführt, daß die geplanten TeilnehmerInnenzahlen nicht noch deutlicher unterschritten worden sind.

Übersicht 58: Geplante und realisierte Kosten der Maßnahmenteile Individualbetreuung/Gruppencoaching

	geplante Teilnehmer-Innenzahl	geplante Gesamtkosten	geplante Kosten je TeilnehmerIn	realisierte TeilnehmerInnen	realisierte Gesamtkosten	realisierte Kosten je TeilnehmerIn	Kostensteigerung in % der geplanten Kosten/TeilnehmerIn
Maßnahmenteil 1					noch nicht abgerechnet		
					Variante 1		
	200	3.400.000,-	17.000,-	170	3.400.000,-	20.000,-	17,6 %
					Variante 2		
					2.890.000,-	17.000,-	64,4 %
Maßnahmenteil 2	150	1.800.000,- (286 TrainerInnen-tagsätze à 6.300)	12.000,-	95	1.751.400,-	18.435,7 9	53,6 %
Maßnahmenteil 3	65	929.500,- (143 TrainerInnen-tagsätze à 6.500,-)	14.300,-	47	929.500,-	19.776,6 0	38,3 %

Quelle: Akten - Eigene Berechnung

Übersicht 59 gibt die Kostenabrechnung für Maßnahmenteil 2 und Maßnahmenteil 3 wieder. Insgesamt fällt der vergleichsweise niedrige Ansatz für Projektentwicklung und Projektleitung auf.

Übersicht 59: Kostenabrechnung Maßnahmenteil 2 und Maßnahmenteil 3

	Maßnahmenteil 2		Maßnahmenteil 3	
	Tage	% am Gesamtprojekt	Tage	% am Gesamtprojekt
Projektvorbereitung	4	1,4	4	2,8
Projektleitung	9	3,2	9	6,3
Coaching	265	95,3	130	90,9

Quelle: Maßnahmenakt - Eigene Berechnungen

2.10 Entwicklungsperspektiven

Aus Sicht des Evaluationsteams haben sich folgende Ansatzpunkte ergeben, an denen eine Weiterentwicklung der Maßnahme bzw. des Maßnahmenumfeldes sinnvoll erscheint:

Konkretisierung der Leistungsbeschreibung: Für potentielle TeilnehmerInnen wie für zuweisende BeraterInnen des SfA sollte eine konzise Beschreibung des Beratungsprozesses zur Verfügung stehen. Darin sollte insbesondere auf den eigentlichen Betreuungsablauf eingegangen werden und der Unterschied zu klassischen Kursmaßnahmen herausgestrichen werden.

Variable Gestaltung der Maßnahmendauer: Die Dauer der Betreuungsleistung sollte das zentrale Instrument zur Adaption an unterschiedliche Zielgruppen darstellen. Dabei sollte weniger die Zielgruppendefinition der Maßnahme (Übertrittsgefährdete, Langzeitarbeitslose) im Vordergrund stehen als der reale Beratungsbedarf bzw. die realen Interventionsmöglichkeiten. Eine eingehendere Leistungsdokumentation könnte dabei zur Grundlage einer individuellen Festsetzung der Maßnahmendauer zwischen 4 und 16 Wochen darstellen: Solange neue Leistungsangebote - nach Abarbeitung notwendiger vorbereitender Schritte - realisiert werden können, solange macht es Sinn, eine Betreuung fortzusetzen.

Durch eine Individualisierung der maximalen Betreuungsdauer könnte damit zwei Ergebnissen der Studie Rechnung getragen werden:

Zum einen setzen TeilnehmerInnen ohne massiver individueller Problemlage die Arbeitsuche nach der Beratung fort und haben dabei - unabhängig von ihrer Verweildauer in der Maßnahme - ähnlichen Erfolg. Bei diesen TeilnehmerInnen ist davon auszugehen, daß die Beratungsleistungen, die innerhalb einer maximalen Betreuungszeit von z. B. sechs Wochen erbracht wurden, ausreichen, um wesentliche Impulse für die selbständige Arbeitsuchen zu setzen. Als Erfolgsindikator sollte nicht die Arbeitsaufnahmen vor Maßnahmenende, sondern die Beschäftigungssituation zu einem Stichtag nach Maßnahmenende herangezogen werden (z. B. 90 Tage nach Maßnahmenende).

Zum anderen können bei variablen maximalen Betreuungszeiten umfangreichere Betreuungspläne für TeilnehmerInnen erarbeitet werden, bei denen die Lösung individueller Problemlagen im Vordergrund steht. Im Anschluß an die Bearbeitung dieser Problemlagen kann dann die konkrete Unterstützung bei der Arbeitsuche beginnen.

Spezialisierung der TrainerInnen: TrainerInnen in der Individualbetreuung können - neben guten allgemeinen Kenntnissen der Bewerbungstechniken usw. - spezialisierte Kenntnisse für einzelne Branchen einerseits, für spezifische individuelle Problemlagen andererseits entwickeln. Während der Beratungserfahrung insgesamt große Bedeutung zukommt, bestehen hier Möglichkeiten, Spezialisierungsprozesse der TrainerInnen (z. B. durch Weiterbildungen usw.) explizit zu fördern. Eine Spezialisierung bietet sich insbesondere vor dem Hintergrund der im Jahr 2000 erfolgten massiven Ausweitung der Individualbetreuung an. Eine Dokumentation der Weiterbildungsaktivitäten der TrainerInnen würde zudem eine wesentliche Ergänzung der Leistungsdokumentation des Trägers darstellen.

Ausbau des begleitenden Angebots: Die Individualbetreuung begleitende Angebote erscheinen als ausbaufähig. Bisher hatten TeilnehmerInnen die Möglichkeit, auf Infrastruktur (Computer, Kopierer usw.) bei der Erstellung von Bewerbungen zurückzugreifen. Dieses Angebot könnte durch Materialien (Informationsmedien wie Zeitungen und Stellenlisten; Briefpapier, Briefmarken etc.) ergänzt werden. Während 1999 die Möglichkeit, sich grundlegende Kenntnisse der Textverarbeitung anzueignen, im wesentlichen auf ein Selbstlernprogramm (cbt-Anwendung) beschränkt war, sollte hier für interessierte Teilnehmerinnen kursartig organisierte Einstiegsseminare angeboten werden. Thema dieser Seminare sollten unmittelbar notwendige Kenntnisse zur selbstständigen Weiterbearbeitung der in der Betreuung erstellten Bewerbungsunterlagen sein (z. B. selbständige Adaption einer Briefvorlage etc.). In ähnlicher Weise könnten Vorträge zu Spezialthemen periodisch angeboten werden (z. B. Sozial- und Arbeitsrecht). Diese punktuellen Angebote würden neben einer Ausweitung des qualifikatorischen Aspekts auch Möglichkeiten des sozialen Kontakts für die TeilnehmerInnen bieten, ohne die spezifischen Belastungen einer Gruppensituation mit sich zu bringen.

Explizierung der Regeln für Aufnahme, Maßnahmenausschluß und Informationsweitergabe: Derzeit existieren keine explizierten Regeln für die Aufnahme in die Maßnahme, für einen Maßnahmenausschluß und für die Art, in der Informationen an die BeraterIn des SfA weitergegeben werden. Insgesamt erscheint eine Explizierung dieser Regeln sowohl zur Orientierung der TeilnehmerInnen als auch der BeraterInnen SfA für wünschenswert. Informationen über die TeilnehmerIn sollten nur weitergegeben werden, nachdem diese auch der TeilnehmerIn selbst zur Kenntnis gebracht wurden.

Verbesserung der Datenerfassung und Erhöhung der Kostentransparenz: Die unter 1.8 *Datenerfassung, Datenauswertung, Datenweitergabe* ausführlich dargestell-

ten Vorschläge zur Verbesserung der Datenerfassung sollten realisiert werden. Durch eine verbesserte Dokumentation der Leistungen sollte auch eine Verbesserung der Kostentransparenz möglich werden. Nur eine ausführlichen Leistungsdokumentation (insbesondere der tatsächlich erbrachten Beratungstermine je TeilnehmerIn) ermöglicht eine Bewertung und Rechtfertigung möglicher Abweichungen zwischen der ursprünglich geplanten und der tatsächlich realisierten TeilnehmerInnenzahl.

2.11 Fragebogen/Ergebnisübersicht¹⁰⁴

Wie haben Sie erstmals von der Möglichkeit der Betreuung durch „die Berater“ erfahren?

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

[N=65]

- durch meine AMS-Beraterin/meinen AMS-Berater (57/87,7 %)
- durch einen Brief des Arbeitsmarktservice (6/9,2 %)
- durch einen Werbeprospekt (1/1,5 %)
- durch eine Bekannte/einen Bekannten (1/1,5 %)
- durch _____

War es Ihre eigene Entscheidung, die Betreuung durch „die Berater“ in Anspruch zu nehmen? Bitte kreuzen Sie jene Aussage an, die für Sie am besten zutrifft!

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

[N=65]

- Ich habe meine AMS-Beraterin/meinen AMS-Berater um eine Beratungsmaßnahme dieser Art gebeten. (12/18,5 %)
- Ich wollte eine Kurs- oder Beratungsmaßnahme besuchen, wußte aber nicht genau, welche. (5/7,7 %)
- Ich wollte einen anderen Kurs, wurde aber der Betreuung durch „die Berater“ zugewiesen. (7/10,8 %)
- Meine AMS-Beraterin/mein AMS Berater hat „die Berater“ vorgeschlagen. (31/47,7 %)
- Ich wurde ohne Rücksprache schriftlich zugewiesen. (7/10,8 %)
- Ich wurde zugewiesen, obwohl ich meiner AMS-Beraterin/meinem AMS-Berater mitgeteilt habe, daß ich die Betreuung durch „die Berater“ nicht in Anspruch nehmen möchte. (1/1,5 %)
- anderes (2/3,1 %)

Wann haben Sie erfahren, daß Sie der Betreuung durch „die Berater“ zugewiesen wurden?

[N=65; fehlende Werte: 2]

- 1 - 7 Tage vor Beginn (28/44,4 %)
- 8 - 14 Tage vor Beginn (18/28,6 %)
- 15 - 21 Tage vor Beginn (8/12,7 %)
- mehr als 21 Tage vor Beginn (9/14,3 %)

¹⁰⁴ An dieser Stelle möchte sich das Projektteam herzlich für die sehr wertvollen Verbesserungsvorschläge bei Manuela Hargassner-Delplos und Bernhard Obermayr herzlich bedanken.

Waren Ihre beruflichen Pläne vor der Beratung klar?

[N=65; fehlende Werte: 1]

- völlig klar (23/35,9 %)
- weitgehend klar (21/32,8%)
- eher unklar (14/21,9%)
- völlig unklar (6/9,4%)

Bitte geben Sie an, was für Sie zu Beginn der Beratung am wichtigsten war!

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

[N=65]

- so rasch wie möglich, einen Job zu finden, egal welchen (7/10,8%)
- eine möglichst dauerhafte Arbeit zu finden (22/33,8%)
- eine meiner Ausbildung entsprechende Arbeit zu finden (7/10,8%)
- eine meiner Berufserfahrung entsprechende Arbeit zu finden (16/24,6%)
- eine ähnlich hoch bezahlte Arbeit zu finden wie zuletzt (2/3,1%)
- eine Arbeit mit Aufstiegsmöglichkeiten zu finden (3/4,6%)
- etwas anderes: (8/12,3%)

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen über das Aufnahmegespräch!

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
<i>Das Aufnahmegespräch hat mir einen guten Überblick darüber gegeben, was ich mir von der Betreuung erwarten kann. [N=65; fehlende Werte: 3]</i>	35/56,5 %○	18/29,0 %○	4/6,5% ○	5/8,1% ○
<i>Ich bin im Aufnahmegespräch mit aller Gewalt dazu überredet worden, die Betreuung in Anspruch zu nehmen. [N=65; fehlende Werte: 8]</i>	6/10,5 %○	2/3,5% ○	5/8,8% ○	44/77,2 %○
<i>Ich habe das Verhalten meines Beraters/meiner Beraterin während des Aufnahmegesprächs als korrekt empfunden. [N=65; fehlende Werte: 3]</i>	46/74,2 %○	12/19,4 %○	2/3,2% ○	2/3,2% ○
<i>Nach dem Aufnahmegespräch habe ich völlig falsche Vorstellungen gehabt, was während der Beratung pas-</i>	5/9,1% ○	7/12,7 %○	14/25,5 %○	29/52,7 %○

sieren wird. [N=65; fehlende Werte:10]

Die Befragung beim Aufnahmegespräch war mir unangenehm, weil ich private Dinge mitteilen mußte. [N=65; fehlende Werte: 10]	6/10,9 %○	7/12,7 %○	7/12,7 %○	35/63,6 %○
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	--------------	--------------	---------------

Möglicherweise haben Sie die Betreuung durch „die Berater“ vorzeitig abgebrochen. Wenn Sie die Beratung nicht beendet haben, dann nennen Sie bitte den Grund für die Beendigung!

[N=65]

ja (6/9,2%)

nein (49/75,4%)

vorzeitig Arbeit gefunden (10/15,4%)

Bitte beschreiben Sie Ihre berufliche Situation, bevor Sie von „die Berater“ betreut wurden!

Mein Beruf (z. B. Elektriker usw.): _____

Branche (z. B. Baugewerbe usw.): _____

Monatliches Nettoeinkommen (ungefähr): _____

Dauer des letzten Dienstverhältnisses (ungefähr): _____

Bitte geben Sie an, ob Sie mit Ihrem letzten Dienstverhältnis, bevor Sie an der Beratung teilnahmen, zufrieden waren!

[N=65]

○ sehr zufrieden (20/30,8%)

○ eher zufrieden (16/24,6%)

-
- *eher weniger zufrieden (20/30,8%)*
 - *gar nicht zufrieden (9/13,8%)*

Wenn Sie (eher) nicht zufrieden waren, dann nennen Sie bitte die Gründe!

Bitte nennen Sie den Grund, weshalb das letzte Dienstverhältnis beendet wurde!

[N=65; fehlende Werte: 1]

-
- *Personalabbau (16/25,0%)*
 - *Schließung des Unternehmens (Konkurs, Liquidation etc.) (3/4,7%)*
 - *Umstrukturierung (z. B. aufgrund neuer Fertigungstechniken) (3/4,7%)*
 - *gesundheitliche Gründe (12/18,8%)*
 - *Selbstkündigung (15/23,4%)*
 - *anderes, nämlich (15/23,4%)*
-

Wie haben Sie Ihre letzte Arbeit (vor der Betreuung durch „die Berater“) bekommen?

[N=65; fehlende Werte: 2]

-
- *Weiterbeschäftigung nach der Lehre (1/1,6%)*
 - *Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber (1/1,6%)*
 - *Bewerbung aus eigenem Antrieb (ohne Stellenangebot) (17/27,0%)*
 - *Stellenausschreibung in der Zeitung (21/33,3%)*
 - *Stellenliste des Arbeitsmarktservice (12/19,0%)*
 - *Information von einem Bekannten/Verwandten (4/6,3%)*
 - *Empfehlung von einem Bekannten/Verwandten, der im selben Betrieb gearbeitet hat (5/7,9%)*
 - *anderes, nämlich (2/3,2%)*
-

Bitte geben Sie an, wie lange Sie bereits arbeitslos waren, bevor Sie „die Berater“ besucht haben!

Vor Beratungsbeginn war ich ____ Monate arbeitslos.

Bitte geben Sie an, wie lange Sie in den letzten fünf Jahren insgesamt arbeitslos waren!

[N=65; fehlende Werte: 2]

- 0 - 3 Monate (6/9,5%)
- 4 - 6 Monate (9/14,3%)
- 7 - 12 Monate (12/19,0%)
- 13 - 24 Monate
- 25 - 36 Monate
- länger als 36 Monate

Haben Sie in den letzten Jahren Ihre Kinder (bzw. einen Angehörigen) betreut und waren deshalb nicht berufstätig?

[N=65; fehlende Werte: 1]

- ja (14/21,9%)
- nein (50/78,1%)

Dauer der Unterbrechung der Berufstätigkeit

[N=65; fehlende Werte: 52 (davon 49 keine Unterbrechung)]

- 0 - 12 Monate (2/15,4%)
- 13 - 24 Monate (4/30,8%)
- 25 - 36 Monate (3/23,1%)
- länger als 36 Monate.(4/30,8%)

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Sachverhalte vor der Betreuung durch „die Berater“ auf Sie zugetroffen haben!

	traf auf mich voll und ganz zu	traf auf mich eher zu	traf auf mich eher nicht zu	Traf auf mich nicht zu
<i>Da ich lange nicht mehr auf Arbeitsuche war, fehlte mir die Praxis beim Verfassen von Bewerbungen oder bei der telefonischen Vereinbarung von Vorstellungsgesprächen. [N=65; fehlende Werte: 6]</i>	9/15,3 %○	13/22,0 %○	11/18,6 %○	26/44,1 %○
<i>In meinem bisherigen Beruf fand ich keine Arbeit, weil mir jüngere Bewerber/Bewerberinnen vorgezogen wurden. [N=65; fehlende Werte: 6]</i>	8/13,6 %	10/16,9 %	10/16,9 %	31/52,5 %

<i>Ich fand kaum Stellenangebote, die mich interessieren.</i> [N=65; fehlende Werte: 4]	16/26,2 %◦	13/21,3 %◦	9/14,8 %◦	23/37,7 %◦
<i>Ich konnte mich schlecht verkaufen und im Vorstellungsgespräch meine Stärken nicht vermitteln.</i> [N=65; fehlende Werte: 8]	10/17,5 %◦	7/12,3 %◦	13/22,8 %◦	27/47,4 %◦
<i>Ich konnte aus gesundheitlichen Gründen meinen bisherigen Beruf nicht mehr ausüben.</i> [N=65; fehlende Werte: 5]	9/15,0 %◦	8/13,3 %◦	4/6,7% ◦	39/65,0 %◦
<i>Ich hatte aufgrund meiner langen Zeit zu Haus den Anschluß an die Arbeitswelt verloren.</i> [N=65; fehlende Werte: 5]	5/8,3% ◦	12/20,0 %◦	9/15,0 %◦	34/56,7 %◦
<i>Es gelang mir nicht, eine Arbeit zu finden, in der ich etwa gleich viel verdiene wie in meiner letzten. Ich bin aber auf ein Einkommen dieser Höhe angewiesen.</i> [N=65; fehlende Werte: 5]	14/23,3 %◦	16/26,7 %◦	12/20,0 %◦	18/30,0 %◦
<i>Mir fehlte in meinem Bereich fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, die andere Bewerber/Bewerberinnen meistens mitbringen.</i> [N=65; fehlende Werte: 7]	8/13,8 %◦	11/19,0 %◦	12/20,7 %◦	27/46,6 %◦
<i>Ich fand keine Stellenangebote, die meiner Berufsausbildung entsprechen.</i> [N=65; fehlende Werte: 5]	10/16,7 %◦	13/21,7 %◦	10/16,7 %◦	27/45,0 %◦

Wie lange haben Sie die Betreuung durch „die Berater“ in Anspruch genommen?

Ich habe die Beratung ____ Woche(n) in Anspruch genommen.

Wie oft haben Sie in der Woche die Beratung in Anspruch genommen?

Ich war meistens ____ mal pro Woche bei meinem Berater/meiner Beraterin.

Bitte geben Sie an, ob Sie während der Beratung folgendes üben konnten!

- einen Lebenslauf erstellen nicht notwendig [N=65; fehlende Werte: 1]	o ja (46/71,9%)	o nein (6/9,4%)	o war (12/18,8%)
- eine Bewerbungsmappe verfassen nicht notwendig [N=65; fehlende Werte: 6]	o ja (31/52,5%)	o nein (13/22,0%)	o war (15/25,4%)
- telefonisch bewerben nicht notwendig [N=65; fehlende Werte: 4]	o ja (38/62,3%)	o nein (5/8,2%)	o war (18/29,5%)
- Vorstellungsgespräche führen nicht notwendig [N=65; fehlende Werte: 6]	o ja (31/52,5%)	o nein (8/13,6%)	o war (20/33,9%)

Wie oft haben Sie sich während der Betreuung beworben?

- ungefähr ____ schriftliche Bewerbungen auf Stellenanzeigen (Zeitungen, Stellenlisten)
- ungefähr ____ telefonische Bewerbungen auf Stellenanzeigen (Zeitungen, Stellenlisten)
- ungefähr ____ schriftliche Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen
- ungefähr ____ telefonische Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen (ohne Stellenangebot!)
- ungefähr ____ Vorstellungsgespräche ohne vorherige Einladung
- ungefähr ____ Vorstellungsgespräche nach persönlicher Einladung

Ein wesentliches Ziel der Beratung liegt darin, Sie über berufliche Möglichkeiten zu informieren, Sie individuell zu beraten und Sie bei der Arbeitsuche zu unterstützen. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen!

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
<i>Ich habe viel über zukunftssträchtige Berufe gelernt.</i> [N=65; fehlende Werte: 4]	8/13,1 %o	10/16,4 %o	17/27,9 %o	26/42,6 %o
<i>Der Berater/die Beraterin hat sich auf die Beratungstermine mit mir gut vorbereitet.</i> [N=65; fehlende Werte: 1]	36/56,3 %o	16/25,0 %o	6/9,4% o	6/9,4% o
<i>Ich habe mich von dem Berater/der Beraterin wie ein unmündiges Kind behandelt gefühlt.</i> [N=65; fehlende Werte: 4]	6/9,8% o	3/4,9% o	8/13,1 %o	44/72,1 %o
<i>Ich habe gelernt, worauf es bei Bewerbungsgesprächen</i>	24/38,7	21/33,9	5/8,1%	12/19,4

<i>ankommt.</i> [N=65; fehlende Werte: 3]	% <input type="radio"/>	% <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	% <input type="radio"/>
<i>Ich habe mich in meinen Berufsplänen in eine von mir nicht gewünschte Richtung gedrängt gefühlt.</i> [N=65; fehlende Werte: 5]	6/10,0 % <input type="radio"/>	7/11,7 % <input type="radio"/>	9/15,0 % <input type="radio"/>	38/63,3 % <input type="radio"/>
<i>Mein Berater/meine Beraterin ist auf meine private Situation einfühlsam eingegangen.</i> [N=65; fehlende Werte: 2]	33/52,4 % <input type="radio"/>	16/25,4 % <input type="radio"/>	6/9,5% <input type="radio"/>	8/12,7 % <input type="radio"/>
<i>Ich hatte den Eindruck, daß mein Berater/meine Beraterin darüber bescheid weiß, wie es in meinem Arbeitsbereich zugeht.</i> [N=65; fehlende Werte: 3]	20/32,3 % <input type="radio"/>	21/33,9 % <input type="radio"/>	12/19,4 % <input type="radio"/>	9/14,5 % <input type="radio"/>
<i>Ich habe während der Betreuung viel Zeit sinnlos veressen und völlig nutzlose Sachen machen müssen.</i> [N=65; fehlende Werte: 3]	7/11,3 % <input type="radio"/>	9/14,5 % <input type="radio"/>	7/11,3 % <input type="radio"/>	39/62,9 % <input type="radio"/>
<i>Die Beratung war gut verständlich.</i> [N=65; fehlende Werte: 3]	47/75,8 % <input type="radio"/>	8/12,9 % <input type="radio"/>	3/ 4,8% <input type="radio"/>	4/6,5% <input type="radio"/>
<i>Wenn ich über die Ablehnung meiner Stellenbewerbungen frustriert war, ist mein Berater/meine Beraterin darauf gut eingegangen.</i> [N=65; fehlende Werte: 6]	28/47,5 % <input type="radio"/>	17/28,8 % <input type="radio"/>	4/6,8% <input type="radio"/>	10/16,9 % <input type="radio"/>
<i>Ich mußte mich auch für Stellen bewerben, die ich auf keinen Fall annehmen wollte!</i> [N=65; fehlende Werte: 5]	9/15,0 % <input type="radio"/>	5/8,3% <input type="radio"/>	14/23,3 % <input type="radio"/>	32/53,3 % <input type="radio"/>
<i>Ich habe gelernt, mich selbstsicher telefonisch zu bewerben.</i> [N=65; fehlende Werte: 6]	28/47,5 % <input type="radio"/>	9/15,3 % <input type="radio"/>	7/11,9 % <input type="radio"/>	15/25,4 % <input type="radio"/>
<i>Durch die Beratung habe ich gelernt, für mich geeignete Stellenangebote zu erkennen.</i> [N=65; fehlende Werte: 6]	23/39,0 % <input type="radio"/>	14/23,7 % <input type="radio"/>	10/16,9 % <input type="radio"/>	12/20,3 % <input type="radio"/>

Bitte kreuzen Sie jene Aufgaben an, für die Ihrer Meinung nach in der Beratung mehr Zeit verwendet werden soll!

[N=65; fehlende Werte: 4]

- Information über zukunftssträchtige Berufe (genannt 24/39,3%)
- Information über Ausbildungsmöglichkeiten (genannt 28/45,9%)
- Information über branchenübliche Löhne/Gehälter (genannt 21/34,4%)
- Training von Vorstellungsgesprächen (genannt 15/24,6%)
- Training von telefonischen Bewerbungen (genannt 9/14,8%)
- Bewerbung bei interessanten Unternehmen auf Eigeninitiative (ohne Stellenausschreibung) (genannt 22/36,1%)
- Durchsehen von Stellenausschreibungen mit dem Berater/der Beraterin (12/19,7%)

Haben Sie während Ihrer Betreuung durch „die Berater“ an Weiterbildungsangeboten teilgenommen?

[N=65; fehlende Werte: 1]

- nein (57/89,1%)
 - Ich habe mit dem Computer-Selbstlernprogramm gearbeitet.(5/7,8%)
 - Ich habe an folgenden Kursen von „die Berater“ teilgenommen:
(2/3,1%) _____
-
-

Was hat Ihnen an der Betreuung durch „die Berater“ besonders gut gefallen?

Was halten Sie bei der Betreuung für besonders wichtig?

Hat Sie etwas an der Betreuung durch „die Berater“ besonders gestört? Was sollte verbessert werden?

Haben Sie im Rahmen der Betreuung durch „die Berater“ ein Praktikum in einem Unternehmen absolviert?

[N=65; fehlende Werte: 2]

- nein (49/77,8%)
- ja, das Praktikum dauerte ____ Wochen. (14/22,2%)
 - Das Praktikum hat zu einer Anstellung geführt. (8/57,1%)
 - Das Praktikum hat zu keiner Anstellung geführt. (6/42,9%)

Vor wie vielen Monaten hat die Betreuung durch „die Berater“ geendet?

vor ca. ____ Monaten

Haben Sie seit der Betreuung Arbeit gefunden?

[N=65; fehlende Werte: 1]

- Ich habe während der Betreuung durch „die Berater“ eine Arbeit gefunden. (23/35,9%)
- Ich habe ca. ____ Monat(e) nach dem Ende der Betreuung eine Arbeit gefunden. (9/14,1%)
- Ich habe zwar seit dem Ende der Betreuung Arbeit gefunden, suche aber jetzt wieder Arbeit. (8/12,5%)
- Ich habe seit Ende der Betreuung keine Arbeit gefunden. (24/37,5%)

Bitte machen Sie Angaben zu Ihrer derzeitigen Beschäftigungssituation!

[N=65]

- beschäftigt (vollzeit) (12/18,5%)
- teilzeitbeschäftigt (im Ausmaß von ____ Wochenstunden) (9/13,8%)

- geringfügig beschäftigt (6/9,2%)
- Werkvertrag
- selbständige Erwerbstätigkeit
- arbeitslos (30/46,2%)
- Ausbildung (ohne AMS-Leistung) (1/1,5%)
- AMS-Maßnahme (Schulungskurs usw.) (2/3,1%)
- Karenz
- (sonstige) Familienbetreuung (1/1,5%)
- Pension (1/1,5%)
- anderes (Bitte nennen Sie Ihre derzeitige Situation) (3/4,6%) _____

Wenn Sie keine Arbeit haben, dann überspringen Sie bitte die nächsten vier Fragen!

Bitte machen Sie folgende Angaben zu Ihrer jetzigen Berufstätigkeit!

Beruf: _____

Branche: _____

Nettoeinkommen/Monat (ca.): _____

Wie sind Sie zu Ihrer jetzigen Arbeit gekommen?

[N=65; fehlende Werte: 39 (davon 34 keine Beschäftigung)]

- Wiederbeschäftigung bei meinem letzten Dienstgeber (2/7,7%)
- Bewerbung aus eigenem Antrieb (ohne Stellenangebot) (9/34,6%)
- Stellenausschreibung in der Zeitung (7/26,9%)
- Stellenliste des Arbeitsmarktservice (3/11,5%)
- Information von einem Bekannten/Verwandten (2/7,7%)
- Empfehlung von einem Bekannten/Verwandten, der im selben Betrieb arbeitet
- anderes, nämlich (bitte nennen Sie die Art): (3/11,5%) _____

Sind Sie mit Ihrer jetzigen Arbeit zufrieden?

[N=65; fehlende Werte: 37 (davon 33 derzeit arbeitslos)]

- sehr zufrieden (16/57,1%)
- eher zufrieden (6/21,4%)
- eher weniger zufrieden (3/10,7%)
- gar nicht zufrieden (3/10,7%)

Wenn Sie (eher) nicht zufrieden sind, dann nennen Sie bitte die Gründe!

Hat Ihnen - Ihrer Einschätzung nach - die Betreuung durch „die Berater“ geholfen, Ihre neue Arbeit zu finden?

[N=65; fehlende Werte: 40 (davon 36 keine Arbeit gefunden)]

- ja, die Betreuung durch „die Berater“ hat mir bei der Arbeitsuche sehr geholfen. (20/57, 1%)
- nein, ich hätte diese Arbeit auch ohne die Betreuung durch „die Berater“ gefunden. (15/42, 9%)

Bitte nehmen Sie zu den folgenden Urteilen über die Betreuung durch „die Berater“ Stellung!

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
<i>Ich halte die Betreuung für prinzipiell sinnvoll; für mich persönlich war sie allerdings sinnlos. [N=65; fehlende Werte: 7]</i>	11/19, 0%	13/22, 4%	11/19, 0%	23/39, 7%
<i>Die Beratung hat mir insgesamt viel neue Motivation in einer schwierigen Zeit gegeben. [N=65; fehlende Werte: 6]</i>	19/32, 2%	24/40, 7%	4/6, 8%	12/20, 3%
<i>Durch die Beratung habe ich viel an Selbstvertrauen gewonnen. [N=65; fehlende Werte: 4]</i>	22/36, 1%	15/24, 6%	10/16, 4%	14/23, 0%
<i>Besonders wichtig war zu sehen, daß ich mit meinen Problemen nicht allein dastehe. [N=65; fehlende Werte: 5]</i>	28/46, 7%	17/28, 3%	4/6, 7%	11/18, 3%
<i>Durch die Beratung habe ich gelernt, meinen Wert am Arbeitsmarkt richtig einzuschätzen. [N=65; fehlende Werte: 5]</i>	20/33, 3%	16/26, 7%	13/21, 7%	11/18, 3%
<i>Ich kann die Betreuung durch „die Berater“ mit gutem Gewissen allen, die in einer ähnlichen Situation sind wie</i>	35/57,	14/23,	6/9, 8%	6/9, 8%

<i>ich, weiterempfehlen.</i> [N=65; fehlende Werte: 4]	4% <input type="radio"/>	0% <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>Die Beratung bringt nichts - da wird einfach Geld hinausgeschmissen!</i> [N=65; fehlende Werte: 5]	9/15,0% <input type="radio"/>	6/10,0% <input type="radio"/>	11/18,3% <input type="radio"/>	34/56,7% <input type="radio"/>
<i>Durch die Beratung fühle ich mich insgesamt - auch für die Zukunft - gut für die Arbeitsuche gerüstet.</i> [N=65; fehlende Werte: 4]	22/36,1% <input type="radio"/>	23/37,7% <input type="radio"/>	5/8,2% <input type="radio"/>	11/18,0% <input type="radio"/>

Sozialstatistische Angaben

Bitte nennen Sie Ihr Geschlecht, Ihr Geburtsjahr und Ihre Staatsbürgerschaft!

[N=65; fehlende Werte: 1]

- männlich (38/59,4%)
- weiblich (26/40,6%)

Geburtsjahr: _____

Staatsbürgerschaft: _Österreich (60/93,8%)_____

Bitte geben Sie an, welche Sprache Sie in Ihrem Privatleben bevorzugen!

[N=65]

- deutsch (57/87,7%)
- serbisch (2/3,1%)
- kroatisch (6/9,2%)
- bosnisch
- türkisch
- andere, nämlich _____

Bitte geben Sie an, ob Sie Kinder haben! Bitte nennen Sie auch das Alter!

[N=65; fehlende Werte: 4]

- Ich habe keine Kinder (30/49,2%)
- Ich habe (z. B. zwei Töchter/4 + 7 Jahre):
_____(31/50,8%)_____

Bitte geben Sie an, ob Sie Alleinerzieherin/Alleinerzieher sind!

[N=65; fehlende Werte: 38 (davon 30 keine Kinder)]

- ja (5/18,5%)
- nein (22/81,5%)

Bitte kreuzen Sie alle Ausbildungen an, die sie abgeschlossen haben!

[N=65]

- keine Ausbildung abgeschlossen (4/6,2%)
- Pflichtschule (Hauptschule) (17/26,2%)
- Lehre (22/33,8%)
- Mittlere berufsbildende Schule(6/9,2%)
- AHS(7/10,8%)
- BHS (1/1,5%)
- BHS-Kolleg (2/3,1%)
- Universitätsstudium: (4/6,2%)
- anderes, nämlich (12/18,5%).....

Haben Sie bereits an anderen Beratungs- oder Schulungsmaßnahmen des AMS teilgenommen?

[N=65; fehlende Werte: 2]

- nein (45/71,4%)
- ja, nämlich (18/28,6%)_____

Wie ist Ihre derzeitige finanzielle Lage?

[N=65]

- sehr gut, sehr gutes Auskommen (2/3,1%)
- gut, gutes Auskommen (17/26,2%)
- mäßig, oft nicht einfach (25/38,5%)
- sehr schlecht, komme oft nicht aus, fühle mich arm (21/32,3%)

Wie hat sich Ihre finanzielle Lage im Laufe des letzten Jahres entwickelt?

[N=65]

- stark verbessert (3/4,6%)
- leicht verbessert (14/21,5%)
- weder verbessert noch verschlechtert (17/26,2%)
- leicht verschlechtert (11/16,9%)
- stark verschlechtert (20/30,8%)

Wenn sich Ihre finanzielle Situation verschlechtert hat, dann geben Sie bitte die Gründe dafür an! (Wenn sich Ihre Situation nicht verschlechtert hat, übergehen Sie bitte diese Frage.)

[N=65; fehlende Werte: 29 (keine Verschlechterung)]

- Arbeitslosigkeit (27/73,0%)
- Krankheit (auch eines Familienmitglieds) (8/22,2%)
- schlechter bezahlte Berufstätigkeit (4/11,1%)

- *Trennung vom Partner/von der Partnerin (5/13,9%)*
- *hohe Verschuldung (9/25,0%)*
- *höhere Miete nach Wohnungswechsel (4/11,1%)*
- *anderes (4/11,1%).....*

**Uns interessiert sehr, was Sie von unserem Fragebogen halten!
Bitte sagen Sie uns dazu Ihre Meinung! Bitte sagen Sie uns auch,
wenn Sie einzelne Fragen für schwer verständlich oder schlecht
formuliert halten!**

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit

3. Die Maßnahme JOB NOW des BFI-Wien

3.1 Beschreibung der Maßnahme

3.1.1. Beschreibung der Maßnahme laut vorliegender Akten-dokumentation

Die Grundlage der folgenden Kurzcharakteristik der Maßnahme JOB NOW des BFI Wien bildet zum einen das vorliegende Maßnahmenkonzept¹⁰⁵, zum anderen vorliegende Planungsdokumente¹⁰⁶. Weiters wurden jene Unterlagen verwendet, die der FAS während der Arbeitsgespräche zur Verfügung gestellt wurden¹⁰⁷.

Im Gegensatz zu den im dritten Teil evaluierten Maßnahmen Individual- bzw. Gruppencoaching, stellt JOB NOW im wesentlichen eine klassische Kursmaßnahme dar: Dies trifft sowohl für die Form der Maßnahmendurchführung zu (fünf Tage-Woche, 6,5 h täglich¹⁰⁸) als auch hinsichtlich der Gesamtpositionierung als Bildungsangebot. Zwar kommt der individuellen, aktiven Bewerbung im Kurs eine große Rolle zu, mit dieser wird jedoch der Anspruch kombiniert, den TeilnehmerInnen den Erwerb auf die Arbeitssuche zugeschnittener Qualifikationen¹⁰⁹ anzubieten, die diesen nachhaltig - über den konkret anstehenden Arbeitsuchprozeß hinaus - ein autonomes Agieren am Arbeitsmarkt ermöglichen.

Um dieses Qualifizierungsangebot überhaupt annehmen zu können, müssen die TeilnehmerInnen sich in einer verhältnismäßig stabilen Lage befinden, d. h. zu den typischen Belastungen, die von der Arbeitslosigkeit ausgehen, dürfen keine weiteren, gravierenden individuellen Belastungen gegeben sein. Bei akuten physischen, psychischen, familiären oder ökonomischen Problemlagen kann nicht davon ausgegangen werden, daß dem Bildungsangebot, das JOB NOW im wesentlichen darstellt, gefolgt werden kann, weil den angeführten Problemlagen absolute Priorität zukommt. Andererseits setzt die Betonung der Kombination von Bildungsangebot und aktiver Bewer-

¹⁰⁵ Konzept JOB NOW - Ein Projekt zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit und zur rascheren Reintegration in den Arbeitsmarkt, 16 Seiten, freigegeben 23. September 1998.

¹⁰⁶ Antrag auf Durchführung einer Schulungsmaßnahme gemäß § 32 (3) bzw. § 34 Arbeitsmarktservicegesetz, Projektbogen NAP, Projektbogen ESF-Förderung

¹⁰⁷ Insbesondere die schriftliche Beantwortung des übermittelten Fragenkatalogs, sowie die bei dieser Gelegenheit übermittelte Aufstellung der Aufnahmekriterien für JOB NOW.

¹⁰⁸ Am Freitag beträgt die Kurszeit 3,5 h.

¹⁰⁹ Darunter fallen etwa nicht nur die persönlichkeitsbildenden Aspekte der Gruppenarbeit, sondern auch explizite Bildungsangebote wie Exkursionen und Fachvorträge über Arbeitsrecht vgl. dazu Übersicht 85.

bung voraus, daß die gebotenen Qualifikationen nicht bereits vorhanden, insbesondere nicht in einem Kurs ähnlichen Typs erworben worden sind¹¹⁰.

Durch seinen - mit der aktiven Arbeitsuche kombinierten - Schwerpunkt auf einer vergleichsweise breit angelegten Vermittlung von Bewerbungsknowhow hebt sich JOB NOW damit deutlich vom Maßnahmentyp „Bewerbungsbüro“ ab, obwohl es dessen Funktion (Bereitstellung von Materialien und Infrastruktur) vollständig übernimmt. Durch die im Rahmen von JOB NOW realisierte individuelle Beratung unterstützt JOB NOW zwar die Bewältigung der mit der Arbeitsuche typischerweise einhergehenden Probleme, muß aber zugleich bei der TeilnehmerInnenauswahl darauf achten, daß potentielle TeilnehmerInnen tatsächlich auch den gebotenen Qualifikationsinhalten folgen können und folgen wollen: damit unterscheidet sich die Maßnahme maßgeblich von Maßnahmentypen, in deren Zentrum Individualbetreuung steht.

Übersicht 60: Angebotsteile/typische Aufgabenstellungen für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Maßnahmenteile laut Angebot	<ul style="list-style-type: none"> - Projektpräsentation f. potentielle Teilnehmerinnen und Aufnahmegespräch („Aufnahmemodul“) - Standortbestimmung und Erstellen eines Qualifikationsprofils <ul style="list-style-type: none"> - Informationen und Analysen über den Arbeitsmarkt - Erstellung aussagekräftiger BewerberInnenunterlagen und Bewerbungstraining - Bewerbungsaktivitäten (mit individueller Unterstützung und inklusive Kostenübernahme für eingesetzte Materialien) - Qualifikationsangebot (EDV-Grundkenntnisse, Englisch, Deutsche Rechtschreibung, Mathematik, Maschinschreiben) <ul style="list-style-type: none"> - Einzelcoaching (nach Ablauf der sechs Wochen) - Placementcoaching während der ersten sechs Monate im Dienstverhältnis (Gesamtausmaß höchstens 10 h/TN) - Modul GründerInnen (10 Wochen Einzelcoaching, insges. 20 h) - aktive Firmenkontakte f. Praktikumsplätze/Dienstverhältnisse
Lösung für typische Aufgabenstellungen	<ul style="list-style-type: none"> - Informationsunterlagen - Aufnahmeorganisation <ul style="list-style-type: none"> - Aufnahmekriterien - Ausschlußkriterien - Durchführungsort der Maßnahme <ul style="list-style-type: none"> - TrainerInnenwahl - Organisation der Informationsweitergabe

¹¹⁰ Zu den sich daraus ergebenden Aufnahmekriterien vgl. Übersicht 62.

Übersicht 61: Kurzcharakteristik JOB NOW

Betreuende RGS	Bekleidung-Druck-Papier, Zentrale Kursbetreuung
Maßnahmenlaufzeit	04.01.1999 -31.12.1999
Plätze/Kurs	12
Mindestgruppengröße	10 ¹¹¹
Anzahl der Kursgruppen	35 ¹¹²
Kapazitätsspielraum	min. 400, höchstens 420
Altersstruktur	19 - 55 Jahre
Beitrag zur Deckung des Lebensunterhalts	möglich (budgetiert 152,70 für 3 TeilnehmerInnen je Kurs (= 105 Personen) + SZ, S 996.639,-)
Zielgruppe¹¹³	alle RGS; 100 ältere Arbeitslose, 200 ältere Übertrittsgefährdete, 100 jüngere Übertrittsgefährdete; darunter 100 Frauen
Verbale Zielgruppendefinition	Personen, die weniger als 12 Monate arbeitsuchend gemeldet sind. Hier soll der Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden
Abrechnungsmodus	detailliert je Kurs
NAP-Kategorie	Neustart für Erwachsene (LL2)
Nationales Förderinstrument	Arbeitsmarktpolitische Aus- und Weiterbildung
NAP Interventionsform	Qualifizierung
Maßnahmenform	Berufsorientierung
Territorialer Strukturpakt	ja
ESF - Förderung	ja

¹¹¹ Neben der im Antragsdokument genannten Mindestgruppengröße von 10 TeilnehmerInnen findet sich im Trägerkonzept eine Mindestgruppengröße von 8 TeilnehmerInnen: Diese Mindestgruppengröße wurde in der Folge auch zur Anwendung gebracht.

¹¹² Die Anzahl der Kursgruppen ist im Antragsdokument nicht explizit genannt. Sie würde sich aber aus der maximalen TeilnehmerInnenanzahl und der maximalen Gruppengröße ableiten ($420/12=35$)

¹¹³ vgl. dazu 3.1.1.3 Abgrenzung der Zielgruppe über die Dauer der letzten Vormerkperiode bei JOB NOW

Zubuchung	laufend (jeden Montag)
Kursdauer	6 Wochen à h = 29,5 h = 177 h
Stundenanzahl	Mo - Do, 8.30 - 15.00, Fr. 8.30 - 12.00 insges. 29,5 Stunden wöchentlich
Individualcoaching	maximale Dauer: bis 25 Jahre: 15 Stunden bis 45 Jahre: 20 Stunden über 45 Jahre: 30 Stunden
Implacementcoaching	maximale Dauer 10 Stunden/TeilnehmerInnen innerhalb von sechs Monaten nach Kursende
Zahl der mit der Durchführung beauftragten TrainerInnen	10

Quelle: FAS -

3.1.1.1 Die Maßnahmenteile laut Angebot

Informationsveranstaltung f. potentielle TeilnehmerInnen: Wöchentlich¹¹⁴ fand jeweils am Montag vormittag eine Präsentation des Kurses statt, zu der potentielle TeilnehmerInnen vom SfA zugewiesen werden sollen. Interessierte Arbeitsuchende vereinbaren im Anschluß an die Präsentation mit den TrainerInnen einen Termin für ein individuelles Aufnahmegespräch, bei dem über eine Teilnahme am Kurs entschieden wird. Ende der Woche werden die potentiellen TeilnehmerInnen darüber informiert, ob sie in den Kurs aufgenommen worden sind. Für dieses im Angebot als „Aufnahmemodul“ bezeichnete Angebot stehen je Woche 30 Plätze zur Verfügung.

Standortbestimmung und Erstellen eines Qualifikationsprofils: Schwerpunktmäßig zu Beginn der Kursmaßnahme kommt es zu einer Standortbestimmung und zur Erarbeitung individueller Qualifikationsprofile. Die Arbeit in der Gruppe steht dabei im Vordergrund, mit jeder TeilnehmerIn wird aber zumindest ein Beratungsgespräch geführt. Im Rahmen der Standortbestimmung wird auch abgeklärt, ob zusätzliche Maßnahmen (Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen usw.) als notwendig bzw. anstrebenswert erscheinen.

¹¹⁴ 35 mal.

Informationen und Analysen über den Arbeitsmarkt: Es werden allgemeine Informationen über die Strukturierung des Arbeitsmarktes geboten sowie in Gruppenübungen individuell relevante Entscheidungshilfen zur beruflichen Orientierung erarbeitet. Ziel von Standortbestimmung und Arbeitsmarktanalysen ist die Erstellung eines „Bewerbungsplans“, der die Grundlagen für die Bewerbungsaktivität im weiteren Maßnahmenverlauf abgibt.

Bewerbungstraining: Grundsätze der Gestaltung von Bewerbungsunterlagen werden in einem Vortrag präsentiert und in (Gruppen-) Übungen trainiert. Weitere Schwerpunkte des Bewerbungstrainings sind das Training telefonischer Bewerbung sowie die Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch mittels Rollenspiels und Videoanalyse.¹¹⁵ Die Übungseinheiten des Bewerbungstrainings werden begleitend zum aktiven Bewerben eingesetzt.

Erstellung von BewerberInnenunterlagen und Bewerbungsaktivitäten: Die Inhalte des Bewerbungstrainings werden in der konkreten Bewerbungsaktivität¹¹⁶ umgesetzt. Bei der Bewerbung werden die TeilnehmerInnen nach Bedarf individuell unterstützt (Überarbeitung und Durchsicht von Bewerbungsunterlagen usw.). Neben der Recherche möglicher Stellenangebote steht auch das Sammeln von Hintergrundinformation über potentielle Unternehmen im Vordergrund. Die für die Bewerbungen notwendigen Unterlagen (Tageszeitungen, Stellenlisten), Materialien (Papiere, Briefmarken) sowie Einrichtungen (PC, Drucker, Kopierer) werden den TeilnehmerInnen zur Verfügung gestellt und aus dem Maßnahmenbudget finanziert.

Qualifikationsangebot¹¹⁷: Wöchentlich wird an einem Vormittag ein einführender EDV-Kurs (Schwerpunkt Textverarbeitung) angeboten.¹¹⁸

Einzelcoaching (nach Ablauf der sechs Wochen): Für TeilnehmerInnen, die bis zum Ende der sechsten Kurswoche kein Dienstverhältnis aufnehmen konnten, sieht die Maßnahme Einzelcoaching vor, wobei die zur Verfügung stehende Stundenanzahl vom

¹¹⁵ Im einzelnen sind folgende Übungsinhalte angeführt: Verfassen von Eigeninseraten, Lesen und Interpretieren von Inseraten, Telefontaktik/Telefonrhetorik, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch mittels Rollenspiel und Videoanalyse, Training der Selbstpräsentation, Aufnahmeverfahren in Unternehmen (Vorstellungsgespräch, Interview, etc.), Überblick über Personalfragebögen, Fragen der Personallisten, Lebenslaufanalyse („schwierige Fragen“ beim Vorstellungsgespräch), Kommunikations-, Argumentations- und Verhandlungstechniken; Körpersprache, Arbeitsrecht.

¹¹⁶ Im einzelnen sind folgende Aktivitäten angeführt: Adressrecherche, Erstellen und Verbessern der Bewerbungsschreiben, Layoutieren der Bewerbungsunterlagen, Verfassen von Eigeninseraten, Bewerbung auf Inserate, Verfassen von Blindbewerbungen, Telefonische Bewerbungen, Suchen von Einstellungspraktika in Betrieben.

¹¹⁷ Von den im Konzept genannten Inhalten (EDV-Grundkenntnisse, Englisch, Deutsche Rechtschreibung, Mathematik, Maschinschreiben) wird ausschließlich das EDV-Training in organisierter Form angeboten.

¹¹⁸ vgl. dazu Übersicht 85.

Alter der TeilnehmerInnen abhängt¹¹⁹. Während des Einzelcoaching werden laufende Bewerbungsaktivitäten begleitet sowie konkrete Arbeitsaufträge vereinbart. Die Teilnahme am Einzelcoaching erfolgt auf Initiative der TeilnehmerInnen.

Implacementcoaching: Während der ersten sechs Monate im Dienstverhältnis (Gesamtausmaß höchstens 10 h/TN) wird eine Nachbetreuung zur Abklärung potentiell auftretender Probleme angeboten. Die Teilnahme erfolgt auf Initiative der TeilnehmerInnen.

Modul GründerInnen: Für TeilnehmerInnen, die den Weg in die Selbständigkeit anstreben, ist ein spezielles Einzelcoaching vorgesehen (10 Wochen Einzelcoaching, insges. 20 h).

Aktive Firmenkontakte f. Praktikumsplätze/Dienstverhältnisse: Im Angebot ist die aktive Bewerbung um Firmenkontakte inkludiert. Die Firmenkontakte werden zentral von einer Organisationseinheit für das gesamte BFI-Wien verfolgt und administriert.

3.1.1.2 Lösung typischer Aufgabenstellungen

TeilnehmerInneninformation: Zur breiten Information potentieller TeilnehmerInnen steht ein vierfarbig gedrucktes Faltblatt zur Verfügung. Dieses Faltblatt liegt in den RGS SfA auf bzw. wird von den BeraterInnen im SfA an potentielle TeilnehmerInnen ausgehändigt.

Aufnahmeorganisation: Die BetreuerInnen SfA weisen potentielle TeilnehmerInnen zu einem der Präsentationstermine zu. Der Präsentationstermin wird als Kontakttermin vorgeschrieben, die KundInnen werden damit auf die Wahrnehmung dieses Termins verpflichtet. Im Lauf der auf die Präsentation folgenden Woche erfolgt ein Aufnahme- und Auswahlgespräch.

¹¹⁹ bis 25 Jahre: 15 Stunden, bis 45 Jahre: 20 Stunden, über 45 Jahre: 30 Stunden.

Übersicht 62: Aufnahmekriterien für JOB NOW¹²⁰

hinsichtlich bisheriger Kursmaßnahmen	Maßnahme mit ähnlichen Zielen wie JOB NOW durchlaufen	nach erfolgter Problemlösung
Anforderungen hinsichtlich des Fehlens bestimmter vermittlungerschwerender Sachverhalte allgemein	langfristig geklärte Betreuungspflichten bei Kursbeginn	späterer Kurseinstieg möglich
	psychische und physische Gesundheit (keine akuten Probleme) bei Kursbeginn	späterer Kurseinstieg möglich
	drogen- und methadonfrei	
	Einsicht in allenfalls bestehende Alkoholproblematik muß gegeben sein, geringe äußerliche Erscheinungsmerkmale (kein starkes Zittern, starker Geruch ...)	
	Schuldenregelung bei Kursbeginn vorhanden, Schuldenhöhe muß in Relation zur Verdienstmöglichkeit stehen	späterer Kurseinstieg möglich
	Orientierung bezüglich des Berufsziels muß realistisch, überdacht, recherchiert sein	späterer Kurseinstieg möglich
realistische Berufsorientierung (Vereinbarungsmöglichkeit der Berufsziele mit sonstigen individuellen Eigenschaften)	ausreichend Deutschkenntnisse in Verbindung mit dem Berufsziel	
	ausreichend Qualifizierung in Hinblick auf das Berufsziel	
	realistische Ziele und Vorstellungen zur Selbstständigkeit	
	Fehlen von Vorstrafen bei bestimmten Berufszielen	
	bisherige Jobkarriere und Kündigungsgründe	
Individuelle Voraussetzungen	Motivation zur Kursteilnahme, Arbeitsuche und Arbeit gegeben	
	Gruppenfähigkeit	
Fehlen von Problemkombinationen	KursteilnehmerIn kann entweder Schulden, Alkoholprobleme oder Vorstrafen haben, aber keine Kombination aus den genannten Prob-	

¹²⁰ Die Einteilung in Rubriken erfolgte durch die FAS.

lemen

Aufnahmekriterien: Für das Programm JOB NOW bestehen detailliert ausgearbeitete Aufnahmekriterien. Diese sind in Übersicht 62 wiedergegeben. Prinzipiell ist vorgesehen, im Einzelfall von der Erfüllung der Aufnahmekriterien abzusehen, sofern davon auszugehen ist, daß die Kursgruppe TeilnehmerInnen mit deutlich stärkerer Problemlage tragen kann. Werden Personen nicht aufgenommen, erfolgt dafür eine schriftliche Begründung an das SfA; in der Regel wird diese Begründung mit der abzulehnenden Person besprochen.

Ausschlußkriterien: Folgende Ausschlußkriterien wurden seitens des Trägers spezifiziert: wiederholtes, unentschuldigtes Fehlen; vollständiges Versäumen der ersten beiden Kurswochen bzw. insgesamt lange Krankenstände; wiederholter Alkoholkonsum während des Kurses, wenn eine TeilnehmerIn nicht teilnehmen möchte und sich an Übungen wiederholt nicht beteiligt; wenn eine TeilnehmerIn durch die Kursanforderungen überfordert ist.

TrainerInnenwahl: Bei Problemen zwischen TeilnehmerIn und TrainerIn erfolgt die Weiterbetreuung während des Kurses schwerpunktmäßig durch die zweite TrainerIn.

Organisation der Informationsweitergabe: Für jede TeilnehmerIn wird ein „Berufsplan“ genannter Bericht angefertigt. Der Berufsplan wird der TeilnehmerIn ausgehändigt.

3.1.1.3 Abgrenzung der Zielgruppe über die Dauer der letzten Vormerkperiode bei JOB NOW

Das allgemeine Problem der Definition von Zielgruppen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen unter Zugrundelegung der bisherigen Dauer der aktuellen Vormerkperiode wurde unter *1.3 Perspektiven der Zielgruppenbestimmung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen* bereits erläutert.

Im Fall von JOB NOW ergibt sich das Zusatzproblem, daß nach Aussage der Programmverantwortlichen unter Langzeitarbeitslosigkeit - wie in Österreich vor dem EU-Beitritt üblich¹²¹ - eine Vormerkdauer von über sechs Monaten verstanden wurde. Bei der Erstellung des Programmkonzepts wurde folglich an Personen gedacht, die zwischen 3 und 6 Monate arbeitsuchend waren: Die Maßnahme sollte den Übertritt in die

¹²¹ vgl. RICHTER (1994), S. 142

Langzeitarbeitslosigkeit¹²² - verstanden als eine Vormerkdauer von über 6 Monaten - verhindern.

Bei der Projektplanung und Projektgenehmigung durch das AMS-Wien wurden jedoch unter Langzeitarbeitslosigkeit eine Vormerkdauer von weniger als einem Jahr zugrunde gelegt, unter Übertrittsgefährdete somit Personen, die zwischen 9 und 12 Monate arbeitsuchend sind, verstanden. Bei Jugendlichen (unter 25 Jahren) und bei Älteren Arbeitsuchenden (über 45 Jahren) - die laut Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (NAP) ab 6 Monate Vormerkdauer als langzeitarbeitslos gelten - kommen die Definitionen von Träger und AMS zur Deckung. Wird berücksichtigt, daß 75 % der Teilnehmerinnen Ältere Arbeitssuchende hätten sein sollen, wäre der Anteil der TeilnehmerInnen, bei denen die Zielgruppendefinitionen von Träger und AMS mit höchstens 25 % verhältnismäßig klein gewesen.

Informationen über den Aushandlungsprozeß zwischen Träger und AMS, in denen die Abweichungen thematisiert wurden, standen nicht zur Verfügung¹²³. Für die TrainerInnen stand nicht das Problem abweichender Zielgruppendefinitionen (das als solches nicht thematisiert wurde), sondern das Faktum im Vordergrund, daß ein unerwartet hoher Anteil der TeilnehmerInnen verhältnismäßig schlechte Chancen auf eine Beschäftigungschancen aufwies. Diese vergleichsweise schlechte Ausgangsposition wurde auch an der Dauer der aktuellen Arbeitslosigkeitsepisode oder an der bisherigen Berufsbiographie abgelesen.

Der Situation wurde insbesondere durch eine veränderte Gewichtung der Inhalte - von der Vermittlung von Bewerbungsknowhow zur Motivation und Beratung - Rechnung getragen, wozu auch die vergleichsweise kleinen Gruppengrößen (zumeist 8 statt der möglichen 12 TeilnehmerInnen) Gelegenheit gab.

3.1.2 Ausblick 2000

Im Jahr 2000 wird JOB NOW in geringerem Umfang (20 Kursgruppen, Beginn alle 14 Tage) weitergeführt. Inhaltlich wurde insbesondere das EDV-Trainingsangebot ausgebaut.

3.1.3 Charakterisierung der Datenquellen

Die weitere Darstellung der Maßnahme JOB NOW beruht auf folgender empirischer Basis:

¹²² Angaben für jünger/ältere Arbeitsuchende: die Betreuung von Jugendlichen war nicht vorgesehen.

¹²³ Die Programmverantwortung im BFI hat gewechselt.

- insgesamt drei Arbeitsgespräche und ein Interview mit VertreterInnen des Trägers (ein Interview mit der Programmverantwortlichen, drei Arbeitsgespräche à ca. drei Stunden mit der Programmverantwortlichen und allen TrainerInnen).
- vier qualitative Interviews mit TeilnehmerInnen.
- zwei Interviews mit BeraterInnen SfA (eines davon telefonisch).
- die durchgeführte Fragebogenerhebung
- eine TeilnehmerInnendatenbank, in der folgende Datenbestände erfaßt wurden.
 - die insgesamt drei Seiten des vom Träger entwickelten Aufnahmebogens (wird durch die TeilnehmerInnen ausgefüllt)
 - die kursspezifischen Abschlußberichte, die allgemeine Informationen über die Kursgruppe, sowie die personenbezogenen Berichte (sog. Berufspläne) enthalten
 - die Daten des Internen Monitorings (Personendaten, Nachbeobachtung für 14, 90, 180 Tage).
- der Zuweisungsliste, aus der die Gruppe der NichtteilnehmerInnen ermittelt wurde; zu diesen liegen die Daten des Internen Monitorings vor.
- der Aktenrecherche (darunter insbes. das Konzept des Trägers, die NAP und ESF Erfassungsbögen, die Durchführungsaufgaben, die Abrechnungen).

Sofern Widersprüche zwischen den Daten, die aus den Aufnahmebögen bzw. Berufsplänen gewonnen wurden, und den Angaben des Personaldatensatzes des Internen Monitorings bestanden, wurden die Internen Monitoringdaten herangezogen. Die generellen Schwierigkeiten aufgrund des Fehlens hinreichender Erfassungssysteme wurden bereits unter *1.8 Datenerfassung, Datenauswertung, Datenweitergabe beschrieben*. Das Hauptproblem liegt insbesondere in einer leichten Untererfassung der TeilnehmerInnen sowie der bedeutenden Untererfassung bestimmter Sachverhalte, für die keine regelmäßigen Aufzeichnungen vorliegen (z. B. Weiterbildungsangebote).

Zu den jeweils zwischen 60 und 90 Minuten dauernden Tiefeninterviews sollen noch kurz Hintergrundinformationen geboten werden.

Interview 2 (Teilnehmerin JOB NOW): 30 Jahre alt; sie ist jugoslawische Staatsbürgerin und hatte vor JOB NOW nur Beschäftigungen als Bedienerin bzw. als Küchenhilfe. Sie war immer wieder kurzzeitig arbeitslos – jedoch nie länger als sechs Monate (aufgrund ihres AusländerInnenstatus) - und zwischenzeitlich in Karenz. Die bisher ausge-

übten Tätigkeiten entsprachen nicht ihrer eigentlichen Ausbildung im pädagogischen Bereich – das Pädagogik Studium hatte sie jedoch abgebrochen, als sie Jugoslawien verließ. Vor JOB NOW war sie ca. 6 Monate arbeitslos. Ihre Probleme bei der Arbeitssuche lagen vor allem beim eingeschränkten Angebot (Stellen als Bedienerin oder Küchenhilfe) aufgrund ihrer fehlenden Qualifikation (bzw. Abschluß einer Ausbildung) und durch die Einschränkung hinsichtlich der Arbeitszeiten aufgrund ihrer Kinderbetreuungspflichten. Nach JOB NOW erhielt sie durch ein Praktikum einen neuen Job, der ihren persönlichen Interessen entsprach und der gegenüber vorher eine wesentliche Verbesserung für sie darstellte.

Interview 4 (Teilnehmer JOB NOW): 40 Jahre alt; er war vor JOB NOW bereits seit ca. 2 Jahren arbeitslos; er ist ausgebildeter Versicherungskaufmann, hat aber seinen Beruf gewechselt und war als Betreuer im Sozialbereich tätig. Er fand im Anschluß an JOB NOW (ca. zwei Wochen nachher) eine Arbeit als Jugendbetreuer, die er jedoch nach einer Woche wieder aufgab.

Interview 6 (Teilnehmerin JOB NOW): 19 Jahre alt; sie hat den Hauptschulabschluß im Externistenkurs nachgeholt und war nachher als (ungelernte) Kindergartenhelferin berufstätig. Vor JOB NOW war sie ca. 3-4 Monate arbeitslos. Sie hat zwar nach JOB NOW eine Stelle als KassiererIn – jedoch nur kurzzeitig – angenommen. Zur Zeit ist sie wieder arbeitssuchend und hat eine Stelle als Kindergartenhelferin in Aussicht.

Interview 8 (Teilnehmer JOB NOW): 29 Jahre alt; er hat zunächst neben seinem Studium jahrelang im Gastgewerbe (vollberuflich) gearbeitet. Vor JOB NOW war er bereits ein Jahr arbeitslos und aufgrund seiner fehlenden Ausbildung für Gastgewerbe-Stellen relativ schwer vermittelbar. Er fand im Anschluß eine Stelle als Marketing Assistent (bei einer Computer-Drucker Firma).

3.2 Die TeilnehmerInnen der Maßnahme

Aus den zur Verfügung stehenden Unterlagen wurde eine TeilnehmerInnendatenbank erstellt. Noch einmal sei darauf hingewiesen, daß das zur Verfügung stehende Zahlenmaterial trotz der unternommenen Bemühungen nicht vollständig ist bzw. teils fehlerhaft sein dürfte.

Übersicht 63 faßt die wichtigsten sozialen Eigenschaften der TeilnehmerInnen an JOB NOW zusammen.

Besonders auffällig am TeilnehmerInnenstand ist insbesondere folgendes:

- die TeilnehmerInnen kommen vor allem von den RGS Persönliche Dienste - Gastgewerbe (40,9%), Bekleidung-Druck-Papier (21,1 %) und den RGS Angestellte Ost und West (zusammen 19,2 %).
- der Anteil der TeilnehmerInnen, die über eine geringe formale Qualifikation verfügen, ist mit 49,7 % sehr hoch.

Übersicht 63: Geschlecht, Alter, StaatsbürgerInnenschaft und höchster Bildungsabschluß der TeilnehmerInnen von JOB NOW¹²⁴

		Männer	Frauen	Gesamt	fehlende Angaben
TeilnehmerInnen		45,3 % (143)	54,7 % (173)	316 Personen	0
Alter	bis 19 Jahre	0 %	1,2 % (2)	0,6 % (2)	
	19 - 29 Jahre	27,3 % (39)	43,4 % (75)	36,1 % (114)	
	30 - 39 Jahre	30,8% (44)	27,7 % (48)	29,1 % (92)	0
	40 - 49 Jahre	30,1 % (43)	20,2 % (35)	24,7 % (78)	
	50 Jahre und älter	11,9 % (17)	7,5 % (13)	9,5 % (30)	
StaatsbürgerInnenschaft	mit öst. StaatsbürgerInnenenschaft	87,2 % (123)	83,8 % (145)	85,4 % (268)	
	ohne öst. StaatsbürgerInnenenschaft	12,8 % (18)	16,2 % (28)	14,6 % (46)	2

		Männer	Frauen	Gesamt	fehlende Angaben
höchster Bildungsabschluss	kein Abschluß	6,3 % (9)	8,7 % (15)	7,6 % (24)	
	Pflichtschule	38,5 % (55)	59,0 % (102)	49,7 % (157)	
	Lehrabschluss	39,2 % (56)	22,5 % (39)	30,1 % (95)	
	BMS	3,5 % (5)	4,0 % (7)	3,8 % (12)	0
	AHS, BHS	7,0 % (10)	2,9 % (5)	4,7 % (15)	
	Akademie, FHS, Universitätsabschluss	5,6 % (8)	2,9 % (5)	4,1 % (13)	

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Internes Monitoring - Eigene Berechnungen

Übersicht 64: TeilnehmerInnen nach Berufsklassifikation einstellig

	Männer		Frauen		Gesamt	
	%	n	%	n	%	n
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0,7 %	1	0,6 %	1	0,7 %	2
Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	45,3 %	62	21,6 %	36	32,2 %	98
Handels- und Verkehrsberufe	13,9 %	19	3,6 %	6	8,2 %	25
Dienstleistungsberufe	20,4 %	28	51,5 %	86	37,5 %	114
Technische Berufe	2,9 %	4	0,6 %	1	1,6 %	5
Mandatäre, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	8,8 %	12	8,4 %	14	8,6 %	26
Gesundheits- Lehr und Kulturberufe	8,0 %	11	13,8 %	23	11,2 %	34

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Internes Monitoring - Eigene Berechnung

¹²⁴ Rundungsdifferenzen (+/- 0,1 %) bleiben hier und im folgenden unberücksichtigt.

Übersicht 65: TeilnehmerInnen nach zuweisender RGS

	Männer		Frauen		Gesamt	
	%	n	%	n	%	n
Bau-Holz	2,1 %	3	0,6 %	1	1,3 %	4
Bekleidung - Druck - Papier	23,4 %	33	19,2 %	33	21,1 %	66
HTVL	15,6 %	22	3,5 %	6	8,9 %	28
Berufliche Rehabilitation	1,4 %	2	0,6 %	1	1,0 %	3
Lebensmittel	1,4 %	2	0	0	0,6 %	2
Metall - Chemie	12,1 %	17	2,9 %	5	7,0 %	22
Persönliche Dienste - Gastgewerbe	19,9 %	28	58,1 %	100	40,9 %	128
Angestellte	24,1 %	34	15,1 %	26	19,2 %	60

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank, Internes Monitoring - Eigene Berechnung

3.2.1 Die NichtteilnehmerInnen der Maßnahme

Aus den Zuweisungslisten wurden 280 Personen ermittelt, die zwar der Maßnahme zugewiesen worden sind, die jedoch nicht an der Maßnahme teilgenommen haben. Es ist hier von einer Untererfassung auszugehen, der allerdings nicht nachgegangen werden konnte. Zu 262 Personen wurden Datensätze des Internen Monitorings übermittelt.

Damit nehmen 47,0 % der Zugewiesenen an der Maßnahme nicht teil bzw. können - zu einem sehr kleinen Teil - an der Maßnahme nicht teilnehmen, weil sie vom Träger zurückgewiesen werden.

Übersicht 66 zeigt den Anteil der TeilnehmerInnen bzw. NichtteilnehmerInnen an den insgesamt Zugewiesenen. Es zeigt sich, daß die Teilnahmeentscheidungen der zugewiesenen Personen die soziale Zusammensetzung der TeilnehmerInnenschaft drastisch verändern. Folgende Veränderungen sind dabei besonders deutlich:

- Männer ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft nehmen mit Abstand am häufigsten nicht an der Maßnahme teil: 78,6 % der zugewiesenen Männer ohne ös-

österreichische StaatsbürgerInnen zählen zu den NichtteilnehmerInnen. Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnen nehmen - ganz im Gegensatz zu den Männern - am häufigsten an der Maßnahme teil: 82,4 % der zugewiesenen Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnen nehmen an der Maßnahme teil.

- Auch zugewiesene Männer mit österreichischer StaatsbürgerInnen nehmen deutlich seltener (50,2 %) an der Maßnahme teil als zugewiesene Frauen mit österreichischer StaatsbürgerInnen (68,1 %). Insgesamt dreht sich das Verhältnis zwischen den Geschlechtern damit um: während 57,3 % aller zugewiesenen Männer sind, sind es nur 45,3 % der TeilnehmerInnen.
- Männer, die über vergleichsweise niedrige formale Abschlüsse verfügen, nehmen deutlich seltener an der Maßnahme teil (kein Abschluß (28,1 %), Pflichtschulabschluß (34,0 %)). Umgekehrt nehmen Frauen mit vergleichsweise niedrigen formalen Abschlüssen deutlich häufiger an der Maßnahme teil (kein Abschluß 78,9 %, Pflichtschulabschluß 80,2 %). Umgekehrt sind es gerade Frauen mit höherem Bildungsabschluß, die seltener an der Maßnahme teilnehmen (AHS; BHS 23,8 %; Universität 41,7 %).
- Männer unter 30 und Männer über 50 nehmen etwas seltener an der Maßnahme teil. Bei Frauen ist auffällig, daß allein in der Altersklasse 30 - 39 Jahre deutlich weniger Frauen teilnehmen. Hier kann unterstellt werden, daß Versorgungspflichten einen Kursbesuch häufiger unmöglich machen.

Insgesamt ist festzuhalten, daß TeilnehmerInnen in der Regel zur Präsentation von JOB NOW erscheinen. Ca. 630 Personen, die an den Kurspräsentationen teilgenommen haben, stehen 596 Personen gegenüber, die einmal oder mehrmals dem Kurs JOB NOW zugewiesen wurden.

Übersicht 66: Anteil der TeilnehmerInnen an den Zugewiesenen

		Zugewiesene			TeilnehmerInnen			NichtteilnehmerInnen		
		m	w	g	m	w	g	m	w	g
		57,3 % (331)	42,7 % (247)	100 % (578)	43,2 % (143)	70,0 % (173)	54,7 % (316)	56,8 % (188)	30,0 % (74)	45,3 % (262)
Alter	bis 19 Jahre	0,0 % (0)	0,8 % (2)	0,3 % (2)	0,0 % (0)	100,0 % (2)	100,0 % (2)	0,0 % (0)	0,0 % (0)	0,0 % (0)
	19 - 29 Jahre	29,9 % (99)	40,1 % (99)	34,3 % (198)	39,4 % (39)	75,8 % (75)	57,6 % (114)	60,6 % (60)	24,2 % (24)	42,4 % (84)
	30 - 39 Jahre	32,3 % (107)	32,4 % (80)	32,4 % (187)	41,1 % (44)	60,0 % (48)	49,2 % (92)	58,9 % (63)	40,0 % (32)	50,8 % (95)
	40 - 49 Jahre	25,1 % (83)	19,4 % (48)	22,7 % (131)	51,8 % (43)	72,9 % (35)	59,5 % (78)	48,2 % (40)	27,1 % (13)	40,5 % (53)
	50 Jahre und älter	12,7 % (42)	7,3 % (18)	10,4 % (60)	40,5 % (17)	72,2 % (13)	50,0 % (30)	59,5 % (25)	27,8 % (5)	50,0 % (30)
Staatsbürger- Innenschaft	mit öst. Staats- bürgerInnen- schaft	74,5 % (245)	86,2 % (213)	79,5 % (458)	50,2 % (123)	68,1 % (145)	58,5 % (268)	49,8 % (122)	31,9 % (68)	41,5 % (190)
	ohne öst. Staats- bürgerInnen- schaft	25,5 % (84)	13,8 % (34)	20,5 % (118)	21,4 % (18)	82,4 % (28)	39,0 % (46)	78,6 % (66)	17,6 % (6)	61,0 % (72)
höchster Bil- dungs- abschluß	kein Abschluß	9,7 % (32)	7,7 % (19)	8,8 % (51)	28,1 % (9)	78,9 % (15)	47,1 % (24)	71,9 % (23)	21,1 % (4)	52,9 % (27)
	Pflichtschule	48,9 % (162)	51,4 % (127)	50,0 % (289)	34,0 % (55)	80,3 % (102)	54,3 % (157)	66,0 % (107)	19,7 % (25)	45,7 % (132)
	Lehrabschluß	29,3 % (97)	23,9 % (59)	27,0 % (156)	57,7 % (56)	66,1 % (39)	60,9 % (95)	42,3 % (41)	33,9 % (20)	39,1 % (61)
	BMS	2,7 % (9)	3,6 % (9)	3,1 % (18)	55,6 % (5)	77,8 % (7)	66,7 % (12)	44,4 % (4)	22,2 % (2)	33,3 % (6)
	AHS, BHS	5,1 % (17)	8,5 % (21)	6,6 % (38)	58,8 % (10)	23,8 % (5)	39,5 % (15)	41,2 % (7)	76,2 % (16)	60,5 % (23)

JOB NOW *BFI - Wien*

Akademie, FHS, Universitäts- abschluß	4,2 % (14)	4,9 % (12)	4,5 % (26)	57,2 % (8)	41,7 % (5)	50,0 % (13)	42,9 % (6)	58,3 % (7)	50,0 % (13)
---------------------------------------------	---------------	---------------	---------------	------------------	------------------	-------------------	------------------	------------------	-------------------

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Daten Internes Monitoring - Eigene Berechnungen

3.2.2 Die Übereinstimmung der TeilnehmerInnen mit den definierten Zielgruppen

Eine Analyse der Erreichung der geplanten TeilnehmerInnenzahlen bzw. der geplanten Quoten für explizit genannte Zielgruppen zeigt folgendes Bild:

- die Maßnahme war deutlich unterausgelastet. Mit 320 TeilnehmerInnen liegt die Unterschreitung der minimalen geplanten TeilnehmerInnenfrequenz bei 20 %.
- die geplante Frauenquote wurde voll erfüllt: dagegen scheint die geplante Quote von 75 % älteren Arbeitsuchenden bei der Zuweisung keinerlei Rolle gespielt zu haben: letztlich waren nur 20,6 % der erfaßten TeilnehmerInnen über 45 Jahre alt.
- hinsichtlich des Kriteriums „Vormerkdauer vor Maßnahmeneintritt“ liegen keine verlässlichen Daten vor. Nach den Angaben der TeilnehmerInnen läßt sich aber schließen, daß mehr als ein Viertel der TeilnehmerInnen bei Maßnahmeneintritt bereits langzeitarbeitslos war.

Wie oben gezeigt worden ist, hat sich die Zusammensetzung der TeilnehmerInnenschaft durch Selbstselektion und - zu einem kleinen Teil - durch Selektion durch den Träger leicht verändert, insbesondere haben aber 47 % der Zugewiesenen nicht an der Maßnahme teilgenommen.

Neben einer - bei Antizipation der starken Neigung, an einer Kursmaßnahme nicht teilzunehmen - insgesamt zu geringen Zuweisung war es insbesondere die Unstetigkeit der Zuweisungszahlen, die - abgesehen von anderen nachteiligen Effekten - es unmöglich machte, die Gruppenkapazität voll auszuschöpfen. Von den vorgesehenen 1050 Plätzen bei den 35 Präsentationsterminen wurden ca. 60 % genutzt. Besondere Einbrüche der Zuweisungsaktivitäten gab es vor allem zu Beginn der Maßnahme - ein Kurs mußte mangels TeilnehmerInnen abgesagt und Ende des Jahres nachgeholt werden -, weiters im Zeitraum Mai bis Juli sowie im Oktober.

Die Nichterreichung der anvisierten Quote von älteren Arbeitsuchenden ist ebenfalls durch die Nichtberücksichtigung dieses Kriteriums bei der Zuweisung zu erklären: unter den Zugewiesenen entfallen sogar noch weniger Personen auf die Gruppe der Über-45-jährigen.

Allgemeines zum Kontext der Zuweisung zu JOB NOW und der Beurteilung von vergleichsweise geringen Quoten für politische Zielgruppendefinitionen wurde bereits unter *1.3 Perspektiven der Zielgruppenbestimmung* ausgeführt.

Übersicht 67: Zielgruppen und TeilnehmerInnen von JOB NOW¹²⁵

	projektiert	erreicht
TeilnehmerInnen	400	316 ¹²⁶
darunter		
Frauen	100	173
Jugendliche	0	68
jüngere Arbeitsuchende (25 - 45)	100	182
ältere Arbeitsuchende (über 45)	300	65
Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenantritt		
bis 6 Monate	100 (25 %)	(43,0 %) ¹²⁷
über 6 Monate bis 12 Monate (LZ-Bedr.)	300 ¹²⁸ (75 %)	(28,5 %)
über 12 Monate (LZ-ALO)	0	(28,5 %)

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnungen

¹²⁵ Auflagen JOB NOW, GZ Abt. 7/115/1999, SDG35.169-37002

¹²⁶ Laut Summenaufstellungen in den Abschlußberichten 320.

¹²⁷ Angaben laut TeilnehmerInnendatenbank auf Grundlage der TeilnehmerInnenaussagen. Für 242 von 316 Personen lagen Angaben vor.

¹²⁸ davon 100 jüngere Übertrittgefährdete und 200 ältere Übertrittgefährdete.

3.2.3 Die RespondentInnen der Befragung

Es konnten Fragebögen an insgesamt 316 Personen versendet werden¹²⁹. 10 Sendungen waren unzustellbar. Bis Mitte April sind 78 Fragebögen an die FAS zurückgesandt worden, die alle verarbeitet werden konnten. Der Rücklauf beträgt damit 24,7 % der zustellbaren Fragebögen.

Übersicht 68 faßt die wesentlichen sozialen Eigenschaften der RespondentInnen zusammen und stellt diese den TeilnehmerInnen gegenüber. Dabei zeigt sich, daß zwischen TeilnehmerInnen und RepondentInnen insbesondere folgende Unterschiede bestehen:

- TeilnehmerInnen mit relativ geringerer formaler Qualifikation sind deutlich unterrepräsentiert, insbesondere Frauen mit Pflichtschulabschluß.
- Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft sind unterrepräsentiert.
- jüngere TeilnehmerInnen sind deutlich unterrepräsentiert.

Daneben sind unter den RespondentInnen insbesondere TeilnehmerInnen unterrepräsentiert, die im Anschluß an JOB NOW ein Beschäftigungsverhältnis gefunden haben.

Auf eine Gewichtung der Antworten wurde trotz allem verzichtet.

TeilnehmerInnen, deren Teilnahme länger zurückliegt, haben genauso häufig geantwortet wie TeilnehmerInnen, deren Teilnahme vergleichsweise kurze Zeit zurückliegt.

¹²⁹ Die Fragebögen wurden am 23. Februar verschickt, eine Erinnerungskarte und ein Erinnerungsbrief folgte im Wochenabstand. Bis Ende März stand eine Hot-line zur Verfügung, die von TeilnehmerInnen insbesondere dazu genutzt wurde, sich neuerlich einen Fragebogen zuschicken zu lassen.

Übersicht 68: Vergleich TeilnehmerInnen/RespondentInnen

		TeilnehmerInnen			RespondentInnen		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
TeilnehmerInnen		45,3 % (143)	54,7 % (173)	316 Personen	51,3 % (39)	48,7 % (37)	76 Personen
Alter	bis 19 Jahre	0 %	1,2 % (2)	0,6 % (2)	0 %	0 %	0,0 %
	19 - 29 Jahre	27,3 % (39)	43,4 % (75)	36,1 % (114)	18,4 % (7)	38,9 % (14)	28,4 % (21)
	30 - 39 Jahre	30,8 % (44)	27,7 % (48)	29,1 % (92)	26,3 % (10)	27,8 % (10)	27,0 % (20)
	40 - 49 Jahre	30,1 % (43)	20,2 % (35)	24,7 % (78)	34,2 % (13)	22,2 % (8)	28,4 % (21)
	50 Jahre und älter	11,9 % (17)	7,5 % (13)	9,5 % (30)	21,1 % (8)	11,1 % (4)	16,2 % (12)
Staatsbürger- Innenschaft	mit öst. StaatsbürgerIn- nenschaft	87,2 % (123)	83,8 % (145)	85,4 % (268)	82,1 % (32)	91,9 % (34)	86,8 % (66)
	ohne öst. Staatsbürge- rInnenschaft	12,8 % (18)	16,2 % (28)	14,6 % (46)	17,9 % (7)	8,1 % (3)	13,2 % (10)
höchster Bil- dungsabschluß	kein Abschluß	6,3 % (9)	8,7 % (15)	7,6 % (24)	5,1 % (2)	2,7 % (1)	3,9 % (3)
	Pflichtschule	38,5 % (55)	59,0 % (102)	49,7 % (157)	20,5 % (8)	40,5 % (15)	30,3 % (23)
	Lehrabschluß	39,2 % (56)	22,5 % (39)	30,1 % (95)	43,6 % (17)	35,1 % (13)	39,5 % (30)
	BMS	3,5 % (5)	4,0 % (7)	3,8 % (12)	10,3 % (4)	8,1 % (3)	9,2 % (7)
	AHS, BHS	7,0 % (10)	2,9 % (5)	4,7 % (15)	15,4 % (6)	8,1 % (3)	11,8 % (9)
	Akademie, FHS, Univer- sitätsabschluß	5,6 % (8)	2,9 % (5)	4,1 % (13)	5,1 % (2)	5,4 % (2)	5,3 % (4)

Quelle: TeilnehmerInnendatenbank

3.3 Situation vor Maßnahmenbeginn

Wie zuvor für die Maßnahmen Individual-/Gruppencoaching wird im folgenden auf wesentliche Aspekte der Situation der TeilnehmerInnen vor der Teilnahme an JOB NOW eingegangen bzw. untersucht, unter welchen Bedingungen der Maßnahmenzugang erfolgte. Dabei stehen folgende Fragen im Vordergrund:

- 1. die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn als zielgruppendifinierendes Kriterium im engeren Sinn. (3.3.1)
- 2. die Beschreibung der Arbeitsmarktsituation der TeilnehmerInnen vor Maßnahmenbeginn im allgemeinen. (3.3.2)
- 3. die Erwartungen und subjektiv empfundenen arbeitsmarktrelevanten Engpässe der TeilnehmerInnen - hier geht es darum abzuschätzen, in welchem Maß davon auszugehen ist, daß TeilnehmerInnen tatsächlich Bedarf an den im Rahmen der Maßnahme erbrachten Leistungen hatten. (3.3.3)
- 4. die Form, in der die Zuweisung erfolgt ist. (3.3.4)

3.3.1 Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn (Zielgruppendefinition)

Auf die Problematik der Zielgruppendefinition unter Zugrundelegung der letzten Vormerkperiode wurde unter *1.3.1 Die Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn als Zielgruppenbestimmung* bereits ausführlich eingegangen.

Wie unter *3.1.1.3 Abgrenzung der Zielgruppe über die Dauer der letzten Vormerkperiode bei JOB NOW* ausgeführt, besteht eine grundsätzliche Diskrepanz zwischen den Zielgruppenbestimmungen, wie sie für die Konzeption der Maßnahme seitens des Trägers erfolgt ist und der Zielgruppenbestimmung, die sich aus den die Maßnahme betreffenden Dokumenten des AMS ergibt. Im folgenden werden immer beide Zielgruppenbestimmungen behandelt.

Übersicht 69 faßt die Dauer der Arbeitslosigkeit vor dem Besuch von JOB NOW, so wie sie sich auf Basis der Angaben in den Endberichten bzw. auf Basis der Fragebogenerhebung darstellt, zusammen.

Übersicht 69: Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn laut TeilnehmerInnendatenbank und Fragebogenmatrix

	laut Angaben Endberichte			Respon- dentInnen
	Männer (114)	Frauen (128)	gesamt (242)	
0 - 3 Monate	13,2 % (15)	20,3 % (26)	16,9 % (41)	15,3 % (11)
über 3 - unter 6 Monate	22,8 % (26)	28,9 % (37)	26,0 % (63)	26,4 % (19)
über 6 unter 9 Monate	11,4 % (13)	18,8 % (24)	15,3 % (37)	15,3 % (11)
über 9 bis unter 12 Monate	7,9 % (9)	18,0 % (23)	13,2 % (32)	6,9 % (5)
über 12 Monate bis unter 24 Monate	21,1 % (24)	9,4 % (12)	14,9 % (36)	22,2 % (16)
über 24 Monate	23,7 % (27)	4,7 % (6)	13,6 % (33)	13,9 % (10)

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank und Fragebogenmatrix - Eigene Berechnungen

Werden die Daten der TeilnehmerInnendatenbank zur Orientierung herangezogen, um abzuschätzen, wie groß der Anteil der TeilnehmerInnen ist, der hinsichtlich der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn zielgruppenkonform gewesen sein dürfte, ergibt sich das in Übersicht 70 skizzierte Bild.

Übersicht 70: Zielgruppenkonformität hinsichtlich der AL Dauer vor dem Arbeitslosigkeitsantritt (Daten TeilnehmerInnendatenbank)

	zu kurze Vormerk- dauer vor Eintritt	zielgruppenkonform	zu lange Vormerk- dauer vor Eintritt
Zielgruppendefinition BFI (drei bis sechs Monate)	16,9 % (41)	26,0 % (63)	57,0 % (138)
Zielgruppendefinition AMS-Unterlagen (neun bis zwölf Monate)	58,3 % (141)	13,2 % (32)	28,5 % (69)

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

Wie unter 1.3 *Perspektiven der Zielgruppenbestimmung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen* ausgeführt, hat die Definition der Zielgruppe unter Zugrundelegung der bisherigen Vormerkdauer insbesondere drei Ziele:

- Bündelung des Maßnahmeneinsatzes auf politisch bestimmte Zielgruppen
- Vermeidung von Mitnahmeeffekten¹³⁰
- Vermeidung der Ineffektivität der Maßnahme

Während eine Abweichung von der Zielgruppe dem ersten der genannten Ziele per definitionem widersprechen muß, muß bei den beiden weiteren Maßnahmen überprüft werden, in welchem Ausmaß es bei einem Abweichen von der Zielgruppe tatsächlich zu Mitnahmeeffekten gekommen sein dürfte bzw. in welchen Fällen die Maßnahme vermutlich ineffektiv gewesen ist aufgrund einer Abweichung von jener Zielgruppe, für deren Problematik die Maßnahme entwickelt wurde.

3.3.2 Arbeitsmarktsituation vor Maßnahmeneintritt

Die RespondentInnen der Befragung gaben ihr zuletzt bezogenes monatliches Nettoeinkommen an. Die Respondenten verdienten im geschätzten Mittel (Andrews' Wave¹³¹) S 15.139,-, die Respondentinnen (ebenfalls im geschätzten Mittel) S 10.647,-. Die RespondentInnen verdienten in ihrem letzten Dienstverhältnis somit etwas weniger als der Durchschnitt der unselbständigen Beschäftigten in Österreich¹³².

Das letzte Dienstverhältnis der Respondenten dauerte im geschätzten Mittel (Andrews' Wave) 32 Wochen, jenes der Respondentinnen im geschätzten Mittel 18 Wochen. Insgesamt verfügten damit die TeilnehmerInnen an JOB NOW über sehr unetliche Dienstverhältnisse, bevor ihre zur Kursaufnahme führende Periode der Arbeitsuche begann.

Betreuungspflichten: 27,3% (21 von n=77) der Befragten haben innerhalb der letzten Jahre ihre Berufstätigkeit aufgrund von Betreuungspflichten für Kinder (oder Verwandte) unterbrochen. In jeweils 5 Fällen (n=18) dauerte die Unterbrechung bis zu einem Jahr bzw. zwischen einem und zwei Jahren; in zwei Fällen war sie zwischen zwei und drei Jahren, in 6 Fällen sogar über drei Jahre lang.

Als spezifische Gründe für ihren Arbeitsplatzverlust gaben 27,4% (20 von n=73) der RespondentInnen eher strukturelle Gründe (in bezug auf Personalabbau, Schließung

¹³⁰ Hier wird unter Mitnahmeeffekt immer der Umstand verstanden, daß auch ohne Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme eine Beschäftigungsaufnahme in vergleichbarer Zeit erfolgt wäre.

¹³¹ Vgl. Fn. 79

¹³² 1997: Männer 16.548,-, Frauen: 11.163,-. Zu beachten ist, daß insbesondere Einkommensangaben bei Fragebogenerhebungen schwer kontrollierbaren Verzerrungen unterliegen können und somit mit Vorsicht zu behandeln sind.

des Unternehmens, Umstrukturierung, etc.) an, 37% eher individuelle Gründe (wie gesundheitliche Probleme 19,2%; Selbstkündigung 17,8%) für die Arbeitslosigkeit. Bei den sonstigen (frei formulierten) Gründen (35,6%) standen v.a. betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen (Verlagerung), Flexibilitäts- und Mobilitätserfordernisse (bzw. – hindernisse) oder die Nicht-Verlängerung befristeter Dienstverhältnisse im Zentrum.

Übersicht 71: AL vor Betreuung/Dauer des letzten Dienstverhältnisses (JOB NOW)

Dauer des Dienstverhältnisses/ Dauer der Arbeitslosigkeit vor Maßnahmenbeginn		unter 12 Monate	über ein Jahr bis fünf Jahre	über fünf Jahre
		33,8 % (22)	38,5 % (25)	27,7 % (18)
bis drei Monate	15,4 % (10)	7,7 % (5)	1,5 % (1)	6,2 % (4)
3 - 6 Monate	24,6 % (16)	9,2 % (6)	10,8 % (7)	4,6 % (3)
6 - 12 Monate	23,1 % (15)	1,5 % (1)	13,8 % (9)	7,7 % (5)
über 12 Monate	36,9 % (24)	15,4 % (10)	12,3 % (8)	9,2 % (6)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Übersicht 72: AL in den letzten fünf Jahren/Dauer des letzten Dienstverhältnisses RespondentInnen (JOB NOW)

Dauer des Dienstverhältnisses/ Dauer der Arbeitslosigkeit im fünf Jahreszeitraum		unter 12 Monate	über ein Jahr bis fünf Jahre	über fünf Jahre
		33,3 % (21)	38,1 % (24)	28,6 % (18)
bis zwölf Monate	49,2 % (31)	14,3 % (9)	19,0 % (12)	15,9 % (10)
mehr als ein Jahr weniger als drei Jahre	31,7 % (20)	11,1 % (7)	15,9 % (10)	4,8 % (3)
mehr als drei Jahre	19,0 % (12)	7,9 % (5)	3,2 % (2)	7,9 % (5)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - eigene Berechnung

3.3.3 Subjektive Einschätzung der eigenen Problemlage/benannte Engpässe

Maßnahmen der hier untersuchten Maßnahmenfamilie setzen notwendig voraus, daß tatsächlich ein Bedarf, sei es an Orientierung, an Unterstützung oder an Bewerbungsknowhow besteht. Wie schon oben ausgeführt, wurde durch mehrere Items im Fragebogen versucht, abschätzbar zu machen, ob seitens der TeilnehmerInnen subjektiv

der Eindruck¹³³ vorhanden ist, daß eine Kursmaßnahme wie jene von JOB NOW für sie eine relevante Hilfestellung darstellt.

Übersicht 73: Klarheit der Berufspläne vor Betreuungsbeginn (JOB NOW)

		männlich	weiblich
		(52,7 %)	(47,3 %)
völlig klar	(32,4 %)	30,8 % (12)	34,4 % (12)
weitgehend klar	(31,1 %)	38,5 % (15)	22,9 % (8)
eher unklar	(23,0 %)	20,5 % (8)	25,7 % (9)
völlig unklar	(13,5 %)	10,3 % (4)	17,1 % (6)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Übersicht 73 gibt die Einschätzungen der RespondentInnen vor Betreuungsbeginn wieder. Gemäß der Programmatik von JOB NOW sollen die TeilnehmerInnen verhältnismäßig gefestigte Berufsvorstellungen mitbringen, damit die zur Verfügung stehende Zeit für eine weitgehende Bearbeitung dieser fixierten Beschäftigungsfelder erfolgen kann: Erweitert sollen diese nur um naheliegende Berufsfelder werden, um durch eine solche pragmatische Ausweitung die Chance, eine Beschäftigung zu finden, zu erhöhen. Gemäß der Fragebogenerhebung ist davon auszugehen, daß die Mehrheit der TeilnehmerInnen (63,5 %) über (eher) klare Berufspläne verfügt. Weitere 23,0 % verfügen über eher unklare Berufspläne - auch diese Gruppe fällt noch unmittelbar in den selbstgesetzten Aufgabenbereich von JOB NOW. Die Gruppe der TeilnehmerInnen, denen ihre berufliche Zukunft völlig unklar erscheint (unter den RespondentInnen 13,5 %) ist verhältnismäßig klein; für diese Gruppe scheint das Programm JOB NOW auch vergleichsweise ungeeignet, weil der Zeitraum, der für die Bearbeitung der individuellen Berufsziele zur Verfügung steht, bei einer völligen Orientierungslosigkeit nicht ausreicht, um neue Perspektiven zu erarbeiten und zu stabilisieren¹³⁴.

82 % der RespondentInnen nannten zumindest eines der in Übersicht 75 aufgelisteten Probleme bei der Arbeitsuche als für sich voll zutreffend bzw. bezeichneten ihre Berufsperspektive als völlig unklar. Nur sieben RespondentInnen fanden keine der in

¹³³ vgl. dazu Fn. 80

Übersicht 75 genannten Probleme für sich zutreffend. Insgesamt kann also davon ausgegangen werden, daß sich die RespondentInnen (zumindest aus der Sicht nach der Maßnahme) durchgehend bestimmter Probleme bei der Beschäftigungssuche bewußt waren.

Wie schon zuvor bei der Behandlung des Individualcoachings sollen auch hier die Antworten der abgefragten Engpässe zusammengefaßt werden. Die Items lassen sich noch einmal unterteilen in Aussagen, die

1. spezifische individuelle Eigenschaften zum Ausdruck bringen, die dem Finden einer Beschäftigung entgegen stehen (Frage 2 = Alter, Frage 5 = Gesundheit, Frage 6 = lange Berufsunterbrechung, Frage 8 = Qualifikation.)
2. gleichermaßen potentielle Engpässe im angestrebten Angebotssegment als auch Defizite bei der Suchpraxis zum Ausdruck bringen können und damit Bedarf für eine pragmatische Berufsorientierung anzeigen (Fragen 3, 7, 9)
3. explizit Defizite an Bewerbungsknowhow formulieren (Fragen 1 und 4).

Übersicht 74: Situation vor Maßnahmenbeginn

	Männer	Frauen	gesamt
individuelle Engpässe	62,9 %	71,4 %	67,1 %
mangelndes Stellenangebot/ Orientierungsbedarf ¹³⁵	91,4 %	82,9 %	87,1 %
Defizite im Bewerbungsknowhow	42,9 %	51,4 %	47,1 %

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnungen

¹³⁴ Bei weitgehendem Orientierungsbedarf haben sich Berufsorientierungsmaßnahmen mit einer Dauer von mindestens sechs Wochen durchgesetzt.

¹³⁵ Hier: Anteil der Personen die entweder Fragen 3, 7, 9 eher bejaht haben oder bei der Frage nach ihren beruflichen Plänen nicht völlige Sicherheit bekundet haben.

Übersicht 75: Individuelle Problematik der Arbeitsuche vor JOB NOW

	Gültige Antworten	Zustimmung (voll zutreffend oder eher zutreffend)			Ablehnung (eher nicht zutreffend oder nicht zutreffend)		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Fehlende Praxis bei Verfassen von Bewerbungen aufgrund langer AL	N=70	28,5 % (10)	42,8 % (15)	35,7 % (25)	71,5 % (25)	57,2 % (20)	64,3 % (45)
Fand keine Stelle aufgrund Bevorzugung jüngerer Bewerber	N=69	27,2 % (9)	34,3 % (12)	30,4 % (21)	72,7 % (24)	66,6 % (24)	69,5 % (48)
Fand keine Stellenangebote, die mich interessierten	N=69	31,4 % (11)	47,1 % (16)	39,1 % (27)	68,6 % (24)	53,0 % (18)	60,8 % (42)
Habe mich bei Vorstellungsgesprächen schlecht verkauft	N=68	31,4 % (11)	36,4 % (12)	33,9 % (23)	68,6 % (24)	63,7 % (21)	66,2 % (45)
Konnte aus gesundheitlichen Gründen meinen bisherigen Beruf nicht mehr ausüben	N=70	28,5 % (10)	22,9 % (8)	25,8 % (18)	71,5 % (25)	77,1 % (27)	74,3 % (52)
Durch lange Unterbrechung Anschluß an die Berufswelt verloren	N=69	20,5 % (7)	31,5 % (11)	26,0 % (18)	79,4 % (27)	68,6 % (24)	73,9 % (51)
Fand keine Stelle mit gleichem Einkommen wie vorher	N=68	41,2 % (14)	38,2 % (13)	39,7 % (27)	58,8 % (20)	61,8 % (21)	60,3 % (41)
Fehlende fachliche Kenntnisse gegenüber anderen Bewerbern	N=70	20,0 % (7)	40,0 % (14)	30,0 % (21)	80,0 % (28)	60,0 % (21)	70,0 % (49)
Kein Angebot an Stellen, die meiner Berufsausbildung entsprechen	N=70	44,4 % (16)	50,0 % (17)	47,2 % (33)	55,6 % (20)	50,0 % (17)	52,8 % (37)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Auswertung

3.3.4 Zuweisungsmodalitäten und Aufnahmegespräch

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erfordern zum einen die Motivation der TeilnehmerInnen und müssen damit per definitionem auf freiwilliger Basis erfolgen, zum anderen üben Maßnahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik - und insbesondere Maßnahmen der hier untersuchten Maßnahmenfamilie - eine teils starke Kontroll- und Disziplinierungsfunktion aus. Unter diesem Doppel: möglichst weitgehende Freiwilligkeit bei der faktischen Realität einer Sanktionsdrohung, sind sowohl die Zuweisungsmodalitäten als auch das Aufnahmegespräch zu thematisieren.

Im Fragebogen wurden mehrere Fragen gestellt, die darauf abzielten festzustellen, ob seitens des Service für Arbeitsuchende oder seitens des Trägers starker Druck zur Teilnahme ausgeübt wurde.

In nur 4 Fällen erfolgte die Zuweisung zur Maßnahme JOB NOW trotz der explizit gegenüber der SfA-BetreuerIn formulierten Ablehnung der Teilnahme. Bei der Mehrheit der RespondentInnen ging die Teilnahme an JOB NOW nicht auf Eigeninitiative, sondern auf Empfehlung ihrer SfA BeraterIn zurück (bei 47,4% der RespondentInnen von n=76). Explizit um eine Kursmaßnahme dieser Art hatten nur 7,9% (6) der RespondentInnen gebeten, weitere 13,2% wollten zwar einen Kurs besuchen, hatten jedoch keine spezifische Vorstellung von der Art der gewünschten Maßnahme. 11,8% der RespondentInnen gaben an, sich um eine andere Maßnahme bemüht zu haben, statt dessen aber JOB NOW angeboten bekommen zu haben. In weiteren 7 Fällen (9,2%) erfolgte die Zuweisung ohne vorige persönliche Absprache (schriftliche Zuweisung ohne Rücksprache).

Die Erstinformation erfolgte bei 81,6% (n=76) persönlich durch die AMS-BeraterIn, bei 11,2% schriftlich durch einen Brief vom AMS, während nur 5 Personen (6,5%) aus anderweitigen Quellen (Bekannte etc.) von JOB NOW erfuhren.

Die Zuweisung erfolgte zudem relativ kurzfristig. In 60% der Fälle (n=75) lag die Zuweisung innerhalb eines Zeitraums von 14 Tagen vor Beginn des Kurses, in 16% der Fälle über 21 Tage vor Kursbeginn), was u.a. für Personen mit Betreuungspflichten (für Kinder) ein Hindernis für die Teilnahme darstellen kann¹³⁶.

Folgt man den Interviewaussagen, so scheint den meisten zu Beginn der Grund ihrer Zuweisung recht unklar zu sein, ebenso wie sie auch über geringe Information über das Programm verfügen. Hinzu kommt, daß etliche der Befragten eher andere Weiter-

¹³⁶ Als weiterer Problembereich wären geplante Urlaube und ähnliches zu nennen: sofern Arbeitsuchende Teil von familiären Strukturen sind, bleiben sie in ihrer Urlaubsplanung an die Hauptreisezeiten (= Schulferien) bzw. an die Urlaubsplanung ihres Partners/ihrer Partnerin gebunden.

bildungskurse (spezifische Qualifikation) präferiert hätten, in Folge aber vom AMS mit dieser eher unspezifischen Maßnahme bedacht wurden – dies bewirkt u.a. den anfänglichen Eindruck einer „second best“ Lösung.

Für manche hat die Zuweisung dennoch den Effekt eines „Erfolgserlebnisses“:

„Doch, beim AMS hab ich dauernd gesagt, daß ich einen Kurs machen will, ich habe auch gefragt nach Computer Kurs, weil ich das gehört habe. Ich habe aber keinen bekommen. Immer wenn ich gefragt habe, tut mir leid. Ich wollte was lernen, aber beim AMS immer wenn ich gefragt habe, sie haben momentan nichts. „Aber da haben sie ein paar Bewerbungen gehen´s zum Interspar“. Und dann ist JOB NOW gekommen. Wenigstens irgendwas, doch was weitergebracht.“ (Interview 2)

Die Motivation zur Teilnahme ist zu Beginn der Maßnahme als vergleichsweise gering einzuschätzen, bzw. es besteht zunächst vielfach Unklarheit darüber, was von der Kursmaßnahme erwartet werden darf:

„Und dann ist vom Arbeitsmarktservice, ich war nicht gezwungen, aber hat man mir vorgeschlagen den Kurs JOB NOW zu machen – hab ich nie gehört, was es sein soll. Sie (Beraterin) hat gesagt, weil ich schon länger eine Arbeit suche. Ich war natürlich sehr skeptisch, wenn ich selber nichts find, und nicht dran glaub.“

I: Sie haben nicht gewußt was JOB NOW genau ist, hat man ihnen nicht gesagt? Nein, meine Beraterin war damals auch nicht da, das war von einer anderen Frau ein Vorschlag. Zuerst haben wir Informationstag gehabt, und da wurde uns erklärt, was wir eigentlich da lernen, wie das wird. Einige waren auch wieder skeptisch, haben gesagt, wir haben das schon gemacht, wir wollen das nicht. (Interview 2)

Anfänglich scheint so auch bei manchen der Eindruck vorzuherrschen, in eine Art Beschäftigungstherapie geschickt zu werden, im schlechtesten Fall wird die Zuweisung als „Sanktion“ oder Zwangsmaßnahme erfahren (zumal eine Nichtteilnahme am Informationstag bzw. Erstgespräch mit der Androhung von Sanktionen verbunden ist), die mit einem erheblich demotivierenden Effekt auf die zugewiesenen TeilnehmerInnen einher geht.

Die BeraterInnen SfA weisen zu den Informationstagen zu. Die Teilnahme an der Informationsveranstaltung ist für die Zugewiesenen verpflichtend, ein Nichterscheinen wird als Kontaktterminversäumnis gewertet und führt zur Unterbrechung des Leistungsbezugs bis zur Wiedermeldung; kann für die Nichtteilnahme keine Begründung geboten werden, droht eine Sperre des Leistungsbezugs nach § 10 ALVG.

Unter solchen Vorzeichen wurde auch die Zuweisungspraxis des AMS kritisiert, wobei hier vielfach auch das problematische Verhältnis zum AMS als bürokratische Institution zum Tragen kommt:

So z.B. eine jugendliche Teilnehmerin, die auf den indirekten Zwang zur Teilnahme durch finanziell bedingten Druck hinwies:

„Es war dann am Anfang schon so, daß man gesagt hat und wie ist das jetzt, am Arbeitsamt ist uns erklärt worden, wir können diesen Kurs machen müssen aber nicht. Und dann hab ich gesagt ja aber ok, was ist wenn wir nicht gehen. Ja dann haben wir auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld, so ist mir das damals erklärt worden (von der AMS-Betreuerin Neubaugasse) [...]

Wenn ich das nicht gefragt hätte, wäre ich daheimgeblieben und hätte im Endeffekt kein Geld bekommen.“ (Interview 6)

Die Antworten auf die vorgelegten Fragen zur ersten Informationsveranstaltung und zum Aufnahmegespräch zeichnen ein sehr positives Bild der beiden genannten Maßnahmenteile. Insgesamt überwogen die positiven Eindrücke deutlich. So gaben 84,1% (n=69) der RespondentInnen an, nach dem ersten Informationstag einen guten Überblick über die Kursinhalte von JOB NOW gewonnen zu haben, und nur 26,2% (17 von n=65) hatten das Gefühl, (eher) eine falsche Vorstellung über die erwartbaren Kursinhalte gewonnen zu haben. Das Verhalten der TrainerInnen wurde von fast allen RespondentInnen (94,4% von n=71) als korrekt empfunden.

29,4% (n=68) war das Erstgespräch (eher) unangenehm, weil über private Sachverhalte gesprochen werden mußte. Da aber die überwiegende Mehrzahl der TeilnehmerInnen das Verhalten der TrainerInnen als korrekt empfunden hat, kann davon ausgegangen werden, daß es sich hierbei um die Beschreibung eines unvermeidbaren, immanenten Sachzwanges handelt, nicht aber um einen Indikator für ein unsensibles Verhalten seitens der TrainerInnen.

Von den TrainerInnen der Maßnahme ist auch kein nennenswerter Druck auf potentielle TeilnehmerInnen ausgeübt worden, an JOB NOW zu partizipieren. Nur 18,2% (12 von n=66) stimmten der Aussage (eher) zu, im Rahmen des Aufnahmegesprächs mehr oder weniger zur Teilnahme überredet worden zu sein. Damit scheint klar, daß es auch trotz der vergleichsweise kritischen Situation, in der tendenziell zu wenige potentielle KursteilnehmerInnen zur Verfügung standen, nicht zu einer „Überrumpelungstaktik“ seitens der TrainerInnen gekommen ist.

Im Gegensatz zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, in denen Qualifikation eine zentrale Stellung einnimmt, scheint aber kaum eine Belastung durch eine Konkurrenz um knappe Kursplätze zu bestehen.

Zwar wird die Selektion durch die TrainerInnen zu Beginn durchaus vermerkt, und die Praxis wahrgenommen, daß offensichtlich demotivierte TeilnehmerInnen zu Beginn ausgeschlossen werden. Für einen Interviewpartner entstand hier durchaus der Eindruck, daß die TrainerInnen dazu tendierten, nach institutionellen Interessen zu selektieren. So die Vermutung eines Interviewten:

„Man muß einfach glaubwürdig sein, daß man will. Ich glaube die gehen danach „wer könnte uns was bringen“ auch um ihre Erfolgsquote zu erhöhen. Die Desinteressierten, Querulanten, wenig Erfolgsversprechenden werden ausselektiert.“ (Interview 4)

Bei einigen Befragten, die dem Kurs zu Beginn skeptisch gegenüber standen, läßt sich jedoch eine Änderung bzw. Umkehrung hin zu einer positiven Motivation (aufgrund des Erstgespräches) bemerken:

I: Das war freigestellt?

Nicht wirklich, ich soll mir mal den Informationstag anschauen. Kann man so oder so ansehen, ob es freigestellt war oder nicht. Ich hab gesagt ich schau mir den Informationstag mal an, und schau was mich dort erwartet. Da war ich dann eigentlich am Anfang schon relativ positiv überrascht, weil die Trainer dort, ein älterer Herr und eine junge Frau, die sind mir gleich am Anfang recht fähig erschienen. Sie haben am Anfang gleich gesagt, das ist kein Kurs der einem einen Job aufdrücken will, den man gar nicht will, sondern eben um die Fähigkeiten zu sehen, um das Bewerbungstraining zu forcieren, und die Qualität der Bewerbungen, mündlich und schriftlich zu verbessern. Und mit allem Drum und dran, daß ein kleiner Computerkurs dabei ist, den ich an sich nicht gebraucht hab.

Ich muß auch sagen, man ist nie froh wenn man einen Kurs besuchen muß, auch wenn es angeraten wird oder ob man einfach im Hinterkopf sich denkt, ich besuch den Kurs und schau was er bringt, da war ich wirklich positiv überrascht.“ (Interview 8)

Die positiven Erwartungshaltungen waren in diesem Fall eines Studienabrechers, der vorher jahrelang als Kellner gejobt hatte, sehr stark davon geprägt, eine den eigenen Interessen und Wünschen entsprechende Beschäftigung zu finden. Dem wurde durch die KursbetreuerInnen Rechnung getragen, was vor allem mit Blick auf die Vermittlungspraxis des AMS, wo dieser Aspekt kaum Berücksichtigung findet, positiv bewertet wird:

„Es war dann ein paar Tage später ein persönliches Gespräch mit den Trainern und auch das ist mir sehr positiv aufgefallen. Weil es soll dieser Kurs wirklich helfen den „Traumjob“, den man wirklich will, zu bekommen. Da muß ich dazusagen, daß anders als beim AMS ich den Eindruck hatte, die wollen einfach irgendeinen Job verschaffen (beim AMS), zumindest bei meinem ersten Betreuer war es so, da der recht hilflos war was meine Qualifikation betraf, mit Publizistik und Medien hat er nichts anfangen können. Worauf mein Betreuer beim AMS gemeint hat, die Arbeitslose ist nicht dazu da mein Studium zu finanzieren, sondern mir eine Jobmöglichkeit zu verschaffen. Ich hab gemeint, ich studiere daneben um einen Job zu bekommen. Der zweite Betreuer ist dann vielmehr auf mich eingegangen.

Vor allem am BFI hab ich vielmehr das Gefühl gehabt die kümmern sich darum was ich will, oder welcher Job für mich geeignet ist, und nicht daß die mich loswerden. Und dann hab ich den Kurs begonnen und mein Eindruck hat sich nicht verschlechtert.“ (Interview 8)

Übersicht 76: Zufriedenheit mit dem Aufnahmeverfahren (JOB NOW)

	Zustimmung (stimmt genau, stimmt eher)			Ablehnung (stimmt eher nicht, stimmt nicht)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Informationstag gab guten Überblick über JOB NOW (n=67)	82,9 % (29)	87,5 % (28)	85,1 % (57)	17,1 % (6)	12,5 % (4)	14,9 % (10)
Bin im Aufnahmegespräch zum Besuch von JOB NOW überredet worden (n=64)	15,6 % (5)	21,9 % (7)	18,8 % (12)	84,4 % (27)	78,1 % (25)	81,3 % (52)
korrektes Verhalten der TrainerIn beim Aufnahmegespräch (n=69)	91,7 % (33)	97,0 % (32)	94,2 % (65)	8,3 % (3)	3,0 % (1)	5,8 % (4)
Hatte nach dem Informationstag falsche Vorstellung von JOB NOW (n=63)	28,1 % (9)	25,8 % (8)	27,0 % (17)	71,9 % (23)	74,2 % (23)	73,0 % (46)
Befragung beim Aufnahmegespräch war mir aufgrund privater Angaben unangenehm (n=66)	27,3 % (9)	30,3 % (10)	28,8 % (19)	72,7 % (24)	69,7 % (23)	71,2 % (47)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnungen

Als wichtigstes Ziel bei der Arbeitsuche wurde eine „möglichst dauerhafte Beschäftigung zu finden“ am häufigsten genannt (33,3% von n= 75), Frauen maßen diesem Ziel größere Bedeutung zu (47,1% aller weiblichen Respondentinnen). Am zweithäufigsten nannten die RespondentInnen eine „der Berufserfahrung entsprechende Arbeit zu finden“ (20%) als subjektiv wichtigstes Ziel – wobei diesem Ziel Respondenten am häufigsten zustimmten. Am dritthäufigsten wurde der Wunsch genannt, ein der individuellen Ausbildung entsprechendes Dienstverhältnis zu finden.

Übersicht 77: Wichtigste Ziele in bezug auf Arbeitsuche (n=73)

	Gesamt	Männer	Frauen
So rasch wie möglich (irgendeinen) Job finden	8,2 %	7,7 %	8,8 %
Möglichst dauerhafte Arbeit finden	32,9 %	20,5 %	47,1 %
Der Ausbildung entsprechende Arbeit zu finden	17,8 %	17,9 %	17,6 %
Der Berufserfahrung entsprechende Arbeit zu finden	20,5 %	33,3 %	5,9 %
Ähnlich hoch bezahlte Arbeit wie zuletzt finden	6,8 %	7,7 %	5,9 %
Arbeit mit Aufstiegsmöglichkeiten zu finden	2,7 %	5,1 %	0 %

Anderes 11,0 % 7,7 % 14,7 %

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Übersicht 78: Anzahl der angegebenen Berufswünsche nach Geschlecht

JOB NOW Berufswünsche	Männer	Frauen	Gesamt
1 Berufswunsch	62/51,2 %	76/50,0 %	138/50,5 %
2 Berufswünsche	42/34,7 %	52/34,2 %	94/34,3 %
3 Berufswünsche	10/8,3 %	18/11,8 %	28/10,3 %
4 und mehr Berufswünsche	7/5,8 %	6/3,9 %	13/4,8 %

Quelle: FAS TeilnehmerInnendatenbank JOB NOW Stand 18.05.2000

Übersicht 79: Nennung von Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche nach Geschlecht

JOB NOW Schwierigkeiten	Männer	Frauen	Gesamt
	49/48,5 %	52/51,5 %	101/100 %
keine	3/6,1 %	6/11,5 %	9/8,9 %
1 Ursache	16/32,7 %	19/36,5 %	35/34,7 %
2 Ursachen	18/36,7 %	17/32,7 %	35/34,7 %
3 und mehr Ursachen	12/24,5 %	10/19,2 %	22/21,8 %

Quelle: FAS TeilnehmerInnendatenbank JOB NOW Stand 18.05.2000

Als bestimmende Faktoren für die Motivationslage der TeilnehmerInnen können sich nicht allein die spezifische Arbeitsmarktproblematik und die aus der Situation der Erwerbslosigkeit resultierenden finanziellen und sozialen Probleme sondern auch die unterschiedlichen Verarbeitungsweisen und Praktiken des Umgangs mit der Arbeitslosigkeit erweisen:

In bezug auf die Motivlage ergeben sich im Rahmen von klassischen Kursmaßnahmen wie JOB NOW andere Motive für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme: Die Kursstruktur bietet so einerseits einen wesentlichen Rahmen für die Aktivierung von TeilnehmerInnen, die bereits längerfristig aus dem Arbeitsprozeß ausgeschlossen waren oder die demotivierende Erfahrungen bei der Arbeitssuche machen mußten. Dies stellt aus Sicht der Befragten u.a. ein Motiv zur Teilnahme dar, so für einen 40-jährigen langzeitarbeitslosen Interviewpartner, der zum Zeitpunkt des Kursbeginns bereits etwas länger als zwei Jahre arbeitslos war (und somit nicht mehr in die eigentliche Zielgruppe der Übertrittsgefährdeten fiel), dessen Hauptmotiv zur Teilnahme vor allem darin lag, sich wieder an einen „normalen“ Alltagsrhythmus zu gewöhnen:

„Für mich war JOB NOW insofern generell gut, weil ich zuhause nicht mehr die Motivation hatte. /.../ Ich hatte persönlich wenig finanzielle Probleme, vor allem durch die Unterstützung im Verwandtenkreis. Die Auswirkungen der Arbeitslosigkeit waren insofern schlimm, wegen der mangelnden gesellschaftlichen Anerkennung, die man hat. Für mich ist unheimlich wichtig ein geregelter Tagesablauf. Heute war ich z.B. gerade bei einem Infotag von Dynamo, das interessiert mich sehr. Je länger das Programm dauert, umso besser. Auch JOB NOW hätte ich noch länger gemacht, mir geht es einfach besser, wenn ich einen Kurs mache, am liebsten solange bis ich Arbeit habe. Ich habe zwei Kinder, vor denen ist es auch besser (sieht besser aus), wenn man morgens aus dem Haus geht.“ (Interview 4)

Während dieser disziplinierende Effekt (einer strikteren Zeitstruktur und Vorgabe von Zielen) von den einen als positiv angesehen wird, stellt er für andere hingegen ein wesentliches Moment für die Demotivation dar: so z.B. für auch für eine jugendliche Teilnehmerin (die vorher ca. drei Monate erwerbslos war und keine berufliche Ausbildung abgeschlossen hatte), die - durch ihre bisherige schulische und berufliche Laufbahn geprägt - ein problematisches Verhältnis zur Autorität von betreuenden Personen hatte, deren Angebote sie weitgehend als „Einmischung“ in ihr Privatleben erlebte - dies kam in einem weitgehend konflikthaften Verhältnis zu einer Betreuerin zum Ausdruck:

„Das Kursprogramm selber und die Trainer waren auch in Ordnung, bis auf die eine Psychologin, mit der bin ich überhaupt nicht zurecht gekommen, weil ich bin eher ein Mensch, ich sag jedem meine Meinung. Es war zum Beispiel so, sie hat mir erklärt wir müssen Lebensläufe schreiben, damit die Zeit die wir dort verbringen auch sinnvoll ist. Und sie hat mir erklärt, wir müssen die Bewerbungsgespräche am Telefon machen, sie ist immer gekommen „wir müssen, wir müssen, wir müssen“. Und mir ist das peinlich, vor anderen Leuten im Kurs zu telefonieren. Zuerst haben wir üben müssen und dann in echt, zuerst immer zu zweit üben, ich habe gesagt, ich weigere mich strikt das zu machen. Ich habe ihr den Grund erklärt, alleine im Büro. Sie hat dann gemeint, das interessiert sie relativ wenig, weil die anderen Kursteilnehmer das auch machen und ich bin die einzige die auf stur schaltet. Ich hab gesagt, schauen sie ich mach die Sachen die sie mir vorgeschrieben haben, Bewerbungsschreiben, Lebensläufe schreiben, die Maßnahmen die ich machen muß, die mach ich auch - in einer Firma muß ich das auch. Aber es war dann die Wahl - sie müssen nicht alles machen, wenn sie eine gewisse Übung ablehnen, sehen wir das auch ein, und so wars dann im Endeffekt nicht. Es war dann so, daß ich das durch meinen Willen durchgesetzt habe, was ich eigent-

lich vermeiden wollte. Das war dann überhaupt nicht recht, weil sie gesagt hat, in den nächsten paar Tagen machen wir das noch ein paar mal die Übungen, und dann hätte sie schon gerne daß ich das mache, weil sonst falle ich aus dem Kurs raus.

I: Sie wollten JOB NOW eigentlich nicht machen?

Nein eigentlich nicht, ich war eigentlich der Meinung, es ist wie gesagt schon richtig, daß Arbeitslose die Zeit nicht vergeuden, nur rumsitzen nur Geld einnehmen, daß es eben schon so was gibt, das find ich schon toll. Daß man mal einen geregelten Tagesablauf hat in dem Sinn. Aber dort Sachen machen, oder wenn ich sag ich kann das nicht machen und Gründe angebe und des trotzdem machen muß, das war das größte Problem." (Interview 6)

Im Fall einer anderen Teilnehmerin zeichnete sich der spezifische Problemkontext vor allem durch eine strukturelle Diskriminierung aufgrund ihres AusländerInnenstatus und ihrer fehlenden (abgebrochenen bzw. in Österreich nicht anerkannten) beruflichen Ausbildung aus; ihre Berufstätigkeit war bis dahin ausschließlich auf Jobs im Gastgewerbe und als Bedienerin beschränkt. Nachdem ihre Vorstellungen vor allem auf eine Ausweitung ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeitsfelder abzielten, konzentrierten sich ihre Motive auf den Aspekt des Erschließens neuer beruflicher Alternativen und der Aneignung adäquater Bewerbungstechniken:

I: Was war ihr erster Eindruck, wollten sie den Kurs machen?

Ja, ich wollte schon. Ich habe mir gedacht vor allem Bewerbungsschreiben, Computer lernen ein bißchen. Ich möchte immer was dazulernen. Ich habe mir gedacht, etwas mehr wissen schadet nie. Vor allem heutzutage ist es sehr schwer, wenn ich eine Arbeit suche, bei den Bewerbungen ist es sehr schwer. Man ruft an und wenn man sich nicht so gut verkaufen kann, oder nicht so redegewandt ist.

Auch das Problem als Ausländerin bei Arbeitgebern. Vor allem beim Telefonieren, oder bei ganz kurzen Bewerbungen, oder wenn man nur einen Zettel ausfüllen muß. Das erste was man sieht, ist was du hier gemacht hast und wenn ich schreibe Bedienerin oder Küchenhilfe.... Aber wenn man so eine Bewerbung schreibt, wo man lesen kann was ich gemacht habe, daß ich doch studiert habe, daß ich ein paar Fremdsprachen kann, daß ich Musikschule besucht habe, das ist schon ein bißchen mehr. Dann denken sie, vielleicht könnte ich doch eine Chance geben. Wenn sie sehen, was meine Fähigkeiten sind. (Interview 2)

Gerade für TeilnehmerInnen, für die sich fehlende Deutschkenntnisse als Hindernis bei Bewerbungen auswirken, scheint die Hilfe bei Bewerbungen und das Erlernen von Deutschkenntnissen einen zusätzlichen Anreiz zur Teilnahme darzustellen.

Demgegenüber können bei TeilnehmerInnen mit höherer Ausbildung, ohne „Engpässe“ und mit vergleichsweise guten Chancen am Arbeitsmarkt, gerade in einer Phase einer beruflichen Umorientierung Motive im Vordergrund stehen, mithilfe des Erwerbs von neuen Bewerbungstechniken den Einstieg in ein neues Berufsfeld zu schaffen. So auch bei einem Teilnehmer, der sein Studium unter- bzw. abgebrochen hat und jahrelang

als Kellner gejobbt hatte. Für ihn bestand ein maßgeblicher Anreiz, die Ressourcen für eine intensive Bewerbungsphase nutzen zu können:

„Ich bin auch allein am Internet gesessen wo ich Adressen rausgesucht habe, und in Ruhe gelassen wurde. Vorteil war, daß es gratis ist, und daß ich meine Ruhe hab. Es ist einfach was anderes wenn – soll nicht negativ klingen – man im Kurs sitzen muß und sich wirklich darauf konzentriert, man ist deswegen im Kurs um Bewerbungen zu schreiben. Und das hab ich dann einfach gemacht und das war wie man sieht erfolgreich. [I: Weil man das aus Eigeninitiative nicht so intensiv macht?] Richtig, weil man braucht nur vergleichen wenn man zu Hause sitzt. Es gibt tausend Möglichkeiten was anderes zu tun.“ (Interview 8)

3.4 Inhaltliche Dimensionen der Maßnahme

3.4.1 Gruppengröße und Entwicklung der Gruppengröße im Kursverlauf

Bei arbeitsmarktpolitischen Kursmaßnahmen ist die Größe der Kursgruppen aus zwei Gründen von zentraler Bedeutung:

- sofern nicht je TeilnehmerIn abgerechnet wird¹³⁷, stellt die weitgehende Ausschöpfung der konzeptionell vorgegebenen Gruppengröße und damit der maximalen TeilnehmerInnenzahl eine der wesentlichsten Kriterien für die Effizienz einer Maßnahme dar.
- soweit individuelle Betreuung der TeilnehmerInnen durch die TrainerInnen für die Wirksamkeit der Maßnahme von Bedeutung ist, stellt dieses Betreuungsverhältnis - das im Fall der untersuchten Maßnahmenfamilie sich im Maßnahmenverlauf positiv verändern soll, weil TeilnehmerInnen ein Dienstverhältnis aufnehmen - eine Variable zur Beschreibung der Qualität der erbrachten Betreuungsleistung dar.

Weiters hat die Gruppengröße und Gruppenzusammensetzung einen wesentlichen Einfluß auf das Arbeitsklima, auf die Konstruktivität der Arbeit und die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen. Aus den genannten Gründen werden im folgenden die Gruppengröße, die Zusammensetzung der Kursgruppen und die Veränderungen der Kursgruppen im Maßnahmenverlauf untersucht.

¹³⁷ wodurch das Problem der Unterauslastung auch nur auf den Träger abgewälzt wäre.

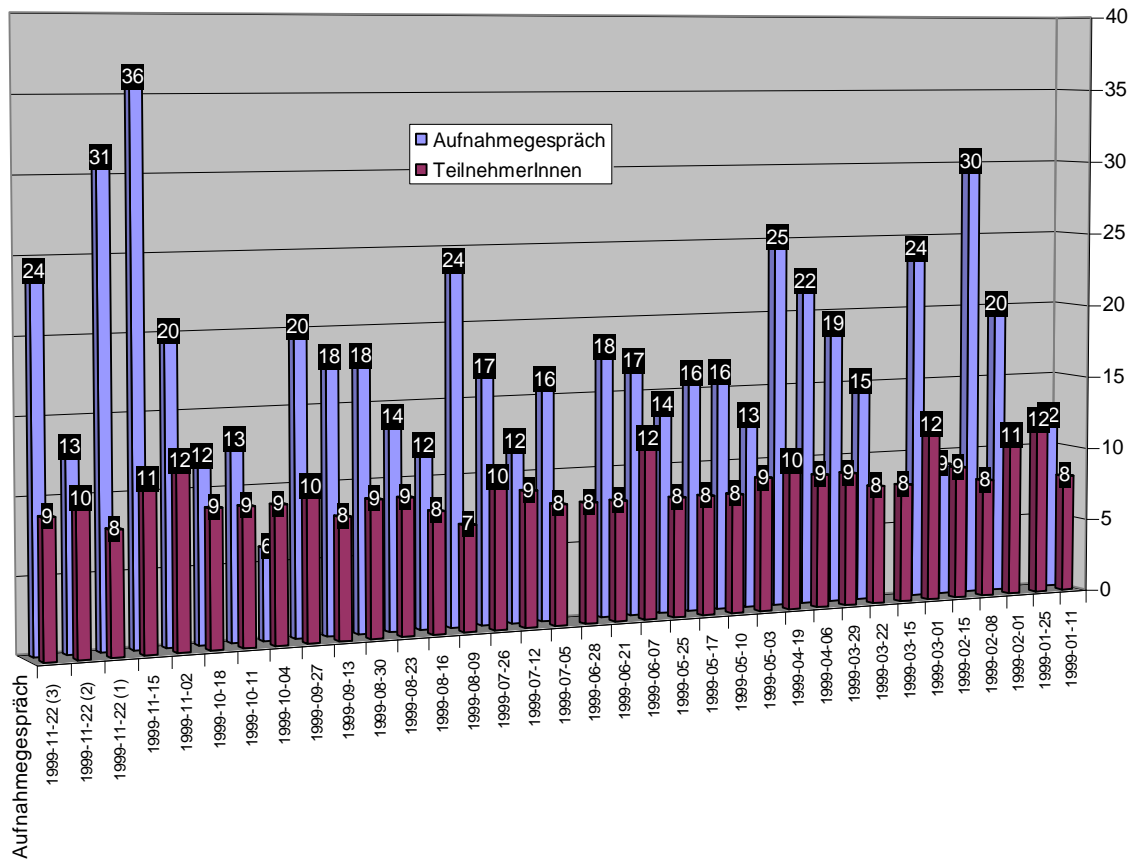


Diagramm 3: TeilnehmerInnen beim Aufnahmegespräch und KursteilnehmerInnen JOB NOW

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

Die Mehrzahl aller Kurse wurde mit der minimalen, im Konzept vorgegebenen TeilnehmerInnenzahl durchgeführt: von 35 Kursen hatten 14¹³⁸ (40 %) acht TeilnehmerInnen, 11 Kurse 9, 4 Kurse 10, 2 Kurse 11 und nur 4 Kurse 12 TeilnehmerInnen. Mit insgesamt 320¹³⁹ TeilnehmerInnen wurden damit nur 76 % der maximal möglichen TeilnehmerInnenzahl bzw. nur 80 % der als Zielvorgabe anvisierten 400 TeilnehmerInnen erreicht.

Dieses Ergebnis ist insbesondere vor einem doppelten Hintergrund zu sehen:

¹³⁸ Ein Kurs hatte laut TeilnehmerInnendatenbank sogar nur sieben TeilnehmerInnen.

¹³⁹ Zu vier TeilnehmerInnen fehlen entweder die Daten oder es erklärt sich die Differenz zur TeilnehmerInnendatenbank aus nicht ausgewiesenen Doppelteilnahmen bzw. Kurswechseln.

- Im Durchschnitt¹⁴⁰ sind nur 18 Personen zu den Präsentationsterminen erschienen. Wie in Diagramm 3 zu sehen, war im Extremfall die Zahl der Anwesenden bei den Präsentationsterminen nicht höher als die Zahl der faktischen TeilnehmerInnen. Bei zumindest fünf Präsentationsterminen überstieg die Zahl der Anwesenden nicht die angestrebte TeilnehmerInnenanzahl von 12. In nur drei Fällen wurde die konzeptionell vorausgesetzte Zahl von 30 TeilnehmerInnen am Präsentationstermin erreicht. Unterstellt man, daß ca. 630 Personen an der Präsentation teilgenommen haben, dann haben mit 320 TeilnehmerInnen knapp über 50 % der zur Präsentation erschienenen Personen tatsächlich an der Maßnahme teilgenommen. Neben der vergleichsweise geringen Gesamtzahl der bei der Präsentation erschienenen potentiellen TeilnehmerInnen war es zudem die stark unterschiedliche Partizipation an der Präsentation im Jahresverlauf, die eine Ausschöpfung der Kurskapazitäten offensichtlich unmöglich machte.
- Im Durchschnitt scheiden ca. 5 % der TeilnehmerInnen in der ersten Kurswoche¹⁴¹ aus¹⁴².

Neben der Möglichkeit, die Kapazität der Kursgruppen auszuschöpfen, geht mit der vergleichsweise geringen Zahl potentieller TeilnehmerInnen auch jede Möglichkeit verloren, die Zusammensetzung der Kursgruppen aktiv zu gestalten. Übersicht 80 zeigt die Zusammensetzung der Kursgruppen hinsichtlich der zentralen Variablen Geschlecht und Alter.

Übersicht 80 gibt die Zusammensetzung der Kursgruppen zu Beginn der Kurse wieder. In Übersicht 81 sind alle TeilnehmerInnen hervorgehoben (gelbe Unterlegung), die die Maßnahme abgebrochen haben. Übersicht 82 gibt einen (näherungsweisen) Überblick über die TeilnehmerInnen, die in jeder Kursgruppe in der letzten Kurswoche noch anwesend waren.

Die Graphiken sind wie folgt zu interpretieren: jede Zahl repräsentiert eine Person, die Zahl gibt zugleich das Alter der betreffenden TeilnehmerIn an. Zahlen über der Kursnummer (SDG-Nummer) repräsentieren Männer (in der Farbdarstellung: blau), Zahlen unter der Kursnummer Frauen (in der Farbdarstellung rot). Aufgrund der beschriebenen Einschränkungen bei der Validität der Datenbasis verstehen sich die rekonstruierten Gruppenzusammensetzungen nur als Annäherungen. Ein doppeltes Fragezeichen zeigt zudem eine Person an, die laut Endbericht an einem Kurs teilgenommen hat, von

¹⁴⁰ Es lagen Angaben zu 32 von 35 Terminen vor.

¹⁴¹ Der Unterschied der Zahl der TeilnehmerInnen in der ersten Kurswoche mit der Zahl der faktischen TeilnehmerInnen betrug für die 32 Kurse, zu denen Daten vorlagen, 16 Personen.

der aber weder Alter noch Geschlecht bekannt ist (bzw. konnte die entsprechende TeilnehmerIn nicht dem Kurs zugeordnet werden).

Bei fehlenden Möglichkeiten, Kursgruppen zusammenzustellen, können sich Konstellationen ergeben, die entweder einzelne TeilnehmerInnen oder die Gruppe als ganzes sehr belasten. Zu einer starken Belastung von Einzelpersonen kann es etwa kommen, wenn eine TeilnehmerIn keine weitere TeilnehmerIn mit selben Geschlecht oder im selben Alter vorfindet (vgl. z. B. SDG 36989, wo eine einzige Frau teilnahm, die die Maßnahme auch abbrach).

Übersicht 81 zeigt, daß es in einzelnen Kursgruppen gehäuft zu Abbrüchen kommt (3 bis sieben Abbrüche). Es ist davon auszugehen, daß der Abbruch einzelner TeilnehmerInnen für die Kursgruppe insgesamt eine deutliche Belastung darstellt, die zu weiteren Abbrüchen führen kann.

Übersicht 82 zeigt, daß gegen Ende der Kurse die Gruppengröße stark variiert. Insgesamt ist festzustellen, daß gegen Kursende das Betreuungsverhältnis einer Individualbetreuung nahekommt bzw. diese sogar erreicht (bei 8 Kursen sind in der letzten Kurswoche höchstens zwei, in 13 weiteren Kursen höchstens 4 TeilnehmerInnen noch in der Maßnahme). Die konzeptionelle Idee, daß gegen Kursende die Betreuungssintensität für noch verbliebene TeilnehmerInnen steigt, scheint damit durchaus aufzugehen.

¹⁴² Der Wert unterschätzt die Zahl der Austritte in der ersten Kurswoche leicht, weil nicht die Zahl der Kurstritte in der ersten Woche, sondern die Differenz zwischen Austritte und Nachbesetzungen herangezogen werden mußte.

Übersicht 80: Zusammensetzung der Kursgruppen - Kursbeginn

<p>21 31 40 SDG 35169 24 44 44 50</p>	<p>19 29 30 39 41 46 55 SDG 35486 21 29 30 34 36 51</p>	<p>26 31 34 38 52 SDG 35487 36 36 38 40 50</p>	<p>24 29 46 52 SDG 35488 25 27 28 48</p>	<p>23 24 SDG 36777 21 22 26 31 35 40 48</p>
<p>21 24 24 29 32 33 53 SDG 36788 25 30 40 49</p>	<p>30 37 43 43 SDG 36789 20 21 22 24</p>	<p>25 27 SDG 36790 19 19 22 28 37 39</p>	<p>21 22 29 40 SDG 36791 24 24 25 30 41</p>	<p>21 29 44 49 SDG 36792 21 27 ?? 30 48 52</p>
<p>31 36 SDG 36978 20 21 22 40 47</p>	<p>24 30 34 47 49 SDG 36979 30 35 42 44 50</p>	<p>29 30 38 42 SDG 36980 23 24 30 31</p>	<p>34 36 42 45 47 47 SDG 36981 37 40 50</p>	<p>49 55 SDG 36982 22 25 28 32 45 45</p>
<p>22 23 23 38 45 51 52 SDG 36983 20 21 26 39</p>	<p>23 25 33 42 SDG 36984 21 32 ?? ??</p>	<p>42 48 ?? SDG 36985 27 29 39 45 48</p>	<p>27 35 39 41 42 49 SDG 36986 25 51</p>	<p>36 50 SDG 36987 20 26 29 31 32 49 50</p>
<p>28 41 55 SDG 36988 19 21 31 32 34 35 48</p>	<p>24 33 33 37 40 48 51 52 SDG 36989 41</p>	<p>34 43 44 51 53 54 SDG 36990 30 46 53</p>	<p>31 37 37 37 42 SDG 36991 28 34</p>	<p>44 49 SDG 36992 19 21 22 22 29 39 42</p>
<p>22 32 46 48 SDG 36993 25 31 51 52</p>	<p>28 34 51 SDG 36994 30 30 34 39 39 50</p>	<p>31 32 33 SDG 36995 19 21 27 31 31 45</p>	<p>21 22 42 45 47 SDG 36996 31 37 37 41 42</p>	<p>20 35 38 SDG 36997 21 23 30 38</p>
<p>32 43 43 52 SDG 36998 20 21 23 27 28 30 31 37 40</p>	<p>27 27 33 38 SDG 36999 20 23 39 48 56</p>	<p>22 22 40 SDG 37000 20 26 28 29</p>	<p>SDG 37001 20 20 22 25 27 27 29 35 47</p>	<p>27 38 45 49 53 SDG 37002 40 41 45</p>

Übersicht 81: Zusammensetzung der Kursgruppen - Austritte/Ausschlüsse

21 31 40 SDG 35169 24 44 44 50	Angaben fehlen	26 31 34 38 52 SDG 35487 36 36 38 40 50	24 29 46 52 SDG 35488 25 27 28 48	23 24 SDG 36777 21 22 26 31 35 40 48
21 24 24 29 32 33 53 SDG 36788 25 30 40 49	30 37 43 43 SDG 36789 20 21 22 24	25 27 SDG 36790 19 19 22 28 37 39	21 22 29 40 SDG 36791 24 24 25 30 41	21 29 44 49 SDG 36792 21 27 ?? 30 48 52
31 36 SDG 36978 20 21 22 40 47	24 30 34 47 49 SDG 36979 30 35 42 44 50	29 30 38 42 SDG 36980 23 24 30 31	34 36 42 45 47 47 SDG 36981 37 40 50	49 55 SDG 36982 22 25 28 32 45 45
22 23 23 38 45 51 52 SDG 36983 20 21 26 39	23 25 33 42 SDG 36984 21 32 ?? ??	42 48 ?? SDG 36985 27 29 39 45 48	27 35 39 41 42 49 SDG 36986 25 51	36 50 SDG 36987 20 26 29 31 32 49 50
28 41 55 SDG 36988 19 21 31 32 34 35 48	24 33 33 37 40 48 51 52 SDG 36989 41	34 43 44 51 53 54 SDG 36990 30 46 53	31 37 37 37 42 SDG 36991 28 34	44 49 SDG 36992 19 21 22 22 29 39 42
22 32 46 48 SDG 36993 25 31 51 52	28 34 51 SDG 36994 30 30 34 39 39 50	31 32 33 SDG 36995 19 21 27 31 31 45	21 22 42 45 47 SDG 36996 31 37 37 41 42	20 35 38 SDG 36997 21 23 30 38
32 43 43 52 SDG 36998 20 21 23 27 28 30 31 37 40	27 27 33 38 SDG 36999 20 23 39 48 56	22 22 40 SDG 37000 20 26 28 29	SDG 37001 20 20 22 25 27 27 29 35 47	27 38 45 49 53 SDG 37002 40 41 45

Übersicht 82: Zusammensetzung der Kursgruppen - Kursende (letzte Kurswoche)

21 31 SDG 35169 24 44 50	Angaben fehlen	34 52 SDG 35487 40	29 52 SDG 35488 25	SDG 36777 21 35 48
29 53 SDG 36788 30 40	30 43 SDG 36789 20 22	SDG 36790 19	22 40 SDG 36791 25 30	21 29 49 SDG 36792 21 27 ?? 30 48
31 SDG 36978 22 47	49 SDG 36979 35	38 42 SDG 36980	34 36 42 45 47 47 SDG 36981 37 50	49 55 SDG 36982 22 25 32 45
22 23 38 45 51 52 SDG 36983 21 26 39	25 33 42 SDG 36984 21 32 ?? ??	?? SDG 36985 39 45 48	27 39 41 49 SDG 36986 25	50 SDG 36987 50
41 55 SDG 36988 19 21 32 34 35 48	24 33 33 40 48 51 SDG 36989	34 51 53 54 SDG 36990 30	37 37 37 SDG 36991 34	SDG 36992 22 39
46 48 SDG 36993	28 34 51 SDG 36994 30 34 39 50	32 SDG 36995 19	SDG 36996 37 41	35 SDG 36997 21 38
32 43 SDG 36998 23	33 38 SDG 36999 39	22 22 SDG 37000 20 28 29	SDG 37001 27 29 35	27 49 53 SDG 37002 40 41

3.4.2 Stabilisierung und Orientierung

Die Effekte in bezug auf die inhaltliche Dimension der Motivierung/Stabilisierung beurteilte die Mehrheit der RespondentInnen als positiv:

So stimmten 68,9% (51 von n=74) der Aussage voll oder eher zu, durch die Betreuung „viel neue Motivation in einer schwierigen Zeit erhalten“ zu haben, 14,9% (11) negierten einen solchen Motivationseffekt für sich gänzlich (stimmt nicht).

Eine positive subjektive Auswirkung in bezug auf „Gewinn von Selbstvertrauen“ durch die Betreuung bejahten voll oder eher 56% (42 von n=75), während dies 28 % (21) ganz verneinten.

Die Aussage „es war wichtig zu sehen, nicht allein mit meinen Problemen dazustehen“ fand bei 75,3% (von n=73) der RespondentInnen voll oder eher Zustimmung. Insgesamt verweisen diese Zufriedenheitswerte darauf, daß die RespondentInnen (im Nachhinein) der Komponente der Motivierung und des Aufbaus von Selbstvertrauen eine wesentliche Bedeutung beimaßen.

Hinsichtlich der Dimension einer beruflichen Orientierung scheint die Zufriedenheit auf den ersten Blick geringer, hier ist zu berücksichtigen, daß auch nur ein Teil der RespondentInnen überhaupt eine berufliche Neuorientierung anstrebte:

Nur 32,9 % (24 von n=73) der RespondentInnen bejahten voll oder eher die Aussage „viel über zukunftssträchtige Berufe gelernt“ zu haben, jeweils rund ein Drittel verneinte dies jedoch eher oder ganz.

Ein Teil der RespondentInnen fühlte sich im Rahmen der Beratung in eine unerwünschte berufliche Richtung gedrängt: dem stimmten 29,2% (21 von n=72) ganz oder eher zu.

Parallel dazu fanden mehr als die Hälfte der RespondentInnen, daß im Rahmen der Beratung mehr Zeit für Information über berufliche Möglichkeiten verwendet werden sollte: Am häufigsten wurden Wünsche nach (mehr Zeit für) Information über zukunftssträchtige Berufe (54,2%, 39 von n=72) sowie über Ausbildungsmöglichkeiten (55,6%, 40 von n=72) genannt (am dritthäufigsten wurde von den RespondentInnen der Wunsch geäußert, daß mehr Zeit für Information über branchenübliche Löhne im Rahmen des Kurses eingeräumt werden sollte).

3.4.3 Bewerbungsaktivität und Bewerbungstraining

Für das quantitative Ausmaß der Bewerbungsaktivitäten bietet die folgenden Tabellen Anhaltspunkte.

Übersicht 83: Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungsaktivitäten der RespondentInnen¹⁴³

	kein(e)		geschätztes Mittel (Andrews Wave) (ohne Null-Fälle)			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
schriftliche Bewerbungen	31,4 % (11)	32,3 % (10)	24	13,77	21	10,89
telefonische Bewerbungen	28,6 % (10)	24,2 % (8)	25	7,38	25	6,91
schriftliche Initiativbewerbungen	42,9 % (15)	32,3 % (10)	20	13,63	21	10,06
telefonische Initiativbewerbungen	65,7 % (23)	45,2 % (14)	12	5,66	17	3,53
Vorstellungsgespräche zu vorgegebenem Termin	68,6 % (24)	80,6 % (25)	11	3,11	6	11,24
Vorstellungsgespräche nach persönlicher Einladung	28,6 % (10)	25,8 % (8)	25	2,83	23	3,41

Quelle: FAS - Fragebogenauswertung - eigene Berechnungen

Übersicht 84: Quantität der Bewerbungsaktivitäten im Rahmen von JOB NOW (laut RespondentInnen)

	keine	1 bis 10	11 bis 20	21 bis 30	31 bis 40	41 bis 50	mehr als 50
schriftliche Bewerbungen auf Stellenanzeigen	31,3 % (21)	32,8 % (22)	14,9 % (10)	10,4 % (7)	(0)	3,0% (2)	7,5% (5)
telefonische Bewerbungen auf Stellenanzeigen	23,9 % (16)	52,2 % (35)	7,5 % (5)	10,4 % (7)	3,0 % (2)	3,0 % (2)	(0)
schriftliche Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen	39,4 % (26)	30,3 % (20)	10,6% (7)	3,0% (2)	1,5% (1)	3,0% (2)	12,1% (8)

¹⁴³ In die Rechnung gehen auch sehr hohe Zahlenangaben in einzelnen Rubriken ein (100 und mehr), durch die starke Gewichtung der Extremwerte beim gewählten Mittelwertestimator (Andrews' Wave) ist der Effekt dieser wahrscheinlich nur indirekt zu interpretierenden Angaben (z.B 200 = sehr viele) weitgehend neutralisiert.

	keine	1 bis 10	11 bis 20	21 bis 30	31 bis 40	41 bis 50	mehr als 50
telefonische Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen ohne Stellenangebot	56,7 % (38)	35,8 % (24)	3,0 % (2)	(0)	(0)	(0)	4,5 % (3)
Vorstellungsgespräche ohne vorherige Einladung	74,6 % (50)	19,4 % (13)	4,5 % (3)	(0)	(0)	1,5 % (1)	(0)
Vorstellungsgespräche nach persönlicher Einladung	26,9 % (18)	65,7 % (44)	4,5 % (3)	(0)	(0)	1,5 % (1)	1,5 % (1)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Die Zufriedenheit und die Einschätzung des Erfolgs im Hinblick auf erlernte Bewerbungskompetenzen waren hoch:

Insgesamt 85,5% (65 von n=76) stimmen genau oder eher damit überein, daß sie bei JOB NOW gelernt hätten, „worauf es bei Bewerbungsgesprächen ankommt“.

Rund ein Drittel der RespondentInnen stimmte jeweils den Aussagen voll zu, bei JOB NOW die Kompetenz erworben zu haben, um „für mich geeignete Stellenangebote zu erkennen“ (73,6% von n= 72 stimmten voll oder eher zu) oder „mich selbstsicher telefonisch zu bewerben“ (63% von n=73 stimmten dem voll oder eher zu).

Einem Druck, sich für nicht annehmbare Stellen bewerben zu müssen, sahen sich im Rahmen des Kurses nur wenige ausgesetzt: nur 9,5% (7 von n=74) stimmten dem voll und 8,1% (9) eher zu.

Eine jugendliche Teilnehmerin, die sich unter Druck gesetzt fühlte, beschrieb ihre Situation so:

„Ich habe in einem Kindergarten gearbeitet vorher und dort kündigen müssen. Und Kindergarten neu einzusteigen ist sehr schwer. Und da kommen wir zum nächsten Problem, ich wollt dann unbedingt wieder Kindergarten weitermachen und hab dann wirklich alle Kindergärten angeschrieben die es gibt. Und dann ist mir erklärt worden warum ich nicht einfach andere Arbeit suche. Und mir erklärt worden ist, warum suchen sie nicht im Einzelhandel, oder was könnten sie sich noch vorstellen. Ich sage ich kann mir nichts anderes vorstellen, und wenn ich solange zuhause bin bis ich wieder Kindergarten was find. Und mir auf Umwegen irgendwie reinpresst worden ist, machens doch das und machens doch das und die anderen haben schon so viel Bewerber

bungen und so. Und ich im Endeffekt wieder drei oder vier angeschrieben habe, wo ich gedacht hab, wenn die mir zurückschreiben fange ich sowieso nicht an. Dieses gezwungenermaßen, das ist halt nicht meins gewesen.

I: Sie hätten sich dann als Verkäuferin bewerben sollen?

Ja ich hab dann drei oder vier weggeschickt. Ich habe mir gedacht gut daß sie zufrieden sind, daß ich nicht wieder streite mit ihnen. Das wars dann im Endeffekt leider. (Interview 6)

I: Für sie klar, gewußt welchen Beruf sie wollen, vor sie zu JOB NOW gekommen sind? Nein, das war für mich keine Frage, ich hab gewußt was ich machen will. Für mich war das eindeutig, das ich gesagt hab das mach ich. Und wo es eben auch Reibereien gegeben hat, weil ich schreib dort jetzt hin. Und weil wenn ich jetzt fünfzig Kindergärten anschreib und keinen mehr übrig hab, wo ich hinschreiben kann, dann hab ich halt nichts zu tun, warum soll ich dann bei Einzelhandel schreiben? Das waren so Sachen, wo ich gesagt habe, das seh ich nicht ein. Da sitz ich lieber drei oder fünf Stunden in dem Kurs und tue nix, aber ich bin zumindest irgendwo." (Interview 6)

Andere hingegen betonten den hohen Grad an Freiwilligkeit und beurteilten die Intensivierung der Bewerbungsaktivitäten als Vorteil und positiven Aspekt:

„Diese Möglichkeiten wurden mir offengelassen, es war überhaupt kein Druck dahinter. Ich habe mich dann in verschiedensten Richtungen beworben, im Medienbereich, im Call Center Bereich und wo ich auch ein bißchen herkomme, in der Musikrichtung. Weil ich als Nebenjob immer als DJ gearbeitet hab, in diese Richtung mich blind zu bewerben. Da waren sie auch sehr dahinter, mich blind zu bewerben und nicht darauf zu warten, daß wirklich der Traumjob in der Zeitung steht. Internet z.B. – bitte setzen sie sich vor den Computer, schauen sie die Adressen nach, Ansprechpartner, sich blind zu bewerben. Das hab ich dann auch gemacht. Diverse Musikverlage, Labels, Marketing, Promotion im Musikbereich, weil ich immer wieder so Clubbings veranstaltet habe für den Freundeskreis. Probieren sie das alles, was mit Telekommunikation und Promotion zu tun hat. Und ich hab mich in diesen sechs Wochen schriftlich glaub ich sicher an die 60-80 Bewerbungen ausgesandt, davon sicher 60 Blindbewerbungen. Außerdem gabs ja auch immer die neuen Joblisten des AMS, die natürlich sehr umfangreich sind. Ich hab mich auch beim AMS an den Computer gesetzt, weil eins direkt bei mir ums Eck ist, nur dort gabs die Listen im ausgedruckten Format. Nur das ging mir am AMS komplett ab, daß die versucht hätten mir in dieser Richtung, im kommunikativen Bereich, Jobs anzubieten. Da hatte ich die Möglichkeit einfach am BFI, weil dort die Zeit auch genutzt wurde.

I: Wahrscheinlich auch rein vom Finanziellen her?

Ja absolut, und das hat mir irrsinnig geholfen, allein 80 Bewerbungen kosten sonst, man kann es sich ausrechnen. Das das zur Verfügung gestellt wurde, war eine irrsinnige Erleichterung, und hat mir im Endeffekt sicher eine gewisse Beruhigung gegeben, weil ich gewußt habe, ich brauche nicht hunderte Schillinge investieren und es bringt eh nichts, sondern ich hab die Möglichkeit..... Ohne daß ich was gelernt hab beim EDV Einsteigerkurs, ich hab da eher den anderen helfen können. Ich hab gewußt meine Zeit ist dort sicher nicht verschissen, weil ich allein nur Bewerbungen ausschicken kann. Da wurde mir auch die Zeit gegeben allein Tagelang am Computer Bewerbungen zu schreiben. Das ganze wurde angeschaut, Verbesserungsvorschläge gegeben, aber nicht in der Richtung „so schreiben sie das nicht, das müssen sie so schreiben“ – sondern eben „reden wir drüber, das find ich nicht so gut, warum nicht“ ich hab gesagt „ich finds deswegen gut weil“. Dann wurde ein Konsens gefunden der schwer ok war. Ich hab von anderen Kursteilnehmern mit anderen Trainern gehört, daß es dort ein bißchen anders abgelaufen ist. Ich betone noch mal es waren meine Trainer die wirklich top waren. (Interview 8)

Weniger als ein Drittel der RespondentInnen trat für eine Ausweitung von Bewerbungstrainingsaktivitäten im Rahmen von JOB NOW ein: Am häufigsten wurde von den die RespondentInnen der Wunsch nach mehr Zeit „für Training von Vorstellungsgesprächen“ (29,2%; 21 von n=72) sowie nach mehr Zeit „für Training von telefonischen Bewerbungen“ (23,6%; 17 von n=72) genannt; Außerdem fanden 20,8% (15 von n=72) es sollte mehr Zeit für das Durchsehen von Stellenausschreibungen verwendet werden, sowie 15,3% (11), daß mehr Zeit für eigeninitative Bewerbungen (ohne Stellenausschreibung) aufgewendet werden sollte.

3.4.4 Weiterführende Qualifikationsangebote - EDV Schulung

Hinsichtlich der im Konzept genannten Qualifizierungsmodule wurde der Schwerpunkt auf die EDV-Anwendungsschulung gelegt. Im Vordergrund steht dabei, den Teilnehmerinnen zu ermöglichen, eigenständig Bewerbungen auf dem PC verfassen und gestalten zu können. Die EDV-Schulung erfolgt an jeweils einem Kursvormittag in der Woche: Durchschnittlich wurden knapp 23 Stunden EDV-Unterricht erteilt. Daneben runden Vorträge und Exkursionen das Angebot ab.

Übersicht 85 gibt einen Überblick über das im Rahmen der 35 Kurse realisierte Angebot. Insgesamt wurden 28 Referate über Sozialversicherungsrecht, 26 Referate über Bewerbungstechnik, 25 Referate über Arbeitsrecht, 12 Referate über Unternehmensgründung und 4 Referate zur Schuldenberatung vom Träger erbracht. 8 Exkursionen wurden durchgeführt.

Übersicht 85: Qualifikationsangebot im Rahmen von JOB NOW

SDG	h/EDV- Training	Vortrag Arbeits- recht	Vortrag Sozialrecht	Vortrag Bewer- bungs- technik	Vortrag Schulden- beratung	Vortrag Unter- nehmens- gründung
36994	25,0	1	1	1	0	0
35487	21,0	1	1	0	0	0
35488	24,0	1	1	1	0	0
36978	19,5	1	1	0	1	0
36788	19,5	1	1	0	0	0
35169	20,0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
36987	25,0	1	1	1	0	1
36993	25,0	1	1	1	0	0
36777	21,5	1	1	0	1	1
36999	22,0	1	1	1	0	1
36995	23,0	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
36996	24,0	1	1	1	0	0
36998	21,5	1	1	1	0	0
36792	23,0	1	1	1	0	1
36790	24,0	1	1	1	0	1
36983	19,0	0	1	1	0	0
36789	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
35486	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
37002	25,0	1	1	1	0	1
36791	24,0	1	1	1	0	0
36982	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
36979	16,0	1	1	1	1	0
36980	22,0	1	1	1	1	0
36981	24,0	1	0	1	0	0
36984	20,0	1	1	1	0	0
37001	24,0	1	1	1	0	1
36985	26,0	1	1	1	0	1
37000	24,0	1	0	1	0	0
36988	21,5	1	1	1	0	0
36992	27,5	1	1	1	0	1
36989	27,0	0	1	1	0	1
36986	24,0	1	1	1	0	0
36990	21,5	0	1	1	0	1
36991	24,0	0	1	1	0	0
36997	19,5	0	1	1	0	1

Dem EDV-Training kommt zudem ein hoher Stellenwert für die Motivation und Zufriedenheit der TeilnehmerInnen zu; das läßt sich aus den Ergebnissen der Fragebogenerhebung eindeutig schließen. Eine unvermeidbare Problematik ergibt sich allein daraus, daß einführende Computerübungen für jenen Teil der TeilnehmerInnen, die über gute EDV-Qualifikationen verfügen, notwendigerweise redundant und überflüssig erscheinen.

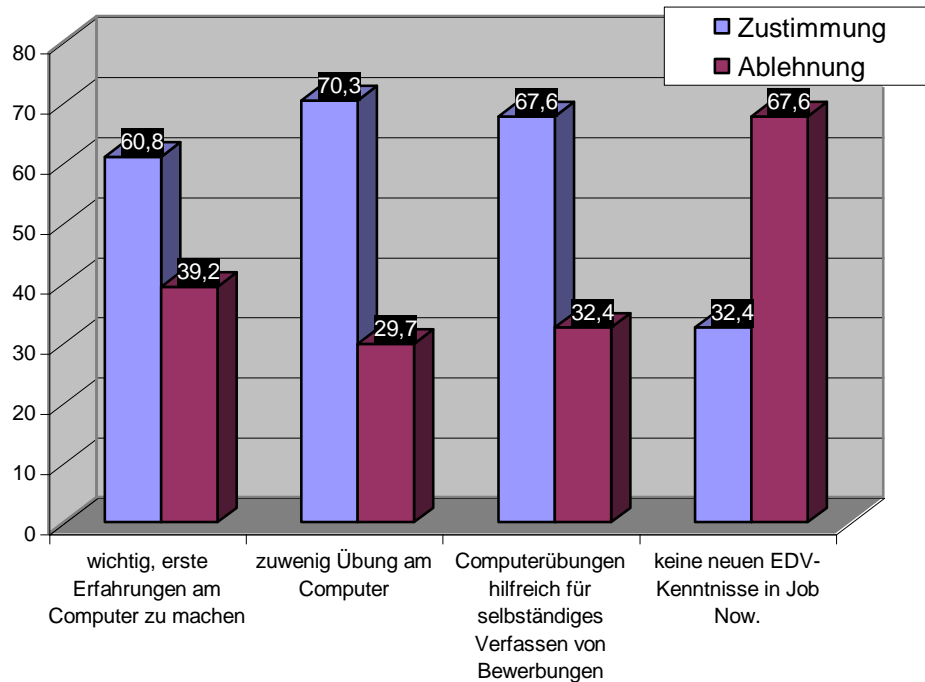
Übersicht 86 gibt die Ergebnisse zu den vier Fragen wieder, die zu dem EDV-Angebot formuliert wurden. 50% (38 von n=76) der RespondentInnen stimmten dem voll zu, daß es für sie wichtig war, erste Erfahrungen am Computer zu machen (weitere 10,8 % stimmten dem eher zu). Hingegen stimmten 32,9% (25) (voll oder eher) der Aussage zu, im Kurs keine neuen EDV-Kenntnisse erworben zu haben.

Hervorzuheben ist insbesondere, daß Teilnehmerinnen deutlich häufiger angaben, durch JOB NOW erste Erfahrungen mit dem Computer gesammelt zu haben und deshalb Vorteile beim Verfassen der Bewerbungsschreiben gehabt zu haben. Sie empfinden auch deutlich häufiger die Trainingsmöglichkeiten als zu kurz bzw. wünschen sich einen Ausbau des Angebots.

Übersicht 86: Zufriedenheit mit dem EDV-Trainingsangebot JOB NOW

	stimmt genau			stimmt eher			stimmt eher nicht			stimmt nicht		
	m	w	g	m	w	g	m	w	g	m	w	g
wichtig, erste Erfahrungen am Computer zu machen	15 (39,5 %)	22 (61,1 %)	37 (50,0 %)	6 (15,8 %)	2 (5,6 %)	8 (10,8 %)	6 (15,8 %)	5 (13,9 %)	11 (14,9 %)	11 (28,9 %)	7 (19,4 %)	18 (24,3 %)
zuwenig Übung am Computer	16 (42,1 %)	21 (58,3 %)	37 (50,0 %)	7 (18,4 %)	8 (22,2 %)	15 (20,3 %)	4 (10,5 %)	3 (8,3 %)	7 (9,5 %)	11 (28,9 %)	4 (11,1 %)	15 (20,3 %)
Computerübungen hilfreich für selbständiges Verfassen von Bewerbungen	16 (42,1 %)	20 (55,6 %)	36 (48,6 %)	8 (21,1 %)	6 (16,7 %)	14 (18,9 %)	7 (18,4 %)	2 (5,6 %)	9 (12,2 %)	7 (18,4 %)	8 (22,2 %)	15 (20,3 %)
keine neuen EDV-Kenntnisse in JOB NOW.	7 (18,4 %)	8 (22,2 %)	15 (20,3 %)	6 (15,8 %)	3 (8,3 %)	9 (12,2 %)	4 (10,5 %)	7 (19,4 %)	11 (14,9 %)	21 (55,3 %)	18 (50,0 %)	39 (52,7 %)

Diagramm 4: Zufriedenheit mit dem EDV-Angebot



Quelle: FAS - Fragenbogenmatrix - Eigene Berechnung

Während ein weiterer Ausbau des EDV-Angebots mit Sicherheit auf die Zustimmung jener TeilnehmerInnen stoßen wird, die bislang wenig Gelegenheit hatten, mit EDV Erfahrungen zu sammeln, muß - insbesondere bei einer Ausweitung des Angebots - für jenen Teil der TeilnehmerInnen ein differenziertes Angebot entwickelt werden, die bereits über die im Kurs vermittelten Grundkenntnisse verfügen.

Für 21 % der TeilnehmerInnen¹⁴⁴ (16) ist anzunehmen, daß sie vom EDV-Angebot vergleichsweise wenig profitieren konnten, weil sie bereits über ausreichend EDV-Erfahrungen verfügten. Etwa die Hälfte dieser TeilnehmerInnen wünscht sich jedoch eine Intensivierung des EDV-Angebots. Es bieten sich demnach Überlegungen an, ob für in der EDV-Anwendung Fortgeschrittene verstärkt besondere Angebote (z. B. Einführung in Präsentationsprogramme wie z. B. Powerpoint) zur Verfügung gestellt wer-

¹⁴⁴ Diese TeilnehmerInnen verneinten (eher) die Aussage, daß sie neue Kenntnisse sammeln konnten, und bejahten (eher) die Aussage, daß sie nichts dazu lernen hätten können, weil sie bereits vor JOB NOW EDV-Grundwissen hatten.

den sollen (z. B. in Form von Selbstlernprogrammen mit fallweiser Unterstützung der EDV-TrainerIn).

3.4.5 Praktikum

Das Maßnahmenkonzept von JOB NOW sieht Praktika als Möglichkeit vor, die Anbahnung eines Dienstverhältnisses zu unterstützen. Der Einsatz von Praktika als Mittel, die Berufsorientierung zu unterstützen bzw. als Qualifikationsmaßnahme, tritt dahingegen in den Hintergrund.

Eine geschlossene Dokumentation der absolvierten Praktika, der Dauer dieser Praktika und eines möglicherweise darauf resultierenden Einstellungserfolgs liegt nicht vor.

In den 195 Berufsplänen, die analysiert werden konnten, fanden sich für insgesamt 32 Personen Angaben über absolvierte Praktika (13 Praktika von Teilnehmern, 19 Praktika von Teilnehmerinnen). Für insgesamt 6 dieser Praktika steht fest, daß sie zu einem Dienstverhältnis beim Praktikumsgeber geführt haben (1 Mann, 5 Frauen).

Von den RespondentInnen gaben 11,8% (9 von n=76) an, im Rahmen von JOB NOW ein Praktikum absolviert zu haben – davon wurden 2 Personen im Anschluß an das Praktikum weiterbeschäftigt.

Laut Auskunft der TrainerInnen waren die Praktikumserfahrungen durchwegs positiv: Klagen über die Arbeitsbedingungen während der Praktika standen nicht im Vordergrund. Seitens der mit dem Praktikumsangebot konfrontierten Unternehmen bestanden insbesondere Unsicherheiten hinsichtlich der Notwendigkeit, die TeilnehmerIn zur Unfallversicherung anzumelden.

3.4.6 Einzelcoaching im Anschluß an die Kursmaßnahme

Für TeilnehmerInnen, die am Ende der sechsten Kurswoche kein Dienstverhältnis aufgenommen hatten, bestand die Möglichkeit, ein Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen. Zu diesem Einzelcoaching konnten Termine mit den TrainerInnen vereinbart werden. Die verfügbaren Coachingtermine waren dienstags und donnerstags, jeweils 15.00 bis 16.30.

Die TeilnehmerInnen, die nach dem Ende des Kurses kein Dienstverhältnis hatten, waren zur Teilnahme an diesem Einzelcoaching nicht verpflichtet - eine Nichtteilnahme hatte folglich auch keinerlei Konsequenzen für den weiteren Leistungsbezug. Damit

war das Coachingangebot in dieser wesentlichen Hinsicht außerhalb der eigentlichen Maßnahme situiert: Ein Vergleich des Einzelcoachings im Rahmen von JOB NOW mit dem Einzelcoaching im Rahmen anderer Maßnahmen, bei denen eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht, ist damit nur sehr eingeschränkt möglich.

Eine geschlossene Dokumentation der vereinbarten bzw. der tatsächlich abgehaltenen Coachingtermine liegt nicht vor. Aufgrund der vorliegenden Endberichte lassen sich die tatsächlich abgehaltenen Coachingstunden aber nicht erfassen, weil das Coaching in einem Zeitraum von bis zu einem halben Jahr stattfinden kann, die Endberichte allerdings viel rascher verfaßt werden. Somit steht bestenfalls die Angabe zur Verfügung, ob überhaupt Coachingtermine vereinbart wurden.

Im allgemeinen Teil der Endberichte findet sich außerdem eine summarische Aufstellung der je Kurs abgehaltenen Coachingtermine. Für die 33 vorliegenden Endberichte sind insgesamt 98 Coachingtermine (ohne nähere Bezeichnung) angeführt, 43 davon mit Teilnehmern, 55 mit Teilnehmerinnen.

Für 32 Männer und 25 Frauen liegen in den vorliegenden Endberichten Angaben darüber vor, daß prinzipiell Einzelcoaching vereinbart wurde. Von den 57 Personen, denen Einzelcoaching angeboten wurde, waren 10 unter 25 Jahre und hätten demnach bis zu 15 Coachingstunden zur Verfügung gehabt. 33 Personen waren jüngere Arbeitsuchende; diesen wären demnach bis zu 20 Stunden zur Verfügung gestanden. Den 14 älteren Arbeitsuchenden, denen prinzipiell Einzelcoaching angeboten wurde, wären bis zu 30 Stunden zur Verfügung gestanden.

Von den 114 Personen, die laut TeilnehmerInnendatenbank zum Ende der sechswöchigen Frist arbeitsuchend waren, haben laut Aufzeichnungen zumindest 57 Personen Einzelcoaching angeboten bekommen.

Auch die Fragebogenerhebung bestätigt, daß insgesamt das Angebot des Einzelcoachings in nur geringem Maß wahrgenommen wird. 19,7% (15 von n=76) der RespondentInnen gaben an, das Einzelcoaching in Anspruch genommen zu haben. Zwei Personen gaben an, je einen Termin genutzt zu haben, fünf Personen hatten zwei Termine, je eine Person drei, vier, sechs, sieben und zwanzig Termine. Insgesamt entfielen demnach auf die 15 Personen 52 Termine.

Von den 29 RespondentInnen, die weder ein Dienstverhältnis aufgenommen hatten noch das Coaching in Anspruch nahmen, stimmten 14 der Aussage zu, daß sie im Kurs JOB NOW alles gelernt hätten, was sie zur selbständigen Arbeitsuche bräuchten. 5 Personen stimmten der Aussage zu, daß ihnen Einzelgespräche unangenehm wären.

10 Personen nannten einen anderen Grund, sieben Personen begründeten ihre Nichtteilnahme damit, daß die auf den Kurs JOB NOW folgende Lebenssituation eine Teilnahme nicht möglich bzw. nicht nötig machte (insbes. Krankenstand und die Aufnahme einer anderen Ausbildung). Drei Personen gaben an, sie seien nicht hinreichend über die Möglichkeit des Einzelcoachings informiert worden.

Insgesamt kann festgehalten werden, daß die Möglichkeit des Einzelcoachings nur in geringem Maß in Anspruch genommen wird. Diese Einschätzung teilen auch die mit der Maßnahme JOB NOW betrauten TrainerInnen. Als mögliche Begründung für die nur eingeschränkte Inanspruchnahme wurde einerseits angeführt, daß es aufgrund der zur Verfügung stehenden Nachmittagstermine für TeilnehmerInnen mit Betreuungspflichten schwierig sein könnte, das Angebot überhaupt in Anspruch zu nehmen. Andererseits könnte das Einzelcoaching weniger als Hilfestellung denn als Fortsetzung einer Kontrolle über die individuell gesetzten Bewerbungsaktivitäten gesehen und aus diesem Grund abgelehnt werden.

Die Ablehnung kann allerdings durch viele Faktoren begründet sein. Wie auch der Fall einer jugendlichen Teilnehmerin zeigt, kann auch ein – in diesem Fall gravierender – persönlicher Konflikt mit der Betreuerin und eine generelle Enttäuschung über den fehlenden Erfolg der Kursteilnahme den Grund, die weitere Einzelbetreuung nicht in Anspruch zu nehmen, darstellen:

„Ich habe dann gesagt, wenn das bei Ihnen ist (bei der Psychologin) dann komme ich nicht. Sie hat gesagt, „das wäre schon besser für sie“. Bei ihr oder bei ihm, aber er hat gemeint, vielleicht sollte ich mich doch mit ihr zusammenreden. Nein ich brauch eh kein Einzelcoaching, weil ich hab jetzt keine Arbeit, und ich werde eh selber eine finden – und nachher habe ich eben KassiererIn gefunden. Ich hab gesagt, ich weigere mich, ich bin froh wenn ich keinen Schritt mehr hineintun muß, überhaupt zu ihr. Aber es war schon lustig. Es war für mich eigentlich wie in der Schule, da komm ich nicht zurecht mit der Situation. (Interview 6)

Für einen anderen Interviewpartner, der die Nachbetreuung in Anspruch nahm, bestand ein maßgeblicher Grund darin, weiterhin die Ressourcen nutzen zu können:

*I: Warum haben sie die Individualbetreuung nachher noch in Anspruch genommen?
„A. daß ich noch die Möglichkeit habe dort Bewerbungen zu verfassen, b. mir weiterhin Hilfestellung zu geben, wenn irgendwas nicht klappt. Ich wollte prinzipiell solange ich keinen Job habe den Kontakt zu den Trainern nicht abreißen lassen. Weil er eben sehr positiv war und weil ich am BFI die Möglichkeit hatte diverse Jobs durchzuschauen, Internetzugang hatte etc. Das wurde mir auch angeboten, Bewerbungen weiterhin auszuschicken und mich weiterbetreuen zu lassen, wenn ich Hilfestellungen brauch in irgendeiner Weise. [I: Wie lange war das möglich?] Ich glaube drei Monate oder ein halbes Jahr.“ (Interview 8)*

Insgesamt muß zudem festgestellt werden, daß dem Individualcoaching nicht nur faktisch, sondern auch hinsichtlich der dafür reservierten Ressourcen im Rahmen von JOB

NOW eine untergeordnete Bedeutung zukommt. Innerhalb der im Maßnahmenkonzept vorgesehenen Coachingzeiten können die 10 TrainerInnen der 5 Kursstaffeln bei vorsichtiger Schätzung 1335 Beratungsstunden¹⁴⁵ leisten. Allein für die 167 Personen, die laut TeilnehmerInnendatenbank zu Kursende tatsächlich noch arbeitsuchend waren, hätten laut Konzept bis zu 3590 Beratungsstunden angeboten werden können. Wählt man als Planungsansatz, daß 50 % der TeilnehmerInnen nach sechs Wochen keine Beschäftigung aufgenommen haben, dann wären auf die Zielgruppe bezogen sogar hypothetisch 5500 Beratungsstunden¹⁴⁶ anbietbar gewesen. Natürlich wäre in keinem Fall davon auszugehen, daß sowohl alle TeilnehmerInnen das Angebot in Anspruch genommen hätten, wie auch, daß alle TeilnehmerInnen ihren Betreuungsanspruch bis zu Ende genutzt hätten, da ja Teile bereits davor ein Dienstverhältnis aufgenommen hätten.

3.4.7 Implacmentcoaching

Zur Inanspruchnahme des Implacmentcoaching liegt keine geschlossene Dokumentation vor: In den vorliegenden Abschlußberichten wurde nur zu 3 Personen die Angabe gefunden, daß mit ihnen ein Implacmentcoaching vereinbart worden wäre. Weitere Angaben über die Durchführung des Implacmentcoachings fehlen.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, daß dem Implacmentcoaching eine völlig untergeordnete Bedeutung im Rahmen der Maßnahme JOB NOW zukommt.

¹⁴⁵ 10 TrainerInnen à 47 Arbeitswochen, à 3 h wöchentlich; - 75 entfallende Stunden aufgrund von Feiertagen, Krankenständen etc.

¹⁴⁶ 50 % von 300 älteren Arbeitsuchenden = 150 * 30 = 4500 und 50 % von 100 jüngeren Arbeitsuchenden = 50 * 20 = 1000.

3.5 Allgemeine Aspekte der Zufriedenheit der TeilnehmerInnen

3.5.1 Test auf negative Synergien

Wie schon zuvor ausgeführt, bieten Fragebögen den TeilnehmerInnen einer Befragung nicht nur Gelegenheit, differenziert Frage für Frage Stellung zu beziehen und die eigenen Wahrnehmungen zum Ausdruck zu bringen, sondern ebenso die Möglichkeit, durch eine positive bzw. negative Grundtendenz bei allen Fragen eine Gesamthaltung gegenüber der Maßnahme zu artikulieren.

Von besonderem Interesse ist der Anteil jener TeilnehmerInnen, die überdurchschnittlich häufig negative Aussagen treffen und ein betont negatives Bild einer Maßnahme zeichnen. Bei der Gruppe der über weite Strecken negative Einschätzungen treffenden RespondentInnen kann davon ausgegangen werden, daß es im Rahmen der Maßnahme zu unaufgearbeiteten Problemen gekommen ist.

Der den TeilnehmerInnen vorgelegte Fragebogen enthielt 28 Aufforderungen, Aussagen über die Zufriedenheit mit Teilaspekten der Maßnahme zu treffen. Alle vollständigen Verneinungen von positiv formulierten Items sowie alle vollständigen Bejahungen von negativ formulierten Items wurden zusammengezählt.

Diagramm 5: Test negative Synergien JOB NOW

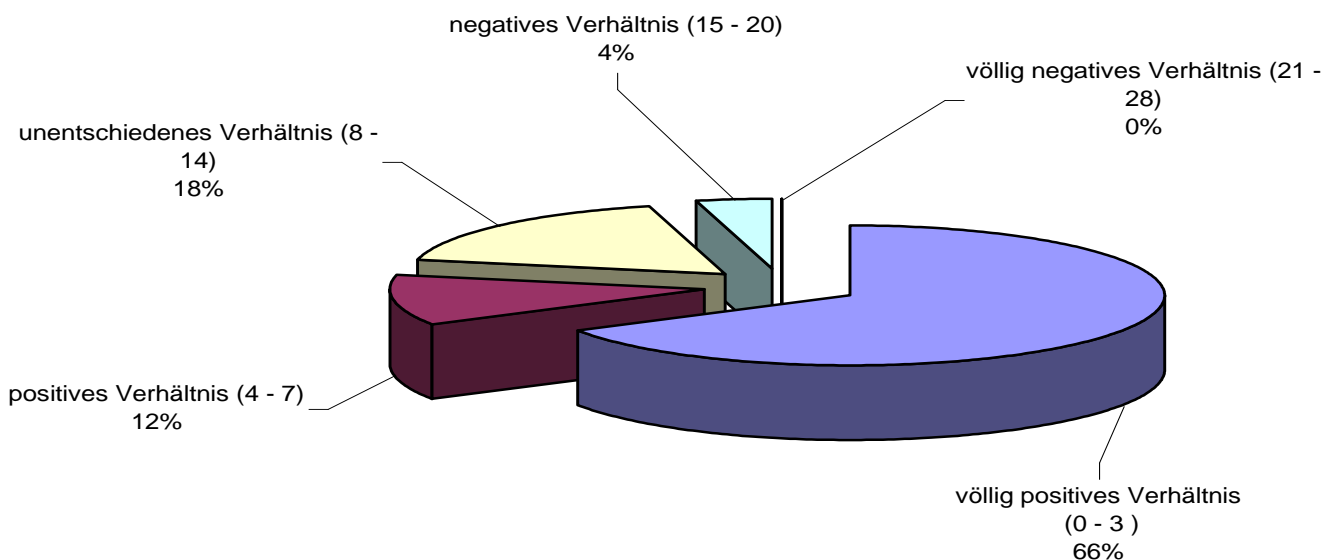


Diagramm 5 faßt das Ergebnis zusammen: Vom überwiegenden Teil der RespondentInnen kann angenommen werden, daß sie ein insgesamt sehr positives Bild der Maßnahme JOB NOW haben. Nur 4 % (3) der RespondentInnen haben die Gelegenheit genutzt, ihre insgesamt sehr negative Meinung über JOB NOW mitzuteilen. Bei 18 % der TeilnehmerInnen ist anzunehmen, daß es zu beachtlichen Irritationen während der Maßnahme gekommen ist, diese aber noch nicht dazu geführt haben, daß die Maßnahme in allen ihren Aspekten abgelehnt und negativ bewertet wurde.

3.5.2 Subjektive Bewertung des Betreuungsverhältnisses

Von den RespondentInnen der Fragebogenerhebung wurden den TrainerInnen hohe fachliche und soziale Kompetenz zuerkannt.

So stimmten insgesamt 87% (67 von n=77) voll oder eher der Aussage zu, daß die „TrainerInnen gut vorbereitet“ waren. 89,5% (68 von n=76) der RespondentInnen stimmten der Aussage voll oder eher zu, daß die „Vorträge der TrainerInnen gut verständlich“ waren.

69,9% (n=73) stimmten voll oder eher der Aussage zu, daß die TrainerInnen bei JOB NOW einfühlsam auf die private Situation eingegangen sind, jedoch 20,5% stimmten dem nicht zu. Ebenfalls rund zwei Drittel (67,6% von n=71) befanden es für ganz oder eher zutreffend, daß die TrainerInnen auf Frustration bei abgelehnten Bewerbungen gut eingegangen sind.

Auch die Sachkenntnis der TrainerInnen in bezug auf Berufsbereiche wurde relativ hoch eingeschätzt: 63,9% (von n=72) waren voll oder eher der Meinung, daß die TrainerInnen „gut darüber Bescheid wußten, wie es in meinem Arbeitsbereich zugeht“.

Ein Item, das sowohl das Betreuungsverhältnis als auch das Gruppenklima betrifft, erhielt eine relativ hohe Zustimmung: der Aussage „ich bin mir wie in der Schule vorgekommen“ stimmten 41,9% (von n=74) voll und weitere 18,9% eher zu. Damit schlagen sich Effekte, die von ganztägigen Schulungsmaßnahmen ausgehen (ähnliche Zeitstruktur wie Normalarbeitsverhältnisse etc.) und die zugleich als Teil der Funktionalität von Ganztagesmaßnahmen anzusehen sind, in der subjektiven Einschätzung negativ nieder: der Kursbetrieb mit vorgegebener Zeiteinteilung, Anwesenheitspflicht, ständiger Betreuung und damit auch Kontrolle durch die TrainerInnen muß geradezu an die Schulsituation gemahnen. Unter den gegebenen Umständen kann sogar geschlossen werden, daß es zumindest teilweise gelungen ist, eine vergleichsweise angenehme Arbeitsatmosphäre herzustellen, da sonst die Zustimmung zu diesem Item noch höher hätte ausfallen müssen.

Übersicht 87 Beurteilung des Betreuungsverhältnisses

	Stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
Gut vorbereitete TrainerIn bei JOB NOW	64,9% (50)	22,1% (17)	7,8% (6)	5,2% (4)
einfühlsames Eingehen auf private Situation durch TrainerIn von JOB NOW	43,8% (32)	26,0% (19)	9,6% (7)	20,5% (15)
TrainerIn bei JOB NOW wusste gut Bescheid über meinen Berufsbereich	29,2% (21)	34,7% (25)	18,1% (13)	18,1% (13)
Eingehen der TrainerIn bei Frustration wegen Ablehnung der Bewerbung	33,8% (24)	33,8% (24)	16,9% (12)	15,5% (11)
Kurs JOB NOW war wie Schule	41,9% (31)	18,9% (14)	18,9% (14)	20,3% (15)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Auch bei den freien Antworten und im Rahmen der Interviews hoben die RespondentInnen mehrheitlich die soziale Kompetenz der TrainerInnen von JOB NOW als besonders positiven Aspekt hervor: Vorwiegend wurden Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft und das Aufbringen von Verständnis für die individuelle Problemsituation genannt.

Dennoch scheinen einerseits gerade aufgrund der Gruppenbetreuung Konflikte mit einer BetreuerIn für die TeilnehmerInnen ein stärkeres Problem darzustellen, insbesondere weil diese auch Einfluß auf das Gruppenklima haben. So gibt es diesbezüglich die Möglichkeit für Einzelgespräche außerhalb der Gruppe, andererseits werden Eingriffe in die Privatsphäre im Rahmen der Gruppe als problematisch erfahren:

„Zuerst haben sie den Lebenslauf angeschaut, manche Trainerinnen haben da Respekt gegenüber den Problemen der Leute gezeigt, andere nicht. Ich habe oft mit anderen loyal mitgeföhlt, mit denen die niedergemacht wurden (wegen ihrer schwierigen Situation). Für einige war das nicht angenehm, es wurde vor der Gruppe verhandelt. Die Positionen waren ungleich verteilt. Die eine (Trainerin) gibt die Ratschläge, oder macht abwertende Aussagen. Das hat mich sehr gestört. Das muß mit Respekt geschehen, was nicht immer der Fall war. (Interview 4)

„Ich habe zweimal auch Einzelgespräche in Anspruch genommen, weil ich mit einer Trainerin was die Professionalität anging nicht zufrieden war. Ich habe das aber im Kurs nicht gezeigt. Es war das Problem, daß sie eine Quereinsteigerin war, die ihre Arbeit nicht gut gemacht hat, sowohl was den Vortrag als auch die Kommunikation mit den Teilnehmern anlangt. Das war ein Grund für die Einzelgespräche. Ich habe dort gesagt, daß ich keine Unterstützung mehr von dieser Trainerin will, und bin dann nachher nur mehr zu der anderen Trainerin gegangen, es gibt (jeweils zwei TrainerIn-

nen die den Kurs betreuen. Ich habe dabei auch Verständnis von der Haupttrainerin bekommen, weil sie der gleichen Meinung war (über fehlende Kompetenz der Trainerin). Ich war zwar der einzige der ein Problem mit ihr hatte, es hat einfach die Chemie nicht gestimmt." (Interview 4)

So bleibt den TeilnehmerInnen im Rahmen des Kurses zumindest die Möglichkeit offen, sich an die zweite TrainerIn zu wenden und so Konflikten auszuweichen.

Bei einer anderen Befragten war dies nicht der Fall. Sie sah sich vor allem in ihrer Privatsphäre durch die Betreuerin angegriffen:

„Ich soll das Einzelcoaching nämlich nicht weiter machen, das wär doch besser für mich, oder ob ich schon beim Psychologen in Betreuung war... alles mögliche, ich hab gesagt es geht sie(die Trainerin) im Prinzip überhaupt nichts an. Am Schluß hab ich dann arg gestritten mit ihr, das ich gesagt habe, goschat wie i bin, na das ist meine Grenze und die hats jetzt erreicht. Und das hat leider so weit kommen müssen, daß ich ihr das dann gesagt hab. Wenn das so weitergeht, dann verlass ich den Kurs. Und ich hab irgendwie das Gefühl gehabt sie ist gegen mich nicht angekommen, sie hat gesehen, ich weigere mich strikt das zu machen, und hat eigentlich keine Chance mehr gesehen, als daß sie halt irgendwas preisgibt, was ich ihr erzählt habe. So daß sie halt gesagt hat, ja du wirst bei der Großmutter wohnen, führen sie sich da auch so auf. Wo sie dann gesehen hat, jetzt funktioniert. Sie ist gegen alle angekommen, auch die Älteren. Ich halt mich schon an Regeln, aber was zu weit ist ist zu weit, wenn mir z.B. in einer Firma mir mein Chef in meinem Privatleben was besser erklären will, oder nachstierlt solange bis das ist dann für mich auch nichts, das war eben so bei meinem letzten Job, daß es zu sehr ins Privatleben gegangen ist, und ich gesagt habe, na dann höre ich auf. Dann kann ich dort nicht weiterarbeiten. Im Job selber war das auch schon der Fall. Und sie ist mir dann auch gekommen, ja was machen sie dann in der Arbeit, wenn das die gleiche Situation ist.

Es hat sich dann irrsinnig ausgewirkt, weil ich bin nach hause und hab mit der Oma diskutiert, was soll ich machen. Sie hat gesagt red mit der Psychologin, hab ich eh schon. Ich hab dann eigentlich daheim mehr gestritten wie ... das hat sich dann wieder im Kurs ausgewirkt, wenn ich daheim gestritten habe, dann war ich dort wieder rebellisch. Jetzt weigere ich mich erst recht etwas zu machen, weil ich streite zuhause wegen Ihnen. Das war schon sehr schlimm am Schluß, aber ich hab´s durchgezogen, und den Kurs fertiggemacht, und war dann eigentlich froh wie der aus war." (Interview 6)

Insgesamt kommen im TrainerInnenverhältnis ambivalente Erwartungshaltungen in bezug auf möglichst große persönliche Freiräume/Selbständigkeit und dem Wunsch nach intensiverer persönlicher, individueller Aufmerksamkeit speziell zum Tragen.

3.5.3 Bewertung des Gruppenklimas

Ein für die Motivation der TeilnehmerInnen wesentlicher Aspekt in Kursmaßnahmen stellt die Zusammensetzung der Kursgruppe sowie das Gruppenklima dar.

Es wurde bereits thematisiert, daß kaum Möglichkeiten bestanden, bei der Zusammensetzung der Kursgruppen auf die Vermeidung bestimmter sozialer Konstellationen (Verhältnis zwischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen, Verhältnis zwischen Altersgruppen) Rücksicht zu nehmen.

Die RespondentInnen bewerteten die Arbeit in der Gruppe mehrheitlich positiv: Rund zwei Drittel der RespondentInnen, denen die Gruppenarbeit und Gruppenspiele gut gefielen (stimmt genau und eher insgesamt 64,5% von n=76), steht ein Drittel der Antwortenden gegenüber, die der Arbeit in der Gruppe eher ablehnend gegenüber stand.

Ein kleinerer Teil fühlte sich aufgrund der Thematisierung von als privat angesehenen Sachverhalten in der Gruppe nicht wohl: Dieser Aspekt fand bei 9,5% (7 von n=74) voll und bei 14,9% (11) eher Zustimmung. Insgesamt deutet die vergleichsweise niedrige Zustimmung bei diesem Item darauf hin, daß für die Sicherstellung der Privatsphäre der TeilnehmerInnen weitgehend Sorge getragen wurde.

Die Zufriedenheit mit der Maßnahme ist relativ stark vom internen Verhältnis der TeilnehmerInnen abhängig: Die Gruppenzusammensetzung läßt sich nur in eingeschränktem Maß von den TrainerInnen aktiv bestimmen.

Sowohl im Rahmen der freien Antworten als auch der Interviews stellte die Gruppenkonstellation einen wesentlichen Faktor für die besonders positiven Erfahrungen (mehrheitlich), wie im Gegenzug (in geringerem Ausmaß) für eine negative Bewertung der Maßnahme dar.

So stand bei den freien Antworten für die RespondentInnen sehr häufig das angenehme Arbeitsklima innerhalb der Gruppe als besonders positives Kriterium im Mittelpunkt: Dabei wurde sowohl die Möglichkeit von „Erfahrungsaustausch und gegenseitiger Motivation“ als auch die „gute Teamarbeit“ hervorgehoben.

Heterogne Gruppenzusammensetzungen (insbes. hinsichtlich des Alters, der StaatsbürgerInnenschaft, der höchsten abgeschlossenen Ausbildung) werden von TeilnehmerInnen unterschiedlich bewertet: Einerseits werden individuell - aus unterschiedlichen Positionen - die Vorteile einer heterogenen Gruppenzusammensetzung betont. Andererseits wird die Heterogenität als Belastung empfunden und deshalb abgelehnt. Beide Aussagen finden sich sowohl in den Interviews als auch in den freien Antworten der Fragebogenerhebung.

Gerade für eher marginalisierte Personen scheint die Erfahrung der Akzeptanz und das Zusammentreffen mit unterschiedlichen Gruppen eine eher positive Erfahrung darzustellen, so bspw. TeilnehmerInnen ausländischer Herkunft, die dem Kurs durchaus „integrative“ Momente abgewinnen konnten.

Andere wiederum, die sich selbst in einer eher privilegierten Position sahen, reagierten auf die „heterogene“ Gruppenzusammensetzung zum einen mit Offenheit - so z.B. ein Teilnehmer, der dies als „Bereicherung“ einschätzte:

„Mit den Leuten im Kurs habe ich mich sehr gut verstanden, es waren alles Leute, die nicht nur willens waren nicht nur einen Job zu kriegen, sondern gesagt haben, „gut wir haben nun diesen Kurs“ Manche davon in keinster Weise so lang arbeitslos wie ich, einer war nur einen Monat arbeitslos, alle Altersgruppen waren auch drinnen.

I: Das war für sie positiv?

Ja definitiv. Weil man auch die verschiedenen Situationen gesehen hat, ich habe die Probleme kennengelernt von einer 46 Jährigen, die Buchhalterin war und noch nie am PC gearbeitet hat. Das war für mich schon eine Erfahrung, der ich mit dem aufgewachsen bin. „Es wird einem schon ein bißchen die Augen geöffnet, gerade bei den zwei Ausländerinnen z.B., ich sags beinhart, die auch um einen Hungerlohn arbeiten könnten, wo andere sagen den Job nehm ich sicher nicht an, weil mir zuwenig gezahlt wird. Das war total interessant es aus deren Sicht zu sehen. Oder sei es das Problem des Alters, betrifft mich nicht. Einer der bei uns im Kurs war hatte eine leichte Behinderung an der Hand, prinzipiell nicht anzumerken, nur wenn er die Hand wo rauflegen muß, muß er die zweite zu Hilfe nehmen. Ist das schon ein Problem, daß ich so nicht gekannt habe, ein sehr intelligenter, kreativer Mensch, dem schon in der Bewerbung diese Behinderung „behindert“, im wahrsten Sinne des Wortes. Und natürlich unsere Ausländerinnen, die es im doppelten, dreifachen Sinn schwer hatten – interessant a. das zu sehen, welche Probleme die haben, andererseits banal wie ihnen das Selbstbewußtsein gegeben werden kann, sie sind die und die Arbeitskraft und sie können das und das und stehen sie dazu und Punkt. Und sehen wie man die Leute unterstützen kann, genauso wie auch ich unterstützt wurde, man selber auch die Leute unterstützen kann.

Und wir haben uns dort wirklich perfekt verstanden und haben uns total gefreut, wenn sich einer vorstellen geht. Das war so eine Gruppendynamik, so Schikurs-Schule Gefühl, wo jeder sich für den anderen freut.“ (Interview 8)

Andere hingegen sehen in einer heterogenen Gruppenzusammensetzung (hinsichtlich Alter, Ausbildung, etc.) einen Nachteil für ein effektives Bewerbungstraining, sei es durch persönliche Hemmschwellen im Rahmen der Gruppenarbeit, oder durch unterschiedliche Interessenlagen. Diesbezüglich wurde auch Kritik vorgebracht, so hinsichtlich der Gruppenzusammensetzung (die bspw. stärker nach Berufen oder Qualifikation zusammengestellt werden sollte); als störend wurde zudem erlebt, wenn einzelne GruppenteilnehmerInnen sich ablehnend gegenüber der Maßnahme verhielten und demotiviert waren.

3.5.4 Gesamteinschätzung

Auch die Gesamteinschätzung der TeilnehmerInnen fiel insgesamt positiv aus.

73,6% (56 von n=72) gaben an (stimmt genau 44,4% oder eher 29,2%), sie würden „JOB NOW an andere weiter empfehlen“. 64,4% (47 von n=73) hatten ganz oder eher das Gefühl, durch den Kurs „insgesamt für die zukünftige Arbeitsuche gut gerüstet“ zu sein.

Übersicht 88: Positive Items (zusammengefaßt)

	Zustimmung (stimmt genau oder stimmt eher)			Ablehnung (stimmt eher nicht oder stimmt nicht)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Gute Verständlichkeit (n=74)	86,5% (32)	91,9% (34)	89,2% (66)	13,5% (5)	8,1% (3)	10,8% (8)
Weiterempfehlung von JOB NOW an andere (n=71)	77,8% (28)	68,6% (24)	73,2% (52)	22,2% (8)	31,4% (11)	26,8% (19)
Durch JOB BOW fühle ich mich gut für die zukünftige Arbeitsuche gerüstet (n=72)	70,2% (26)	57,1% (20)	63,9% (46)	29,7% (11)	42,9% (15)	36,1% (26)

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnung

Aber auch Items, die auf eine generelle Unzufriedenheit mit dem Kurs hinweisen, fanden relativ hohe Zustimmung: Mehr als ein Drittel (37,3%, 28 von n=75) stimmte voll oder eher damit überein, im Kurs „viel Zeit sinnlos versessen und völlig nutzlose Sachen“ gemacht zu haben (17,3% stimmten dem voll zu).

Ein relativ hoher Anteil der RespondentInnen beurteilte den Kurs für sich persönlich zwar als sinnlos, befand den Kurs jedoch prinzipiell für sinnvoll - fast die Hälfte 49,3% (34 von n=69) hielten diese Aussage für ganz oder eher richtig.

Ein geringer Teil der RespondentInnen drückte eine insgesamt negative Einschätzung des Kurses durch eine vollständige Zustimmung zu der betont drastischen formulierten Aussage „Der Kurs bringt nichts - da wird einfach Geld hinausgeschmissen.“ 9,6% (7 von n=73) fanden diese Aussage genau zutreffend, weitere 16,4% (12) konnten dem zumindest eher zustimmen.

Übersicht 89: Negative Items (zusammengefaßt)

	Zustimmung (stimmt genau oder stimmt eher)			Ablehnung (stimmt eher nicht oder stimmt nicht)		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Beratung bringt nichts (Geldverschwendung) (n=72)	25,0% (9)	27,8% (10)	26,4% (19)	75,0% (27)	72,3% (26)	73,6% (53)
Prinzipiell sinnvoll, aber für mich persönlich sinnlos (n=68)	51,4% (18)	45,4% (15)	48,5% (33)	48,5% (17)	54,6% (18)	51,5% (35)
Während der Betreuung viel Zeit verschwendet und nutzlose Beschäftigungen (n=73)	35,1% (13)	41,7% (15)	38,3% (28)	64,8% (24)	58,4% (21)	61,6% (45)

Quelle: FAS - Fragenbogenmatrix - Eigene Berechnung

Übersicht 90: Zufriedenheit mit Motivierung/Stabilisierung

	Stimmt genau			Stimmt eher			Stimmt eher nicht			Stimmt nicht		
	m	w	g	m	w	g	m	w	g	m	w	g
Kurs hat mir viel neue Motivation in schwieriger Zeit gegeben (n=73)	34,2% (13)	31,4% (11)	32,9% (24)	36,8% (14)	37,1% (13)	37,0% (27)	13,2% (5)	17,1% (6)	15,1% (11)	15,8% (6)	14,3% (5)	15,1% (11)
Durch JOB NOW viel Selbstvertrauen gewonnen (n=74)	23,7% (9)	30,6% (11)	27,0% (20)	31,6% (12)	25,0% (9)	28,4% (21)	18,4% (7)	13,9% (5)	16,2% (12)	26,3% (10)	30,6% (11)	28,4% (21)
Wichtig nicht mit Problemen alleine dazustehen (n=72)	33,3% (12)	47,2% (17)	40,3% (29)	38,9% (14)	33,3% (12)	36,1% (26)	11,1% (4)	5,6% (2)	8,3% (6)	16,7% (6)	13,9% (5)	15,3% (11)

Quelle: FAS - Fragenbogenmatrix - Eigene Berechnung

Übersicht 91: Zufriedenheit mit Bewerbungstraining

	Stimmt genau			Stimmt eher			Stimmt eher nicht			Stimmt nicht		
	m	w	g	m	w	g	m	w	g	m	w	g
viel über zukunfts-trächtige Berufe gelernt bei JOB NOW (n=71)	11,4 % (4)	16,7 % (6)	14,1 % (10)	17,1 % (6)	19,4 % (7)	18,3 % (13)	25,7 % (9)	41,7 % (15)	33,8 % (24)	45,7 % (16)	22,2 % (8)	33,8 % (24)
Bei JOB NOW ge-lernt, worauf es bei Bewerbungsgesprä-chen ankommt (n=74)	51,3 % (20)	42,9 % (15)	47,3 % (35)	28,2 % (11)	48,6 % (17)	37,8 % (28)	10,3 % (4)	8,6% (3)	9,5% (7)	10,3 % (4)	0	5,4% (4)
Wurde bez. meiner Berufspläne in eine ungewünschte Rich-tung gedrängt (n=70)	17,1 % (6)	14,3 % (5)	15,7 % (11)	8,6% (3)	17,1 % (6)	12,9 % (9)	5,7% (2)	22,9 % (8)	14,3 % (10)	68,6 % (24)	45,7 % (16)	57,1 % (40)
Mußte mich auf nicht annehmbare Stellen bewerben (n=72)	8,3% (3)	8,3% (3)	8,3% (6)	11,1 % (4)	5,6% (2)	8,3% (6)	19,4 % (7)	27,8 % (10)	23,6 % (17)	61,1 % (22)	58,3 % (21)	59,7 % (43)
Habe gelernt mich selbstsicher telefo-nisch zu bewerben (n=71)	29,7 % (11)	35,3 % (12)	32,4 % (23)	29,7 % (11)	29,4 % (10)	29,6 % (21)	18,9 % (7)	14,7 % (5)	16,9 % (12)	21,6 % (8)	20,6 % (7)	21,1 % (15)
Habe gelernt, für mich geeignete Stel-lenangebote zu er-kennen (n=70)	27,8 % (10)	35,3 % (12)	31,4 % (22)	38,9 % (14)	44,1 % (15)	41,4 % (29)	19,4 % (7)	2,9% (1)	11,4 % (8)	13,9 % (5)	17,6 % (6)	15,7 % (11)
Gelernt den eigenen Wert am Arbeits-markt richtig einzu-schätzen (n= 73)	24,3 % (9)	30,6 % (11)	27,4 % (20)	45,9 % (17)	33,3 % (12)	39,7 % (29)	10,8 % (4)	16,7 % (6)	13,7 % (10)	18,9 % (7)	19,4 % (7)	19,2 % (14)

Quelle: FAS - Fragenbogenmatrix - Eigene Berechnung

Auf die Frage, was an JOB NOW als besonders störend angesehen wird bzw. was verbessert werden sollte (dazu äußerten sich 37 von insgesamt 78 Befragten), wurden vordringlich Aspekte genannt, die das Gruppenklima bzw. Probleme im Rahmen der Gruppenzusammenarbeit betrafen: Von einigen RespondentInnen wurde die heterogene Zusammensetzung der Kursgruppen als besonders störend empfunden; als negativ hervorgehoben wurde u.a. das ablehnende bzw. demotivierte Verhalten einzelner GruppenteilnehmerInnen, das sich störend auf das gesamte Gruppenklima auswirkte.

RespondentInnen, die insgesamt mit den Gruppenübungen wenig anfangen konnten, äußerten hier explizit Kritik an „Spielen“, die sie als nicht zielführend erachteten. Zudem wurde als Problem angesprochen, daß das Bewerbungstraining in der Gruppe (insbes. das Telefontraining) große Schwierigkeiten machen würde, weil TeilnehmerInnen sich dabei vor der Gruppe bloßgestellt fühlten.

Übersicht 92: Zufriedenheit mit der Gruppenarbeit

	Stimmt genau			Stimmt eher			Stimmt eher nicht			Stimmt nicht		
	m	w	g	m	w	g	m	w	g	m	w	g
Spiele und Arbeiten in der Gruppe haben mir gut gefallen (n=74)	37,8 % (14)	37,8 % (14)	37,8 % (28)	27,0 % (10)	29,7 % (11)	28,4 % (21)	16,2 % (6)	16,2 % (6)	16,2 % (12)	18,9 % (7)	16,2 % (6)	17,6 % (13)
Habe mich aufgrund der Besprechung privater Dinge in der Gruppe nicht wohlgeföhlt (n=72)	11,1 % (4)	8,3% (3)	9,7% (7)	5,6% (2)	19,4 % (7)	12,5 % (9)	16,7 % (6)	27,8 % (10)	22,2 % (16)	66,7 % (24)	44,4 % (16)	55,6 % (40)

Quelle: FAS - Fragenbogenmatrix - Eigene Berechnung

Zum Teil wurde der Wunsch nach einer stärkeren individuell zugeschnittenen, persönlichen Betreuung, insbesondere was eine eingehendere Beratung über Berufsziele und -möglichkeiten anlangt, geäußert.

Am häufigsten kritisierten die RespondentInnen jedoch die qualifikationsbezogenen Komponenten der Kursmaßnahme (EDV-Übungen) als unzureichend: Die artikulierten Verbesserungsvorschläge beziehen sich dementsprechend auch besonders häufig auf das EDV-Modul. Zum einen wurde eine zeitliche Ausweitung der EDV-Übungen, zum anderen eine verbesserte Geräteausstattung von den Befragten gewünscht.

Von einigen RespondentInnen wurde die Dauer des Kurses (sowohl täglich als auch insgesamt) als zu lang eingeschätzt. Im Rahmen der Interviews wurde vor allem ein verstärkter Kontakt und Zugang zu Firmen und Praktika als Verbesserungsmöglichkeit des Kursprogramms angesprochen.

3.6 Maßnahmenabbruch

Die Zahl der Abbrüche stellt eine aussagekräftige Variable bei der Bewertung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen dar. Bei Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie kommt dem Abbruchgrund „Aufnahme eines Dienstverhältnisses“ eine grundsätzlich andere Bedeutung zu als insbesondere bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung: Während die Aufnahme eines Dienstverhältnisses bereits während der Maßnahmendauer als wünschenswert erscheint, bleibt jedoch auch hier zu berücksichtigen, daß - insbesondere mit einer sehr frühen Aufnahme eines Dienstverhältnisses - der qualifikatorische Effekt und damit eine nachhaltige Wirkung (im Sinne, daß TeilnehmerInnen bei abermaliger Arbeitsuche autonom und erfolgreich agieren können) unwahrscheinlich wird.

Gerade bei der Maßnahme JOB NOW, bei der einer allgemeinen Erweiterung der Bewerbungskompetenzen wesentliche Bedeutung zukommt, erscheinen damit Abbrüche wegen Arbeitsaufnahme dann völlig unproblematisch, wenn zumindest die 2/3 (4 Wochen) des Kursprogramms absolviert wurden: Dann ist davon auszugehen, daß sowohl die Qualifikationsfunktion als auch die Vermittlungsfunktion der Maßnahme voll erfolgt sind. Erfolgt die Aufnahme eines Dienstverhältnisses bereits innerhalb der ersten beiden Kurswochen, ist zwar das vordringliche Maßnahmenziel - eine Beschäftigungsaufnahme - erreicht, jedoch nicht davon auszugehen, daß ein wesentlicher, nachhaltiger Effekt (Beherrschung von Bewerbungstechniken usw.) von der Maßnahme ausgegangen ist. Auf die Dauer des Kursbesuchs vor der Arbeitsaufnahme wurde bereits unter *3.4.1 Gruppengröße und Entwicklung der Gruppengröße im Kursverlauf* ausführlich eingegangen.

Eine geschlossene Dokumentation der Abbrüche, des Zeitpunkts des Abbruchs und des Abbruchgrundes lag nicht vor. Die folgenden Angaben wurden aus den Inhalten der Kursendberichte (Angaben zu 294 Personen) zusammengestellt.

Übersicht 93 gibt die Anzahl der dokumentierten „echten“ Maßnahmenabbrüche wieder¹⁴⁷.

¹⁴⁷ Zu einem Teil der „echten“ Maßnahmenabbrüche ist in den Abschlußberichten eine Begründung angeführt: 23 mal lange Fehlzeiten (wegen Krankenstand), je zwei mal unentschuldigtes Fernbleiben, Gruppensituation zu belastend, Schwangerschaft, je 1 mal Besuch einer anderen AMS-Maßnahme, Auslandsaufenthalt, Pflegeurlaub.

Von den 22 die Maßnahme abbrechenden TeilnehmerInnen, zu denen das Datum des Maßnahmenabbruchs vorlag, haben 18 die Maßnahme innerhalb der ersten zwei Wochen abgebrochen.

Übersicht 93: Abbruch/Ausschluß laut Angaben TeilnehmerInnendatenbank JOB NOW

	Männer	Frauen	Gesamt
N	45,2 % (133)	54,8 % (161)	294
Abbruch/Ausschluß („echter“ Abbruch)	12,0 % (16)	16,8 % (27)	14,6 % (43)
Abschluß bzw. Austritt wegen Aufnahme eines Dienstverhältnisses	88,0 % (117)	83,2 % (134)	85,4 % (251)

Quelle: FAS - TeilnehmerInnendatenbank - Eigene Berechnung

Personen ohne Pflichtschulabschluß (Abbruch 22,7 % (7)) bzw. ausschließlich mit Pflichtschulabschluß (Abbruch 15,5 % (22)) brechen den Kurs deutlich häufiger ab. Umgekehrt hat nur eine TeilnehmerIn (von 21) mit Maturaabschluss den Kurs abgebrochen. Weiters brechen Jugendliche (bis 25) (17,5 %) und ältere TeilnehmerInnen (ab 45) (15,3 %) den Kurs etwas häufiger ab als die TeilnehmerInnen über 25 und unter 45 (15,3 %). Die StaatsbürgerInnenschaften hat hingegen keinen Einfluß auf den Abbruch der Maßnahme.

Von besonderer Bedeutung ist jedoch, daß 80,0 % der TeilnehmerInnen, die den Kurs abgebrochen haben oder ausgeschlossen worden sind, 14 Tage nach dem Ende des Kurses¹⁴⁸, den sie besucht haben, keinen AMS-Status aufweisen und zu wesentlichen Teilen beschäftigt sein dürften. 90 Tage nach dem relevanten Kursenddatum hat sich dieser Wert auf 85,0 % erhöht¹⁴⁹. Es ist davon auszugehen, daß ein wesentlicher Teil der Kursabbrüche bereits mit einer realistischen Beschäftigungsaussicht erfolgt, und es sich bei den vermeintlich "echten" Abbrüchen um Beschäftigungsaufnahmen im Sinn der Maßnahme handelt. Die Anzahl der Personen, die die Maßnahme abgebrochen hat, aber mittelfristig im Leistungsbezug bleibt, ist damit äußerst gering (nach 90 Ta-

¹⁴⁸ Ein Bezug auf das eigentliche Abbruchdatum war nicht möglich, weil es für einen Teil der TeilnehmerInnen nicht bekannt war.

¹⁴⁹ Zum Vergleich: TeilnehmerInnen ohne echten Abbruch weisen 14 Tage nach Maßnahmenende zu 50,0 % keinen Status mehr auf; nach 90 Tagen beträgt der Wert für TeilnehmerInnen ohne echten Abbruch 61,3 %.

gen sind es 4 Personen; 2 weitere Personen nehmen an einer anderen AMS Maßnahme teil).

Von den RespondentInnen gaben 7,8% (6 von n=77) an, den Kurs vorzeitig abgebrochen zu haben. In zwei Fällen wurde der Abbruch durch einen langen Krankenstand begründet, in je einem Fall mit dem Vorliegen einer Schwangerschaft bzw. der Aufnahme einer Ausbildung erklärt. Eine RespondentIn gab an, daß sich der Kurs nicht mit einer intensiven Jobsuche vereinbaren hätte lassen. Eine RespondentIn begründete den Kursabbruch mit der Unzufriedenheit hinsichtlich der Qualität der Ausbildung.

Die Gründe für eine Demotivation und auch für einen Abbruch können vielfältig sein, sie multiplizieren sich im Rahmen einer Gruppenkonstellation zusätzlich:

Daß sich gerade im Rahmen von Gruppen-Maßnahmen verstärkt Motivationsprobleme und Konfliktlagen eröffnen, die auch in höherem Maß in einem Abbruch bzw. Ausschluß der TeilnehmerInnen resultieren können, läßt sich anhand der Interviews durchaus vermuten. Solche ergeben sich insbesondere aus dem fixierten zeitlichen Rahmen und der insgesamt stärkeren Reglementierung im Rahmen einer Kursstruktur. Eine jugendliche Interviewpartnerin, für die der Kurs an negative schulische Erfahrungen anknüpfte, führt exemplarisch solche Problem-Konstellationen vor Augen:

„Wie gesagt das eine Mädchen war in meinem Alter, mit der hab ich alles gemacht, wenn zwei was miteinander haben machen müssen, waren hauptsächlich wir zwei. Und da ist mir das verboten worden, ich soll mal jemand anderen aussuchen, ich hab gesagt, das ist aber nicht meins, die sind alle älter. Es war so, daß ich gesagt habe, ich kann mich nicht mit einem 38jährigen dahersetzen, der versucht den ganzen Tag mit mir anzubandeln. Mit dem setz ich mich nicht hin und mach da irgendwelche Dinge. Oder eben mit einer anderen Dame, die auch so in dem Alter von 35 war, die hat überhaupt nicht die gleichen Interessen wie ich. Da setz ich mich nicht hin, und tu Partnerinterview machen oder solche Sachen. Für mich war das ziemlich so wie in der Schule.“ (Interview 6)

Auch für ältere TeilnehmerInnen kann eine Umkehrung des Autoritätsverhältnisses (vor allem hinsichtlich wesentlich jüngerer KursleiterInnen) im Rahmen eines Kurses (und des TrainerInnenverhältnisses) Probleme bereiten und die Beratung und Anleitung durch die TrainerInnen als Bevormundung erfahren werden, was sich negativ auf die Motivation auswirkt.

Zum anderen gibt durchaus auch das konflikthafte und disziplinierende Betreuungsverhältnis Anlaß für Ausschluß seitens der TrainerInnen oder für „Selbstausschlüsse“ u.a. durch Krankenstand:

„Aussteigen wollte ich selber nicht, es ist mir oft genug von der einen Kursbetreuerin „angedroht“ worden, wenn ich mich weigere, dann soll ich sie verlassen. Ich hab bei

allem mitgemacht, ich hab mich eben nur geweigert zu telefonieren, weil es ist nicht meins, weil wenn ich daheim telefonier schicke ich den Freund auch raus. Das war dann auch so, meine Mutter ist gestorben wie ich fünf war, und das waren dann auch familiäre Sachen, wo sie gemeint hat, sie muß mich jetzt unbedingt psychologisch betreuen, privat in dem Kammerl. Und ich mich absolut geweigert habe, irgendwie weiter zu erzählen, ich hab schon einen Teil erzählt. Ich denk mir das ist mein Problem, und das ist abgeschlossen. Und sie da aber immer weiter gestichelt hat. Und ich hab gesagt Aus. Dann war ich einmal soweit, daß ich in Krankenstand gegangen bin, weil ich gesagt hab, ich halt das jetzt nicht mehr aus. Nach drei Tagen bin ich wieder hin, wie ich mich wieder beruhigt hab, am Schluß wars so, daß ich nur noch mit ihm (dem anderen Betreuer, wir haben einen Mann und eine Frau gehabt) und sie eigentlich total links im Eck liegen lassen hab. Ok für mich hat sich die Geschichte, ich mach das jetzt fertig und das wars dann." (Interview 6)

Es war Teil des Programms daß wir ab und zu eine Stunde einzeln reingehen. Einmal in der Woche, bei mir wars dann dreimal, viermal in der Woche weil es dann immer ärger worden ist, ich gesagt habe „na, das mache ich nicht". Und dann war 's so „kommen sie in mein Büro" und dann bin ich wieder eine Stunde dort gesessen. Das war halt das ständige ... und ich eigentlich dann gesagt habe, dann geh ich halt nicht mehr hin. Drei Tage in den Krankenstand (am ersten Tag war ich so fertig, daß ich nur noch geweint hab), weil jeden Tag wenn ich dort hinkomm, mindestens eine Stunde im Büro sitzen, weil irgendwas schon wieder nicht paßt. (Interview 6)

Ein anderer Teilnehmer interpretiert die zunehmenden Abbrüche auch vor dem Hintergrund eines verstärkten Drucks (bzw. einer verstärkten Frustration) bei der Arbeitsuche mit zunehmender Kursdauer:

„Am Anfang war es sehr gut, dann sind wir einige weniger geworden. Entweder sind welche krank geworden oder ausgefallen.

I: Sind viele ausgefallen?

Ja, erst nach der zweiten Woche, wo der Druck selber zu suchen schon etwas größer wurde, da sind manche weg, vielleicht waren sie wirklich krank. Da waren nicht mehr so viele.

Ich glaube entweder man will oder nicht. Von den Leuten, Trainern her die haben keine Schuld gehabt, aber ich kann für die anderen nicht sprechen, was die davon halten." (Interview 2)

3.7 Maßnahmenwirkung

3.7.1 Beschäftigung zu Maßnahmenende (Trägerdaten)

Bei Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie stellt ein - bezogen auf die maximale Verweildauer in der Maßnahme - Austritt aus der Maßnahme wegen der Aufnahme eines Dienstverhältnisses einen erwünschten Sachverhalt dar. Die Beschäftigung am Maßnahmenende bzw. - in einer alternativen Diktion - der Anteil der TeilnehmerInnen, die aus der Maßnahme wegen einer Beschäftigungsaufnahme austreten, bietet einen ersten Erfolgsindikator.

Aufgrund der Wirkungsweise des untersuchten Maßnahmenbündels wird davon ausgegangen, daß die Maßnahme einen Impuls gesetzt hat, der das Suchverhalten wie die Beschäftigungschancen über den Zeitpunkt des Maßnahmenendes wegen Zeitablaufs positiv beeinflusst. Als zentrale Meßzeitpunkt wird in der vorliegenden Studie deshalb der Arbeitsmarktstatus 90 Tage nach Maßnahmenende verwendet.

Übersicht 94: Output nach Geschlecht (JOB NOW)

	Teilnehmer	Teilnehmerinnen	gesamt
Dienstverhältnis	29,5 % (38)	38,9 % (61)	34,6 % (99)
darunter teilzeit	(0)	0,6 % (1)	0,3 % (1)
arbeitsuchend	63,6 % (82)	54,1 % (85)	58,4 % (167)
darunter geringfügig beschäftigt	0,8 % (1)	1,9 % (3)	1,4 % (4)
out of labor force	7,0 % (9)	7,0 % (11)	7,0 % (20)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, eigene Berechnung

3.7.2 Beschäftigung laut Daten des Internen Monitorings

Von der AMS-Betriebs-Gesellschaft mbH wurde gemäß der von FAS übermittelten Sozialversicherungsnummernaufstellung eine Datenabfrage zur Beschäftigungssituation nach Maßnahmenende durchgeführt. Zu 304 der 316 in der TeilnehmerInnendatenbank erfaßten Personen konnten Daten übermittelt werden¹⁵⁰.

Es liegen Daten zu den Stichtagen 14 bzw. 90 bzw. 180 Tage nach Maßnahmenende vor. Weiters beinhalten die zur Verfügung gestellten Daten eine Aufschlüsselung der Episoden und der Zeitdauern der jeweiligen (teils wechselnden) Vormerkqualifikationen.

3.7.2.1 Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende

Bei Maßnahmen der untersuchten Maßnahmenfamilie sind regelmäßig zum Zeitpunkt des Maßnahmenendes noch zahlreiche Bewerbungsaktivitäten am laufen. Die Daten zur Beschäftigungssituation 14 Tage nach Maßnahmenende erfassen zum einen mögliche, noch in unmittelbarem Zusammenhang mit der Maßnahme stehende Beschäftigungsaufnahmen, zum anderen können sie als Kontrolle der vorliegenden Statusangaben zu Maßnahmenende dienen.

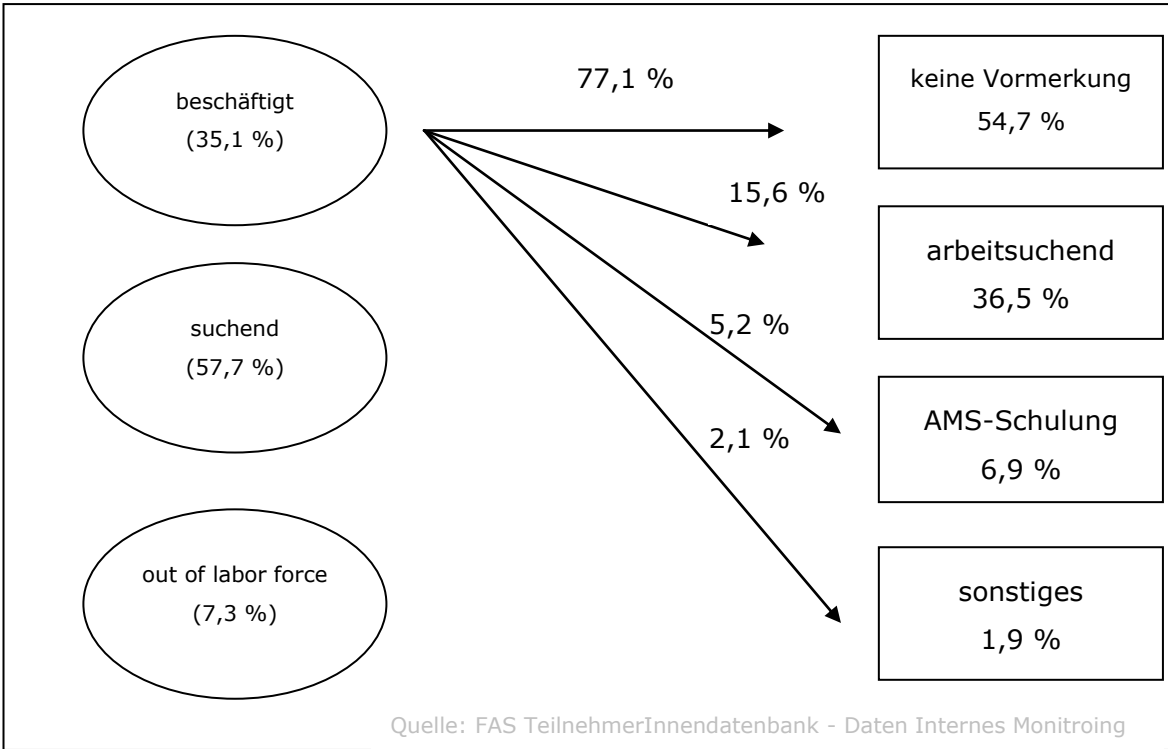
Übersicht 95: Vormerkstatus 14 Tage nach Maßnahmenende (JOB NOW)

	Teilnehmer	Teilnehmerinnen	gesamt
keine Vormerkung	51,1 %	59,6 %	55,8 %
arbeitsuchend/Leistungsbezug	39,4 %	30,7 %	34,7 %
AMS-Schulungsmaßnahme	6,6 %	7,2 %	6,9 %
Sonstiges	2,9 %	2,4 %	2,3 %

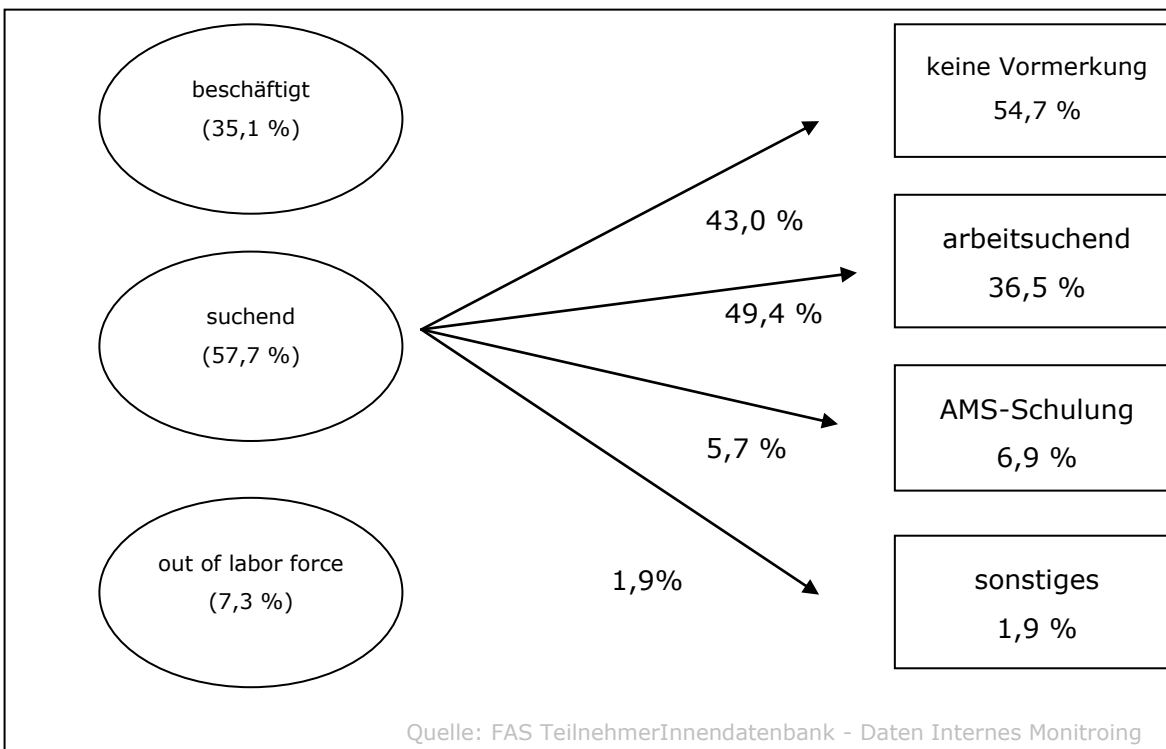
Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

¹⁵⁰ Der Fehlbestand erklärt sich aus zum Abfragezeitpunkt unbekanntem bzw. in der TeilnehmerInnendatenbank (die ja letztlich auf Angaben der TeilnehmerInnen beruht) falsch erfaßten Sozialversicherungsnummern.

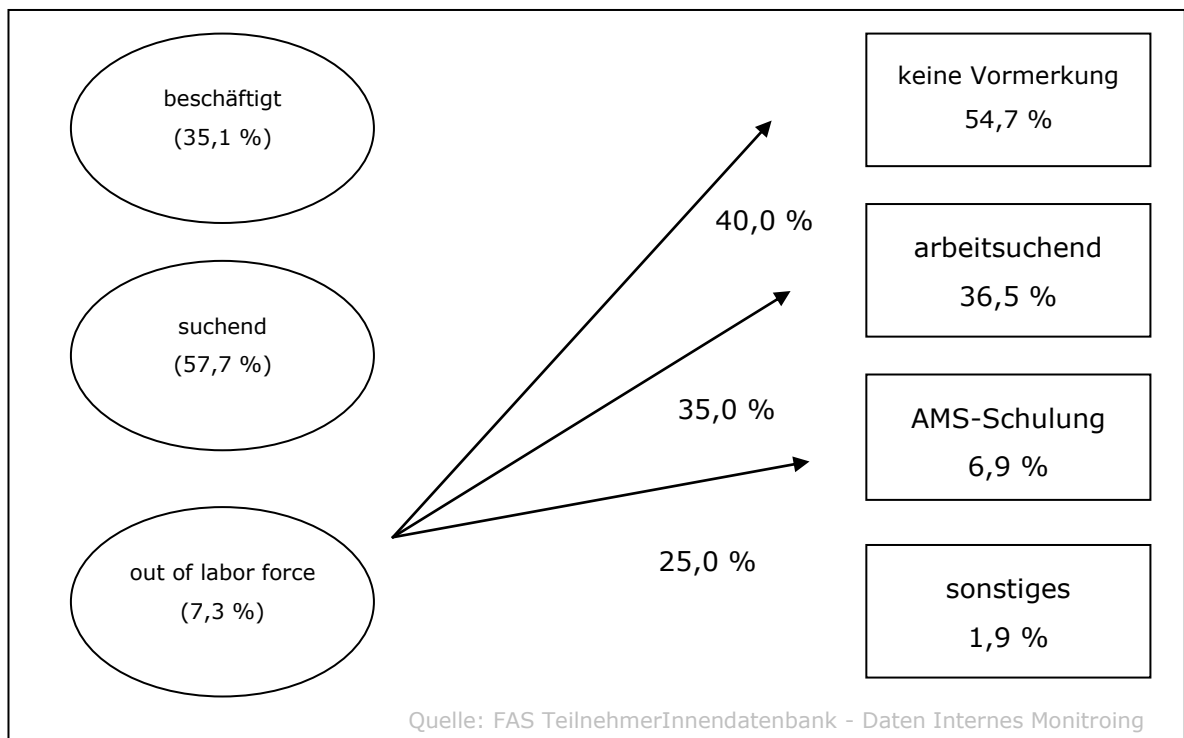
Schema 12: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende beschäftigt)



Schema 13: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 2 - bei Maßnahmenende arbeitsuchend)



Schema 14: Statusveränderungen 14 Tage nach Maßnahmenende (Teil 3 - bei Maßnahmenende out of labor force)



Die obenstehenden und die folgenden Diagramme selben Typs sind wie folgt zu lesen: In der linken Spalte befinden sich die Verteilungen auf die entsprechenden Kategorien zum Ausgangszeitpunkt - hier: Status zu Maßnahmenende. In der rechten Spalte sind die Verteilungen auf die entsprechenden Kategorien zum Stichtag (hier: 14 Tage nach Maßnahmenende) angeführt. Die Pfeile geben an, wie groß der Anteil der Personen ist, die ihren Status im Untersuchungszeitraum beibehalten bzw. gewechselt haben. Die Prozentangaben beziehen sich dabei jeweils auf die Personenzahl einer Kategorie zum Ausgangszeitpunkt (z. B. Schema 12 lies: von allen TeilnehmerInnen, die zum Maßnahmenende beschäftigt waren (35,1 %), weisen 14 Tage nach Maßnahmenende 77,1 % keinen Status auf, 15,6 % sind arbeitsuchend, 5,2 % weisen einen Schulungsstatus auf und 2,1 % weisen einen sonstigen Status auf.

Schema 12 zeigt, daß der größte Teil der TeilnehmerInnen, für die in der TeilnehmerInnendatenbank eine Beschäftigungsaufnahme festgehalten war, tatsächlich auch keinen Status 14 Tage nach dem Maßnahmenende aufweist. Die Abweichungen dürften sich zu einem (kleineren) Teil aus der Tatsache erklären, daß das aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse wieder verloren wurden, zum anderen Teil aus der Tatsache, daß Angaben der TeilnehmerInnendatenbank nicht gestimmt haben¹⁵¹.

¹⁵¹ Neben den allgemeinen Erfassungsproblemen ist hier insbesondere zu beachten, daß die Träger auf die Angaben ihrer TeilnehmerInnen angewiesen sind und diese nicht überprüfen können.

Schema 13 zeigt, daß wesentlich mehr TeilnehmerInnen keinen Vormerkstatus aufweisen und damit mit hoher Wahrscheinlichkeit ein Dienstverhältnis aufgenommen haben, als dies aufgrund der TeilnehmerInnendatenbank zu schließen gewesen wäre. Teilweise bildet dieser Zugewinn Beschäftigungsaufnahmen innerhalb des Untersuchungszeitraums ab, teilweise schlagen sich hier wiederum Aufzeichnungsmängel nieder. Ein weiteres Faktum ist, daß zu TeilnehmerInnen, die die Maßnahme abgebrochen haben, jetzt Daten vorliegen und daß diese TeilnehmerInnen zu 80 % keinen Status aufweisen.

Schema 12 zeigt insbesondere, daß ein verhältnismäßig kleiner Teil der Personen, die laut Datenbank out-of-labor-market klassifiziert wurde, nun folgerichtig keinen AMS-Status mehr aufweist. In der Kategorie „ohne Status“ dürften sich insgesamt vergleichsweise wenig Personen finden, die keine Beschäftigung aufgenommen haben, sondern die dem Arbeitsmarkt (derzeit) nicht mehr zur Verfügung stehen. Der Anteil der TeilnehmerInnen, der aus der *labor force* ausgeschieden ist, dürfte mit ca. 5 % abzuschätzen sein.

3.7.2.2 Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende

Maßnahmen der hier untersuchten Maßnahmenfamilie führen zu einer qualitativen Verbesserung und einem quantitativen Ausbau der Bewerbungsaktivität; von beiden Faktoren ist auszugehen, daß sie über den Maßnahmenzeitraum hinaus wirksam bleiben. Es erscheint deshalb angemessen, Beschäftigungsaufnahmen der TeilnehmerInnen, die innerhalb der ersten 90 Tage erfolgen, der Maßnahme als Erfolg zuzurechnen.

Übersicht 96 zeigt die Situation 90 Tage nach Maßnahmenende. Nur mehr 24,3 % der TeilnehmerInnen (N=304) befinden sich im Leistungsbezug und weitere 7,9 % in einer alternativen AMS-Schulungsmaßnahme. Bei dem überwiegenden Teil der 65,5 % der TeilnehmerInnen, für die keine Vormerkung vorliegt, dürfte tatsächlich eine Beschäftigung aufgenommen haben. Der Anteil der TeilnehmerInnen, die aus der *labor force* ausgeschieden ist, dürfte mit ca. 5 % abzuschätzen sein

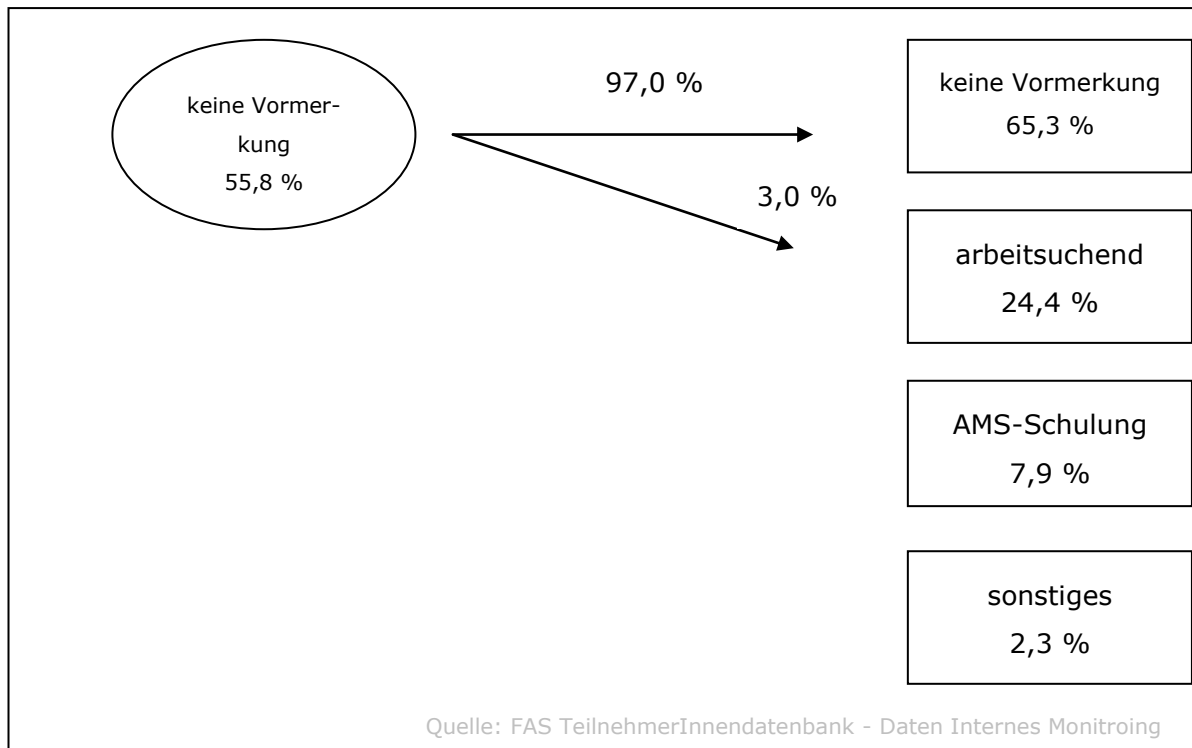
Bei einem Beschäftigungsanteil um die 60 % 90 Tage nach Beendigung der Maßnahme kann folglich eine weit günstigere Beurteilung des Erfolgs der Maßnahme vorgenommen werden als zu Maßnahmenende.

Übersicht 96: Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende (JOB NOW)

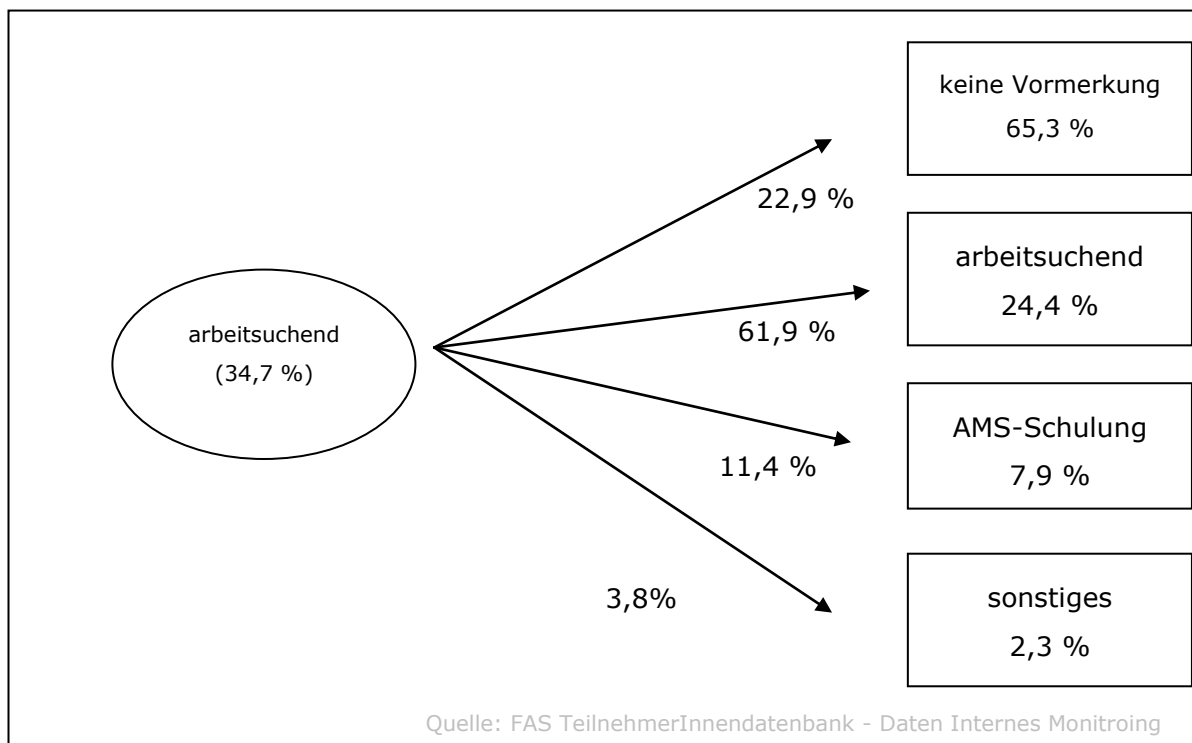
	Teilnehmer	Teilnehmerinnen	gesamt
keine Vormerkung	60,6 %	69,5 %	65,5 %
arbeitsuchend/Leistungsbezug	28,5 %	21,0 %	24,3 %
AMS-Schulungsmaßnahme	7,3 %	8,4 %	7,9 %
Sonstiges	3,6 %	1,2 %	2,3 %

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

Schema 15: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende



Schema 16: Statusveränderungen Zeitraum 14 zu 90 Tage nach Maßnahmenende



Schema 15 bzw. Schema 16 fassen die Veränderung des Arbeitsmarktstatus zwischen dem Stichtag 14 Tage nach Maßnahmenende und dem Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zusammen.

Die Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse ist erfreulich hoch: nur 3 % der TeilnehmerInnen, die 14 Tage nach Maßnahmenende keinen AMS-Status aufwiesen, verfügen 90 Tage nach Maßnahmenende wieder über einen solchen.

22,9 % der TeilnehmerInnen, die 14 Tage nach Maßnahmenende noch arbeitsuchend waren, sind 90 Tage später nicht mehr im Leistungsbezug und zum größten Teil in einem Dienstverhältnis. Weiters ist interessant, daß immerhin 11,4 % in eine andere AMS Schulungsmaßnahme gewechselt haben.

Im folgenden soll der Maßnahmenenerfolg nach 90 Tagen für nach unterschiedlichen Kriterien gebildete TeilnehmerInnengruppen untersucht werden.

3.7.2.2.1 Status nach 90 Tagen und Altersklassen

Übersicht 97 zeigt den Status der TeilnehmerInnen nach Altersklassen. Der Anteil der Älteren Arbeitsuchenden, der nach 90 Tagen im Leistungsbezug verblieben ist, ist zwar insgesamt etwas höher als bei den jüngeren Arbeitsuchenden: Doch selbst wenn davon ausgegangen werden muß, daß der Anteil der aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedenen höher anzusetzen ist, konnte die Maßnahme auch für ältere Arbeitsuchende relevante Erfolge erzielen.

Übersicht 97: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alter (JOB NOW)

	keine Vormerkung			arbeitsuchend (Leistungsbezug)			AMS-Schulung			sonstiges		
	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Jugendliche	76,9 %	81,0 %	79,4 %	11,5 %	11,9 %	11,8 %	11,5 %	7,1 %	8,8 %	0 %	0 %	0 %
Jüngere Arbeitsuchende	57,7 %	63,5 %	60,9 %	29,5 %	25,0 %	27,0 %	9 %	9,4 %	9,2 %	3,8 %	2,1 %	2,9 %
Ältere Arbeitsuchende	54,5 %	72,4 %	62,9 %	39,4 %	20,7 %	30,6 %	0 %	6,9 %	3,2 %	6,1 %	0 %	3,2 %

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

3.7.2.2.2 Status nach 90 Tagen und höchster abgeschlossener Ausbildung

Übersicht 98 gibt einen Überblick über den Erfolg der TeilnehmerInnen je nach höchster abgeschlossener Ausbildung. Insgesamt sind die Unterschiede - werden nur die Zellen mit vergleichsweise hoher Besetzung zur Abschätzung herangezogen - vergleichsweise gering.

Übersicht 98: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und höchster Bildungsabschluß (JOB NOW)

	keine Vormerkung			arbeitsuchend (Leistungsbezug)			AMS-Schulung			sonstiges		
	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt
kein Abschluss	55,6 % (5)	85,7 (12)	73,9 (17)	22,2 (2)	0,0 (0)	8,7 (2)	22,2 (2)	7,1 (1)	13,0 (3)	0,0 (0)	7,1 (1)	4,3 (1)
Pflichtschule	56,6 (30)	65,7 (65)	62,5 (95)	32,1 (17)	24,2 (24)	27,0 (41)	7,5 (4)	9,1 (9)	8,6 (13)	3,8 (2)	1,0 (1)	2,0 (3)
Lehre, Lehre + Meisterab- schluß	61,1 (33)	67,5 (27)	63,81 0 (60)	29,6 (16)	25,0 (10)	27,7 (26)	5,6 (3)	7,5 (3)	6,4 (6)	3,7 (2)	0,0 (0)	2,1 (2)
Berufsbildende millere Schule	80,0 (4)	100,0 (6)	90,9 (10)	20,0 (1)	0,0 (0)	9,1 (1)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)
AHS, BHS	66,7 (6)	33,3 (1)	58,3 (7)	22,2 (2)	33,3 (1)	25,0 (3)	11,1 (1)	33,3 (1)	16,7 (2)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)
Akademie, etc., Universität	71,4 (5)	100,0 (5)	83,3 (10)	14,3 (1)	0,0 (0)	8,3 (1)	0,0 (0)	0,0 (0)	0,0 (0)	14,3 (1)	0,0 (0)	8,3 (1)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

3.7.2.2.3 Status nach 90 Tagen und StaatsbürgerInnenschaft

Übersicht 99 zeigt das bekannte Phänomen, daß TeilnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft - zumeist aus klassischen „GastarbeiterInnenstaaten“ stammend - deutlich häufiger keinen Status aufweisen. Die Unterschiede erklären sich einerseits daraus, daß ausländische TeilnehmerInnen vor Maßnahmenbeginn im Durchschnitt deutlich kürzer arbeitsuchend waren, ihr durchschnittliches Alter um 3,5 Jahre niedriger ist und sie häufiger Dienstleistungsberufe ausüben, andererseits aus der unterstellbaren höheren Bereitschaft von ArbeitnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenschaft, Abstriche bei den Einkommenserwartungen zu machen.

Übersicht 99: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und StaatsbürgerInnenenschaft (JOB NOW)

	keine Vormerkung			arbeitsuchend (Leistungsbezug)			AMS-Schulung			sonstiges		
	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt
mit öst. StaatsbürgerInnen- schaft	58,3 %	65,7 %	62,3 %	29,3 %	22,9 %	25,8 %	8,3 %	10,0 %	9,2 %	4,2 %	1,4 %	2,7 %
ohne öst. StaatsbürgerInnen- schaft	76,5 %	88,9 %	84,1 %	23,4 %	11,3 %	15,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

3.7.2.2.4 Status nach 90 Tagen und Berufsgruppen und Regionaler Geschäftsstelle

Übersicht 100 zeigt den Status nach 90 Tagen für die Berufsgruppen laut den Personendaten des Internen Monitorings. Wiederum fällt auf, daß vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den Berufsgruppen bestehen.

Übersicht 100: Status nach 90 Tagen nach Berufsgruppen

	kein Status		arbeitsuchend		Schulung		sonstiges	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	50,0 %	1	0 %	0	50,0 %	1	0 %	0
Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe	61,2 %	60	27,6 %	27	9,2 %	9	2,0 %	2
Handels- und Verkehrsberufe	68,0 %	17	28,0 %	7	0,0 %	0	4,0 %	1
Dienstleistungsberufe	68,4 %	78	22,8 %	26	6,1 %	7	2,6 %	3
Technische Berufe	40,0 %	2	20,0 %	1	20,0 %	1	20,0 %	1
Mandatare, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	69,2 %	18	23,1 %	6	7,7 %	2	0 %	0

Gesundheits- Lehr und Kulturberufe	67,6 %	23	20,6 %	7	11,8 %	4	0 %	0
------------------------------------	--------	----	--------	---	--------	---	-----	---

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

Übersicht 101: Status nach 90 Tagen nach zuweisender RGS

	kein Status		arbeitsuchend		Schulung		sonstiges	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Bau Holz	100,0 %	4	0,0	0	0,0	0	0,0	0
Bekleidung - Druck - Papier	64,6%	42	27,7	18	4,6	3	3,1	2
HTVL	57,1%	16	32,1	9	7,1	2	3,6	1
Berufliche Rehabilitation	33,3 %	1	0,0	0	66,7	2	0,0	0
Lebensmittel	50,0 %	1	0,0	0	50,0	1	0,0	0
Metall Chemie	55,0 %	11	30,0	6	15,0	3	0,0	0
Persönl. Dienste - Gastgewerbe	66,4 %	81	24,6	30	6,6	8	2,5	3
Angestellte Wien (Ost + West)	71,9 %	41	19,3	11	7,0	4	1,8	1

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

3.7.2.2.5 Status nach 90 Tagen und AlleinerzieherInnenstatus

Übersicht 102 zeigt den Maßnahmenerfolg für die insgesamt 24,5 % Alleinerzieherinnen unter den Teilnehmerinnen (ein alleinerziehender Mann blieb unberücksichtigt). Es zeigt sich, daß fast doppelt so viele Alleinerzieherinnen nach der Maßnahme im Leistungsbezug verbleiben wie Frauen, die nicht in dieser Situation sind.

Übersicht 102: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Alleinerzieherinnen (JOB NOW)

	keine Vormerkung	arbeitsuchend (Leistungsbezug)	AMS-Schulung	sonstiges
keine Alleinerzieherin	71,4 %	16,7 %	9,5 %	2,5 %

Allein- erzieherin	63,4 %	31,7 %	4,9 %	0 %
-----------------------	--------	--------	-------	-----

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

3.7.2.2.6 Status nach 90 Tagen und Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmen- eintritt

Beim Aufnahmegespräch zu JOB NOW wurden die TeilnehmerInnen befragt, wie lange sie bereits auf Arbeitsuche sind. Für 242 konnten diese - naturgemäß nicht standardisierten - Angaben erfaßt werden.

Übersicht 103: Status nach 90 Tagen nach Maßnahmenende und Dauer der Arbeitsuche vor Maßnahmenbeginn

	keine Vormerkung			arbeitsuchend (Leistungsbezug)			AMS-Schulung			sonstiges		
	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt	m	w	ge- samt
0 - 92 Tage	57,1 % (8)	84,6 % (22)	75,0 % (30)	35,7 % (5)	11,5 % (3)	20,0 % (8)	7,1 % (1)	0,0 % (0)	2,5 % (1)	(0)	3,8 % (1)	2,5 % (1)
93 - 183 Tage	72,0 % (18)	69,4 % (25)	70,5 % (43)	24,0 % (6)	16,7 % (6)	19,7 % (12)	4,0 % (1)	8,3 % (3)	6,6 % (4)	(0)	5,6 % (2)	3,3 % (2)
184 - 365 Tage	65,0 % (13)	62,2 % (28)	63,1 % (41)	15,0 % (3)	28,9 % (13)	24,6 % (16)	15,0 % (3)	8,9 % (4)	10,8 % (7)	5,0 % (1)	0,0 % (0)	1,5 % (1)
länger als 1 Jahr	56,9 % (29)	50,0 % (10)	54,9 % (39)	31,4 % (16)	25,0 % (5)	29,6 % (21)	7,8 % (4)	10,0 % (2)	8,5 % (6)	3,9 % (2)	15,0 % (3)	7,0 % (5)

Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

3.7.2.2 Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende

Aufgrund des Datenabfragezeitpunkts (Ende Mai 2000) konnten nur TeilnehmerInnen berücksichtigt werden, die bereits vor dem 1. 12. 99 ihren Kurs abgeschlossen hatten. Zu den 257 TeilnehmerInnen waren 247 Datensätze vorhanden.

Gegenüber dem Vormerkstatus 90 Tage nach Maßnahmenende haben sich nur mehr verhältnismäßig geringe Verschiebungen ergeben. Die Zahl der TeilnehmerInnen ohne Statusangabe ist von 65,0%¹⁵² auf 71,1 % gestiegen, die Zahl der LeistungsbezieherInnen von 25,2 % auf 21,1 % gesunken.

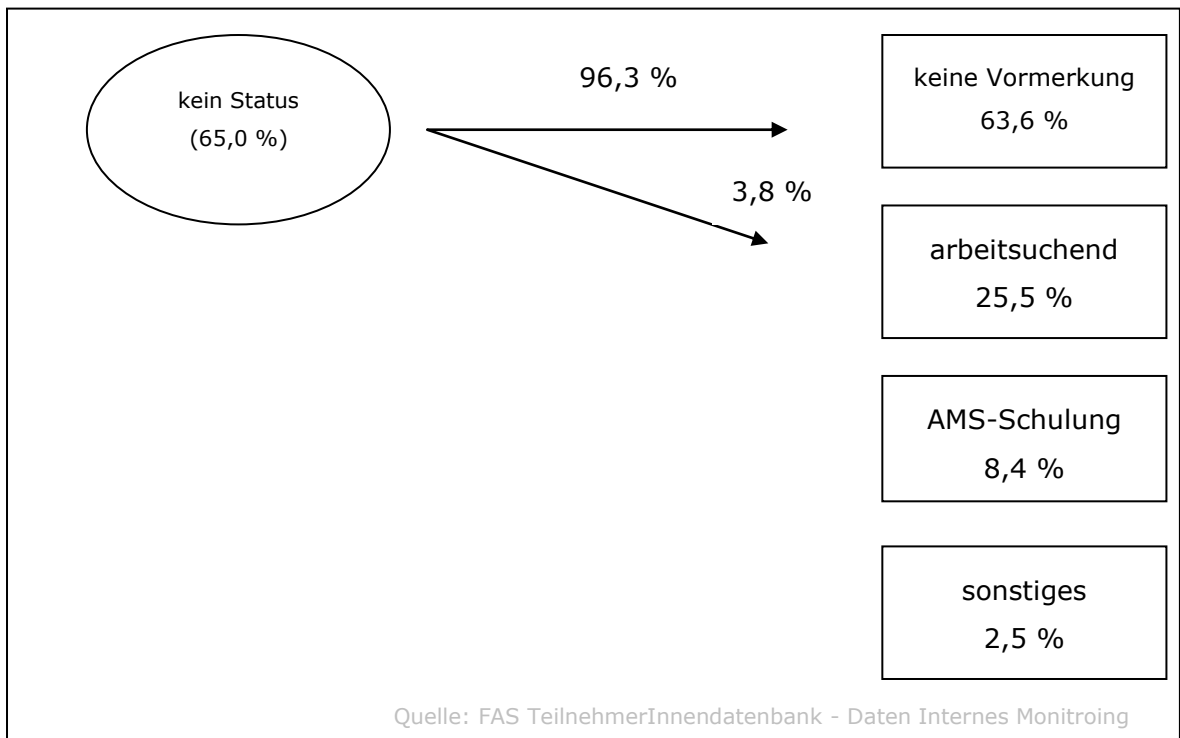
Übersicht 104: Vormerkstatus 180 Tage nach Maßnahmenende (JOB NOW)

	Teilnehmer	Teilnehmerinnen	gesamt
keine Vormerkung	67,6 %	74,1 %	71,1 %
arbeitsuchend/Leistungsbezug	23,4 %	19,3 %	21,1 %
AMS-Schulungsmaßnahme	5,4 %	4,4 %	4,9 %
Sonstiges	3,6 %	2,2 %	2,8 %

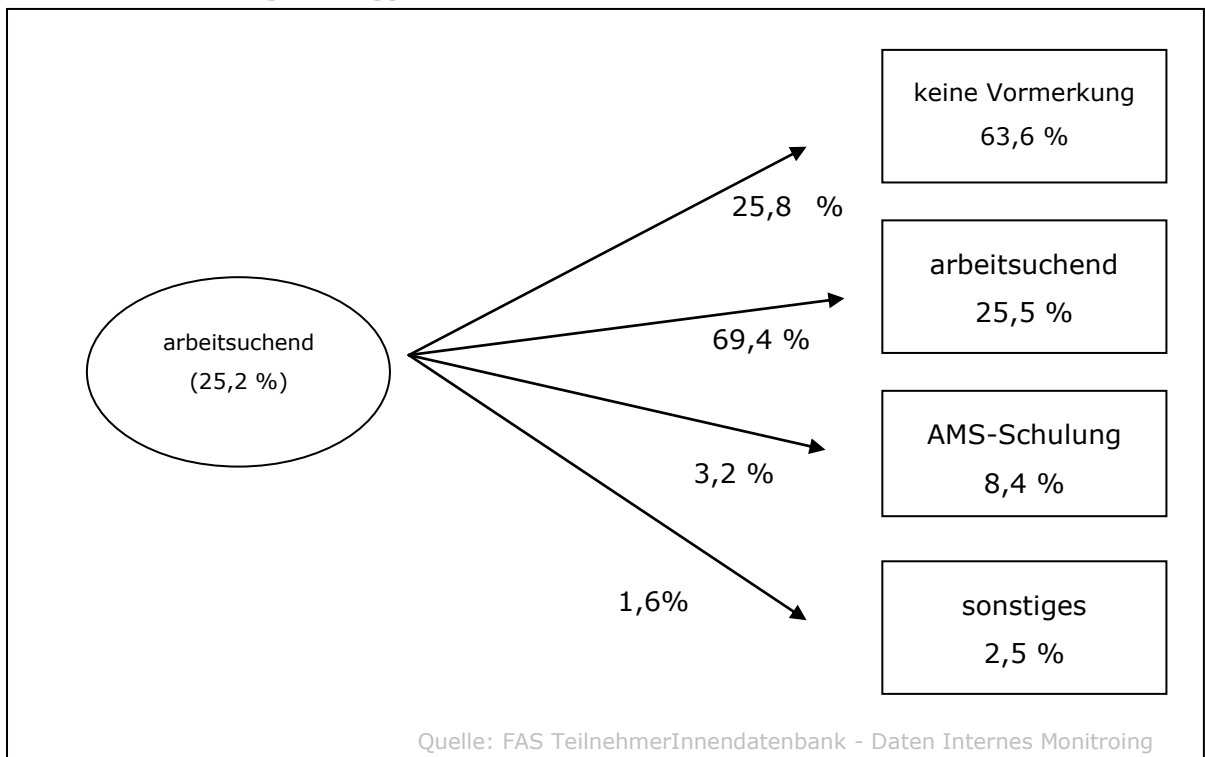
Quelle: FAS -TeilnehmerInnendatenbank, Auswertung Daten Internes Monitoring, eigene Berechnung

¹⁵² Die insgesamt sehr geringen Abweichung der Vergleichszahlen gegenüber Übersicht 96 ergibt sich durch den Ausschluß der nach dem 1.12.99 ihren Kurs abschließenden TeilnehmerInnen.

Schema 17: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - bei Maßnahmenende kein Status)



Schema 18: Statusveränderungen von Stichtag 90 Tage nach Maßnahmenende zu Stichtag 180 Tage nach Maßnahmenende (Teil 1 - zum Stichtag arbeitsuchend/Leistungsbezug)



Besonders wichtig ist, daß TeilnehmerInnen, für die nach 90 Tagen kein Status ausgewiesen war und die aller Wahrscheinlichkeit nach eine Beschäftigung aufgenommen haben, auch nach 180 Tagen keinen Status aufweisen. Nur 3,8 % (6 TeilnehmerInnen), die nach 90 Tagen keinen Status aufwiesen, waren nach 180 Tagen wieder im Leistungsbezug.

Umgekehrt ist für immerhin noch 25,8 % aller TeilnehmerInnen, die nach 90 Tagen im Leistungsbezug waren, nach 180 Tagen kein Status mehr ausgewiesen.

Von 44.280 möglichen Leistungstagen, die auf die 246 in die Analyse einschließbaren Personen entfallen, ist für 64,9 % der Tage (28733) kein Status nachgewiesen, 25,5 % (11312) der Tage ist eine Vormerkung inklusive Leistungsbezug gegeben, für 7,2 % der Tage (3173) ist ein Schulungscode eingegeben und 2,4 % entfallen auf Sonstiges (1062).

3.7.3 Beschäftigung zum Erhebungszeitpunkt der TeilnehmerInnenbefragung

Die Analyse des Beschäftigungsstatus der RespondentInnen der Fragebogenerhebung ist nach Vorliegen der Ergebnisse des Internen Monitorings vor allem in der Hinsicht von Relevanz, um abschätzen zu können, ob die RespondentInnen hinsichtlich ihres Maßnahmenenerfolgs repräsentativ für die TeilnehmerInnen insgesamt sind.

Bereits während der Betreuung fanden 27% (20) Arbeit, 17,6% (13) erst nach Ende des Kurses, weitere 6,8% (5) fanden zwar seither Arbeit, sind jedoch derzeit wieder arbeitslos. Nach Angaben der RespondentInnen waren somit seit Austritt oder Beendigung der Maßnahme insgesamt 51,4% der RespondentInnen bereits einmal wieder beschäftigt. Demgegenüber haben 48,6% (36) seit Beendigung von JOB NOW noch keine Arbeit gefunden.

Unter den RespondentInnen der Fragebogenerhebung sind damit TeilnehmerInnen, die durch die Maßnahme keinen Erfolg hatten, überrepräsentiert. Der Unterschied zu Maßnahmenende beträgt 7,6 % (d. h. 27,0 % der RespondentInnen, aber 34,6 % der TeilnehmerInnen waren zu Maßnahmenende beschäftigt). Wird der Status nach 90 Tagen als Vergleichswert herangezogen, so waren zum Befragungszeitpunkt um 21,9 % der RespondentInnen mehr arbeitssuchend als TeilnehmerInnen nach 90 Tagen (24,3 % der TeilnehmerInnen nach 90 Tagen zu 46,2 % der RespondentInnen zu einem nicht näher spezifizierten Zeitpunkt).

Von jenen RespondentInnen (gültige Angaben n=13), die im Anschluß an das Einzelcoaching eine Beschäftigung fanden, gelang dies in 8 Fällen innerhalb von 3 Monaten, in 5 Fällen dauerte es länger als 4 Monate nach Ende der Betreuung.

Von den insgesamt 38 Befragten, die seit Ende von JOB NOW bereits einmal wieder Arbeit aufgenommen haben, gaben 5 davon an, ihre Beschäftigung wieder verloren zu haben (wieder arbeitsuchend). Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich insgesamt 28 RespondentInnen (von n=78) wieder in Beschäftigung (sowie eine in geringfügiger Beschäftigung).

Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich aktuell 35,9 % (28 von n=78) in Beschäftigung: Davon waren 5 teilzeitbeschäftigt, sowie weiters eine Person in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (eine weitere Person bezog zusätzlich zum Arbeitslosengeld ein geringfügiges Einkommen) – d.h. der größte Teil (23) der Wiederbeschäftigten bei den RespondentInnen war in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis. 46,2% (36) waren arbeitslos (arbeitsuchend), und ein Teil (16,7%, 13 von n=78) aus dem Arbeitsmarkt (entweder aufgrund von Krankheit, Pension, Ausbildungsmaßnahmen etc.) ausgeschieden.

Es liegen nur für 10 Respondenten und 14 RespondentInnen Angaben über die Höhe des Einkommens vor und nach der Maßnahme vor. Neben der geringen Zahl an Angaben gilt weiters zu beachten, daß es sich um Eigenangaben handelt. Übersicht 105 gibt die geschätzten Mittelwerte wieder. Im Durchschnitt haben also die Respondentinnen 11,3 %, die Respondenten 10,9 % ihres Einkommens verloren.

Übersicht 105: Einkommen der RespondentInnen vor und nach der Maßnahme (geschätztes Mittel, Andrews' Wave)

	davor	danach
Respondenten	14.379,82	12.808,70
Respondentinnen	11.495,78	10.185,36

Quelle: FAS - Fragebogenmatrix - Eigene Berechnungen

3.8 Aspekte der Maßnahmenbeurteilung durch BetreuerInnen SfA

Zwei BeraterInnen SfA wurden gebeten, ihre Erfahrungen mit der Maßnahme Individualbetreuung bzw. mit dem Träger dieser Maßnahme mitzuteilen. Folgende Aspekte wurden dabei hervorgehoben:

Informationsstand über die Maßnahme: der Informationsstand über die Maßnahme wurde als ausreichend bezeichnet.

Zuweisung: Die wöchentlichen Einstiegsmöglichkeiten wurden als Vorteil bezeichnet, weil damit Wartezeiten vermieden würden.

Ablehnende Reaktionen auf die Zuweisung: KundInnen des SfA lehnen zu einem Teil die Teilnahme an JOB NOW ab, wobei insbesondere der Kurscharakter für die eher reservierte Haltung verantwortlich ist. Zum einen wird die Gruppensituation von den KundInnen als unangenehm bezeichnet, zum anderen werden die Kursinhalte als nicht zielführend angesehen.

Zufriedenheit der TeilnehmerInnen/Beschwerden: Die Rückmeldungen der teilnehmenden KundInnen sind durchwegs positiv; von expliziten Beschwerden wurde nicht berichtet.

Berichtswesen/Hilfestellung zur Weiterbetreuung: Die Berufspläne wurden prinzipiell positiv beurteilt: Allerdings wurde gewünscht, daß mehr realistische Berufsziele erarbeitet werden und somit möglichst konkrete Vorschläge erfolgen sollen, in welche Richtung die Weiterbetreuung durch SfA gehen soll. Eine BeraterIn wünschte zusätzlich nähere Anhaltspunkte, bei welchen Unternehmen eine Bewerbung bereits erfolgt war.

Generelle Servicekultur: Die Zusammenarbeit und Erreichbarkeit der Verantwortlichen seitens des Trägers wurden als sehr gut bezeichnet.

3.9 Kosten der Maßnahme

Eine Analyse der dem AMS durch den Träger in Rechnung gestellten Programmkosten soll einerseits ermöglichen, den Kosteneffekt abschätzbar zu machen, der sich aus der Unterauslastung des Programms ergeben hat. Zum anderen soll gezeigt werden, wie einzelne Leistungsteile kalkuliert wurden.

Übersicht 106 zeigt Eckdaten der geplanten bzw. geleisteten Trägerförderung. Zwei Aspekte sind dabei hervorzuheben.

- Zum einen hat die deutliche Unterauslastung der Maßnahme die Kosten für die Trägerförderung im Vergleich zur Minimalvariante um S 3.879,- oder 16,4 % des Planungsansatzes erhöht.
- Zum anderen hat der leistungsbezogene Abrechnungsmodus zu einer deutlichen Dämpfung der Kostensteigerung je TeilnehmerIn geführt. Gegenüber einer Pauschalabrechnung je TeilnehmerIn ist es somit zu einer Kosteneinsparung um 652.993,44 oder 6,9 % des Planungsansatzes gekommen.

Übersicht 106: Maßnahmenkosten je TeilnehmerIn/Kurstag

	Gesamtkosten		Kosten/ Teil- nehmerIn	Kurstage ¹⁵³	Kosten/ Kurstag
		min. Variante = 400 TN	23.676,84		
Planungsansatz	9.470.736,00	max. Variante = 420 TN	22.549,37	1155	8.199,77
realisierte Kosten	8.817.742,56	320 TN	27.555,45		7.634,41

Quelle: Akt JOB NOW - Eigene Berechnungen

Übersicht 107 gibt die Kostenaufstellung für einen der 35 Kurse wieder. Besonders hervorzuheben ist

- daß für die Fachmodule (insbes. die Computerschulung) die selben TrainerInnensätze verrechnet werden wie für das laufende Programm.

¹⁵³ Zu den Kernkurstagen wurden 2 Tage für die Aufnahmegespräche und 1 Tag für die Nachbetreuung gerechnet, sodaß je Kurs 33 Tage veranschlagt wurden.

- daß die Anteile für Kurskoordination und das Aufnahmemodul etc. verhältnismäßig niedrig sind (15,8 %).

Übersicht 107: Kostenaufschlüsselung JOB NOW

Kostenpositionen	Anzahl/h	Satz/h	Zw.-Sum.	Personalkosten	Sachkosten	Gesamtkosten/Modul	Prozent/Gesamtkosten
Koordination allgemein				9.296,42		9.296,42	3,5 %
Aufnahmemodul						32.764,83	12,3 %
TrainerInnen	62,5	297,67	18.604,37	21.739,83			
SV-Beiträge TrainerInnen			3135,45				
Regiekostenpauschale	31,5	350			11025		
Kursmodule							84,2 %
TrainerInnen		291,67					
TrainerInnen Fachmodule	389,3	291,67	113547,131	131582,25			
SV-Beiträge TrainerInnen			18035,12				
Porto Bewerbungen					1400		
Zeitungen, Stellenlisten					1208,78		
Kursunterlagen - Kopien					362,95		
anteilige Kosten allgemeine Kursunterlagen					1034,35		
Telefonkosten					12.969,40		
Regiekostenpauschale	210	350			73500		
Computernutzung	200	8,38			1676		
Gesamtkosten						265.794,98	

Quelle: Akt - Eigene Berechnungen

3.10 Entwicklungsperspektiven

Aus Sicht des Evaluationsteams haben sich folgende Ansatzpunkte ergeben, an denen eine Weiterentwicklung der Maßnahme bzw. des Maßnahmenumfeldes sinnvoll erscheint:

Ausweitung und Verstetigung der Zuweisung: Durch eine Verstärkung und Verstetigung der Zuweisung zu den Präsentationsterminen sollte einerseits sichergestellt werden, daß die maximale TeilnehmerInnenzahl (12 je Kurs) annähernd ausgeschöpft wird. Andererseits würde bei einer erhöhten Zahl an InteressentInnen für die Zusammenstellung der Gruppen ein größerer Spielraum bestehen.

Präzisierung der Leistungsbeschreibung und der Zielgruppe: Potentiellen TeilnehmerInnen und den BeraterInnen SfA sollte eine erweiterte Maßnahmenbeschreibung zur Verfügung stehen. In deren Zentrum sollte die Funktion der Kursmaßnahme, neben der konkreten Unterstützung bei der Arbeitsuche auch allgemeine, autonome Bewerbungstätigkeit ermöglichende Kompetenzen zu vermitteln, im Vordergrund stehen. Im Sinn einer funktionalen Zielgruppenbestimmung sollte klar gestellt werden, daß sich die Maßnahme insbesondere an Personen richtet, die an diesem vergleichsweise umfangreichen Angebot Interesse haben.

Auflockerung der Kursstruktur: Eine Reduktion der Kurstage erscheint überlegenswert (z. B. durch ein Aussetzen des Kursbetriebs am Mittwoch), um die Belastungen durch die Kurs- und Gruppensituation zu verringern. Für diesen kursfreien Tag können explizit Arbeitsvereinbarungen getroffen werden bzw. können Erledigungen, die sich aus der Bewerbungstätigkeit ergeben, verstärkt an diesem Tag erfolgen¹⁵⁴.

Erhöhung des Qualifikationsanteils: Ein Ausbau des Qualifikationsangebots - insbesondere des EDV-Angebots - erscheint wünschenswert¹⁵⁵.

Neupositionierung des Individualcoachings: Da das Angebot des Individualcoachings in seiner derzeitigen Form in nur geringem Maß angenommen wird, scheint eine Neupositionierung dringend notwendig. TeilnehmerInnen sollte das Individualcoaching vor allem als Unterstützungsangebot nahe gebracht werden, eine Vereinba-

¹⁵⁴ Eine Vereinbarkeit der Reduktion der Kurstage mit den Kriterien für das Vorliegen einer durchgängigen Schulungsmaßnahme müßte sichergestellt werden.

¹⁵⁵ Laut Programmverantwortliche besteht im Jahr 2000 bereits ein erweitertes EDV-Angebot.

rung von Arbeitsschritten im Hintergrund stehen. Weiters scheint es notwendig, die möglichen Beratungszeiten deutlich zu erhöhen.

Verbesserung der Datenerfassung: Die unter *1.8 Datenerfassung, Datenauswertung, Datenweitergabe* vorgeschlagenen Richtlinien zur Datenerfassung und Leistungsdokumentation sollten berücksichtigt werden.

3.11 Fragebogen/Ergebnisübersicht

Wie haben Sie *erstmal*s vom Kurs JOB NOW erfahren?

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

[N=78; fehlende Werte: 2]

- durch meine AMS-Beraterin/meinen AMS-Berater (62/81,6%)
- durch einen Brief des Arbeitsmarktservice (9/11,8%)
- durch einen Werbeprospekt
- durch eine Bekannte/einen Bekannten (2/2,6%)
- durch (3/3,9%)_____

War es Ihre eigene Entscheidung, JOB NOW zu besuchen? Bitte kreuzen Sie jene Aussage an, die für Sie *am besten* zutrifft!

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

[N=78; fehlende Werte: 2]

- Ich habe meine AMS-Beraterin/meinen AMS-Berater um einen Kurs dieser Art gebeten. (6/7,9%)
- Ich wollte einen Kurs besuchen, wußte aber nicht genau, welchen. (10/13,2%)
- Ich wollte einen anderen Kurs, wurde aber JOB NOW zugewiesen. (9/11,8%)
- Meine AMS-Beraterin/mein AMS-Berater hat den Kurs vorgeschlagen. (36/47,4%)
- Ich wurde ohne Rückfrage schriftlich zugewiesen. (7/9,2%)
- Ich wurde zugewiesen, obwohl ich meiner AMS-Beraterin/meinem AMS-Berater mitgeteilt habe, daß ich an dem Kurs nicht teilnehmen möchte. (4/5,3%)
- anderes (4/5,3%)_____

Wann haben Sie erfahren, daß Sie am Kurs JOW NOW teilnehmen sollen?

[N=78; fehlende Werte: 3]

- 1 - 7 Tage vor Kursbeginn (20/26,7%)
- 8 - 14 Tage vor Kursbeginn (25/33,3%)
- 15 - 21 Tage vor Kursbeginn (18/24,0%)
- mehr als 21 Tage vor Kursbeginn (12/16,0%)

Waren Ihre beruflichen Pläne vor JOB NOW klar?

[N=78; fehlende Werte: 2]

- völlig klar (24/31,6%)
- weitgehend klar (24/31,6%)
- eher unklar (18/23,7%)
- völlig unklar (10/13,2%)

Bitte geben Sie an, was für Sie zu Beginn von JOB NOW am wichtigsten war!

(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen!)

[N=78; fehlende Werte: 3]

- so rasch wie möglich, einen Job zu finden, egal welchen (7/9,3%)
- eine möglichst dauerhafte Arbeit zu finden (25/33,3%)
- eine meiner Ausbildung entsprechende Arbeit zu finden (13/17,3%)
- eine meiner Berufserfahrung entsprechende Arbeit zu finden (15/20,0%)
- eine ähnlich hoch bezahlte Arbeit zu finden wie zuletzt (5/6,7%)
- eine Arbeit mit Aufstiegsmöglichkeiten zu finden (2/2,7%)
- etwas anderes: (8/10,7%)

Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen über den Informationstag und das Aufnahmegespräch!

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
Der Informationstag hat mir einen guten Überblick über JOB NOW gegeben. [N=78; fehlende Werte: 9]	28/40,6% ○	30/43,5% ○	7/10,1% ○	4/5,8% ○
Ich bin im Aufnahmegespräch mit aller Gewalt dazu überredet worden, den Kurs zu besuchen. [N=78; fehlende Werte: 12]	8/12,1% ○	4/6,1% ○	8/12,1% ○	46/69,7% ○
Ich habe das Verhalten des Trainers/der Trainerin während des Aufnahmegesprächs als korrekt empfunden. [N=78; fehlende Werte: 7]	49/69,0% ○	18/25,4% ○	3/4,2% ○	1/1,4% ○
Nach dem Informationstag habe ich völlig falsche Vorstellungen gehabt, was im Kurs JOB NOW passieren wird. [N=78; fehlende Werte: 13]	6/9,2% ○	11/16,9% ○	13/20,0% ○	35/53,8% ○
Die Befragung beim Aufnahmegespräch war mir unangenehm, weil ich private Dinge mitteilen mußte. [N=78; fehlende Werte: 10]	13/19,1% ○	7/10,3% ○	12/17,6% ○	36/52,9% ○

Möglicherweise haben Sie den Kurs vorzeitig abgebrochen. Wenn Sie den Kurs nicht beendet haben, dann nennen Sie bitte den Grund für die Beendigung!

[N=78; fehlende Werte: 1]

Ja (6/7,8%); Nein (63/81,8%); vor Ende Arbeit gefunden

(8/10,4%)

Bitte geben Sie Ihre berufliche Situation vor dem Besuch von JOB NOW an!

Mein Beruf (z. B. Elektriker usw.): _____

Branche (z. B. Baugewerbe usw.): _____

Monatliches Nettoeinkommen (ungefähr):

Dauer des letzten Dienstverhältnisses (ungefähr):

Bitte geben Sie an, ob Sie mit Ihrem letzten Dienstverhältnis, bevor Sie am Kurs teilnahmen, zufrieden waren!

[N=78; fehlende Werte: 3]

- sehr zufrieden (31/41,3%)
- eher zufrieden (24/32,0%)
- eher weniger zufrieden (13/17,3%)
- gar nicht zufrieden (7/9,3%)

Wenn Sie (eher) nicht zufrieden waren, dann nennen Sie bitte die Gründe!

Bitte nennen Sie den Grund, weshalb das letzte Dienstverhältnis beendet wurde!

[N=78; fehlende Werte: 5]

- Personalabbau (10/13,7%)

- Schließung des Unternehmens (Konkurs, Liquidation etc.) (9/12,3%)
- Umstrukturierung (z. B. aufgrund neuer Fertigungstechniken) (1/1,4%)
- gesundheitliche Gründe (14/19,2%)
- Selbstkündigung (13/17,8%)
- anderes, nämlich (26/35,6%)

Wie haben Sie Ihre letzte Arbeit (vor JOB NOW) bekommen!

[N=78; fehlende Werte: 9]

- Weiterbeschäftigung nach der Lehre (3/4,3%)
- Wiederbeschäftigung beim selben Dienstgeber (2/2,9%)
- Bewerbung aus eigenem Antrieb (ohne Stellenangebot) (16/23,2%)
- Stellenausschreibung in der Zeitung (24/34,8%)
- Stellenliste des Arbeitsmarktservice (7/10,1%)
- Information von einem Bekannten/Verwandten (6/8,7%)
- Empfehlung von einem Bekannten/Verwandten, der im selben Betrieb gearbeitet hat (7/10,1%)
- anderes, nämlich (4/5,8%)

Wie lange waren Sie vor Ihrer Teilnahme an JOB NOW arbeitslos?

Vor Kursbeginn war ich ca. ____ Monate arbeitslos.

Bitte geben Sie an, wie lange Sie in den letzten fünf Jahren insgesamt arbeitslos waren!

[N=78; fehlende Werte:]

- 0 - 3 Monate arbeitslos (8/11,1%) (15/20,8%)
- 4 - 6 Monate (11/15,3%) (6/8,3%)
- 7 - 12 Monate (18/25,0%) (14/19,4%)
- 13 - 24 Monate
- 25 - 36 Monate
- länger als 36 Monate

Haben Sie in den letzten Jahren Ihre Kinder (bzw. einen Angehörigen) betreut und waren deshalb nicht berufstätig?

[N=78; fehlende Werte: 1]

- nein (56/72,7%)
- ja (21/27,3%)

**Dauer der Unterbrechung:
[N=18]**

- 0 - 12 Monate (5/27,8%)
- 13 - 24 Monate (5/27,8%)
- 25 - 36 Monate. (2/11,1%)
- länger als 36 Monate (6/33,3%)

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Sachverhalte vor Ihrem Besuch von JOB NOW auf Sie zugetroffen haben!

	traf auf mich voll und ganz zu	traf auf mich eher zu	traf auf mich eher nicht zu	traf auf mich nicht zu
<i>Da ich lange nicht mehr auf Arbeitsuche war, fehlte mir die Praxis beim Verfassen von Bewerbungen oder bei der telefonischen Vereinbarung von Vorstellungsgesprächen. [N=78; fehlende Werte: 6]</i>	15/20,8 %○	10/13,9 %○	17/23,6 %○	30/41,7 %○
<i>In meinem bisherigen Beruf fand ich keine Arbeit, weil mir jüngere Bewerber/Bewerberinnen vorgezogen wurden. [N=78; fehlende Werte: 7]</i>	17/23,9 %○	6/8,5% ○	15/21,1 %○	33/46,5 %○
<i>Ich fand kaum Stellenangebote, die mich interessieren. [N=78; fehlende Werte: 7]</i>	12/16,9 %○	16/22,5 %○	20/28,2 %○	23/32,4 %○
<i>Ich konnte mich schlecht verkaufen und im Vorstellungsgespräch meine Stärken nicht vermitteln. [N=78; fehlende Werte: 8]</i>	5/7,1% ○	18/25,7 %○	15/21,4 %○	32/45,7 %○
<i>Ich konnte aus gesundheitlichen Gründen meinen bisherigen Beruf nicht mehr ausüben. [N=78; fehlende Werte: 6]</i>	9/12,5 %○	10/13,9 %○	10/13,9 %○	43/59,7 %○
<i>Ich hatte aufgrund meiner langen Zeit zu Hause den Anschluß an die Arbeitswelt verloren. [N=78; fehlende Werte: 7]</i>	9/12,7 %○	9/12,7% ○	10/14,1 %○	43/60,6 %○
<i>Es gelang mir nicht, eine Arbeit zu finden, in der ich etwa gleich viel verdiene wie in meiner letzten. Ich bin aber auf ein Einkommen dieser Höhe angewiesen. [N=78; fehlende Werte: 8]</i>	17/24,3 %○	12/17,1 %○	22/31,4 %○	19/27,1 %○
<i>Mir fehlte in meinem Bereich fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten, die andere Bewerber/Bewerberinnen meistens mitbringen. [N=78; fehlende Werte: 6]</i>	10/13,9 %○	12/16,7 %○	16/22,2 %○	34/47,2 %○
<i>Ich fand keine Stellenangebote, die meiner Berufsausbildung entsprechen. [N=78; fehlende Werte: 6]</i>	16/22,2 %○	17/23,6 %○	13/18,1 %○	26/36,1 %○

Bitte geben Sie an, ob Sie während des Kurses folgendes üben konnten!

- einen Lebenslauf erstellen notwendig
[N=78] (8/10,3%)
- ja (70/89,7%) ○ nein ○ war nicht
- eine Bewerbungsmappe verfassen nicht notwendig
[N=78; fehlende Werte: 6] (56/77,8%) (8/11,1%) (8/11,1%)
- ja ○ nein ○ war
- telefonisch bewerben nicht notwendig
[N=78; fehlende Werte: 4] (51/68,9%) (10/13,5%) (13/17,6%)
- ja ○ nein ○ war
- Vorstellungsgespräche führen nicht notwendig
[N=78; fehlende Werte: 3] (55/73,3%) (7/9,3%) (13/17,3%)

Wie oft haben Sie sich während des Kurses beworben?

- ungefähr ____ schriftliche Bewerbungen auf Stellenanzeigen (Zeitungen, Stellenlisten)
- ungefähr ____ telefonische Bewerbungen auf Stellenanzeigen (Zeitungen, Stellenlisten)
- ungefähr ____ schriftliche Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen
- ungefähr ____ telefonische Bewerbungen bei ausgesuchten Unternehmen (ohne Stellenangebot!)
- ungefähr ____ Vorstellungsgespräche ohne vorherige Einladung
- ungefähr ____ Vorstellungsgespräche nach persönlicher Einladung

Im Rahmen von JOB NOW haben Sie Übungen am Computer absolviert. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen!

[N=78; fehlende Werte: 2]	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
Es war wichtig für mich, erste Erfahrungen mit dem Computer zu sammeln.	38/50,0 %	9/11,8 %	11/14,5 %	18/23,7 %
Es ist zu wenig am Computer geübt worden.	38/50,0 %	15/19,7 %	7/9,2 %	16/21,1 %
Die Computereinheiten haben mir geholfen, selbständig meine Bewerbungen schreiben zu lernen.	37/48,7 %	15/19,7 %	9/11,8 %	15/19,7 %
Ich konnte schon davor mit dem Computer umgehen und habe im Kurs nichts Neues dazugelernt.	15/19,7 %	10/13,2 %	11/14,5 %	40/52,6 %

Bitte kreuzen Sie jene Aufgaben an, für die Ihrer Meinung nach im Kurs mehr Zeit verwendet werden soll!

[N=78; fehlende Werte: 6]

- Information über zukunftssträchtige Berufe (genannt 39/54,2%)
- Information über Ausbildungsmöglichkeiten (genannt 40/55,6%)
- Information über branchenübliche Löhne/Gehälter (genannt 22/30,6%)
- Training von Vorstellungsgesprächen (genannt 21/29,2%)
- Training von telefonischen Bewerbungen (genannt 17/23,6%)
- Bewerbung bei interessanten Unternehmen auf Eigeninitiative (ohne Stellenausschreibung) (genannt 11/15,3%)
- Durchsehen von Stellenausschreibungen mit dem Berater/der Beraterin (15/20,8%)

Ein wesentliches Ziel von JOB NOW liegt darin, Sie über berufliche Möglichkeiten zu informieren, Sie individuell zu beraten und Sie bei der Arbeitsuche zu unterstützen. Bitte beurteilen Sie die folgenden Aussagen!

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
Ich habe viel über zukunftssträchtige Berufe gelernt. [N=78; fehlende Werte: 5]	10/13,7 %	14/19,2 %	24/32,9 %	25/34,2 %
Ich habe gelernt, worauf es bei Bewerbungsgesprächen ankommt. [N=78; fehlende Werte: 2]	37/48,7 %	28/36,8 %	7/9,2 %	4/5,3 %
Die Trainer/Trainerinnen waren gut vorbereitet. [N=78; fehlende Werte: 1]	50/64,9 %	17/22,1 %	6/7,8 %	4/5,2 %
Ich bin mir während des Kurses wie in der Schule vorgekommen. [N=78; fehlende Werte: 4]	31/41,9 %	14/18,9 %	14/18,9 %	15/20,3 %
Ich habe mich in meinen Berufsplänen in eine von mir nicht gewünschte Richtung gedrängt gefühlt. [N=78; fehlende Werte: 6]	11/15,3 %	10/13,9 %	10/13,9 %	41/56,9 %
Die Spiele und Arbeiten in der Gruppe haben mir gut gefallen. [N=78; fehlende Werte: 2]	28/36,8 %	21/27,6 %	14/18,4 %	13/17,1 %
In den Einzelgesprächen ist meine Trainerin/mein Trainer auf meine private Situation einfühlsam eingegangen. [N=78; fehlende Werte: 5]	32/43,8 %	19/26,0 %	7/9,6 %	15/20,5 %
Ich hatte den Eindruck, daß die Trainer/Trainerinnen gut darüber bescheid wissen, wie es in meinem Arbeitsbereich zugeht. [N=78; fehlende Werte: 6]	21/29,2 %	25/34,7 %	13/18,1 %	13/18,1 %
Ich habe im Kurs viel Zeit sinnlos versessen und völlig nutzlose Sachen machen müssen. [N=78; fehlende Werte: 3]	13/17,3 %	15/20,0 %	17/22,7 %	30/40,0 %

Die Vorträge der Trainer/Trainerinnen waren gut verständlich. [N=78; fehlende Werte: 2]	47/61,8 % _o	21/27,6 % _o	6/7,9% o	2/2,6% o
In der Gruppe ist oft über ganz private Dinge gesprochen worden und ich habe mich deshalb nicht wohl gefühlt. [N=78; fehlende Werte: 4]	7/9,5% o	11/14,9 % _o	16/21,6 % _o	40/54,1 % _o
Wenn ich über die Ablehnung meiner Stellenbewerbungen frustriert war, sind die Trainer/Trainerinnen darauf gut eingegangen. [N=78; fehlende Werte: 7]	24/33,8 % _o	24/33,8 % _o	12/16,9 % _o	11/15,5 % _o
Ich mußte mich auch für Stellen bewerben, die ich auf keinen Fall annehmen wollte! [N=78; fehlende Werte: 4]	7/9,5% o	6/8,1% o	18/24,3 % _o	43/58,1 % _o
Ich habe gelernt, mich selbstsicher telefonisch zu bewerben. [N=78; fehlende Werte: 5]	24/32,9 % _o	22/30,1 % _o	12/16,4 % _o	15/20,5 % _o
Durch die Beratung habe ich gelernt, für mich geeignete Stellenangebote zu erkennen. [N=78; fehlende Werte: 6]	24/33,3 % _o	29/40,3 % _o	8/11,1 % _o	11/15,3 % _o

Was hat Ihnen an JOB NOW besonders gut gefallen?

Was halten Sie bei JOB NOW für besonders wichtig?

Hat Sie etwas an JOB NOW besonders gestört? Was sollte verbessert werden?

Haben Sie im Rahmen von JOB NOW ein Praktikum in einem Unternehmen absolviert?

[N=78; fehlende Werte: 2]

- nein (67/88,2%)
- ja, das Praktikum dauerte ____ Wochen. (9/11,8%)
 - Das Praktikum hat zu einer Anstellung geführt. (2/25,0%)
 - Das Praktikum hat zu keiner Anstellung geführt. (6/75,0%)

Haben Sie das Einzelcoaching nach dem Ende von JOB NOW in Anspruch genommen?

[N=78; fehlende Werte: 2]

- ja, ich habe ____ Coachingtermine in Anspruch genommen. (15/19,7%)
- nein (61/80,3%)

Wenn Sie Einzelcoaching in Anspruch genommen haben, überspringen Sie bitte die nächste Frage!

Warum haben Sie das Einzelcoaching nicht in Anspruch genommen?

(Bitte nur eine Antwort ankreuzen!)

[N=78; fehlende Werte: 25]

- Ich habe eine Arbeit gefunden. (23/43,4%)
- Ich habe im Kurs alles gelernt, was ich zur selbständigen Arbeitssuche brauche. (15/28,3%)
- Ich finde Einzelgespräche unangenehm. (5/9,4%)
- anderes

(10/18,9%) _____

Vor wie vielen Monaten haben Sie JOB NOW abgeschlossen?

vor ca. ____ Monaten

Haben Sie seit dem Ende des Kurses Arbeit gefunden?

[N=78; fehlende Werte: 4]

- Ich habe vor Kursende eine Arbeit gefunden. (20/27,0%)
- Ich habe ca. ____ Monat(e) nach Kursende eine Arbeit gefunden. (13/17,6%)
- Ich habe seit dem Kursende zwar Arbeit gefunden, suche aber derzeit wieder Arbeit. (5/6,8%)
- Ich habe seit Kursende keine Arbeit gefunden. (36/48,6%)

Bitte machen Sie Angaben zu Ihrer derzeitigen Beschäftigungssituation!

[N=78]

- beschäftigt (vollzeit) (23/29,5%)
- teilzeitbeschäftigt (im Ausmaß von ____ Wochenstunden) (5/6,4%)
- geringfügig beschäftigt (1/1,3%)
- Werkvertrag
- selbständige Erwerbstätigkeit
- arbeitslos (35/44,8%)
- Ausbildung (ohne AMS-Leistung) (1/1,3%)
- AMS-Maßnahme (Schulungskurs usw.) (8/10,3%)
- Karenz
- (sonstige) Familienbetreuung (1/1,3%)
- Pension
- anderes (4/5,1%) _____

Wenn Sie keine Arbeit haben, dann überspringen Sie bitte die nächsten vier Fragen!

Bitte machen Sie folgende Angaben zu Ihrer jetzigen Berufstätigkeit!

Beruf: _____

Branche: _____

Nettoeinkommen/Monat (ca.): _____

Wie sind Sie zu Ihrer jetzigen Arbeit gekommen?

[N=78; fehlende Werte: 50 (davon 45 nicht in Beschäftigung)]

- *Wiederbeschäftigung bei meinem letzten Dienstgeber (1/3,6%)*
- *Bewerbung aus eigenem Antrieb (ohne Stellenangebot) (4/14,3%)*
- *Stellenausschreibung in der Zeitung (3/10,7%)*
- *Stellenliste des Arbeitsmarktservice (6/21,4%)*
- *Information von einem Bekannten/Verwandten (4/14,3%)*
- *Empfehlung von einem Bekannten/Verwandten, der im selben Betrieb arbeitet (4/14,3%)*
- *anderes, nämlich (bitte nennen Sie die Art):
(6/21,4%) _____*

Sind Sie mit Ihrer jetzigen Arbeit zufrieden?

[N=78; fehlende Werte: 48 (davon 45 derzeit ohne Beschäftigung)]

- *sehr zufrieden (12/40,0%)*
- *eher zufrieden (11/36,7%)*
- *eher weniger zufrieden (5/16,7%)*
- *gar nicht zufrieden (2/6,7%)*

Wenn Sie (eher) nicht zufrieden waren, dann nennen Sie bitte die Gründe!

Hat Ihnen - Ihrer Einschätzung nach - JOB NOW geholfen, Ihre neue Arbeit zu finden?

[N=78; fehlende Werte: 44 (davon 38 keine Arbeit gefunden)]

- *ja, JOB NOW hat mir bei der Arbeitsuche sehr geholfen. (19/55,9%)*
- *nein, ich hätte diese Arbeit auch ohne JOB NOW gefunden. (15/44,1%)*

Bitte nehmen Sie zu den folgenden Urteilen über JOB NOW Stellung!

	stimmt genau	stimmt eher	stimmt eher nicht	stimmt nicht
Ich halte den Kurs für prinzipiell sinnvoll; für mich persönlich war er allerdings sinnlos. [N=78; fehlende Werte: 9]	18/26,1 %	16/23,2 %	10/14,5 %	25/36,2 %

Der Kurs hat mir insgesamt viel neue Motivation in einer schwierigen Zeit gegeben. [N=78; fehlende Werte: 4]	24/32,4 % <input type="radio"/>	27/36,5 % <input type="radio"/>	12/16,2 % <input type="radio"/>	11/14,9 % <input type="radio"/>
Durch den Kurs habe ich viel an Selbstvertrauen gewonnen. [N=78; fehlende Werte: 3]	20/26,7 % <input type="radio"/>	22/29,3 % <input type="radio"/>	12/16,0 % <input type="radio"/>	21/28,0 % <input type="radio"/>
Besonders wichtig war zu sehen, daß ich mit meinen Problemen nicht allein dastehe. [N=78; fehlende Werte: 5]	29/39,7 % <input type="radio"/>	26/35,6 % <input type="radio"/>	7/9,6% <input type="radio"/>	11/15,1 % <input type="radio"/>
Durch den Kurs habe ich gelernt, meinen Wert am Arbeitsmarkt richtig einzuschätzen. [N=78; fehlende Werte: 4]	21/28,4 % <input type="radio"/>	29/39,2 % <input type="radio"/>	10/13,5 % <input type="radio"/>	14/18,9 % <input type="radio"/>
Ich kann den Kurs mit gutem Gewissen allen, die in einer ähnlichen Situation sind wie ich, weiterempfehlen. [N=78; fehlende Werte: 6]	32/44,4 % <input type="radio"/>	21/29,2 % <input type="radio"/>	9/12,5% <input type="radio"/>	10/13,9 % <input type="radio"/>
Der Kurs bringt nichts - da wird einfach Geld hinausgeschmissen! [N=78; fehlende Werte: 5]	7/9,6% <input type="radio"/>	12/16,4 % <input type="radio"/>	15/20,5 % <input type="radio"/>	39/53,4 % <input type="radio"/>
Durch den Kurs fühle ich mich insgesamt - auch für die Zukunft - gut für die Arbeitsuche gerüstet. [N=78; fehlende Werte: 5]	21/28,8 % <input type="radio"/>	26/35,6 % <input type="radio"/>	16/21,9 % <input type="radio"/>	10/13,7 % <input type="radio"/>

Sozialstatistische Angaben

Bitte nennen Sie Ihr Geschlecht, Ihr Geburtsjahr und Ihre Staatsbürgerschaft!

[N=78; fehlende Werte: 2]

- männlich (39/51,3%)
- weiblich (37/48,7%)

Geburtsjahr: _____

Staatsbürgerschaft: Österreich (65/86,7%) _____

Bitte geben Sie an, welche Sprache Sie in Ihrem Privatleben bevorzugen!

[N=78; fehlende Werte: 3]

- deutsch (61/81,3%)
- serbisch (4/5,3%)
- bosnisch
- türkisch (3/4,0%)

- kroatisch
- andere: (7/9,3%) _____

Bitte geben Sie an, ob Sie Kinder haben! Bitte nennen Sie auch das Alter!

[N=78; fehlende Werte: 4]

- Ich habe keine Kinder (31/41,9%)
- Ich habe (z. B. zwei Töchter/4 + 7 Jahre): (43/58,1%) _____

Bitte geben Sie an, ob Sie Alleinerzieherin/Alleinerzieher sind!

[N=78; fehlende Werte: 38 (davon 31 keine Kinder)]

- ja (14/35,0%)
- nein (26/33,3%)

Bitte kreuzen Sie alle Ausbildungen an, die sie abgeschlossen haben!

[N=78; fehlende Werte: 1]

- keine Ausbildung abgeschlossen (3/3,9%)
- Pflichtschule (Hauptschule) (23/29,9%)
- Lehre (28/36,4%)
- Mittlere berufsbildende Schule (7/9,1%)
- AHS(8/6,5%)
- BHS (3/3,9%)
- BHS-Kolleg (1/1,3%)
- Universitätsstudium: (3/3,9%)
- anderes, nämlich (12/15,6%) _____

Haben Sie bereits an anderen Beratungs- oder Schulungsmaßnahmen des AMS teilgenommen?

[N=78; fehlende Werte: 5]

- nein (54/74,0%)
- ja, nämlich (19/26,0%) _____

Wie ist Ihre derzeitige finanzielle Lage?

[N=78; fehlende Werte: 3]

- sehr gut, sehr gutes Auskommen (3/4,0%)
- gut, gutes Auskommen (11/14,7%)
- mäßig, oft nicht einfach (39/52,0%)
- sehr schlecht, komme oft nicht aus, fühle mich arm (22/29,3%)

Wie hat sich Ihre finanzielle Lage im Laufe des letzten Jahres entwickelt?

[N=78; fehlende Werte: 2]

- *stark verbessert (6/7,9%)*
- *leicht verbessert (11/14,5%)*
- *weder verbessert noch verschlechtert (22/28,9%)*
- *leicht verschlechtert (18/23,7%)*
- *stark verschlechtert (19/25,0%)*

Wenn sich Ihre finanzielle Situation verschlechtert hat, dann geben Sie bitte die Gründe dafür an! (Wenn sich Ihre Situation nicht verschlechtert hat, übergehen Sie bitte diese Frage.)

[N=78; fehlende Werte: 34 (davon 32 keine Verschlechterung)]

- *Arbeitslosigkeit (35/79,5%)*
- *Krankheit (auch eines Familienmitglieds) (3/6,8%)*
- *schlechter bezahlte Berufstätigkeit (9/20,5%)*
- *Trennung vom Partner/von der Partnerin (2/4,5%)*
- *hohe Verschuldung (8/18,2%)*
- *höhere Miete nach Wohnungswechsel (8/18,2%)*
- *anderes (3/6,8%)*

Uns interessiert sehr, was Sie von unserem Fragebogen halten! Bitte sagen Sie uns dazu Ihre Meinung! Bitte sagen Sie uns auch, wenn Sie einzelne Fragen für schwer verständlich oder schlecht formuliert halten!

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit

C Zusammenfassungen

4. Kurzfassung

4.1 Einleitung

Zwei neue Maßnahmen

Im vorliegenden Evaluationsprojekt wurden zwei 1999 erstmals durchgeführte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen untersucht. Beide Maßnahmen bieten den TeilnehmerInnen eine Kombination aus Berufsorientierung und Aktiver Arbeitsuche.

Einsatz von Individualbetreuung

Beide Maßnahmen setzen Individualbetreuung ein. Während bei der „Individualbetreuung durch ‚die Berater‘“ sich die Zentralität der Individualbetreuung bereits im Maßnahmentitel ausspricht, stellt im Rahmen von JOB NOW Individualbetreuung nur eine besondere Betreuungsoption im Anschluß an eine Kursmaßnahme dar.

Ausweitung der Aktiven Arbeitsmarktpolitik 1999

Die beiden Maßnahmen mit ihren jeweils etwas über 300 TeilnehmerInnen sind im Kontext einer massiven Ausweitung von Maßnahmen der Aktiven Arbeitsmarktpolitik 1999 zu sehen. In Wien wurden rund 40 Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen durchgeführt, die jeweils Berufsorientierung und Aktive Arbeitsuche mit zumeist noch weiteren funktionalen Elementen kombinierten. Zumindest 25 dieser Maßnahmen wurden 1999 erstmals durchgeführt. Allein an dem mit Abstand größten Programm in diesem Bereich - dem Sonderprogramm JOB COACHING - nahmen mehr als 17.000 Personen Teil.

40 % mehr MaßnahmenteilnehmerInnen als 1998

Insgesamt nahmen im Monatsdurchschnitt 7.567 Personen im Bereich des AMS Wien an Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen teil und damit um 40 % mehr als im Jahr 1998.

Zielgruppe: vom Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit gefährdete

Hauptziel der beiden evaluierten Maßnahmen war es, den Übertritt der TeilnehmerInnen in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern zu helfen. Beide evaluierte Maßnahmen wurden aus Mitteln des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung (NAP) finanziert und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

sechs Funktionen

Die beiden evaluierten Maßnahmen kombinieren - in unterschiedlichem Ausmaß - sechs Funktionen:

- **erstens** eine pragmatische Erweiterung der Beschäftigungsfelder (Berufsorientierung)
- **zweitens** die Stabilisierung der individuellen Situation, insbesondere durch Vermittlung weiterführender professioneller Hilfestellung (z. B. Schuldnerberatung) und durch Begleitung individueller

Konsolidierungsschritte

- **drittens** die Vermittlung von Bewerbungsknowhow
- **viertens** die Bewerbungsaktivität der TeilnehmerInnen fördern
- **fünftens** Praktika zur Anbahnung von Dienstverhältnissen
- **sechstens** umfangreiche praktische Unterstützung bei Bewerbungsaktivitäten

4.2 Individualbetreuung durch "die Berater"

Die Individualbetreuung für Arbeitsuchende des Trägers „die Berater Röhner Unternehmensberatungsgesellschaft m b H“ stellt ein 1999 erstmals angebotenes Programm zur Betreuung von Personen, die vom Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, und für langzeitarbeitslose Personen dar. In einem Zeitraum von vorerst maximal 12 Wochen (ab Sept. 99: 6 Wochen) wird Personen individuelle Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsuche angeboten. Darüber hinaus wird auch Hilfestellung bei anderen individuellen Problemlagen angeboten. Wöchentlich nehmen die TeilnehmerInnen zumindest zwei Beratungstermine wahr, die im Durchschnitt etwa 90 Minuten dauern.

zwei individuelle Betreuungstermine pro Woche bei einer maximalen Betreuungsdauer von zwölf Wochen (ab Sept. 99 sechs Wochen)

Umfangreiches Datenmaterial

leichte Untererfassung der TeilnehmerInnen, geringer Fragebogenrücklauf

Die Evaluation basiert auf einem umfangreichen quantitativen und qualitativen Datenmaterial. Zu beachten ist jedoch, daß die in der TeilnehmerInnendatenbank verarbeiteten Informationen teils unvollständig, teils inkohärent sind. Insbesondere ist es bei den durch den Träger zur Verfügung gestellten Daten zu einer leichten Untererfassung der TeilnehmerInnen gekommen. Weiters war der Rücklauf der Fragebogenerhebung mit 23,5 % vergleichsweise niedrig. Insgesamt konnten nur 65 Fragebögen verarbeitet werden.

Insgesamt wurden drei Teilmaßnahmen evaluiert. Die erste Teilmaßnahme (170 TeilnehmerInnen) wurde für die Zentrale Kursbetreuung durchgeführt und stand allen Regionalen Geschäftsstellen zur Zubuchung offen. Im Rahmen dieses Maßnahmenteils 1 kam ausschließlich Individualbetreuung zur Anwendung. Die zweite Teilmaßnahme wurde für die RGS HTVL durchgeführt (95 TeilnehmerInnen). Der Großteil der TeilnehmerInnen nahm an der Individualbetreuung teil (70 Personen), ein kleiner Teil der TeilnehmerInnen wurde im Rahmen eines Gruppencoachings (25 Personen) betreut. Die dritte Teilmaßnahme wurde für die RGS Lebensmittel durchgeführt (47 TeilnehmerInnen). Im Maßnahmenteil 3 kam ausschließlich Gruppencoaching zum Einsatz. Der Fokus der Evaluation lag auf dem Einsatz des Einzelcoachings. Eine In-

kludierung der TeilnehmerInnen des Gruppencoachings wurde durch die Datenlage bei Projektbeginn erzwungen, die eine Trennung zwischen TeilnehmerInnen des Gruppencoachings und TeilnehmerInnen des Individualcoachings nicht zuließ.

starke Unterschreitung der geplanten TeilnehmerInnenzahl bei Maßnahmenteil 2 und 3

Im Rahmen des Maßnahmenteils 1 sollten 180 - 200 Personen betreut werden, mit 170 TeilnehmerInnen wurde damit der Planungsansatz um nur 5,5 % der geplanten TeilnehmerInnenanzahl unterschritten. Beim Maßnahmenteil 2 hingegen wurde mit 95 TeilnehmerInnen die geplante TeilnehmerInnenzahl von 150 Personen um 36,7 % der ursprünglich geplanten TeilnehmerInnenzahl unterschritten. Für Maßnahmenteil 3 waren 65 TeilnehmerInnen geplant, mit 47 TeilnehmerInnen wurde die geplante TeilnehmerInnenzahl um 27,7 % unterschritten.

41,5 % der zugewiesenen Personen nehmen nicht teil

41,5 % aller Personen, die einem der drei Teilmaßnahmen zugewiesen worden sind, haben an der Maßnahme nicht teilgenommen. Die Nichtteilnahme zeigt vergleichsweise geringe Verteilungsauffälligkeiten. Ältere Arbeitsuchende nehmen die Betreuung etwas häufiger in Anspruch, insbesondere jüngere Frauen nehmen die Betreuung etwas seltener in Anspruch. Besonders hervorzuheben ist, daß Männer ohne österreichischer StaatsbürgerInnenschaft sowie Männer mit niedrigem Bildungsabschluß die Individualbetreuung in ähnlichem Maß akzeptieren wie der Durchschnitt aller TeilnehmerInnen.

Zielgruppe Ältere Arbeitsuchende und Frauen teilweise verfehlt

Für die unterschiedlichen Maßnahmenteile waren unterschiedliche Zielgruppen vorgesehen. Im Maßnahmenteil 1 und Maßnahmenteil 2 waren ältere Arbeitsuchende (über 45 Jahre) als Zielgruppe formuliert: Bei beiden Maßnahmenteilen nahmen deutlich weniger ältere Arbeitsuchende teil als vorgesehen, nämlich nur 21,8 % statt 75 % im Maßnahmenteil 1 und 20,1 statt 46,7 % im Maßnahmenteil 2. Der je Maßnahmenteil unterschiedlich geplante Frauenanteil wurde bei Maßnahmenteil 1 (geplant 50 %, realisiert 37,1 %) und Maßnahmenteil 2 (geplant 40 %, realisiert 20,1 %) deutlich verfehlt und nur bei Maßnahmenteil 3 (geplant 61,5 %, realisiert 57,4 %) annähernd erreicht.

Bedarf nach der Leistung gegeben

Für die überwiegende Mehrzahl der TeilnehmerInnen kann davon ausgegangen werden, daß das gebotene Beratungs- und Unterstützungsangebot auf einen realen Bedarf gestoßen ist. 70,3 % der RespondentInnen nannten zumindest eine von neun formulierten Schwierigkeiten als individuell zutreffend, nur 8 % keinen der Gründe zutreffend. Hinweise darauf, daß es zu einer starken Positivauswahl von TeilnehmerInnen mit vergleichsweise günstigen Voraussetzungen („creaming“) für eine Wiederbeschäfti-

kein creaming

gung seitens der BeraterInnen SfA oder seitens des Trägers gekommen wäre, konnten nicht gefunden werden.

TeilnehmerInnen des Individualcoachings nahmen im Durchschnitt 6,5 Wochen die Betreuung in Anspruch, wobei sie im Durchschnitt zwei Beratungstermine in der Woche mit einer durch die TrainerInnen mit 90 Minuten eingeschätzten durchschnittlichen Dauer in Anspruch nahmen. Den TeilnehmerInnen standen damit ca. 19,5 Stunden Individualbetreuung zur Verfügung.

**durchschnittlich 19,5
Beratungsstunden in
ca. 6,5 Wochen**

Die Betreuungszeit kam schwerpunktmäßig TeilnehmerInnen zu gute, die bis zum Maßnahmenende keine Beschäftigung fanden. Diese fanden bei einer durchschnittlichen Verweildauer von 8,5 Wochen ca. 26,5 Stunden Individualbetreuung vor; auf TeilnehmerInnen, die bereits während der Beratung ein Beschäftigungsverhältnis aufnahmen, entfielen ca. 15 Stunden Betreuung innerhalb von durchschnittlich fünf Wochen.

Übersicht 108: Verbale Gewichtung der Maßnahmenteile „die Berater“

Label	Individual-/Gruppencoaching „die Berater“
pragmatische Berufsorientierung	hohe Bedeutung
Individuelle Beratung/Stabilisierung	hohe Bedeutung
allgemeines Bewerbungsknowhow	geringe Bedeutung
Qualifikation	Sehr geringe Bedeutung
Praktische Arbeitssuche	hohe Bedeutung
Praktika	geringe Bedeutung
Nachbetreuung für Beschäftigte	keine Bedeutung

Quelle: FAS - Eigene Darstellung

Häufige Vermittlung weiterführender Angebote

Im Rahmen der Beratung konnten die von den TeilnehmerInnen verfolgten Beschäftigungsziele pragmatisch erweitert werden. Für immerhin 32,5 % der TeilnehmerInnen des Maßnahmenteils 1, 40,9 % jener des Maßnahmenteils 2 und sogar 59,0 % des Maßnahmenteils 3 sind im Abschlußbericht (Entwicklungsblatt) mehr als zwei Berufsziele genannt. Versuche einer pragmatischen Erweiterung der Berufsziele treffen zum Teil auf ablehnende Reaktionen. Immerhin 21,7 % der Res-

individuelle Lösungsangebote - prototherapeutisches Angebot

pondentInnen fühlten sich (eher) in eine von ihnen nicht gewünschte Richtung gedrängt.

Die Möglichkeit, Lösungen für individuelle Problemlagen zu finden, zählt zu den wesentlichen Stärken der Individualbetreuung. Eine Auszählung der vorliegenden Entwicklungsblätter ergab, daß zumindest 40 TeilnehmerInnen an weiterführende Beratungs-, Betreuungs- oder Trainingsinstitutionen weitervermittelt wurden. Bei zumindest 24 Personen stand die psychische Verfaßtheit und/oder die familiäre Lebenssituation im Mittelpunkt der Betreuung, die damit sozialtherapeutische Aufgaben wahrnahm.

starke motivierende und unterstützende Wirkung gegeben

Von der Betreuung geht eine beträchtliche motivierende und unterstützende Wirkung aus. 72,9 % der RespondentInnen stimmen der Aussage zu, durch die Betreuung „viel neue Motivation in einer schwierigen Zeit erhalten“ zu haben. 75,0 % der RespondentInnen fühlten sich mit ihren Problemen nicht alleingelassen. Immerhin 60,7 % stimmten der Aussage zu, durch die Beratung an Selbstbewußtsein gewonnen zu haben.

Die Vermittlung von allgemeinen Bewerbungsknowhow erfolgt im wesentlichen nur über die Unterstützung bei der aktuellen Bewerbungsaktivität. Schon aufgrund des vergleichsweise geringen zeitlichen Angebots kommt der allgemeinen Einführung in Bewerbungstechniken nur eine untergeordnete Rolle zu.

Nur 4 % der TeilnehmerInnen nehmen ein Qualifikationsangebot des Trägers wahr

Das im Maßnahmenkonzept angesprochene ergänzende Qualifikationsangebot wurde nicht in nennenswertem Ausmaß realisiert. Nur 4 % der TeilnehmerInnen konnten ein ergänzendes Bildungsangebot des Trägers wahrnehmen. In den meisten Fällen bestand dieses aus der Möglichkeit, Grundbegriffe der Textverarbeitung im Rahmen eines Selbstlernprogramms zu erwerben. Das Qualifikationsangebot stellte damit einen vernachlässigbaren Teil an der gesamten Leistungserbringung dar.

Aktive Arbeitsuche zentral

Im Rahmen der Beratung nimmt die Unterstützung der praktischen Arbeitsuche eine zentrale Position ein. Die TeilnehmerInnen erstellen nicht nur Bewerbungsunterlagen (Mappen, Standardschreiben), sondern werden insbesondere bei der Adressrecherche unterstützt. Initiativbewerbungen werden dabei ebenso durchgeführt wie ein gezieltes „Durchtelefonieren“ aller möglichen Arbeitgeber in einem bevorzugten Beschäftigungsfeld.

Praktika in geringem Umfang

Es liegen keine Aufzeichnungen darüber vor, wie viele TeilnehmerInnen ein Praktikum absolviert haben, für insgesamt 20 TeilnehmerInnen fand sich in den Aufzeichnungen ein Praktikum verzeichnet. Die Praktika sollen insbesondere die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses unterstützen. Für sieben TeilnehmerInnen wurde festgehalten, daß ein Praktikum zu einem Beschäftigungsverhältnis geführt hat.

Nachbetreuung wird nicht in Anspruch genommen

Die angebotene Nachbetreuung für TeilnehmerInnen, die eine Beschäftigung gefunden haben, wurde generell nicht in Anspruch genommen.

Nur 8 % der RespondentInnen brachten ihre negative Gesamteinschätzung der Maßnahme durch ein insgesamt betont negatives Antwortverhalten zum Ausdruck. Für weitere 9 % der RespondentInnen ist zumindest eine ambivalente Gesamteinstellung gegenüber der Maßnahme anzunehmen. 63 % der RespondentInnen bewerteten höchstens zwei von 26 Einstellungsvariablen explizit negativ.

Teilnahmeinitiative geht meist von der BeraterIn SfA aus

Die Zuweisung zur Maßnahme erfolgt in der Mehrheit der Fälle auf Vorschlag der SfA-BeraterIn, wobei die Zuweisung vergleichsweise kurzfristig erfolgt (73,0 % innerhalb von 14 Tagen vor Betreuungstermin). Die Kurzfristigkeit der Zuweisung dürfte jedoch aufgrund der individuellen Terminvereinbarkeit kein besonderes Problem darstellen. Das Aufnahmegespräch beurteilte die überwiegende Mehrheit der RespondentInnen positiv. So stimmten 93,4 % der RespondentInnen der Aussage zu, die TrainerIn habe sich beim Aufnahmegespräch korrekt verhalten. Nur 14,3 % der RespondentInnen fühlten sich von der TrainerIn (eher) zur Teilnahme überredet.

Aufnahmegespräch wird positiv bewertet

Das Betreuungsverhältnis und die Kompetenz der TrainerInnen wurden von der überwiegenden Mehrheit der RespondentInnen positiv bewertet. So stimmten 77,8 % der Aussage zu, die TrainerIn sei einfühlsam auf die private Situation eingegangen. 81,3 % stimmten der Aussage zu, die TrainerIn sei gut vorbereitet in das Beratungsgespräch gegangen.

80,8 % empfehlen Maßnahme weiter

Die RespondentInnen schätzten die Beratungsleistung mehrheitlich positiv ein. 80,8 % der RespondentInnen würden die Maßnahme an Dritte weiterempfehlen. 73,8 % fühlen sich für die zukünftige Arbeitssuche gut gerüstet. Immerhin 57,1 % jener RespondentInnen, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, sehen dies in einem ursächlichen Zusammenhang mit der Maßnahme. Von den Items, die negative Gesamteinschätzungen der Maßnahme abfragten, fanden insbesondere die Aussage, die Maßnahme sei prinzipiell sinnvoll, im individuellen Fall

allerdings sinnlos, vergleichsweise hohe Zustimmung. 41,4 % stimmten dieser Aussage (eher) zu.

16,7 % der TeilnehmerInnen brechen den Kurs ab

16,7 % der TeilnehmerInnen an den drei Maßnahmenteilen brachen die Betreuung ab oder wurden aus der Betreuung ausgeschlossen. Mit 29,8 % weist der Maßnahmenteil 3 eine außergewöhnlich hohe Abbruchquote auf. Der häufigste Abbruchsgrund war das Vorliegen eines langen Krankenstands. Dabei dürfte es sich zum Teil um einen freiwilligen Austritt gehandelt haben. Bei der Abbruchquote ist allerdings zu beachten, daß sie zu einem Teil durch maßnahmenkonformes Weitervermitteln an weiterführende Maßnahmen zustande gekommen sind. Zum anderen weisen 65,2 % der TeilnehmerInnen, die die Maßnahme abgebrochen haben, 14 Tage nach Maßnahmenende keinen AMS-Status auf und dürften zum größten Teil beschäftigt sein. Dies weist darauf hin, daß ein Teil der Maßnahmenabbrüche bereits vor dem Hintergrund einer in Aussicht stehenden Beschäftigungsaufnahme erfolgt ist. Die Abbruchquote ist vor diesem Hintergrund nicht besorgniserregend.

65,2 % der Abbrechenden sind 14 Tage nach Maßnahmenende ohne AMS-Status

rund 52 % beschäftigt bei maximaler Betreuungszeit von 12 Wochen

Im Maßnahmenteil 1 haben 52,0 % der TeilnehmerInnen, die maximal 12 Wochen betreut wurden, ein Dienstverhältnis aufgenommen, Männer und Frauen in annähernd gleichem Ausmaß. Maßnahmenteil 2 erreichte - bei einer generellen maximalen Betreuungsdauer von 12 Wochen - ebenfalls einen Beschäftigungsanteil von 51,6 %, wobei allerdings Männer zu 53,7 % Beschäftigung fanden, Frauen nur zu 38,5 %.

27,1 % bei maximaler Betreuungszeit von 6 Wochen

TeilnehmerInnen des Maßnahmenteils 1 mit einer maximalen Betreuungsdauer von sechs Wochen waren zu Betreuungsende zu 27,1 % beschäftigt. Die Verkürzung der Betreuungsdauer brachte mit sich, daß weniger Beschäftigungsaufnahmen in den Betreuungszeitraum fielen. 90 Tage nach Maßnahmenende weisen TeilnehmerInnen mit einer maximalen Betreuungsdauer von 6 Wochen zu 85,5 % und TeilnehmerInnen mit maximal 12 Wochen Betreuung zu 71,8 % keinen Status auf. Damit ist ein deutlicher Hinweis gesetzt, daß die Maßnahme ihre Wirkung bereits in den ersten sechs Betreuungswochen entfaltet, sodaß bei Beendigung der Betreuung nach sechs Wochen ein Großteil der TeilnehmerInnen erfolgreich ihre Bewerbungsaktivitäten eigenständig fortsetzen konnte.

nach 90 Tagen Unterschiede aufgeho-
ben

Die TeilnehmerInnen des Maßnahmenteils 3 waren bei einer maximalen Betreuungsdauer von 11 Wochen zu Maßnahmenende zu 51,1% beschäftigt, wobei auch hier Männer mit 60,0 % häufiger beschäftigt waren als Frauen mit 44,4 %.

Der Beschäftigungserfolg der Maßnahme wurde durch die Daten des Internen Monitorings 14, 90 und 180 Tage nach Maßnahmenende beschrieben.

14 Tage nach Betreuungsende wiesen 66,4 % aller TeilnehmerInnen der drei Maßnahmenteile keinen AMS Status auf, Männer mit 69,5 % häufiger als Frauen mit 60,0 %.

69,5 % ohne Status nach 90 Tagen

90 Tage nach Betreuungsende ist der Anteil der TeilnehmerInnen, die keinen AMS-Status aufweisen und die zum größten Teil beschäftigt sein dürften, gestiegen und beträgt nun 69,5 %. Der Unterschied zwischen Frauen (67,8 %) und Männern (70,5 %) ist hingegen weitgehend verschwunden.

Beschäftigungsverhältnisse stabil

6,4 % der TeilnehmerInnen, die 14 Tage nach Betreuungsende keinen AMS-Status aufgewiesen haben, befinden sich im Leistungsbezug (0,5 % davon besuchen eine AMS-Maßnahme). 180 Tage nach Betreuungsende sind 5,5 % jener TeilnehmerInnen, die nach 90 Tagen keinen Status aufgewiesen haben, neuerlich im Leistungsbezug. Die eingegangenen Beschäftigungsverhältnisse sind damit insgesamt als stabil einzuschätzen.

gute Erfolge für ältere Arbeitsuchende

Bereits zu Maßnahmenende haben 48,0 % der über 45jährigen ein Dienstverhältnis gefunden. 90 Tage nach Maßnahmenende wiesen 63,8 % aller TeilnehmerInnen über 45 Jahre keinen Status auf, Männer mit 66,0 % deutlich häufiger als Frauen mit 57,9 %.

gute Erfolge für Niedrig-qualifizierte

Für TeilnehmerInnen ohne Pflichtschulabschluß bzw. mit ausschließlich Pflichtschulabschluß konnten ebenfalls gute Ergebnisse erreicht werden. 67,9 % der TeilnehmerInnen ohne Pflichtschulabschluß und 69,7 % der TeilnehmerInnen mit Pflichtschulabschluß weisen 90 Tage nach Maßnahmenende keinen Status mehr auf.

Höhere Erfolgsquote für TeilnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft

TeilnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft weisen zu 84,1 % 90 Tage nach Maßnahmenende und damit deutlich häufiger keinen Status auf als TeilnehmerInnen mit österreichischer StaatsbürgerInnenenschaft (66,9 %). TeilnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft weisen sogar zu 90,9 % nach 90 Tagen keinen Status auf. Die Begründung muß insbesondere darin gesucht werden, daß TeilnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft eher bereit sind, Abstriche bei den Bedingungen des neuen Beschäftigungsverhältnisses zu machen und daß sie andererseits vor Maßnahmenein-

tritt kürzer arbeitsuchend waren als TeilnehmerInnen mit österreichischer StaatsbürgerInnenschaft.

TeilnehmerInnen aus Dienstleistungsberufen (75,0 %) und TeilnehmerInnen aus Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufen weisen häufiger 90 Tage nach Maßnahmenende keinen Status auf.

geringer Erfolg für AlleinerzieherInnen

Für alleinerziehende Frauen konnten nur vergleichsweise bescheidene Erfolge erzielt werden. Nur 37,9 % der Alleinerzieherinnen weisen 90 Tage nach Maßnahmenende keinen AMS Status auf, für Frauen ohne Mobilitätseinschränkung gilt dies zu 82,0 %.

Starke Steigerung der durchschnittlichen TeilnehmerInnenkosten

Durch die Nichterreichung der geplanten TeilnehmerInnenzahlen haben sich die durchschnittlichen Kosten je TeilnehmerIn teils empfindlich erhöht. Bei Maßnahmenteil 2 erhöhten sich die Kosten je TeilnehmerIn um 53,6 %, bei Maßnahmenteil 3 um 38,3 % (jeweils auf Basis der geplanten Trägerkosten je TeilnehmerIn). (Der Maßnahmenteil 1 war zum Erhebungszeitpunkt noch nicht abgerechnet.)

Im Jahr 2000 (Stand Mai 2000 laut Auskunft des Trägers) wurden die Berater mit der Betreuung von ca. 1940 Personen beauftragt. Die TeilnehmerInnenschaft wird sich allerdings deshalb völlig verändern, weil nun einerseits auch andere Regionale Geschäftsstellen größere Kontingente vereinbart haben (z. B. Angestellte West 440 Tn), zum anderen, weil verstärkt auch langzeitarbeitslose Personen als Zielgruppe vereinbart worden sind.

4.3 JOB NOW

Kursmaßnahme

JOB NOW ist eine sechswöchige Kursmaßnahme des BFI Wien, die einerseits Arbeitsuchenden umfassende Bewerbungskompetenzen vermitteln möchte, andererseits den individuellen Bewerbungsprozeß unterstützt und fördert.

Umfangreiches Datenmaterial

leichte Untererfassung der TeilnehmerInnen, geringer Rücklauf

Die Evaluation basiert einerseits auf umfangreichen quantitativen und qualitativen Material: jedoch ist es in den zur Verfügung stehenden Quellen zu einer leichten Untererfassung der TeilnehmerInnen gekommen. Der Rücklauf der Fragebogenerhebung war mit 24,7 % vergleichsweise gering. Es standen 78 Fragebögen zur Auswertung zur Verfügung.

Die TeilnehmerInnen werden von ihrer jeweiligen BeraterIn SfA zu einem Einführungstag zugewiesen. An einem Vormittag werden sie über die Inhalte und Teilnahmebedingungen des Kurses JOB NOW in-

formiert. In den Tagen nach dem Einführungstag werden TeilnehmerInnen bei Interesse eingehend beraten, und - im Einvernehmen mit der TeilnehmerIn - über die Teilnahme entschieden. Nach diesem Aufnahmemodul folgt das Kursprogramm. In dessen Rahmen werden weiters EDV-Schulungen durchgeführt und weitere Einzelgespräche mit den TeilnehmerInnen geführt. Im Anschluß an den Kurs konnte eine Individualbetreuung in Anspruch genommen werden.

1999 wurden insgesamt 35 Kursgruppen geführt, wobei die minimale Kursgruppengröße 8, die maximale 12 TeilnehmerInnen betragen hat. Laut der erstellten TeilnehmerInnendatenbank nahmen 316 Personen an der Maßnahme teil. Die geplante MindestteilnehmerInnenzahl von 400 Personen wurde damit um etwa 20 % unterschritten.

geplante Teilnehmerinnenzahl um 20 % unterschritten

Die vergleichsweise geringe Ausschöpfung vorhandener Kursplätze ist darauf zurückzuführen, daß 47,0 % der zugewiesenen Personen nicht an der Maßnahme teilnahmen. Die Rate der Nichtteilnahme wurde nicht durch eine verstärkte Zuweisung von potentiellen TeilnehmerInnen zu den Informationstagen ausgeglichen. Weiters erfolgte die Zuweisung zu den Informationstagen in stark unterschiedlichem Umfang, sodaß zu einzelnen Informationstagen kaum mehr Personen zugewiesen worden waren als es Kursplätze zu vergeben gab.

47,0 % der Zugewiesenen nahmen nicht teil

Die Planungsdokumente sahen bei der TeilnehmerInnenauswahl eine Fokussierung auf vom Übertritt in die Langzeitarbeitslosigkeit gefährdete Personen (75 %) sowie auf ältere Arbeitsuchende (über 45 Jahre; 75 %) vor. Weiters sollten 50 % der TeilnehmerInnen Frauen sein. Unter den TeilnehmerInnen waren jedoch nur 21,8 % ältere Arbeitsuchende. Über die Vormerkdauer vor Maßnahmeneintritt lagen keine Angaben vor. Auf Basis der Fragebogenerhebung bzw. der in der TeilnehmerInnendatenbank erfaßten Daten aus dem Aufnahmegespräch geht jedoch hervor, daß wesentliche Teile der TeilnehmerInnen bereits länger als sechs bzw. 12 Monate arbeitsuchend waren. Mit einem Anteil an Teilnehmerinnen von 54,7 % (173) wurde der geplante Frauenanteil voll erfüllt.

Zielgruppe Ältere Arbeitsuchende teilweise verfehlt, Frauanteil erreicht

Eine Analyse ausgewählter primärer und sekundärer sozialer Merkmale jener Personen, die zwar zugewiesen waren, aber nicht an der Maßnahme teilgenommen haben, zeigt auffällige Verteilungsmuster.

Männer ohne öst. Staatsbürger-Innenschaft nehmen seltener, Frauen ohne öst. Staatsbürger-Innenschaft häufiger teil

78,6 % der zugewiesenen Männer ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft nahmen nicht an der Maßnahme teil. Im Gegensatz dazu nahmen Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft zu 82,4 % an der Maßnahme teil. Männer ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft scheinen damit eine Kursteilnahme als nicht annehmbare Verzögerung einer möglichst kurzfristig angestrebten Beschäftigungsaufnahme zu sehen. Für Frauen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft scheint hingegen das Kursangebot und die Teilnahme sehr attraktiv zu sein.

Auch Österreicher nehmen etwas seltener am Kurs teil als Österreicherinnen. Während noch eine Mehrheit der zugewiesenen Männer (57,3 %) waren, bildeten Frauen damit unter den TeilnehmerInnen die Mehrheit (54,7 %).

Männer mit formal niedrigeren Abschlüssen nehmen seltener, Frauen mit formal niedrigen Abschlüssen häufiger am Kurs teil

Männer mit niedrigen formalen Abschlüssen nahmen deutlich seltener an der Maßnahme teil als besser gebildete Männer. Bei Frauen verhält es sich umgekehrt: Frauen mit niedrigem formalen Abschluß nahmen den Kurs deutlich häufiger in Anspruch als Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen. Daraus läßt sich schließen, daß Männer mit niedriger Qualifikation die Kursform für sich als unpassend empfinden. Gleiches gilt für Frauen mit höherer Qualifikation. Frauen mit niedriger Qualifikation dürften sich vom Kursangebot angesprochen fühlen bzw. eine stärkere individuelle Verpflichtetheit empfinden, den Kurs zu besuchen.

Männer unter 30 und Männer über 50 nehmen etwas seltener an der Maßnahme teil. Auffällig ist, daß allein in der Altersklasse 30 - 39 Jahre deutlich weniger Frauen teilnehmen, was im Zusammenhang mit einer mangelnden Vereinbarkeit von Kursbesuch und Betreuungspflichten stehen könnte. Die Untererfassung der Zielgruppe älterer Arbeitssuchender ist bereits auf der Ebene der Zuweisungen gegeben und kein Produkt unterschiedlicher Verteilungen der Teilnahmeentscheidungen.

Bedarf nach der Leistung gegeben

Die KursteilnehmerInnen dürften - wie sich aus dem Antwortverhalten der RespondentInnen schließen läßt, zu einem großen Teil die Leistungen von JOB NOW tatsächlich benötigen. 82,0 % der RespondentInnen nannten zumindest eine von neun formulierten Schwierigkeiten als individuell voll zutreffend, nur 9 % fanden keinen der formulierten Gründe zutreffend. Immerhin 47,1 % bejahten Formulierungen, die auf Defizite im Bewerbungsknowhow schließen lassen. Anhaltspunkte für

kein creaming

das Vorliegen von *creaming*, d. h. einer Selektion potentieller TeilnehmerInnen mit vergleichsweise hohen Vermittlungschancen, liegen nicht vor.

177 h Beratung und Training, davon ca. 23 h EDV-Einführung

Als sechswöchiger Ganztageskurs wird im Rahmen von JOB NOW ein umfassendes Beratungs- und Trainingsprogramm absolviert. Für 8 bis 12 TeilnehmerInnen je Gruppe stehen zwei TrainerInnen zur Verfügung. Das integrierte EDV-Training sowie einschlägige Fachvorträge (Arbeits- und Sozialrecht u. a.) werden von FachtrainerInnen durchgeführt. Insgesamt werden 177 h Training geboten. Besonders hervorzuheben sind dabei die durchschnittlich 23 h EDV Unterricht.

Übersicht 109: Verbale Gewichtung der Maßnahmenteile JOB NOW

Label	JOB NOW - BFI Wien
pragmatische Berufsorientierung	mittlere Bedeutung
Individuelle Beratung/Stabilisierung	mittlere Bedeutung
allgemeines Bewerbungsknowhow	hohe Bedeutung
Qualifikation	mittlere Bedeutung
Praktische Arbeitsuche	hohe Bedeutung
Praktika	geringe Bedeutung
Individualbetreuung f. Arbeitsuchende nach Kursende	geringe Bedeutung
Nachbetreuung für Beschäftigte	keine Bedeutung

Quelle: FAS - Eigene Darstellung

pragmatische Erweiterung der Berufsperspektiven

nur für 15,1 % der TeilnehmerInnen mehr als zwei Ziele

JOB NOW richtet sich an TeilnehmerInnen mit weitgehend geklärten beruflichen Zielen. Durch Beratungsgespräche, insbesondere aber durch Übungen in der Gruppe wird im Rahmen von JOB NOW versucht, zusätzliche, realistische Berufsperspektiven zu eröffnen und - unter gegebenen Möglichkeiten - gegebene Beschäftigungswünsche pragmatisch zu erweitern. Hinsichtlich der pragmatischen Erweiterung der Berufsaussichten scheinen jedoch noch Potentiale zu bestehen: für nur 15,1 % der TeilnehmerInnen waren mehr als zwei Berufsziele angeführt. Die Anleitung und Motivation dazu, alternative Berufsziele zu akzeptieren, wurde von den TeilnehmerInnen zum Teil als unpassend empfunden. Immerhin 29,2 % der RespondentInnen stimmen der Aus-

sage (eher) zu, sie fühlten sich in eine unerwünschte berufliche Richtung gedrängt.

Ergeben sich im Orientierungsprozeß realistische Weiterbildungsperspektiven, werden diese von den TrainerInnen an die zuständige BeraterIn des SfA weitergeleitet, die nach Maßgabe der Möglichkeiten Ausbildungsplänen zustimmt. Insgesamt bilden jedoch während des Kurses initiierte Aus- und Weiterbildungen die Ausnahme.

Im Rahmen des Aufnahmeverfahrens sowie während des Kurses werden mit den TeilnehmerInnen Einzelgespräche geführt. Dabei werden Lösungsstrategien für anstehende individuelle Problemlagen gesucht. Aufgrund des vergleichsweise geringen Umfangs der Beratungsmöglichkeiten sollen TeilnehmerInnen aber nach Möglichkeit keinen multiplen Problemsituationen unterliegen. Neben der Beratung bei der individuellen Problemlösung wird insbesondere eine Weitervermittlung an spezialisierte Beratungs- und Betreuungsinstitutionen verfolgt.

**Vermittlung von
allgemeinen BewerberInnens
Bewerbungs-knowhow
forciert**

Einen Schwerpunkt der Maßnahme JOB NOW stellt die Vermittlung eines möglichst umfassenden Bewerbungsknowhows dar. Für dieses Ziel steht dank der Kursform vergleichsweise viel Zeit zur Verfügung. Um das Ziel zu erreichen, werden zahlreiche Übungen angeboten und Informationsmaterialien zur Verfügung gestellt.

**EDV-Angebot wird
von den TeilnehmerInnen
als positiv und zielführend
eingeschätzt**

Neben dem Erwerb allgemeiner Bewerbungskompetenzen wird im Rahmen von JOB NOW insbesondere ein EDV-Training realisiert. In durchschnittlich ca. 23 Trainingsstunden werden insbesondere Grundlagen der Textverarbeitung vermittelt, die die selbständige Erstellung von Bewerbungsunterlagen ermöglichen sollen. Für einen Großteil der TeilnehmerInnen stellte das EDV-Angebot einen besonders wichtigen Bestandteil des Programms dar; insbesondere Frauen gaben häufig an, im Rahmen des Kurses erste EDV-Kenntnisse gesammelt zu haben, die sie bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen gut gebrauchen könnten. Fachvorträge zu den Themen Arbeitsrecht, Sozialrecht, Bewerbungstechnik, Schuldenberatung und Unternehmensgründung sowie die Durchführung von Exkursionen runden das Qualifikationsangebot ab.

**Bereitstellung von
Infrastruktur und
Übernahme der
Bewerbungskosten**

Für die individuelle Arbeitssuche, die einen zentralen Teil des Kursprogramms von JOB NOW darstellt, stehen einerseits Infrastruktur (Computer, Telefon, Fax, Kopierer), andererseits Materialien (Tageszeitun-

gen, Stellenlisten aber auch z. B. Briefmarken) zur Verfügung: die TeilnehmerInnen sind damit während der Kurszeit von Bewerbungskosten weitgehend entlastet.

16 % der TeilnehmerInnen absolvieren ein Praktikum

Etwa 16 % der TeilnehmerInnen (32 von 195 Personen, zu denen Angaben vorlagen) haben im Rahmen von JOB NOW ein Praktikum absolviert. Die Praktika dienen im Rahmen des Programms insbesondere der Anbahnung eines Dienstverhältnisses, während der orientierende und qualifikatorische Aspekt von Praktika im Hintergrund steht. Für nur 6 TeilnehmerInnen liegen Angaben darüber vor, daß sich aus einem Praktikum ein Dienstverhältnis ergeben hat.

Individualcoaching nach Maßnahmenende wird nur geringfügig in Anspruch genommen

Das Angebot, nach dem Ende des Kurses auf freiwilliger Basis ein Individualcoaching in Anspruch zu nehmen, wurde von TeilnehmerInnen, die zu Kursende noch keine Beschäftigung aufgenommen haben, nur zu einem kleinen Teil in Anspruch genommen. Eine geschlossene, personenbezogene Dokumentation der durchgeführten Einzelcoachingtermine liegt nicht vor, sodaß keine näheren Angaben über die Inanspruchnahme gemacht werden können. Insgesamt sind 98 Coachingtermine abgehalten worden. Im Rahmen der Gesamtmaßnahme kommt der Individualbetreuung nur eine ergänzende, hinsichtlich des Leistungsumfanges untergeordnete Bedeutung zu.

Nachbetreuung für Beschäftigte wird nicht in Anspruch genommen

Die Nachbetreuung für TeilnehmerInnen, die eine Beschäftigung gefunden hatten, wurde von den Teilnehmerinnen generell nicht in Anspruch genommen.

Unter den RespondentInnen zeigte nur eine Minderheit ein ambivalent-unentschiedenes (18 %) bzw. explizit negatives Verhältnis (4 %) gegenüber der Maßnahme JOB NOW, das sich in einer überdurchschnittlich häufigen negativen Bewertung bei den formulierten Fragen niederschlagen hat. Der überwiegende Teil der RespondentInnen (66 %) vergab nur in höchstens drei von 28 Bewertungskategorien eine völlig ablehnende Antwort.

Teilnahmeinitiative geht vom SfA aus

Die Mehrheit der TeilnehmerInnen wird auf Vorschlag ihrer BetreuerIn SfA der Maßnahme JOB NOW zugewiesen. Die Zuweisung erfolgt in 60,0% der Fälle im Zeitraum von 14 Tagen vor Kursbeginn und damit vergleichsweise kurzfristig. Der Informationstag und das Aufnahmegespräch werden vom überwiegenden Teil der RespondentInnen positiv bewertet. 84,1 % der RespondentInnen meinten, der Informationstag hätte einen guten Überblick darüber gegeben, was JOB NOW zu bieten

Informationstag und Aufnahmegespräch werden positiv bewertet

hat. 94,4 % bezeichneten das Verhalten der TrainerInnen beim Aufnahmegespräch als korrekt.

Die RespondentInnen der Befragung bewerteten die Kompetenz der TrainerInnen als gut. 87,0 % stimmten der Aussage (eher) zu, die TrainerInnen seien gut vorbereitet. 89,5 % bewerteten die Vorträge der TrainerInnen als gut verständlich. Trotz der Gruppensituation stimmten 69,9 % der RespondentInnen der Aussage zu, die TrainerInnen seien gut auf ihre private Situation eingegangen.

**Gruppenerfahrung
überwiegend positiv**

Die RespondentInnen bewerten die Arbeit in der Gruppe mehrheitlich positiv. Nur ein verhältnismäßig kleiner Teil (24,5%) gab an, sich in der Gruppe nicht wohl gefühlt zu haben, weil als zu privat angesehene Themen behandelt worden wäre.

**73,6 % empfehlen
JOB NOW weiter**

Die Gesamteinschätzung der RespondentInnen der Befragung fiel insgesamt positiv aus. 73,6 % der TeilnehmerInnen stimmten der Aussage zu, sie könnten die Maßnahme anderen weiterempfehlen, 64,4 % der RespondentInnen bejahten die Aussage, sie fühlten sich für die weitere Arbeitsuche gut gerüstet. Unter den RespondentInnen, die zum Befragungszeitpunkt eine Beschäftigung inne hatten, betrachteten 55,9 % JOB NOW als wesentliche Hilfestellung bei der Arbeitsuche.

**Überwiegend positive
Beurteilung der
Gesamtmaßnahme**

Unter den negativ formulierten Items zur Gesamtbewertung fand die Aussage, während des Kurses sei viel Zeit sinnlos vergeudet worden, mit 38,3 % relativ hohe Zustimmung. Dies deutet darauf hin, daß eine weitere Straffung des Angebots vorteilhaft wäre. 48,5 % der TeilnehmerInnen befanden, daß sie zwar die Maßnahme insgesamt für sinnvoll, für sich persönlich aber für nicht zielführend halten.

**14,6 % der TeilnehmerInnen
brechen den Kurs ab**

14,6 % der TeilnehmerInnen brachen den Kurs ab, ohne daß eine Beschäftigungsaufnahme der Grund dafür war („echter“ Abbruch), wobei Teilnehmerinnen mit 16,8 % eine etwas höhere Abbruchrate aufweisen als Teilnehmer mit 12,0 %. Die Höhe der Abbruchrate ist unter Berücksichtigung der Maßnahmenart als nicht problematisch anzusehen und weist nicht auf das Vorliegen schwerwiegender Problemkonstellationen hin. Der mit Abstand häufigste registrierte Abbruchgrund war das Vorliegen langer Krankenstände, die eine weitere Kursteilnahme nicht sinnvoll erscheinen ließen. Zu einem Teil dürfte es sich bei diesen Krankenständen um Formen des freiwilligen Ausstiegs („Flucht in den Krankenstand“) handeln. Von besonderer Bedeutung ist, daß 80,0 % aller TeilnehmerInnen, die den Kurs abgebrochen hatten, 14 Tage nach dem regulären Kursende keinen AMS-Status aufwiesen. 90 Tage nach

**80,0 % der Abbrechenden 14 Tage
nach Maßnahmenende
ohne AMS-Status**

regulärem Kursende hat sich dieser Wert auf 85,0 % erhöht. Es kann also davon ausgegangen werden, daß ein Teil der „echten“ Abbrüche bereits vor dem Hintergrund einer als wahrscheinlich angesehenen Beschäftigungsaufnahme erfolgt.

34,3 % sind zu Maßnahmenende beschäftigt

Zu Maßnahmenende haben 34,3 % der KursteilnehmerInnen ein Dienstverhältnis aufgenommen, Frauen mit 38,8 % deutlich häufiger als Männer mit 29,5 %. 7,0 % der TeilnehmerInnen haben den Arbeitsmarkt verlassen (Schulungen, Pension etc.), 58,4 % sind arbeitssuchend.

Der Beschäftigungserfolg der Maßnahme wurde durch die Daten des Internen Monitorings 14, 90 und 180 Tage nach Maßnahmenende beschrieben.

14 Tage nach Maßnahmenende weisen 55,8 % der TeilnehmerInnen keinen Status auf, Frauen mit 59,6 % häufiger als Männer mit 51,1 %. Für 6,9 % der TeilnehmerInnen ist ein AMS-Schulungscode vermerkt. 34,7 % der Teilnehmerinnen befinden sich im passiven Leistungsbezug.

90 Tage nach Maßnahmenende weisen 65,5 % der TeilnehmerInnen keinen AMS-Status mehr auf, wobei der Unterschied zwischen Frauen (69,5 %) und Männern (60,6 %) gegeben bleibt. 24,3 % der TeilnehmerInnen befinden sich arbeitssuchend, 7,9 % besuchen eine alternative AMS-Schulungsmaßnahme.

Beschäftigungsverhältnisse stabil

Nur 3 % der TeilnehmerInnen, die 14 Tage nach Maßnahmenende keinen AMS-Status aufweisen, befinden sich 90 Tage später wieder im Leistungsbezug. Ebenso sind nur 3,8 % der TeilnehmerInnen, die nach 90 Tagen keinen Status aufgewiesen haben, nach 180 Tagen wieder arbeitssuchend. Die aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse erweisen sich damit als stabil.

guter Erfolg für ältere Arbeitssuchende

Mit Unterstützung der Maßnahme konnten auch ältere Arbeitssuchende relevante Beschäftigungserfolge erzielen. Während zu Maßnahmenende 70,1 % der TeilnehmerInnen über 45 Jahren arbeitssuchend waren, sind 90 Tage nach Maßnahmenende nur noch 30,6 % als arbeitssuchend ausgewiesen, der Erfolg für Ältere Arbeitssuchende ist ähnlich hoch wie jener des Durchschnitts aller TeilnehmerInnen. Insbesondere für Frauen über 45 zeigt sich ein erfreuliches Bild: 72,4 % weisen keinen Status auf und sind zum größten Teil beschäftigt.

gute Erfolge für Niedrigqualifizierte

Für TeilnehmerInnen mit niedriger formaler Ausbildung wurden Erfolge erzielt, die nur knapp unter dem Durchschnitt aller TeilnehmerInnen liegen. TeilnehmerInnen mit Pflichtschulabschluß weisen 90 Tage nach Maßnahmenende zu 62,5 % keinen Status auf, TeilnehmerInnen mit Lehrabschluß zu 63,8 %. TeilnehmerInnen ohne Abschluß weisen mit 73,9 % sogar häufiger keinen Status auf als der Durchschnitt aller TeilnehmerInnen.

Höhere Erfolgsquote für TeilnehmerInnen ohne österreichische StaatsbürgerInnen- schaft

Personen ohne österreichische StaatsbürgerInnenenschaft weisen 90 Tage nach Maßnahmenende deutlich häufiger (84,1 %) keinen AMS-Status auf als Personen mit österreichischer StaatsbürgerInnenenschaft (62,3 %). Dieser Umstand erklärt sich einerseits aus Unterschieden der sozialen Zusammensetzung der TeilnehmerInnengruppe mit und ohne österreichischer StaatsbürgerInnenenschaft (insbes. sind ausländische TeilnehmerInnen vor Maßnahmenbeginn im Durchschnitt deutlich kürzer arbeitsuchend, ihr durchschnittliches Alter ist um 3,5 Jahre niedriger, sie üben häufiger Dienstleistungsberufe aus), andererseits aus der unterstellbaren höheren Bereitschaft, Abstriche bei den Einkommenserwartungen zu machen.

TeilnehmerInnen aus den Produktionsberufen weisen 90 Tage nach Maßnahmenende häufiger einen AMS-Status auf als der Durchschnitt der TeilnehmerInnen. Allerdings ist dieser Unterschied mit ca. 4 % vergleichsweise gering.

guter Erfolg für Al- leinerzieherinnen

Die Schwierigkeiten, die AlleinerzieherInnen aufgrund ihrer Mobilitätseinschränkungen haben, einen passenden Arbeitsplatz zu finden, konnten durch die Maßnahme teilweise abgedeckt werden. 63,4 % der alleinerziehenden Frauen, die an der Maßnahme teilnahmen, wiesen 90 Tage nach Maßnahmenbeginn keinen Status auf. Frauen, die nicht Alleinerzieherinnen sind, wiesen zu 71,4 % keine Vormerkungen auf.

71,1 % nach 180 Tagen kein AMS- Status

180 Tage nach Maßnahmenende hat sich der Anteil der TeilnehmerInnen, für die kein Status ausgewiesen wird und die demnach zu einem großen Teil beschäftigt sind, neuerlich erhöht. Von den 247 TeilnehmerInnen, deren Kursende zum Erhebungszeitpunkt bereits 180 Tage zurücklag und zu denen Daten vorlagen, wiesen 71,1 % keinen Status auf, 21,1 % waren arbeitsuchend und 4,9 % besuchten eine AMS-Schulungsmaßnahme.

Erhöhung der durch- schnittlichen Teil- nehmerInnenkosten durch die Unteraus- lastung um 16,4 %

Durch die Nichtausschöpfung des Platzangebots haben sich die Kosten je TeilnehmerIn gegenüber den Planungsansätzen deutlich erhöht. Bei einer Unterauslastung von etwa 20 % erhöhten sich die durchschnittli-

chen TeilnehmerInnenkosten um 16,4 %. Durch das angewandte leistungsbezogene Abrechnungssystem wurde der Planungsansatz um 6,9 % unterschritten.

Für das Jahr 2000 ist die Fortführung von JOB NOW vorgesehen. Insgesamt werden 20 Gruppen angeboten. Das EDV-Angebot wurde ab Beginn 2000 erweitert.

5. Short Summary

In the evaluation project on hand two labor market political measures have been examined. Both measures have been carried out 1999 for the first time. Both measures offer the participants a combination from professional orientation and active job search.

Both measures use forms of individual training. For the measure "Individualbetreuung durch die Berater" (= company name) the individual support is the core of the measure. For the measure JOB NOW individual training is an additional offer after a six week training.

It was primary objective of the two evaluated measures to prevent long time unemployment. Both evaluated measures became from remedies of the national action plan for occupation (NAP) financed and from means of the European social fund co-financed.

The program "Individualbetreuung durch 'die Berater'" is mainly directed to persons who are threatened to get long time unemployed. For maximum 12 weeks the participants get individual advice and support at the working search. Help with personal problems in addition is offered. The advice takes place two times weekly. An advice appointment lasts for average 90 minutes.

180-200 persons should take part in the measure part 1. Actually 170 persons took part, these are by 5.5% fewer than planned. 150 persons should take part in the measure part 2. Only 95 persons have actually taken part. These are 36.7% fewer than planned. 65 persons should take part in the measure part 3. However, only 47 persons have taken part. The snt 27.7% few than planned.

41.5% of all persons who have been assigned to one of the three share measures haven't taken part in the measure.

6.5 weeks took up the support for participants for the individual support in the average. Each week participants took up two advice appointments with an average duration of 90 minutes each. Thus approx. 19.5 hours individual support were at the participants' disposal.

The support relationship and the competence of the coaches were judged by the vast majority of the RespondentInnen positively. 77.8% of the participants of the inquiry

agreed, that coaches had treated private problems sensitively. 81.3% of the participants of the inquiry agreed to the statement, that the coach has turned out alright prepared in the advice conversation.

The of the inquiry assessed the advice performance by the majority positively. 80.8% of the would recommend the measure to third parties. 73.8% feel armed well for the future working search. 57.1% of that participants which has taken an occupation after all see this in a causal coherence with the measure.

90 days after support end 69.5% of the participants don't show any status in the AMS monitoring system. Most of them might be engaged. In this question, there is only a low difference between women (67.8%) and men (70.5%).

At the end of the advice 48.0% of the participants who were older than 45 years had occupation found. 63.8% of all participants don't show any AMS status 90 days later.

For participants without duty school-leaving qualification or with exclusively duty school-leaving qualification also good results could be reached. 67.9% of the participants without duty school-leaving qualification and 69.7% of the participants with duty school-leaving qualification show 90 days after measure end no more AMS-status.

By the not attainment of the planned participant numbers the average costs have been increased per participant. The costs were increased by 53.6% at measure part 2 and by 38.3% at measure part 3 (the measure part 1 wasn't cashed up at the elevation time yet.)

Job NOW is a six week training course of the BFI Vienna. The course offers on the one hand application training, on the other hand concrete support at the search for a workplace.

The participants are assigned by the respective adviser SfA to an introduction day. Within the days after the introduction day participants are advised thoroughly at interest and decided on the participation in the agreement with the coach. After this admission module the training programm follows. Computer training is offered in the context of the course and further singles conversations are led with the participants. Following the course an individual support could be taken in claim.

1999 altogether 35 groups were led in which the minimal group size has been 8, the maximum 12 participants. According to the participant data base 316 persons took

part in the measure. The planned participant number of 400 persons was fallen below with that around about 20%.

The comparatively low exhaustion of available places has to be put down to this, that 47.0% of the assigned persons didn't take part in the measure.

Two coaches are available for 8 to 12 participants per group. The computer training is carried out by an own coach. It is commanded of altogether 177 hours lesson. Average 23 hours of this are computer courses.

The practical support at the working search has high place value. On the one hand infrastructure (computer, telephone, fax, photocopier), on the other hand materials (dailies, stamps ...), are at the disposal of the participants.

The participants of the survey judged the competence of the coaches as good. 87.0% of the participants agreed to statement, that the coaches are prepared well. 89.5% judged the lectures of the coaches as good understandably. 69.9% of the RespondentInnen agreed to the statement, that the coaches have come in on private problems well.

The complete assessment of the participants turned out altogether positive. 73.6% of the participants agreed, to the statement they could recommend the measure's others, 64.4% of the participants affirmed the statement, they felt armed well for the further working search. 55.9% regard the programm as essential support to find their actual job.

90 days after the end of the measure 65.5% of the participants show no AMS-stauts. There is the difference between women (69.5%) and men (60.6%).

With support of the measure also older jobseekers could achieve relevant occupation successes. 90 days after the end of the course have 70.1% of the older unemployed for no AMS statuses. Particularly for women over 45 a pleasant picture lets itself be seen: 72.4% don't show any status and are engaged in to the largest portion.

For participants with duty school-leaving qualification also good successes could be achieved. 90 days after the end of the course don't show any AMS status to 62.5% of the participants with duty school-leaving qualification. Participants without duty school-leaving qualification don't show any AMS status even to 71.4%.

By the not exhaustion of the place offer the costs have been clearly increased per participant. At an underuse of about 20% the average participant costs raises at around 16.4%.

6. Literaturverzeichnis:

Arbeitsmarktservice Österreich - Arbeitsmarktbeobachtung und Statistik (AMS 2000): Personenbezogene Auswertung zur Struktur der Arbeitslosigkeit in Österreich 1999.

Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) (2000): Geschäftsbericht 1999. Wien

Bacher, Norbert, Marianne Boos-Czinglar, Christine Reiterlechner, Ulrich Schönbauer (1998): Aqua - Evaluierung. [Qualitative Teil], Studie im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Four Con Sozialforschung und Projektmanagement.

IFA - Wien (1998): Beratung - Bildung - Beschäftigung: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Wien 1998.

IFA - Wien (1998): Beratung - Bildung - Beschäftigung: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen des Arbeitsmarktservice Wien 1998.

Fassmann, Heinz, Ursula Reeger und Ulrike Schermann-Richter (1997): Arbeitsmarktbilanz für die Agglomeration Wien. Standpunkte. Arbeiterkammer Wien

Fehr-Duda, Helga, Lukas Miteraer, Irene Pimminger u. Andreas Riesenfelder (1998): Evaluierung Aqua - Strategie, Umsetzung und arbeitsmarktpolitische Zielerreichung einer innovativen Qualifizierungsmaßnahme für Frauen in Wien. Endbericht. Studie im Auftrage des Arbeitsmarktservice Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. - L&R Sozialforschung

Kempken, Jürgen und Achim Trube (1997): Effektivität und Effizienz sozialorientierter Hilfen zur Arbeit - Lokale Analysen aktivierender Sozialhilfe. Münster

Kieselbach, Thomas (1985): Funktion und Perspektiven psychosozialer Intervention bei Arbeitslosen. In: Kieselbach/Wacker (1985)

Kieselbach, Thomas und Ali Wacker (Hrsg.) (1985): *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit*. Weinheim/Basel.

Lassnigg, Lorenz u. a. (1999): Unterstützung beim Wiedereinstieg - Möglichkeiten und Wirkungen frauenspezifischer Maßnahmen. AMS - Report 10, Wien

Leitner, Andrea und Angela Wroblewski (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming - Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Reihe Soziologie/Sociological Series, No. 41, Institut für Höhere Studien.

Mahringer, Helmut (2000): Aktive Arbeitsmarktpolitik zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit - Ergebnisse einer Evaluierung des nationalen Aktionsplans für Beschäftigung, Wifo-Monatsberichte 6/2000, 377 - 390

Naylon, Isabel und Friederike Weber (2000): Gender Mainstreaming als Ansatz einer Politik der Gleichstellung am Arbeitsmarkt - Die ESF-Vorgaben als Impuls für die Berücksichtigung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Arbeitsmarktpolitik. AMS Report 14 - Arbeitsmarktservice Österreich. Wien

Prey, Hedwig (1999): Wirkungen staatlicher Qualifizierungsmaßnahmen - Eine empirische Untersuchung für die Bundesrepublik Deutschland. Bern/Stuttgart/Wien

Richter, Ulrike (1994): Geographie der Arbeitslosigkeit in Österreich - Theoretische Grundlagen, empirische Befunde. Wien

Sanders, James R. (Hrsg.) (1999): Handbuch der Evaluationsstandards - Die Standards des „Joint Committee on Standards for Educational Evaluation“. Opladen

Scheiblecker, Marcus und Ewald Walterskirchen (2000): Anhaltender Konjunkturaufschwung lässt Arbeitslosigkeit sinken, WIFO-Monatsberichte 5/2000, S. 299 - 303

Schmitzberger, Franz (1995): Auswertungskonzepte und Indikatoren der Arbeitslosigkeit - Ein Leitfaden für den adäquaten Umgang mit Arbeitsmarktstatistiken. Dissertation, Universität Wien.

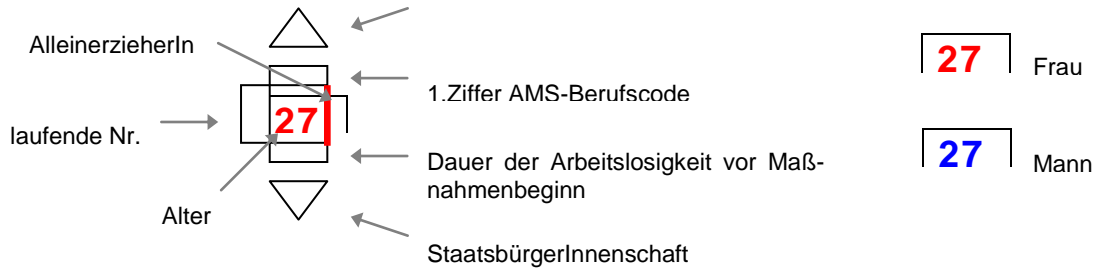
Steiner, Mario und Lorenz Lassnigg (1999): Dynamo - Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme für Langzeitarbeitslose. Studie im Auftrag des AMS-Wien und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds. Wien 1999

Trube, Achim (1997): Zur Theorie und Empirie des Zweiten Arbeitsmarktes - Exemplarische Erörterungen und praktische Versuche zur sozioökonomischen Bewertung lokaler Beschäftigungsförderung. Münster







Wolski-Prenger, Friedhelm und Dieter Rothardt (1996): *Soziale Arbeit mit Arbeitslosen - Beratung, Bildung, Selbstorganisation*. Weinheim/Basel

Zilian, Hans Georg, Lorenz Lassnigg u. Angela Wroblewski (1999): Arbeitslosenschulung in der flexibilisierten Wirtschaft - Am Beispiel der Evaluierung und der Analyse eines Schulungssystems. München/Mering








KURZFASSUNG







Bildung:

-  kein Abschluß
-  Pflichtschule
-  BMS
-  Lehre/Meisterprüfung
-  AHS/BHS
-  Universität





















Beruf:

-  land- u. forstwirtschaftl. Berufe
-  Produktion in Bergbau, Industrie und Gewerbe
-  Handels- u. Verkehrsberufe
-  Dienstleistungsberufe
-  technische Berufe
-  Rechts-, Verwaltungs-, u. Büroberufe
-  Gesundheits-, Lehr-, u. Kulturberufe

Dauer der Arbeitslosigkeit:

-  mehr als 365 Tage
-  180 - 365 Tage
-  90 - 180 Tage
- 

StaatsbürgerInnenschaft:

-  Österreich
 -  Slowakei
 -  Türkei
 -  Kroatien
 -  Ungarn
 -  Mazedonien
 -  Rumänien
 -  Polen
 -  Deutschland
 -  Italien (Südtirol)
 -  Belgien
 -  Niederlande
 -  Ägypten
 -  Tunesien
 -  Somalia
 -  Nigeria
 -  Rußland
 -  Iran
 -  Indien
-  Status: Konventionsflüchtling