

Walter Reiter, Barbara Willsberger

Evaluierung der Module

Aktiver Arbeitsuche in den arbeitsmarktpolitischen
Maßnahmen der waff-Unternehmensgruppe

Endbericht an den Wiener
ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds



Wien, 20. Dezember 2000

Inhalt

1	Vorbemerkung	2
2	Das Modul der Aktiven Arbeitsuche	3
3	Vergleich der Konzepte	6
3.1	Stiftungsähnliche Maßnahmen	7
3.2	Arbeitsstiftungen	12
4	Arbeitsmarktpolitische Zielerreichung	15
5	Leistungen und Schwierigkeiten der Aktiven Arbeitsuche	21
5.1	Dauer der Aktiven Arbeitsuche	21
5.2	Infrastruktur	22
5.3	Persönliche Stabilisierung	23
5.4	Die Bedeutung der sozialen Kompetenz für den Bewerbungserfolg	24
5.5	Koordination der Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmodule mit den Bewerbungsstrategien	24
5.6	Problematische Bewerbungsstrategien	26
5.7	Qualifizierung für nicht traditionelle Berufe	27
5.8	Kommunikation zwischen Stiftungsmanagement und Aktiver Arbeitsuche	27
5.9	Schnittstelle Stiftung / Arbeitsmarktservice	29
5.10	Job Office (FAST)	30
6	Empfehlungen	34
6.1	Qualitätssicherung	34
6.2	Strukturkorrekturen	37
6.3	Gestaltungsvorschläge	39
7	Liste der InterviewpartnerInnen	41
8	Literatur	42

1 Vorbemerkung

Gegenstand dieses Berichtes ist die Analyse und Bewertung jener Module, die in den Arbeitsstiftungen und Stiftungsähnlichen Maßnahmen Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) der unterstützten Arbeitsuche gewidmet sind. Sie werden in den Konzepten mit dem Begriff „Aktive Arbeitsuche“ umschrieben, der auch im folgenden Text übernommen wird.

Als empirische Grundlage wurden im Wesentlichen

- vorliegende thematisch relevante Evaluierungen,
- ExpertInnengespräche und
- die Ergebnisse eines Workshops mit den zuständigen AkteurInnen des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

herangezogen. Da die verwendeten Evaluierungen von unterschiedlichem Aktualitätsgrad waren, musste zudem für einige Fragestellungen ein Updating des Entwicklungsstandes der Maßnahmen vorgenommen werden.

Diese Stelle soll auch dazu genutzt werden, den InterviewpartnerInnen für ihre Auskunftsbereitschaft und Dr. Ernst Zeiner für die Betreuung der Erhebung zu danken.

2 Das Modul der Aktiven Arbeitsuche

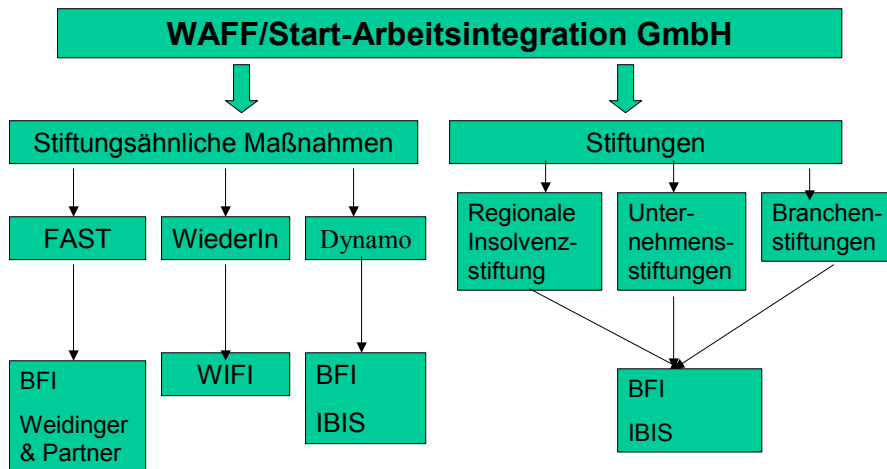
In die vorliegende Evaluierung wurden die vom Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) organisierten und finanzierten Stiftungen und Stiftungsähnlichen Maßnahmen einbezogen. Die unten stehende Übersicht zeigt, dass mit der Umsetzung der Maßnahmen unterschiedliche Bildungsinstitute beauftragt sind.

Die Maßnahmen der Arbeitsstiftungen werden vom BFI und IBIS ACAM durchgeführt, wobei die TeilnehmerInnen aus allen drei Stiftungen (Regionale Insolvenz-, Unternehmens- und Branchenstiftung) gemeinsam betreut werden. Diese Zusammenlegung ist durchaus sinnvoll, allerdings ergeben sich aus manchen Abweichungen in den Stiftungsrichtlinien bis zu einem gewissen Grad unterschiedliche Chancen für die TeilnehmerInnen. Beispielsweise besteht nicht für alle StiftungsteilnehmerInnen die Möglichkeit, nach einem erfolglosen Probemonat wieder in die Aktive Arbeitsuche einzutreten.

Dies ist unter anderem auf die Entwicklungsgeschichte der Arbeitsstiftungen zurückzuführen. Ursprünglich wurde das Modell der Arbeitsstiftung entwickelt, um die vom Personalabbau der Verstaatlichten Industrie betroffenen Arbeitskräfte bei der neuen Arbeitsplatzsuche zu unterstützen und ihre Vermittlungschancen zu erhöhen. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit diesem Modell wurden weitere Branchenstiftungen, wie etwa AUFLEB und AUSPED, sowie auch Regionale Insolvenz- und Unternehmensstiftungen mit jeweils eigenen Stiftungsrichtlinien entwickelt.

Bei den Stiftungsähnlichen Maßnahmen sind je nach TeilnehmerInnenzahl ein bis zwei Bildungsinstitute mit der Umsetzung beauftragt, wobei die Konzepte der durchführenden Bildungsinstitute sich in den Grundstrukturen nur marginal voneinander unterscheiden.

Abbildung 1: Stiftungsähnliche Maßnahmen und Stiftungen des WAFF



Sowohl die Stiftungsähnlichen Maßnahmen als auch die Stiftungen des WAFF bauen auf ein Modell auf, das im Wesentlichen die Phasen Berufsorientierung, Qualifizierung und Aktive Arbeitsuche umfasst. Durch integrierte Maßnahmenkonzepte dieser Art und die Verknüpfungen aufeinander aufbauender Module wird sowohl Kontinuität gewahrt als auch versucht, etwaigen Austritten entgegenzuwirken.

Die Wirksamkeit der Aktiven Arbeitsuche und damit die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt hängt nicht nur von den Leistungen ab, die im Rahmen dieses Moduls erbracht werden, sondern maßgeblich auch von den Leistungen der Module Berufsorientierung und Qualifizierung sowie einer gut funktionierenden Abstimmung zwischen allen Modulen. Letztlich bedeutet dies, dass die vorangegangenen Fachqualifizierungen noch keine Garantie für die erfolgreiche Vermittlung sind.

Wie die Evaluierungen der einzelnen Maßnahmen belegen¹, ist es während der Aktiven Arbeitsuche wichtig, nicht nur organisatorische und persönliche Unterstützung zu gewähren, sondern auch an den Schlüsselkompetenzen zu arbeiten und diese zu stärken, um den angestrebten Vermittlungserfolg zu erzielen. Dem wird in den Arbeitsstiftungen und den Stiftungsähnlichen Maßnahmen Rechnung getragen, beispielsweise durch Team- und Gruppenarbeit, Büropraxis, Recherche, Selbstorganisation und ähnliches.

Aus den bestehenden Evaluierungsergebnissen lassen sich jedoch Umsetzungsprobleme ablesen. So ist beispielsweise das Modul der Aktiven Arbeitsuche generell von ho-

¹ Forschungsstelle für angewandte Sozial- und Strukturanalyse OEG (FAS). Die Arbeitsstiftungen des WAFF 1995 – 1998, Wien: FAS 1998
Lechner, F. / Mitterauer, L. / Pimminger, I. / Willsberger, B. Die Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST. Wien: L&R 1999
Steiner, M./Lassnigg L., Evaluation Dynamo. Wien: IHS 1999.

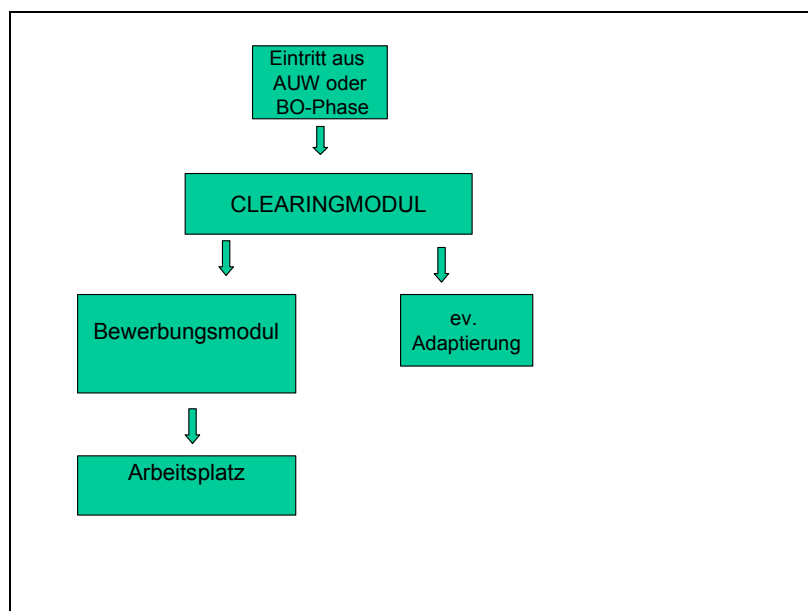
her Fluktuation geprägt, da TeilnehmerInnen kontinuierlich ein- und austreten. Darüber hinaus werden die TrainerInnen auch durch die Heterogenität der Gruppen vor große Probleme gestellt, etwa hinsichtlich der Berufsbiographie, der Qualifikation, der kulturellen Herkunft oder des Alters. Ihre Aufgabe ist es, nicht nur zu motivieren, sondern auch allzu hohe Erwartungen zu relativieren, Enttäuschungen abzufangen, um so auch Resignation oder Flucht in Krankenstände zu vermeiden.

Aufgrund der Vielzahl von beteiligten Institutionen bestehen sowohl auf der finanzierenden Ebene als auch der Durchführungsebene nach wie vor Probleme im Informationsfluss, auch wenn diese mit zunehmender Dauer abgenommen haben. So hat sich beispielsweise die Kommunikation zwischen Stiftungsmanagement und den beauftragten Bildungsinstituten aufgrund regelmäßiger Kontakte wesentlich verbessert.

3 Vergleich der Konzepte

In allen zu evaluierenden Maßnahmen kristallisierte sich bei der Durchführung des Moduls der Aktiven Arbeitsuche ein Grundschemata heraus: Und zwar erfolgt der Eintritt in diese Phase im Regelfall nach der abgeschlossenen Aus- und Weiterbildung, falls bis zu diesem Zeitpunkt noch keine entsprechende Beschäftigung gefunden wurde. Sehr selten wird die Möglichkeit in Anspruch genommen, unmittelbar nach der Berufsorientierung in die Aktive Arbeitsuche überzutreten. Letzteres wird auch von den TrainerInnen nicht forciert, da ein derartiger Maßnahmenverlauf keine Höherqualifizierung impliziert.

Abbildung 2: Ablauf der Aktiven Arbeitsuche



Zu Beginn der Aktiven Arbeitsuche erfolgt im Rahmen eines Clearingmoduls die Analyse der vorhandenen Qualifikationen, der persönlichen Perspektiven sowie der aktuellen Arbeitsmarktsituation. Auf dieser Grundlage erarbeitet jedeR TeilnehmerIn einen individuellen Bewerbungsplan. Dieses Clearingmodul dauert je nach Maßnahme und beauftragtem Bildungsinstitut zwischen zwei Stunden und mehreren Tagen. Bei fehlenden Fachqualifikationen erfolgt gegebenenfalls eine Adaptierung des in der Berufsorientierungsphase erstellten Karriereplans, wobei zusätzliche Qualifizierungen zu diesem Zeitpunkt nur mehr selten genehmigt werden. Ansonsten tritt die Teilnehmerin/der Teilnehmer in die Bewerbungsgruppe ein und verbleibt dort bis zur erfolgreich abgeschlossenen Arbeitsuche oder bis zum Ablauf der maximalen Verbleibsdauer. Diese erstreckt sich in den Stiftungsähnlichen Maßnahmen von 12 bis 16 Wochen und in den Stiftungen bis zu 16 Wochen, wobei für TeilnehmerInnen über 50 Jahren eine Verweildauer von bis zu 24 Wochen möglich ist.

Neben diesen einheitlichen Elementen, die auf alle zu untersuchenden Maßnahmen zutreffen, ergeben sich jedoch aufgrund der verschiedenen konzeptionellen Bedingun-

gen der einzelnen Maßnahmen als auch der relativ hohen Anzahl an beauftragten Bildungsinstituten unterschiedliche Vorgangsweisen bei der Umsetzung, die im folgenden skizziert werden.

3.1 Stiftungsähnliche Maßnahmen

FAST - Jobeinstiegsphase

FAST ist eine Stiftungsähnliche Maßnahme, die primär die Höher- und Neuqualifizierung von Frauen ohne verwertbare berufliche Ausbildung verfolgt, um deren Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbessern. Teilnehmende Personen dürfen nicht länger als ein Jahr arbeitslos und müssen LeistungsbezieherInnen des Arbeitsmarktservice (AMS) sein.

Im Rahmen der Jobeinstiegsphase erfolgt eine gezielte Begleitung und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, wobei der maximale Verbleib 16 Wochen beträgt. Neben dem primären Ziel der erfolgreichen Integration am Arbeitsmarkt wird von den beauftragten Instituten auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen erwartet. Seitens der start-Arbeitsintegrations GmbH sind folgende Ziele konzeptionell verankert:

- Abstimmung der Berufsziele der Teilnehmerinnen mit deren Qualifikationen und Festlegung der weiteren Schritte innerhalb der Maßnahme
- Erwerb von Zusatzqualifikationen
- Erarbeitung von Bewerbungsstrategien
- Durchführung von und Unterstützung bei Bewerbungen
- Vermittlung von 50-70% der Teilnehmerinnen in den Arbeitsmarkt

Der reguläre Ablauf dieser Phase gestaltet sich – wie bereits oben angeführt - für alle TeilnehmerInnen ähnlich: Nach dem Eintritt erfolgt vorerst ein Clearingmodul und im Anschluss daran die Arbeit in Bewerbungsgruppen. In der Praxis ist das Clearingmodul in die Bewerbungsgruppen integriert, d.h., neu eintretende Frauen werden sofort in das Gruppengefüge eingebunden.

Generell unterscheiden sich die Konzepte der beiden beauftragten Bildungsinstitute BFI und Weidinger & Partner nur marginal voneinander:

Tabelle 1: Konzeptvergleich BFI und Weidinger & Partner

BFI	Weidinger & Partner
<p>Clearingmodul:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse des persönlichen Profils und der beruflichen Perspektiven in Zusammenhang mit der aktuellen Arbeitsmarktlage und den damit verbundenen Bewerbungschancen. ▪ Gegebenenfalls Erarbeitung von Alternativen (zusätzliche Ausbildungen etc.) ▪ Dauer: 1-3 Tage 	<p>Clearingmodul:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Überprüfung der Perspektiven sowie der persönlichen Voraussetzungen auf Erfolg am Arbeitsmarkt ▪ Erleichterung des Einstiegs in bestehende Bewerbungsgruppen ▪ Dauer: nach Bedarf
<p>Bewerbungsgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erarbeitung des Bewerbungsplans, der Bewerbungsstrategie und der Bewerbungsunterlagen ▪ Definition des relevanten Stellenmarkts ▪ Sukzessive Verbesserung der Bewerbungsgespräche entlang der einzelnen Realbewerbungen ▪ Bewerbungstraining wird der Gesamtgruppe begleitend angeboten ▪ Weiterer wichtiger Schwerpunkt: Hilfe zur Selbsthilfe 	<p>Bewerbungsgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-stop-Beratungsgruppe ▪ Konkrete Aktivitäten orientieren sich stark am aktuellen Bedarf der Teilnehmerinnen ▪ Schaffung von klaren Gruppenstrukturen mit plenaren Planungs- und Reflexionszonen ▪ Fokus liegt nicht nur auf Unterstützung der laufenden Bewerbungsaktivitäten, sondern auch auf Erhöhung des Selbsthilfepotentials.

Quelle: Konzepte von bfi und Weidinger & Partner

Der Konzeptvergleich lässt zwar auf ein rigideres Zeitmanagement bei Weidinger & Partner schließen, jedoch zeigt die Praxis, dass in beiden Bildungsinstituten institutionalisierte Gesprächs- und Reflexionsrunden stattfinden. Die Schwerpunkte der TrainerInnen liegen in beiden Instituten neben der Erarbeitung und Umsetzung eines realistischen Bewerbungsplanen auch auf der Schulung von Schlüsselqualifikationen.

Zusätzlich zu diversen Gruppenaktivitäten besteht für jede Teilnehmerin auch die Möglichkeit von Einzelgesprächen, etwa zur Vor- und Nachbereitung der Vorstellungstermine. In diesem Rahmen werden aber nicht nur Erfahrungen aus der Bewerbungssituation aufgearbeitet, sondern häufig auch persönliche Probleme der Teilnehmerinnen besprochen und gegebenenfalls Lösungsstrategien erarbeitet oder an entsprechende Beratungsstellen weiterverwiesen.

In der konzeptionellen Umsetzung waren vor allem zu Beginn der Laufzeit von FAST erhebliche Mängel festzustellen. So war die Umsetzung in den Bildungsinstituten zum einen durch mangelnde infrastrukturelle Ausstattung und zum anderen – insbesondere beim BFI - durch einen lückenhaften Kommunikationsfluss sowohl intern als auch mit waff/start und AMS geprägt.

Zudem waren beim BFI aufgrund der damals bestehenden räumlichen Trennung zwischen Berufsorientierung und Jobeinstiegsphase erhebliche Abstimmungsprobleme und auch fehlende Informationsweitergabe zu beobachten. Zwar musste Weidinger & Partner während des ersten Umsetzungsjahres ebenfalls bei der infrastrukturellen Ausstattung nachrüsten, die Informationsweitergabe funktionierte allerdings aufgrund der räumlichen Einheit und der guten Abstimmung zwischen Projektkoordinatorin und TrainerInnen reibungslos. Bei diesem Institut wurde von Anfang an auf einen kontinuierlichen

Erfahrungsaustausch zwischen den TrainerInnen der Berufsorientierung und der Jobeinstiegsphase Wert gelegt, was sich gerade bei der individuellen Betreuung positiv auswirkte.

WiederIn

Die Stiftungsähnliche Maßnahme WiederIn wurde 1996 gegründet und richtet sich an Personen, die nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt aufgrund von Kindererziehung oder Pfllegetätigkeit wieder ins Berufsleben einsteigen wollen. Durch dieses Programm soll demnach insbesondere WiedereinsteigerInnen die Möglichkeit gewährt werden, ihr berufliches Qualifikationsniveau zu verbessern und somit auch ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Mit der Umsetzung der Maßnahme WiederIn beauftragte start das Wirtschaftsförderungsinstitut der Wirtschaftskammer Wien (WIFI). Dessen Konzept umfasst folgende Module:

- Modul I: Strukturierung und Staterklärung
Vorstellung, Einführung und Standortbestimmung; Erstellen der persönlichen Kursmappe
- Modul II: Marketingstrategie und Bewerbungskonzept
Erstellen des individuellen Bewerbungskonzeptes
- Modul III: Bewerbungsstrategie
Erstellen der Bewerbungsmappe
- Controlling I: Analyse im persönlichen Gespräch
- Modul IV: Persönlichkeitsbildung (nach Bedarf)
- Controlling II: Analyse des bisherigen Bewerbungsverfahrens
- Modul V: Feedback und Zukunft
Zukunftsgespräche

Die beschriebenen Module werden je nach Bedarf in Gruppen- oder Einzelarbeit angeboten. Das Konzept lässt keine Rückschlüsse auf die zeitliche Gestaltung des Moduls der Aktiven Arbeitsuche zu, jedoch beträgt die maximale Verbleibsdauer 14 Wochen.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass die TrainerInnen sehr subjektbezogen arbeiten und sich daher auch der Zeitablauf in der Maßnahme für jede Frau und jeden Mann individuell gestaltet: Nach der Erarbeitung der Bewerbungsstrategie findet erstmals ein sogenanntes Controlling statt, in dessen Rahmen Zielgenauigkeit des Bewerbungsplans und auch etwaige Probleme abgeklärt werden. Gegebenenfalls erfolgt eine Adaptierung der Bewerbungsstrategie. Ähnlich gestaltet sich die Funktion des zweiten Controllingmoduls, das zu einem späteren Zeitpunkt stattfindet, um nochmals das Bewerbungsziel genau zu überprüfen und, wenn notwendig, die Strategie und das Berufsziel zu adaptieren.

Im Gegensatz zu den Konzepten der anderen Maßnahmen orientiert sich dieses Modell sehr stark an einzelnen, aufeinander aufbauenden Modulen, wobei auch dem Controlling ein relevanter Stellenwert zukommt. Ein modularer Aufbau ist zwar prinzipiell zu begrüßen, jedoch bei Gruppen mit einer relativ hohen Fluktuation nur teilweise verwirklichtbar. Prinzipiell gestaltet sich auch bei WiederIn die Umsetzung ähnlich wie bei den anderen Maßnahmen, nämlich individuelle Erstellung des Bewerbungsplans und der – unterlagen sowie diverse Bewerbungsaktivitäten und laufendes Bewerbungstraining für die gesamte Gruppe.

Positiv ist die konzeptionelle Festlegung von Kontrollmodulen zu beurteilen, da dies eine wichtige Funktion zur Überprüfung der realen Bewerbungschancen einnimmt und so ein zeitgerechtes Reagieren auf Unstimmigkeiten ermöglicht. Ein Controlling dieser Art sollte auch bei den anderen Maßnahmen zur Praxis gehören.

Dynamo

Diese Maßnahme hat arbeitslose Personen zur Zielgruppe, die mindestens 12 Monate als arbeitslos im Leistungsbezug stehen. Die Reintegration in den Arbeitsmarkt soll auch hier, ähnlich den oben beschriebenen Maßnahmen, durch ein Maßnahmenbündel von Aufnahmeverfahren, Berufsorientierung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Arbeitsuche erfolgen.

Bei Dynamo sind zwei Bildungsinstitute mit der Umsetzung des Konzeptes beauftragt, nämlich das BFI sowie IBIS ACAM. Ein Konzeptvergleich der beiden Institute lässt auch bei dieser Maßnahme auf ähnliche Inhalte und zeitliche Strukturen schließen.

Tabelle 2: Konzeptvergleich BFI und IBIS ACAM

BFI	IBIS ACAM
<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung und Festlegung der Bewerbungsstrategien (Kennenlernen, Überprüfung der vorhandenen Bewerbungsunterlagen, Definition des Bewerbungsziels) ▪ Stellen-/Adressrecherche ▪ Bewerbungstraining ▪ Bewerbungsaktivitäten ▪ Unterstützung der Arbeitsuche 	<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorauswahl von Berufsmöglichkeiten ▪ Der regionale Arbeitsmarkt ▪ Analyse von Stelleninseraten ▪ Definition persönlicher Ziele ▪ Stärken/Schwächenanalyse ▪ Qualifizierungsmöglichkeiten ▪ Endgültige Berufsplanung ▪ Bewerbertraining (Optimierung der Bewerbungsunterlagen) ▪ Aktive Stellensuche ▪ Stärken der Motivation ▪ Stärken von Schlüsselqualifikationen
<p>Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bewerbungstrainingseinheiten werden begleitend zum aktiven Bewerben eingesetzt und für die Gesamtgruppe angeboten. ▪ Neben den Gruppenaktivitäten gehört auch die regelmäßige und kontinuierliche Kontaktaufnahme mit Betrieben (Akquirierung und Servicing) zu den Arbeitsschwerpunkten der TrainerInnen 	<p>Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dynamischer Wechsel zwischen Unterricht und aktiven Arbeitsgruppen (Verhältnis 5:1) ▪ Bereitstellung der Leistungen des ibis acam JobFit Büros (Unternehmenskontakte)

Quelle: Konzepte von BFI und IBIS ACAM

Im Gegensatz zu den anderen Konzepten ist hier auch der persönliche Kontakt zwischen TrainerInnen und ArbeitgeberInnen vorgesehen. Und aus der Sicht der TrainerInnen ist gerade diese Schiene ein wesentliches Erfolgskriterium für die Vermittlungschancen der TeilnehmerInnen.

3.2 Arbeitsstiftungen

Prinzipiell richten sich Arbeitsstiftungen an Personen, die aufgrund von Entlassungen infolge Unternehmensschließungen, Insolvenzen oder strukturellen Gründen von Arbeitslosigkeit bedroht sind. In diesem Zusammenhang ist zwischen Branchenstiftungen, Regionalen Insolvenzstiftungen und Unternehmensstiftungen zu unterscheiden, wobei für jede Stiftung eigene Stiftungsrichtlinien bestehen, jedoch in der Umsetzung der Maßnahme keine Gruppensplittung nach Stiftungsart erfolgt.

Wie die Stiftungsähnlichen Maßnahmen setzen sich auch die Arbeitsstiftungen aus einem Maßnahmenbündel zusammen, das folgende Module umfasst: Informationsveranstaltung, Berufsorientierung, Aus- und Weiterbildung, Aktive Arbeitssuche und/oder Unternehmensgründung.

Die Teilnahmedauer an der Aktiven Arbeitssuche ist bei Personen unter 50 Jahren auf maximal 16 Wochen beschränkt, wobei sich dieser Zeitraum bei TeilnehmerInnen, die älter als 50 Jahre sind, auf 24 Wochen erhöht.

Mit der Umsetzung sind die Bildungsinstitute BFI und IBIS ACAM beauftragt.

Tabelle 3: Konzeptvergleich bfi und ibis acam

bfi	ibis acam
<p>Clearingmodul:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnahmedauer bis zu einer Woche. ▪ Ziel ist es, ein Einverständnis über die Arbeitsaufgaben und die Maßnahmeziele mit den TeilnehmerInnen zu erreichen. ▪ Überprüfung der Ausbildungsschritte des Karriereplans ▪ Überprüfung, ob das festgelegte Berufsziel angestrebt wird ▪ Gegebenenfalls Adaptierungen 	<p>Clearingmodul:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zweistündiges Gespräch ▪ Stärkung und Stabilisierung von Selbstwert und Motivation der TeilnehmerInnen ▪ Überprüfung der Aus- und Weiterbildung ▪ Überprüfung, ob TeilnehmerInnen tatsächlich jobready sind
<p>Adaptierungsmodul:</p> <p>Ist kein direkter Eintritt in das Integrationsmodul möglich, wird die weitere Berufsplanung in Form eines geänderten Karriereplans festgelegt; sind beim neu erarbeiteten Berufsziel keine Zusatzqualifikationen notwendig, erfolgt der direkte Übertritt in das Integrationsmodul.</p>	<p>Adaptierungsmodul:</p> <p>In diesem Rahmen werden Qualifikationsdefizite nachjustiert bzw. notwendige Zusatzqualifikationen erworben, um so den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.</p>
<p>Integrationsmodul:</p> <p>Prinzipielle Unterscheidung zwischen teilnehmerInnenorientierten und arbeitgeberorientierten Leistungen. Diese Leistungen werden in drei Arbeitsbereichen abgewickelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppenarbeit/-betreuung: Es bestehen fixe Gruppenarbeitszeiten (3 Blöcke/Woche zu je vier Stunden), in deren Rahmen die TeilnehmerInnen mit TrainerInnen ihr Bildungsprogramm absolvieren. Die verbleibende Zeit zur Vollauslastung kann im Bewerbungsbüro absolviert werden. Zusätzlich wird eine Gruppe mit TeilnehmerInnen mit besonderen Vermittlungshemmnissen eingerichtet. ▪ Bewerbungsbüro: Hier werden den TeilnehmerInnen die für Bewerbungen notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt, beispielsweise EDV, Telefon, Bibliothek, Firmendatenbank. Das Bewerbungsbüro ist ganztägig geöffnet, wobei die Betreuung durch einen Journaldienst erfolgt. Es bestehen keine festen Kurszeiten für die TeilnehmerInnen, aber sie müssen zumindest 8 Wochenstunden tätig sein. ▪ Einzelbetreuung und Firmenkontakte 	<p>Integrationsmodul:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilnehmerorientierte Leistungen, wie Einzelcoaching, Training von Schlüsselqualifikationen, Persönlichkeitsarbeit oder Gesprächsvorbereitung für Bewerbungen ▪ Campus 2000: Interne Campuslernplattform zum Trainieren von EDV-Inhalten und Office-Programmen. ▪ Internet: neue Informationsquelle hinsichtlich offener Stellen ▪ Arbeitgeberorientierte Leistungen: Stellenakquisition und Wirtschaftskontakte durch TrainerInnen. Nutzung bestehender Netzwerke ▪ Wiederholende Arbeitselemente: Wöchentliche Überprüfung des Selbstmanagements. Modulare Durchführung des Bewerbungsführerscheins, d.h. jeweils mittwochs werden modulare Workshops zum Thema Bewerbung angeboten bzw. auch Outdooraktivitäten und Laborsituationen von Auswahlverfahren, z.B. Assessment-center.

Quelle: Konzept BFI und IBIS ACAM „aktive Arbeitsuche neu“

Im Gegensatz zu den Konzepten der Stiftungsähnlichen Maßnahmen ergibt der Konzeptvergleich von BFI und IBIS bei den Arbeitsstiftungen größere Unterschiede. Primär bestehen Abweichungen sowohl in der zeitlichen als auch der Gruppenstruktur. Während IBIS einmal wöchentlich modulare Workshops zum Thema Bewerbung anbietet, sind dies beim BFI drei Blöcke zu je vier Stunden. Hinsichtlich der Gruppenstruktur ist

anzumerken, dass das BFI Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen (beispielsweise geringe Qualifikation oder nicht-deutsche Muttersprache) in einer gesonderten Gruppe zusammenfasst, während bei IBIS diese Personen in die jeweilige Bewerbungsgruppe integriert werden.

Beide Methoden haben sowohl Vor- als auch Nachteile: Eine Gruppenteilung nach Leistungsfähigkeit ermöglicht zwar eine intensivere Betreuung, allerdings besteht auch die Gefahr der Demotivierung durch eine Stigmatisierung zur „schwerer vermittelbaren“ Person. Vorzuschlagen wäre eine Integration derartiger Personen in die Bewerbungsgruppe, zugleich aber auch durch gezielte zusätzliche Betreuung etwaige Probleme und Mängel abzufangen und auszugleichen.

4 Arbeitsmarktpolitische Zielerreichung

Die Ergebnisse der vorliegenden Evaluierungen² bestätigen, dass die konzeptionell festgehaltenen Vermittlungsquoten sowohl in den Stiftungsähnlichen Maßnahmen als auch den Arbeitsstiftungen erreicht werden: So konnten bei FAST im Untersuchungszeitraum 1998 insgesamt 60,5% der Teilnehmerinnen in ein Beschäftigungsverhältnis übertreten und auch bei Dynamo liegt die Erfolgsquote bei 54%. In ExpertInnengesprächen wurde auch für die Stiftungsähnliche Maßnahme WiederIn eine Erfolgsquote von rund 60% an Arbeitsaufnahmen festgehalten. Ähnlich positiv gestaltet sich dieses Bild bei den Arbeitsstiftungen, wo Übertrittsquoten von 53 – 59% vorliegen.

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass sich die oben genannten Evaluierungsergebnisse jeweils auf die Gesamtmaßnahme beziehen und daher nur beschränkt Aussagekraft hinsichtlich des Erfolgs der Aktiven Arbeitsuche haben. Aus diesem Grund werden im folgenden Trägerdaten zur Aktiven Arbeitsuche für die Analyse herangezogen. Da für den aktuellen Maßnahmenzeitraum jedoch nicht von allen Maßnahmen Daten für das letzte Quartal 1999 vorliegen, musste in manchen Fällen auf frühere Daten zurückgegriffen werden.

² Forschungsstelle für angewandte Sozial- und Strukturanalyse OEG (FAS). Die Arbeitsstiftungen des WAFF 1995 – 1998, Wien: FAS 1998
Lechner, F. / Mitterauer, L. / Pimminger, I. / Willsberger, B. Die Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST. Wien: L&R 1999
Steiner, M./Lassnigg L., Evaluation Dynamo. Wien: IHS 1999.

Tabelle 4: Austrittsgründe

	4. Quartal				1.7.-30.0.99		4. Quartal		4. Quartal		1.7.-30.9.99		31.5.-30.9.99	
	FAST 99				Dynamo				WiederIn		Arbeitsstiftungen			
	BFI		Weidinger		BFI		IBIS ACAM		WIFI		IBIS ACAM		BFI	
	absolut	in % ³	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
TeilnehmerInnenanzahl in AAS	31		11		23		37		98		43		88	
Austrittsgründe														
Arbeitsaufnahme	17	54,8	7	63,6	4	17,4	10	27,0	32	36,0	26	60,5	47	53,4
Unternehmensgründung	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,3
Zeitablauf	10	32,3	4	36,4	0	0,0	7	18,9	8	9,0	11	25,6	18	20,5
Persönliche Gründe	1	3,2	0	0,0	0	0,0	2	5,4	1	1,1	7	16,3	8	9,1
Ausschluss	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	2,7	0	0,0	0	0,0	1	1,1
Pension, Invalidität, gesundheitliche Gründe	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,1
Schwangerschaft, Betreuungspflichten	1	3,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,1
Fortsetzung der Ausbildung	1	3,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	2,3
Sonstige Gründe	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,1	0	0,0	0	0,0
Summe	30		11		4		20		42		44		80	
konzeptionell verankerte Vermittlungsquoten der Gesamtmaßnahme	50-70%				40%				50-70%		60%			

Quelle: start 1999

³ gemessen an TeilnehmerInnenanzahl in der Aktiven Arbeitsuche

Wie aus oben stehender Tabelle ersichtlich wird, sind sowohl die Anzahl der TeilnehmerInnen in den einzelnen Bildungsinstituten als auch die Zahl der tatsächlichen Übertritte in ein Beschäftigungsverhältnis sehr unterschiedlich. Während bei FAST und auch den Arbeitsstiftungen zwischen 53% und 64% der TeilnehmerInnen der Aktiven Arbeitsuche eine Arbeit aufnehmen, sind dies bei den Maßnahmen Dynamo und WiederIn wesentlich weniger. Aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen und TeilnehmerInnenzahlen ist ein derartiger Vergleich jedoch nur bedingt zulässig, daher werden im folgenden kurz die wichtigsten Ergebnisse jeder Maßnahme skizziert.

Bei **FAST** weichen die Zahlen des vierten Quartals 1999 kaum von den Evaluierungsergebnissen ab. So liegt der Anteil jener Frauen, die während der Jobeinstiegsphase in ein Beschäftigungsverhältnis übergetreten sind, bei 55% (bfi) bzw. 64% (Weidinger); lediglich die Zahl der Zeitabläufe ist mit 33% bzw. 36% etwas höher als im Evaluierungszeitraum. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass generell starke zeitliche Schwankungen bezüglich der Erfolgsquoten bestehen, da beispielsweise gerade während der Sommermonate oder in der Weihnachtszeit die Chancen auf erfolgreiche Bewerbungen sinken. Derartige Sachverhalte sollten allgemein bei der Maßnahmenkonzeption berücksichtigt werden, beispielsweise durch die Abstimmung des Maßnahmenstarts oder der Qualifizierungsdauer.

Bei **WiederIn** ist die Evaluierung der Maßnahme noch nicht abgeschlossen, daher wird im Rahmen dieses Berichts auf die Zahlen der Quartalsberichte 1999 und auf ExpertInnengespräche zurückgegriffen. Diese belegen einerseits einen kontinuierlichen Anstieg der Arbeitsaufnahmen, wogegen die Zahl jener, die aufgrund eines Zeitablaufs aus der Maßnahme austreten mussten, im Verlauf des Jahres abnahm. So sind nach Angabe von ExpertInnen 1996 26% der TeilnehmerInnen aufgrund von Zeitablauf aus der Maßnahme ausgeschieden, wogegen dies 1999 nur noch auf 16% zutraf.

Die Berechnung der Vermittlungsquote auf Grundlage der GesamtteilnehmerInnenzahl der Aktiven Arbeitsuche aus den Quartalsberichten 1999 ergibt Erfolgsraten zwischen 33 und 52%, wobei das zweite Quartal mit 52% am erfolgreichsten war. Da sich jedoch bei WiederIn sehr viele TeilnehmerInnen eines Quartals auch noch im darauffolgenden in der Maßnahme befinden, sollte hier zur Berechnung nicht die GesamtteilnehmerInnenzahl dieser Phase, sondern die Zahl der ausgetretenen Frauen und Männer herangezogen werden. Demzufolge haben 1999 zwischen 64% und 82% aller ausgetretenen TeilnehmerInnen ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen.

Diese hohen Erfolgsquoten werden auch in Gesprächen mit waff-ExpertInnen bestätigt, wonach 82% direkt aus der Aktiven Arbeitsuche in ein Beschäftigungsverhältnis eintreten und rund 3% eine Unternehmensgründung anstreben. In den letzten Jahren war hier eine durchwegs positive Entwicklung zu beobachten, was bedeutet, dass die Integrationsquote in den Arbeitsmarkt ständig gewachsen ist.

Die Evaluierungsergebnisse von **Dynamo** belegen eine rund 54%ige Erfolgsquote⁴. Diese Zahl bezieht sich jedoch auf die gesamte Maßnahme und kann – da nicht alle an dieser Phase teilnehmen – nicht zur Gänze als Erfolg des Moduls der Aktiven Arbeitsu-

⁴ Steiner, M./Lassnigg L., Evaluation Dynamo. Wien: IHS 1999.

che gewertet werden. So belegt die Evaluierung des Instituts für Höhere Studien (IHS), dass rund 74% der MaßnahmenteilnehmerInnen im Karriereplan zwar eine Beteiligung an der Aktiven Arbeitsuche ins Auge fassen, diese jedoch nur von 65% tatsächlich umgesetzt wird.

Da die vorhandenen Daten aus 1999 unvollständig sind, können zu den aktuellen Vermittlungsquoten von Dynamo nur bedingt Aussagen getroffen werden. Festzuhalten ist, dass bei IBIS ACAM jeweils rund 50% aller ausgetretenen TeilnehmerInnen der Aktiven Arbeitsuche aufgrund einer Arbeitsaufnahme austreten, aber auch zwischen 35 und 50% bei Dynamo die Maßnahme wegen Zeitablauf verlassen müssen.

Auswertungen der Ergebnisse des BFI sind aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich, allerdings ist hervorzuheben, dass nur 17% der TeilnehmerInnen der Aktiven Arbeitsuche im dritten Quartal einen Arbeitsplatz finden konnten, wogegen dies bei IBIS ACAM auf 30% zutrifft. Bei dieser Interpretation ist jedoch abermals zu berücksichtigen, dass sich die Daten des BFI auf die Sommermonate beziehen, in denen sich die Vermittlung ja relativ schwierig gestaltet.

Allgemein ist zu Dynamo noch anzumerken, dass die Zielgruppe nur Langzeitarbeitslose umfasst und die Vermittlung somit schwieriger ist als beispielsweise bei FAST oder den Arbeitsstiftungen, in denen nur Personen mit relativ kurzer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zur TeilnehmerInnengruppe zählen. Dieser Aspekt trifft auch auf die Maßnahme WiederIn zu, die vor allem Frauen anspricht, die sich nach längerer Kinderbetreuung wieder in den Arbeitsmarkt integrieren wollen.

Bei den **Arbeitsstiftungen** sind Übertrittsquoten in ein Beschäftigungsverhältnis von rund 53% bis zu 59% zu verzeichnen.⁵ Auch hier beziehen sich die Evaluierungsergebnisse auf die Gesamtmaßnahme, wobei von 10 TeilnehmerInnen rund 6 auch an der Aktiven Arbeitsuche teilnehmen.⁶ Lediglich 15% der TeilnehmerInnen finden bereits nach oder sogar während der Qualifizierungsphase einen neuen Arbeitsplatz. Dabei lassen sich starke Unterschiede, gemessen am Alter der TeilnehmerInnen, feststellen. Von den über 51jährigen nehmen rund drei Viertel der TeilnehmerInnen auch an der Aktiven Arbeitsuche teil, von den 20-30jährigen lediglich etwas mehr als 30%. Dies allerdings nicht, weil Jüngere schneller einen Arbeitsplatz finden, sondern eher deshalb, weil sie sich zum Zeitpunkt der Evaluierung noch in Ausbildung befanden. Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man den Partizipationsgrad am Bildungsstand misst: demzufolge halten sich Personen mit einem höheren Bildungsniveau länger in den Orientierungs- und Qualifizierungsmodulen auf als TeilnehmerInnen mit Pflichtschulabschluss. Auch der Vergleich zwischen InländerInnen und AusländerInnen ergibt ein ähnliches Bild.

Ein Erfolgsvergleich der beiden Institute für das Jahr 1999 ist aufgrund der Datenmaterialien, die auf unterschiedliche Zeiträume bezug nehmen, nur tendenziell möglich. So haben jeweils rund 59% der ausgetretenen TeilnehmerInnen ein Beschäftigungsverhält-

⁵ Forschungsstelle für angewandte Sozial- und Strukturanalyse OEG (FAS). Die Arbeitsstiftungen des WAFF 1995 – 1998, Wien: FAS 1998

⁶ Forschungsstelle für angewandte Sozial- und Strukturanalyse OEG (FAS). Die Arbeitsstiftungen des WAFF 1995 – 1998, Wien: FAS 1998, S. 109ff

nis aufgenommen, wobei 2,3% der BFI-TeilnehmerInnen eine Unternehmensgründung anstreben. Rund ein Viertel der TeilnehmerInnen von IBIS mussten aufgrund einer Zeitüberschreitung aus der Maßnahme austreten, beim BFI trifft dies auf rund 21% zu. Persönliche Gründe sind bei IBIS für 16% und beim BFI für 9% ein Austrittsgrund.

Die Analyse der Qualifizierungsverläufe ergibt, dass in allen Maßnahmen häufig Verwaltungs- und Büroberufe als Berufsziel angestrebt werden. Hierbei dürfte eine Verringerung der Arbeitsbelastung als Motivationsfaktor im Vordergrund stehen und weniger das zumeist konzeptionell festgehaltene Ziel einer Höherqualifizierung.

Tabelle 5: Arbeitsaufnahmen nach Branchen

Arbeitsaufnahmen nach Branchen	4. Quartal		1.7.- 30.0.99	4. Quartal	4. Quartal	1.7.-30.9.99	31.5.- 30.9.99
	FAST		Dynamo		WiederIn	Arbeitsstiftungen	
	BFI	Weidinger	BFI	IBIS ACAM	WIFI	IBIS ACAM	BFI
Kfm/BWL-Berufe	8	4	2	3	14	14	12
Handels- und Verkehrsberufe		2			1	0	10
Edv-Berufe			1	2		0	1
Technische Berufe						0	2
Graf./Gestaltende Berufe					4	0	0
Sozialberatende/Pflegende Berufe				2	1	3	2
Pädag. Berufe	3					1	0
Gesundheitsberufe	1				4	0	1
Kulturberufe	1					0	0
Hotel/Gaststätten Berufe				1	3	0	0
Sonst. Dienstl.-Berufe	3		1	1	2	3	5
land- u. Forstwirt.						0	0
Bergbau/Bau						0	1
Metall/Elektro						0	2
Holz/Papier				1	1	0	0
Leder/Textil/Bekleidung						0	1
Chemie u. Kunststoff	1					0	0
Nahrungs- u. Genussmittel					1	1	7
Sonstige Produktionsberufe					1	4	3
öffentl. Verwaltung		1				0	0
Summe	17	7	4	10	32	26	47

Quelle: Start 1999

Die Konzentration auf den kaufmännischen Bereich ist aber nicht nur auf die Berufsvorstellungen der TeilnehmerInnen zurückzuführen, sondern auch auf das große Angebot an Qualifizierungs- und beruflichen Möglichkeiten in diesem Bereich. Allerdings treten gerade bei der Neuqualifizierung im Bürobereich zwei Probleme hinsichtlich der Vermittlungschancen auf: Einerseits fehlt vielen TeilnehmerInnen die notwendige Praxis - somit

sinken auch die Chancen am Arbeitsmarkt -, andererseits werden auch häufig Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache in diesem Bereich qualifiziert.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass zwar im Rahmen der Gesamtmaßnahme die vorgegebenen Erfolgsquoten eingehalten und teilweise auch überschritten werden, aber die Vermittlungserfolge der Aktiven Arbeitsuche im vierten Quartal 1999 bei den Maßnahmen Dynamo und WiederIn gering waren. Die Gründe hierfür sind vielfältig, beispielsweise werden IBIS mehr Personen mit gravierenden Vermittlungsproblemen zugebucht. Derartige Zuweisungsunterschiede könnten dadurch zustande kommen, dass die Gruppen an der Aktiven Arbeitsuche des BFI erheblich größer sind, und das IBIS nicht nur, weil es kleiner ist, sondern auch, weil es als engagierter gilt, eine bessere individuelle Betreuung anbieten kann.

Das Oberziel von 70% oder mehr wird nur in Ausnahmefällen erreicht. Die Vermittlungsbemühungen werden insbesondere durch folgende Umstände behindert:

- Ältere Arbeitsuchende sind nach wie vor sehr schwer zu vermitteln.
- Nicht muttersprachliche TeilnehmerInnen finden trotz fachlicher Ausbildung im Bürobereich, auf den sich ein gewichtiger Teil der Qualifizierungsmaßnahmen konzentriert, kaum Beschäftigungschancen vor.
- Gerade im Bürobereich gilt die Berufspraxis, die viele Teilnehmerinnen nicht vorweisen können, als wesentliche Voraussetzung für die Einstellungsbereitschaft der DienstgeberInnen.
- Teilweise haben die TeilnehmerInnen irrationale Vorstellungen, die im Rahmen der Aktiven Arbeitsuche zu relativieren sind.
- Vor allem bei Maßnahmen für Frauen besteht die Schwierigkeit der Vereinbarung von Arbeitszeit und Kinderbetreuungspflichten.
- Es bestehen starke zeitliche Schwankungen, beispielsweise ist während der Sommermonate oder Vorweihnachts- und Weihnachtszeit die Chance einer erfolgreichen Bewerbung wesentlich geringer als im Herbst.

5 Leistungen und Schwierigkeiten der Aktiven Arbeitsuche

5.1 Dauer der Aktiven Arbeitsuche

Im Regelfall treten die TeilnehmerInnen nach Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme in die Aktive Arbeitsuche ein und können dort – je nach Maßnahme - bis zu 24 Wochen verbleiben.⁷

Generell wird der maximale Verbleibszeitraum vom Großteil der TeilnehmerInnen allerdings nicht voll genutzt. Bei FAST verbleibt beispielsweise nur etwas mehr als ein Viertel der Teilnehmerinnen (27,4%) bis zum Ende der vorgesehenen Höchstverbleibsdauer in der Aktiven Arbeitsuche. Diese Ergebnisse liegen durchaus in der Zielsetzung der Aktiven Arbeitsuche, wonach im Rahmen dieses Moduls eine intensive Unterstützung der TeilnehmerInnen bei ihren Bewerbungsaktivitäten erfolgt, um möglichst rasch ein Beschäftigungsverhältnis eingehen zu können.

Konzeptionelle Kritik an der Dauer der Aktiven Arbeitsuche scheint generell nicht gerechtfertigt, da sowohl in den Evaluierungsergebnissen als auch in den ExpertInnengesprächen Vermittlungserfolge bis zum Ende der Maßnahmendauer bestätigt werden. Beispielsweise traten aus der Jobeinstiegsphase von FAST 98 während der zweiten und dritten Woche ebenso viele TeilnehmerInnen aus wie in der elften und zwölften Woche.⁸ Ähnlich sind die Ergebnisse bei WiederIn, wo rund 25% innerhalb der ersten vier Wochen austreten, dieser Anteil sich bis zur achten Woche auf 45% erhöht und bis zur zwölften Woche auf 66% ansteigt.

Prinzipiell wird die Dauer der Aktiven Arbeitsuche von den TeilnehmerInnen sehr unterschiedlich bewertet. Während beispielsweise bei der Stiftungsähnlichen Maßnahme FAST mehr als zwei Drittel (69,2%) der befragten Frauen die Dauer der Aktiven Arbeitsuche als ausreichend empfanden und nur 4% der Meinung waren, sie wäre zu lang⁹, und auch bei Dynamo mehr als die Hälfte der Befragten die Dauer als genau ausrei-

⁷ Allerdings zeigen Evaluierungsergebnisse, dass nur rund 58% bei Arbeitsstiftungen und zwischen 61% und 65% bei Stiftungsähnlichen Maßnahmen die Möglichkeit nutzen, an diesem Modul teilzunehmen. Häufig erfolgt bereits zu einem früheren Zeitpunkt, also während der Berufsorientierungs- oder Qualifizierungsphase, ein Austritt aus der jeweiligen Maßnahme, was zumeist auf eine Arbeitsaufnahme zurückzuführen ist.

⁸ Lechner, F. / Mitterauer, L. / Pimminger, I. / Willsberger, B. Die Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST. Wien: L&R 1999

⁹ Lechner, F. / Mitterauer, L. / Pimminger, I. / Willsberger, B. Die Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST. Wien: L&R 1999

chend beurteilt¹⁰, zeigt sich bei den Stiftungen ein deutlich negativeres Bild. Hier empfindet nahezu die Hälfte aller TeilnehmerInnengruppen (48,3%), unabhängig von den jeweiligen sozialen Merkmalen, die Zeit in der Aktiven Arbeitsuche als frustrierend und sinnlos¹¹, was auch den Rückschluss zulässt, dass die Dauer des Suchprozesses, zumindest in seiner damaligen Form, als zu lang empfunden wurde.¹²

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ein langer Verbleib im Modul der Aktiven Arbeitsuche zwar die Motivation senkt, jedoch der Verbleib in der Arbeitslosigkeit vorgezogen wird. Dieser Aspekt wurde auch in Interviews festgehalten, wonach sich die privaten Bewerbungsaktivitäten der TeilnehmerInnen nach dem Austritt aufgrund eines Zeitablaufes im Vergleich zu den Aktivitäten während der Maßnahmeteilnahme relativ stark verringern.

In diesem Zusammenhang wäre eine Ausweitung der Nachbetreuung auf Personen, die die Maßnahme nicht erfolgreich abschließen konnten, zu überlegen. Dies erscheint vor allem wichtig, um persönliche Motivationshemmnisse und Frustrationen dieser TeilnehmerInnen auch weiterhin abzufangen und ihnen das Gefühl zu vermitteln, nicht plötzlich auf sich alleine gestellt zu sein und sowohl den Rückhalt der Gruppe als auch die Unterstützung der TrainerInnen zu verlieren.

5.2 Infrastruktur

Der zentrale Teil der Aktiven Arbeitsuche besteht in den Bewerbungsaktivitäten. Zu den unerlässlichen Rahmenbedingungen sowohl für die Schaffung der Voraussetzungen (individuell gestaltete Bewerbungsunterlagen) als auch für die Suche selbst (Tageszeitungen, Stellenlisten, Internet) gehören eine anforderungsgerechte technische Infrastruktur, aber auch die entsprechenden Räumlichkeiten.

Die mit der Aktiven Arbeitsuche beauftragten Institute konnten zumindest in den ersten Jahren diesen Anforderungen nicht oder nur bedingt nachkommen. Insbesondere die Ausstattung der beiden großen Institute (BFI und WIFI), die den Sozialpartnern zuzurechnen sind, war über einen gewissen Zeitraum für die ziel- und konzeptgerechte Leistungserbringung nicht ausreichend. So konnten beispielsweise die TeilnehmerInnen der Aktiven Arbeitsuche des WIFI die während der Qualifizierungsphase erworbenen EDV-Kenntnisse nicht für die Bewerbungsaktivitäten nutzen, weil die technische Ausrüstung in der Aktiven Arbeitsuche veraltet war.

¹⁰ Steiner, M./Lassnigg L., Evaluation Dynamo. Wien: IHS 1999. Lechner et al 1999

¹¹ Forschungsstelle für angewandte Sozial- und Strukturanalyse OEG (FAS). Die Arbeitsstiftungen des WAFF 1995 – 1998, Wien: FAS 1998

¹² Die Beurteilung der Dauer dieses Moduls ist jedoch auch sehr stark vom Erfolg abhängig. Dieser Aspekt wird im Rahmen der Evaluierung von Dynamo bestätigt, wonach TeilnehmerInnen, die besonders lange in der Aktiven Arbeitsuche verblieben sind, diese auch häufiger als zu kurz beurteilten. In diesem Zusammenhang lässt ein langer Verbleib im Modul auf eine längere Zeit erfolgloser Bewerbungsaktivitäten schließen.

Aber auch der prinzipielle Mangel an technischen Geräten führte in manchen Instituten zu längeren Wartezeiten für die TeilnehmerInnen. Eine entsprechende Ausstattung der beauftragten Bildungsinstitute mit ausreichenden Computerarbeitsplätzen (Internetzugang sowie Telefonen und Kopiermöglichkeiten) muss demnach bereits bei der Auftragsvergabe gegeben sein. Zugleich muss sichergestellt werden, dass in regelmäßigen Abständen ein an der technischen Entwicklung orientiertes Up-dating erfolgt.

In den größeren Gruppen dürfte auch die individuelle Betreuung leiden. So wurde beispielsweise bemängelt, dass die Arbeitsuche im Rahmen einer sterilen Klassenzimmeratmosphäre vor sich gehe.

5.3 Persönliche Stabilisierung

Gerade jene TeilnehmerInnengruppen, die überdurchschnittlich häufig in der Aktiven Arbeitsuche vertreten sind – also vor allem über 50jährige, schlechter Ausgebildete und AusländerInnen - ziehen nach eigener Aussage auch den größeren subjektiven Nutzen aus der Aktiven Arbeitsuche. Sie haben das Gefühl, durch die Teilnahme an der Aktiven Arbeitsuche habe sich ihr persönliches Auftreten weiterentwickelt, ihre Motivation erhöht und ihre Performance bei den Vorstellungsgesprächen verbessert.

Diese Befunde stützen ebenfalls die Notwendigkeit der Aktiven Arbeitsuche als vermittlungsunterstützenden Maßnahmen gerade für jene Gruppen, die es besonders schwer haben, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dennoch kann nicht von einer prinzipiell hohen Motivation beim Einstieg ausgegangen werden. Aus dem Bereich der Stiftingsähnlichen Maßnahme FAST wird beispielsweise berichtet, dass viele der Frauen nach der Qualifizierung verunsichert sind und ihre Angst vor dem konkreten Berufseinstieg mit einer nicht ausreichenden Ausbildung begründen.

Aber auch die generelle Belastung der TeilnehmerInnen während der Qualifizierungsphase wirkt sich oftmals motivationshemmend auf das Modul der Aktiven Arbeitsuche aus. Aus den Evaluierungs- und Befragungsergebnissen geht denn auch hervor, dass häufig im Anschluss an die Qualifizierungsphase Erholungsmöglichkeiten gewünscht werden, um ausgeglichener und auch motivierter in die Bewerbungsphase übertreten zu können. Die Notwendigkeit eines Erholungszeitraumes wird nach ExpertInnenmeinung auch durch die zu Beginn der Aktiven Arbeitsuche auftretende „Flucht“ in Krankenstände belegt.

5.4 Die Bedeutung der sozialen Kompetenz für den Bewerbungserfolg

Die Erfahrungen der Aktiven Arbeitsuche zumindest im Bürobereich zeigen, dass die soziale Kompetenz unter Umständen eine zu kurze fachliche Qualifizierungsphase ausgleichen kann. Gerade bei Stiftungsähnlichen Maßnahmen wird dieser Aspekt verstärkt zu berücksichtigen sein, weil die genehmigten Qualifizierungen eher kurz sind. In vielen Fällen könnten durch gutes Auftreten und professionelle Selbstpräsentation fachliche Mängel und fehlende Berufspraxis wettgemacht werden. Dies ist allerdings auch ein Hinweis auf die Gestaltung der Qualifizierung selbst. Gegenwärtig scheint die soziale Kompetenz in den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung noch zu wenig focussiert zu sein.

Die Bedeutung dieser Aspekte zeige sich nach Ansicht eines der befragten Institute auch darin, dass die größten individuellen Vermittlungshemmnisse bei Frauen, die nach 16 Wochen Aktive Arbeitsuche noch keinen Arbeitsplatz gefunden haben, im Bereich der sozialen Kompetenz liegen: kein Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, Selbstzweifel, aber auch fehlendes Verständnis für die nicht fachbezogenen Aufnahmekriterien von potentiellen DienstgeberInnen im Bürobereich, wie beispielsweise Kleidung oder kommunikative Wendigkeit.

5.5 Koordination der Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmodule mit den Bewerbungsstrategien

Um eine optimale Gestaltung der Bewerbungsstrategien zu gewährleisten, müssen diese die Berufsziele der TeilnehmerInnen und die durchlaufene Qualifizierung aufgreifen und verwerten. In diesem Zusammenhang wird von den ExpertInnen darauf hingewiesen, dass die Aktive Arbeitsuche zuwenig an die Karrierepläne und die Aus- und Weiterbildung anknüpfe. Sie werde zu sehr als eigenständige und nicht als in den Gesamtprozess integrierte Komponente gesehen.

Dies mag in vielen Fällen allerdings in Fehlorientierungen und darauf aufbauenden Fehlqualifizierungen begründet sein. Als Beispiel kann der Versuch gelten, nicht muttersprachliche TeilnehmerInnen für den Bürobereich zu qualifizieren, obwohl mit einiger Sicherheit angenommen werden kann, dass auch bei guter Vorqualifikation und intensiver Sprachausbildung kein Korrespondenzniveau erreicht werden kann. Die Erfahrungen in der Aktiven Arbeitsuche bestätigen dann auch, dass gerade diese TeilnehmerInnengruppe besondere Probleme hat, einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Auch in anderen Zusammenhängen zeigt sich die gelegentlich fehlende Abstimmung. Dies ist etwa der Fall, wenn das in der Berufsorientierung ausgewählte Berufsziel eine

erheblich längere Ausbildung erfordert als aufgrund der im Stiftungs- und stiftungsähnlichen Bereich vorgesehenen Kostenbeschränkungen möglich ist. Auch hier wird es in der Aktiven Arbeitsuche sehr schwierig sein, eine Vermittlung in das angestrebte Berufsziel zu erreichen.

Dies gilt auch für jene seltenen Fälle, in denen Teilnehmerinnen sich noch in der Ausbildung befinden, zugleich aber schon in die Aktiven Arbeitsuche eingetreten sind, beispielsweise bei späteren Prüfungsterminen. Sie können sich weder auf den Abschluss ihrer Aus- oder Weiterbildung noch auf ihre Bewerbungsaktivitäten konzentrieren. Hier handelt es sich also um ein Abstimmungsproblem im Übergang vom Qualifizierungszum Jobeinstiegsmodul.

Allerdings muss die Aktive Arbeitsuche manchmal auch die Folgen objektiver Hindernisse tragen, beispielsweise weil bestimmte Ausbildungen nicht genügend oft angeboten werden. In diesen Fällen kann die Auswahl eines Qualifizierungskurses auch eine Verlegenheitsentscheidung sein. („Man kann nicht anders schulen, weil der (geeignete) Kurs nicht zur richtigen Zeit anfängt“). Demgegenüber wäre es wohl zweckmäßiger, auf eine passende Ausbildungsmöglichkeit zu warten, als Ausbildung um jeden Preis zu betreiben.

Um diese und ähnliche FehlAbstimmungen zu vermeiden, sollten die TrainerInnen in die Festlegung der Berufsziele und die daran anschließenden Qualifizierungsentscheidungen einbezogen und gegebenenfalls ein Vetorecht erhalten. Die Gewährleistung der an den Berufszielen und der Qualifikation zu messenden Treffsicherheit der Aktiven Arbeitsuche ist nicht nur deshalb von besonderer Bedeutung, weil die TeilnehmerInnen anderenfalls keinen Nutzen aus ihren oft sehr belastenden Lernanstrengungen ziehen können, sondern auch, weil damit der Kosten-Nutzen-Effekt der Qualifizierung erheblich beeinträchtigt wird.

Ein Teil der oben genannten Schwächen war vor allem zu Beginn der Laufzeit der jeweiligen Maßnahme gegeben. Nunmehr wird versucht, durch institutionalisierte Sitzungen mit Berufsorientierungs- und AAS-TrainerInnen diesen Abstimmungsproblemen entgegenzuwirken. Zudem resultieren derartige Verlegenheitsentscheidungen bei der Karriereplanerstellung häufig auch aus den gegebenen Förderrichtlinien und den fehlenden finanziellen Umsetzungsmöglichkeiten langfristiger Qualifizierungen. Es wäre daher auch zu überlegen, gewisse Richtlinien, insbesondere die DLU-Richtlinien, an die gegebenen Bedingungen anzupassen.

5.6 Problematische Bewerbungsstrategien

Die Entscheidung für eine bestimmte Bewerbungsrichtung und -strategie wird im Anschluss an die mehr oder weniger lange Clearingphase und die gegebenenfalls daraus resultierende Adaptierung der Berufsziele getroffen.

Wie im ersten Kapitel dargestellt, verwenden die Institute sehr ähnliche Vorgangsweisen und Methoden, die Ausprägung und vor allem die Dauer der Umsetzung dieser Strategien ist allerdings weitgehend dem Gutdünken der TrainerInnen überlassen. Dies gilt auch für die Berücksichtigung der Karrierepläne. Bleiben die Bewerbungen im Sinne der Karrierepläne erfolglos, wird eine Ausweitung der Anstrengungen in alle Richtungen vorgenommen. Auch diese Entscheidungen werden letztlich ohne Zuziehung des Stiftungsmanagements getroffen. Dieses hat daher in die konkrete Handhabung der Karrierepläne als Orientierungskriterium für die Bewerbungsstrategien wenig Einblick. Folgt man den Informationen, die den StiftungsmanagerInnen von den TeilnehmerInnen auf informellem Wege zugehen, sind hier doch erhebliche Mängel zu vermuten. So scheint nicht einmal gewährleistet zu sein, dass die TrainerInnen durchgängig über alle Karrierepläne verfügen. Und in solchen Fällen ist die Orientierung der Bewerbungsstrategien an einem Karriereplan wohl auf keinen Fall möglich.

Es ist anzunehmen, dass die Abstimmungsprobleme der Karrierepläne mit der Aktiven Arbeitsuche eher bei den größeren Instituten auftreten. Bei kleineren Gruppen scheinen kaum gravierende Änderungen der Karrierepläne notwendig zu sein.

Allerdings kann einer effektiven Bewerbungsstrategie auch die Fixierung der TeilnehmerInnen auf ein bestimmtes Berufsziel entgegenstehen. Aus der Sicht der Institute ist selbst nach einem Praktikum, in dem die fehlende Eignung für einen bestimmten Beruf festgestellt wurde, nicht immer genügend subjektive Flexibilität für die Ausweitung des Berufsspektrums vorhanden. Diese Aufgabe muss daher erst in der Aktiven Arbeitsuche aufgegriffen werden.

Diese Unsicherheit gilt allerdings nicht nur für die Aktive Arbeitsuche. Auch bei den anderen Stiftungsmodulen kann das Management nur bedingt abschätzen, wie die Konzepte realisiert werden, etwa ob alle angebotenen Module auch tatsächlich plangemäß umgesetzt werden.

Hier dürfte ebenfalls eine Möglichkeit zur Steigerung der Effektivität liegen, wenn etwa Vorkehrungen getroffen werden, die einer nachlässigen Überprüfung der Eignung gewählter Bewerbungsstrategien entgegenwirken.

5.7 Qualifizierung für nicht traditionelle Berufe

Aus dem Blickwinkel der Aktiven Arbeitsuche konnten die Zielsetzungen der Qualifizierungen für nicht traditionelle Berufe – die etwa bei der Stiftungsähnlichen Maßnahme FAST zu den konzeptuellen Ausbildungsschwerpunkten gehören – nur bedingt umgesetzt werden. Am ehesten sei dies noch im EDV-Bereich möglich (Internet, Multimedia). Als Ursachen für die in der Praxis geringen Realisierungschancen dieses ambitionierten Qualifizierungszieles sind zu nennen:

- Die Frauen schrecken davor zurück, sich in nicht traditionellen Berufen ausbilden zu lassen, weil ihnen in der Regel die Grundqualifikationen fehlen und sie letztlich bei Null anfangen müssten. In diesem Zusammenhang ist wohl auch die Frage zu stellen, ob jene Frauen, die ohnehin erhebliche Wiedereinstiegsprobleme haben, für komplexe und schwierige Ausbildungskonstellationen geeignet sind.
- Da eine Ausbildung in nicht traditionellen Berufen eben wegen der fehlenden Grundvoraussetzungen eine vergleichsweise lange Qualifizierungsdauer erzwingt, stehen auch die Kosten einer anforderungsgerechten Realisierungspraxis im Wege.

Allerdings ist demgegenüber auch festzuhalten, dass die Frauen bei entsprechender Ausbildung in den unkonventionellen Berufsbereichen nicht nur sehr schnell einen Arbeitsplatz finden, sondern zumeist zwischen mehreren Angeboten wählen können.

5.8 Kommunikation zwischen Stiftungsmanagement und Aktiver Arbeitsuche

Wie bereits skizziert, greifen die Stiftungen und Stiftungsähnlichen Maßnahmen zur Durchführung der Aktiven Arbeitsuche auf die Dienstleistungen unterschiedlicher Anbieter zurück, zu denen sowohl kleine private Unternehmen als auch die beiden großen Institute der Sozialpartner zählen. Es ist davon auszugehen, dass diese unterschiedlichen Organisationsformen auch mit Unterschieden in der Art der Leistungserbringung und mit Unterschieden in der Leistungsfähigkeit verbunden sind. Falls dies zutrifft, wäre eine enge Kooperation des Stiftungsmanagements mit den einzelnen Instituten eine wesentliche Voraussetzung für den Ausgleich dieser Leistungsschwerpunkte.

Gegenwärtig bestehen zwar regelmäßige schriftliche Kontakte zwischen Stiftungsmanagement und beauftragten Bildungsinstituten in Form eines Bewerbungsplans und eines Zwischenberichtes, aber keine systematischen persönlichen Kontakte zwischen dem Management der Stiftungsähnlichen Maßnahmen und der Stiftungen mit den Instituten, die mit der Durchführung des Moduls Aktive Arbeitsuche beauftragt sind, geben. Allerdings wurden in unregelmäßigen Abständen anlassbezogene Workshops und Seminare durchgeführt, beispielsweise um die Regeln der Aktiven Arbeitsuche genauer festzulegen oder um sicherzustellen, dass alle für die Arbeitsuche wichtigen Informationen (etwa über die gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung) auch tatsächlich von den Instituts-

und ProjektleiterInnen an die TrainerInnen weitergeleitet werden und so Eingang in das Bewerbungsszenario finden.

Diese Informationsprobleme waren im wesentlichen beim BFI anzutreffen und dürften unter anderem daher rühren, dass fast alle TrainerInnen per Werkvertrag beschäftigt sind sowie Projektleitung und TrainerInnen der Aktiven Arbeitsuche räumlich voneinander getrennt agierten. Die Konsequenz daraus sei nach Ansicht befragter ExpertInnen eine vergleichsweise niedrige Bindung an das Institut und eine damit zusammenhängende Zurückhaltung bei allen Aktivitäten, die über den unmittelbaren Aufgabenkreis hinausführen. Im Gegensatz dazu sind bei IBIS alle TrainerInnen in einem Anstellungsverhältnis beschäftigt, was auch dazu geführt hat, dass hier die Informationsweitergabe problemlos funktioniert.

Das nicht immer ausreichende Engagement der TrainerInnen zeigt sich auch darin, dass beispielsweise die Workshop-Angebote von start von den TrainerInnen nur wenig wahrgenommen wurden. Allerdings bestand keine Anwesenheitspflicht, die Institute waren lediglich aufgefordert, sich zu beteiligen. Derartige Workshops scheinen vor allem bei Änderungen der Rahmenbedingungen und Durchführungsbestimmungen zielführend.

Trotz des mehrfach von den TrainerInnen geäußerten Wunsches nach mehr direktem Kontakt mit dem Stiftungsmanagement konnte bisher keine befriedigende Kooperationsform aufgebaut werden. Dies weist auch auf die Bedeutung der KoordinatorInnen des jeweiligen Bildungsinstituts im Zusammenhang der Gesamtleistung hin. Wird diese Funktion nicht ausreichend wahrgenommen, kommt es zu Informationsmängeln, die zu einer Einschränkung der Zielgenauigkeit und der Effektivität der Maßnahmen zur Aktiven Arbeitsuche führen können.

Insgesamt lassen sich die Mängel bei der Leistungserbringung des BFI folgendermaßen zusammenfassen:

- Das Berichtswesen war längere Zeit nicht zufriedenstellend.
- Unterlagen des Stiftungsmanagements wurden von den BereichsleiterInnen nicht an die TrainerInnen weitergegeben, was insgesamt Irritationen im Informationsdreieck Stiftung – Institut – TrainerInnen hervorrufen musste.
- Die TrainerInnen wussten nur bedingt über die Regeln der Aktiven Arbeitsuche Bescheid (beispielsweise war nicht immer bekannt, ob ein Urlaub während der Aktiven Arbeitsuche gewährt werden kann, oder ob TeilnehmerInnen, die nach dem Probe-monat gekündigt werden, wieder in die Aktive Arbeitsuche zurückkehren können).
- Die Information der TeilnehmerInnen über Sinn und Zweck der Aktiven Arbeitsuche war nicht ausreichend.

Zumindest bei FAST sind diese Defizite auf die örtliche Trennung der Berufsorientierung und der Aktiven Arbeitsuche zurückzuführen. Und im Gegensatz zu Weidinger & Partner bestand auch keine administrative Entlastung der TrainerInnen.

Derartige Kommunikationsprobleme sind jedoch nicht nur auf die Strukturen innerhalb der Bildungsinstitute zurückzuführen, sondern teilweise auch auf Abstimmungsprobleme zwischen den Auftraggebern. Vor allem im Rahmen der Stiftungsähnlichen Maßnahmen bedarf es einer grundsätzlichen Abklärung zwischen konzeptionell festgehaltenen Zielen

und den tatsächlichen Möglichkeiten. Ebenso müssen einheitliche Kommunikationsstrukturen zwischen und auch innerhalb von AMS und waff/start festgelegt werden, die auch einzuhalten sind.

Bisherige Durchführungsmängel weisen darauf hin, dass die Realisierung der Aktiven Arbeitsuche nicht immer konzeptgerecht erfolgt und teilweise versucht wurde, alte Strategien mit neuem Mantel weiterzufahren. Dementsprechend wurde in der Befragung auch dezidiert die Meinung geäußert, dass zwischen den Konzepten und der Durchführungsrealität insbesondere beim BFI erhebliche Differenzen bestünden. „Ich höre von den TeilnehmerInnen, dass sie einfach da drinnen sitzen und ihre Zeit herunterbiegen und es kümmert sich eigentlich niemand um sie.“ Die konkrete Abklärung, inwieweit derartige Vermutungen tatsächlich zutreffen, kann nur bedingt erfolgen, weil bisher noch keine empirische Leistungsüberprüfung erfolgte.

5.9 Schnittstelle Stiftung / Arbeitsmarktservice

Bisher ist es noch nicht gelungen, die aus den unterschiedlichen Ziel- und Aufgabenstrukturen von AMS und Stiftungen/Stiftungsähnlichen Maßnahmen sich ergebenden unterschiedlichen Interessen optimal auszubalancieren. Daraus resultieren gerade auch für die aktive Arbeitsuche effektivitätsmindernde Behinderungen.

Die wesentlichsten Kooperationsproblemen können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Die Zubuchungen durch das AMS sind teilweise erheblich schwankend. Dies hat Auslastungsprobleme in der Aktiven Arbeitsuche zur Folge. Es können sich aber auch Qualitätsprobleme in der Leistungserbringung ergeben, da mit hinsichtlich Größe und Erfahrung wechselnden TrainerInnengruppen gearbeitet werden muss.
- Aus Sicht der StiftungsmanagerInnen und der TrainerInnen ist das AMS zu unflexibel, was die Änderungen von Karriereplänen angeht. Allerdings muss hier darauf hingewiesen werden, dass die Abstimmung von Berufszielen und Aus- und Weiterbildung manchmal mangelhaft ist und seitens des AMS wohl zu fürchten ist, dass eine Lockerung der Karrierepläne die Abstimmungsschwächen begünstigen würde.
- Auch die Rolle der Qualifizierung während der Aktiven Arbeitsuche ist noch ungenügend geregelt. Aus der Sicht der Stiftungen könnte der Bewerbungsprozess optimiert werden, wenn Qualifikationsmängel, die sich während der Arbeitsuche zeigen, in dieser noch behoben werden können. In diesem Sinne müsste auch die Dauer der Aktiven Arbeitsuche unterbrochen werden, damit die für die Bewerbungsbemühungen verfügbare Zeit nicht durch die Nachqualifizierung absorbiert wird. Auch hier wird aus der Sicht des AMS wohl die Befürchtung maßgeblich sein, dass die vermehrte Genehmigung von Nachqualifizierung während der Aktiven Arbeitsuche wohl Nachlässigkeiten in den Abstimmungsleistungen zwischen den Stiftungsmodulen nach sich ziehen würde. Letztlich müsste ja schon an der Schnittstelle zwischen Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmodul gewährleistet sein, dass eine zielgerechte Aus- und Weiterbildung erfolgt.

5.10 Job Office (FAST)

Das Job Office ist ein Angebot für die Teilnehmerinnen von FAST, die eine Qualifizierung im Bürobereich absolviert haben. Es ist als Simulation eines Unternehmens konzipiert und wird von den Teilnehmerinnen selbst betrieben. Die Supervision obliegt den TrainerInnen.

Das Job Office des BFI hat folgende Arbeitsschwerpunkte:

- Betriebskontakte im Sinne einer Unternehmensberatungsfirma mit dem Ziel, offene Stellen für die Teilnehmerinnen von FAST zu akquirieren
- Analyse des Arbeitsmarktes
- Servicestelle für die Teilnehmerinnen der Bewerbungsgruppen (Postein- und -ausgang)
- Weiterqualifizierung der Teilnehmerinnen im Job Office.

Bei einer Teilnahme am Job Office können die interessierten Frauen – je nach Qualifikation - zwischen verschiedenen Funktionen wählen:

- **Büroleitung:**
Aufgaben: Bewerbungsgespräche für die Aufnahme in das Job Office, Führungsaufgaben, Planung, Erarbeiten, Festlegen der Akquisitionsstrategien
Benötigte Qualifikationen: Projektmanagementseminar, Gesprächsführung, Permanentes Coaching, Fachseminar über den Wiener Arbeitsmarkt
maximale Verbleibdauer: 1 Jahr¹³
- **Firmenbetreuung:**
Aufgaben: Firmenkontakte und -betreuung, Terminvereinbarung, Aufnahmegespräche mit Teilnehmerinnen für die Erstellung einer Bewerbungsmappe
Benötigte Qualifikationen: Gesprächsführung, Präsentationstechniken, Personalwesen
maximale Verbleibdauer: 8 Wochen
- **Administration:**
Aufgaben: Firmendatei erstellen und aktualisieren, Terminverwaltung, Firmenakquisition (Informationssammlung, Telefonate), Screening der Angebote und Annoncen; Bewerbungsmappen erstellen
Benötigte Qualifikationen: EDV-Schulung, EDV-Layout, Telefontraining.
maximale Verbleibdauer: 4 Wochen
- **Koordination**
Aufgaben: Koordination innerhalb des Job Office, zwischen Job Office und Bewerbungsgruppen und innerhalb der Bewerbungsgruppen
Benötigte Qualifikationen: Telefontraining, Zeit- und Infomanagement
maximale Verbleibdauer: 4 Wochen

¹³ Die Funktion der Büroleitung kann nur durch eine gewisse Kontinuität in der Personalbesetzung konzeptkonform ausgeführt werden. Aus diesem Grund ist der Verbleib mit einem Jahr festgesetzt.

Durch eine Teilnahme am Job Office verlängert sich die maximale Verbleibdauer in der Jobeinstiegsphase von 16 Wochen nicht. Aus diesem Grund ist die Teilnahme am Job Office auf 4 bzw. 8 Wochen beschränkt - mit Ausnahme der Büroleitung -, um so den Frauen genügend Zeit für individuelle Bewerbungen zur Verfügung zu stellen. Allgemein wird der Nutzen des Job Office von den bisherigen Teilnehmerinnen zu 65% als zufriedenstellend erachtet, wobei vor allem die Trainings- und Unterstützungseffekte hervorgehoben wurden.¹⁴

Das Job Office wurde bisher hauptsächlich vom BFI angeboten, wobei bis Ende 1998 insgesamt 14 Frauen teilgenommen hatten. Aber auch gegenwärtig wird die Auslastung des Job Office als unzureichend bezeichnet. Bisher war es noch nicht möglich, eine konzeptgemäße Belegung zu erreichen. Manchmal ist lediglich eine Person anwesend, während die übrigen TeilnehmerInnen mit Bewerbungsaktivitäten beschäftigt sind, sich auf Pflegeurlaub oder im Krankenstand befinden. Diese Auslastungsprobleme verhindern auch jede bedarfs- und zielgerechte Auswahl der Belegschaft des Job Office. Bisher dürfte nahezu jede Interessentin aufgenommen worden sein, unabhängig von ihrer Eignung und ihren individuellen Voraussetzungen. In diesem Fall wären die im Konzept vorgesehenen Aufnahmegespräche weitgehend bedeutungslos.

Um den Kreis der potentiellen Teilnehmerinnen möglichst groß zu halten, wird eine sehr breite Definition des Bürobereiches angesetzt: Demzufolge gehören auch Ordinationsgehilfinnen, Rezeptionistinnen und sogar Lagerverwalterinnen mit EDV-Kenntnissen zu den Adressatinnen des Job Office. Manchmal sind gruppendynamisch bedingte Motive für die Teilnahme am Job Office maßgeblich, etwa um eine während der Ausbildung gebildete, freundschaftliche Subgruppe nicht verlassen zu müssen.

Die Auslastungsprobleme des Job Office könnten bis zu einem gewissen Grad auch auf einen grundlegenden Antagonismus zurückzuführen sein, etwa weil die Teilnehmerinnen sich in einem psychischen Zwiespalt befinden: nach einer langen Orientierungs- und Qualifizierungsphase dominiert das Interesse an einem Dauerarbeitsplatz und der neuerliche Eintritt in eine befristete Maßnahme wird bewusst oder unbewusst als Rückschritt empfunden. Die Frauen sind zwar gerne im Job Office tätig, haben zugleich aber das Gefühl, bei der Arbeitsuche behindert zu sein: „Wenn es zuviel kollidiert mit den Bewerbungen, dann merkt man, dass sie dauernd in einem Konflikt sind, was weniger gut ist.“ Damit muss angenommen werden, dass die positiven Effekte des Job Office, der Erwerb von Berufserfahrung in einer realitätsnahen betrieblichen Konstellation, durch die negativen Effekte aufgehoben werden. Dies ergibt sich schon allein daraus, dass die Tätigkeit im Job Office die verfügbare Zeit für die Bewerbungsaktivitäten verkürzt. Denn durch die Teilnahme am Job Office wird die Dauer der Aktiven Arbeitsuche nicht tangiert.

Das zweite für die Arbeitsstiftungen des WAFF tätige Institut (Weidinger & Partner) konnte dieses Angebot wegen der geringen Anzahl von Teilnehmerinnen, aber auch wegen des fehlenden Interesses bisher nur selten umsetzen.

¹⁴ Lechner, F. / Mitterauer, L. / Pimminger, I. / Willsberger, B. Die Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST. Wien: L&R 1999

Ein besonderes Problem ist die Firmenbetreuung, also jener Arbeitsbereich im Job Office, in dem es darum geht, Kontakte mit Firmen (als potenzielle Arbeitgeber) herzustellen, diese zu pflegen, Termine zu vereinbaren und die Teilnehmerinnen an den Maßnahmen von FAST auf Bewerbungen vorzubereiten. Die Firmenbetreuung befindet sich noch in einem wenig entwickelten Anfangsstadium, es ist allerdings zu vermuten, dass die Realisierungsprobleme zu groß sind, um eine Fortführung im Rahmen der Aktiven Arbeitsuche zweckmäßig erscheinen zu lassen. Die Probleme sind sowohl konzeptioneller als auch organisatorischer Natur. So ist beispielsweise die Zielsetzung noch zu diffus, um ein kohärentes Agieren jener Frauen, die mit der Firmenbetreuung betraut sind, zu gewährleisten: Es ist noch ungeklärt, ob die Kommunikation mit den angesprochenen Unternehmen der Präsentation des Job Office oder der Arbeitsuche der Teilnehmerinnen dient. Zudem gibt es weder Regeln noch eine gängige Praxis, wie die unterschiedlichen Aufgaben der Firmenbetreuung verteilt sind (Wer geht zu den Firmen?).

Außerdem muss die prinzipielle Frage gestellt werden, ob Frauen ohne Erfahrung im Bürobereich und mit Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden, nicht generell überfordert sind, die äußerst komplexe und schwierige Aufgabe der Firmenbetreuung wahrzunehmen. Schließlich handelt es sich dabei um ein Unterfangen, an dem auch geschulte ExpertInnen scheitern können. Es mag daher nicht verwundern, dass die Anzahl der bisher realisierten Firmenkontakte gering ist.

Aber selbst wenn es gelingt, in der Aktiven Arbeitsuche Firmen für die Frauen zu akquirieren, ist noch kein Erfolg gesichert. „Oft sind sie (die Frauen in der Aktiven Arbeitsuche) einfach zu schlecht qualifiziert für das, was wir dann recherchieren.“ Die Firmenbetreuung ist daher gerade für die Akquisition von Stellen, die im Konzept einen wichtigen Schwerpunkt bildet, in ihrer gegenwärtig Praxis nicht geeignet. Aus der Sicht des Vermittlungszieles dürfte das Job Office daher bisher noch bedeutungslos sein.

Da die Anforderungen und die Auslastung der Frauen im Job Office eher niedrig sind, wurde auch über Unterforderung geklagt. Das Job Office ist nicht zuletzt aus diesen Gründen vor allem für Frauen hilfreich, die noch nie im Bürobereich gearbeitet hatten und hier bis zu einem gewissen Grad ihre Fähigkeiten überprüfen und praktische Erfahrungen sammeln können.

Weitere Probleme des Job Office sind:

- Ungeklärte Anwesenheitszeiten, das heißt, die Teilnehmerinnen kommen sehr unregelmäßig.
- Es gibt keine systematische Koordination mit den anderen Modulen der Stiftung, insbesondere der Aktiven Arbeitsuche.
- Es gibt auch Gewöhnungseffekte, das heißt, manche Frauen wollen lieber im Job Office bleiben und sich nicht bewerben.
- Die hohe Fluktuation und die wechselnde Auslastung beeinflusst die Kontinuität und die Leistungsfähigkeit des Job Office. So muss beispielsweise die Posterledigung zwischendurch an die Bewerbungsabteilung delegiert oder von anderen Abteilungen das Telefon übernommen werden.

Dem stehen allerdings positive Effekte gegenüber. Zu diesen gehören insbesondere, dass

- die Teilnehmerinnen realitätsbezogene Berufserfahrungen sammeln können,
- potentielle DienstgeberInnen über die Maßnahmen aufgeklärt werden,
- eine Entlastung der Teilnehmerinnen der Bewerbungsgruppen durch Erledigung des Postein- und -ausgangs stattfindet.

Als Handlungsoption wäre eine Ausgliederung des Job Office aus der Aktiven Arbeitssuche zu überlegen. Es könnte beispielsweise als Praktikumsmöglichkeit für Teilnehmerinnen der Qualifizierungsphase, die eine Ausbildung im Bürobereich absolvieren, bestehen bleiben. Da die Aktivitäten der Qualifizierungsphase bereits im Karriereplan festgehalten werden müssen, könnten somit die tatsächlichen Teilnehmerinnenzahlen besser abgeschätzt werden, aber auch eine gewisse Kontinuität gewahrt bleiben.

6 Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen lassen sich nach drei wesentlichen Ebenen gliedern:

- Qualitätssicherung
- Strukturkorrekturen
- Gestaltungsvorschläge

6.1 Qualitätssicherung

Wie die voranstehenden Befunde zeigen, ist der Informationsfluss sowohl zwischen Stiftungsmanagement und Instituten als auch TrainerInnen nicht ohne Hindernisse. In beiden Fällen wird dadurch letztlich die Leistungserbringung erschwert. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch festzuhalten, dass sich die Kommunikation sowohl in den einzelnen Bildungsinstituten als auch zwischen start und den Bildungsinstituten wesentlich verbessert hat. Beispielsweise wird bei den Stiftungen durch gemeinsame Sitzungen der Berufsorientierungs- und der Aktiven Arbeitsuche-TrainerInnen versucht, diversen Abstimmungsproblemen entgegenzuwirken. Zudem werden in einigen Instituten die TrainerInnen der Aktiven Arbeitsuche direkt in die Berufsorientierungsgruppen eingeladen, um so die TeilnehmerInnen gezielt über die Erfahrungen aus der Aktiven Arbeitsuche zu informieren.

Trotz dieser positiven Entwicklungen sind noch gewisse Mängel zu beobachten, beispielsweise hinsichtlich der Rollendefinition des Stiftungsmanagements. Damit die StiftungsmanagerInnen in Hinkunft ihre Steuerungsfunktionen gezielter wahrnehmen können, müssten folgende Vorkehrungen getroffen werden:

- Intensivierung der Kommunikation mit Instituten und TrainerInnen
- verstärkte Einsichtnahme des Stiftungsmanagements in die praktischen Abläufe der Aktiven Arbeitsuche,
- Sicherung der Konzeptrealisierung,
- Verbesserung des Informationsflusses.

Um diese Zielsetzungen in den Prozess der Leistungserbringung integrieren zu können, werden folgende Maßnahmen empfohlen:

- Differenzierung des Management Informationssystems
- Professionalisierung des Vertragswesens
- Rollendefinition des Stiftungsmanagements
- Kontrolle von Infrastruktur und Räumlichkeiten
- Weiterbildung der TrainerInnen

■ Differenzierung des Management Informationssystems:

Bisher werden den verantwortlichen StiftungsmanagerInnen Bewerbungspläne der einzelnen TeilnehmerInnen sowie Zwischen- und Quartalsberichte übermittelt, die im wesentlichen eine Austrittsstatistik und Anmerkungen zu den einzelnen TeilnehmerInnen enthalten. Demgegenüber sollten die Informationen für das Stiftungsmanagement durch zwei Feedback Ebenen erweitert werden:

Systematisierung des TeilnehmerInnen-Feedbacks

Um ein klares Bild der Maßnahmenentwicklung aus der Sicht der TeilnehmerInnen zu erhalten, sollte nach 8 und 14 Wochen ein Feedbackbogen verteilt werden, der direkt an das Stiftungsmanagement übermittelt wird. Letztlich sind die TeilnehmerInnen auch ExpertInnen dafür, welchen Nutzen sie aus der Betreuung in der Aktiven Arbeitsuche ziehen können.

Zudem wären die derzeit bestehenden TeilnehmerInnen-Feedbacks von Stiftungsmanagement, dem jeweiligen Bildungsinstitut sowie den fallweise für diese Zwecke eingesetzten Instituten für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung (IFA) zu systematisieren. Die TeilnehmerInnen sollten hier durch eine Zusammenlegung und Vereinheitlichung der bestehenden Feedbackbögen entlastet werden. Zugleich könnte somit auch ein gezielter Vergleich zwischen den einzelnen Maßnahmen und beauftragten Bildungsinstituten erfolgen.

Systematische Rückkoppelung der Feedbackergebnisse

Die Auswertungsergebnisse sollten zum Gegenstand einer systematischen, das heißt regelmäßigen Rückkoppelung an die Institute verwendet werden. Diese Feedback-Konferenzen wären ebenfalls vierteljährlich durchzuführen. Zur Durchführung, Auswertung und Fortschreibung des TeilnehmerInnen-Feedbacks könnten gegebenenfalls auch externe Einrichtungen herangezogen werden.

■ Professionalisierung des Vertragswesens

Eine Voraussetzung dafür, dass diese oben vorgeschlagenen Maßnahmen auch tatsächlich greifen, ist die vertragliche Festlegung der entsprechenden Bestimmungen. Die Förderung müsste also an die Verpflichtung zur Durchführung des geforderten Berichtswesens gekoppelt werden.

■ Rollendefinition des Stiftungsmanagements

Die gegenwärtig noch vorhandenen Unklarheiten im Hinblick auf die Kommunikation zwischen Stiftungsmanagement und den mit der Durchführung der Aktiven Arbeitsuche beauftragten Instituten dürfte bis zu einem gewissen Grad auch durch die ungenügend präzise Definition der Rolle des Stiftungsmanagements gegenüber den Auftragnehmern verursacht sein.

Insbesondere scheint Unklarheit darüber zu herrschen, inwieweit in die laufende Leistungserbringung interveniert werden soll. Eine Frage, die sich im wesentlichen dann stellt, wenn das Management beispielsweise durch Klagen von TeilnehmerInnen auf (vermeintliche) Probleme im Maßnahmeverlauf hingewiesen wird.

Die Verhaltensalternative ist, die Leistung als zugekauftes „Werk“ zu beurteilen, das im Auftrag, aber ohne Zutun des Stiftungsmanagements erbracht wird. Demgegenüber besteht die Möglichkeit, auch in den Verlauf der Leistungserbringung einzugreifen, um Fehlentwicklungen zu vermeiden.

Hier empfiehlt sich eine zu konkretisierende Form der zweiten Variante, weil die Aktive Arbeitsuche nicht wie ein beliebiges Bildungsprodukt auf dem Markt zu erwerben ist und die Anbieter bei schlechter Leistung nicht so ohne weiteres gewechselt werden können. Außerdem erstreckt sich die Leistungserbringung auf einen relativ langen Zeitraum. Aus diesen Gründen ist davon auszugehen, dass das Stiftungsmanagement auch eine Verantwortung für den Verlauf der Leistungserbringung übernehmen sollte.

Diese Interventionen sollten allerdings nicht informell und beliebig, sondern anhand festgelegter Schnittstellen erfolgen.

■ **Kontrolle von Infrastruktur und Räumlichkeiten**

Wie sich im Rahmen dieser Untersuchung zeigte, können die Stiftungen und Stiftungsähnlichen Maßnahmen nicht davon ausgehen, dass die von den Instituten vorgesehene technische und räumliche Infrastruktur den Anforderungen und den Konzepten gerecht wird.

Es wird daher eine wesentliche Aufgabe der Qualitätssicherung sein, diese Voraussetzungen zu schaffen, indem

- Mindeststandards festgelegt werden,
- diese als Bedingung der Auftragsvergabe vertraglich detailliert berücksichtigt werden,
- und sie zum Zeitpunkt der jeweiligen Auftragsvergabe vor Ort überprüft werden.

Zudem haben in regelmäßigen zeitlichen Abständen Up-Dates der Hard- und Software in den beauftragten Instituten zu erfolgen.

■ **Weiterbildung der TrainerInnen**

Die Betreuung der MaßnahmenteilnehmerInnen kann nur dann anforderungsgerecht erfolgen, wenn die TrainerInnen sich beständig über die neuen Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten und in der Berufswelt auf dem Laufenden halten. Es muss allerdings angenommen werden, dass diese Voraussetzung für eine optimale Leistungserbringung nicht durchgängig gewährleistet ist.

Im Sinne der Qualitätssicherung wäre es daher zweckmäßig, eine systematische Qualifizierung der TrainerInnen – etwa durch die Teilnahme an entsprechenden Seminaren – vorauszusetzen und mittels Teilnahmebestätigungen nachweisen zu lassen.

6.2 Strukturkorrekturen

Neben den oben genannten Optionen zur Qualitätssicherung wären auch einige Änderungen auf der strukturellen Ebene zielführend. Bei den nachstehenden Vorschlägen muss jedoch berücksichtigt werden, dass deren Umsetzung durch die bestehenden (DLU-) Richtlinien Grenzen gesetzt sind. Dennoch könnte durch einige Adaptierungen bzw. die Nutzung gewisser schon vorhandener Handlungsspielräume innerhalb der Richtlinien die Effektivität der Maßnahmen erhöht werden.

■ Abstimmung auf zeitliche Schwankungen am Arbeitsmarkt

Während der Sommermonate und in der (Vor-) Weihnachtszeit sollten Übertritte aus der Qualifizierungsphase in die Aktive Arbeitsuche vermieden werden, da sich während dieser Zeiträume die Vermittlung in den Arbeitsmarkt relativ schwierig gestaltet und daher Leerläufe und Demotivierungsprobleme zu erwarten sind.

Zielführend wäre es, diesen Aspekt bereits bei der Karriereplanerstellung zu berücksichtigen und auch den Maßnahmenbeginn darauf abzustimmen. Gegebenenfalls wäre auch zu überlegen, ob nicht die Möglichkeit einer kurzfristigen Unterbrechung gewährt werden könnte.

■ Erholungsmöglichkeiten

In den ExpertInnengesprächen wurde angemerkt, dass die TeilnehmerInnen teilweise sehr erschöpft aus der Qualifizierungsphase in die Aktive Arbeitsuche übertreten, da die teilnehmenden Frauen und Männer aufgrund der für sie ungewohnten (Lern-) Situation häufig stark gefordert und manchmal überfordert sind.

Um die Motivation der TeilnehmerInnen und auch ihre Bereitschaft zur Bewältigung neuer Aufgaben zu erhöhen, wäre die Möglichkeit von Erholungsphasen hilfreich. Die Notwendigkeit von Erholungszeiten wird auch durch die Flucht in Krankenstände während der Aktiven Arbeitsuche bestätigt.

■ Mitbestimmung bei Karriereplanerstellung

Generell sollte der Karriereplan sowohl von den TrainerInnen der Berufsorientierung als auch jenen der Aktiven Arbeitsuche genehmigt werden, um so die Erfahrungen der Aktiven Arbeitsuche-TrainerInnen in die Berufsorientierungsphase einfließen zu lassen (Vetorecht). Diesem Aspekt wird gegenwärtig teilweise schon Rechnung getragen, beispielsweise indem TrainerInnen aus der Aktiven Arbeitsuche den TeilnehmerInnen der Berufsorientierung von ihren Erfahrungen berichten und auch durch regelmäßige TrainerInnensitzungen ein besserer Erfahrungsaustausch besteht.

Problematisch erscheint es jedoch noch im Rahmen der Stiftungen, da hier teilweise Berufsorientierung und Aktive Arbeitsuche von verschiedenen Instituten durchgeführt werden. Gerade in diesen Fällen kann der Informationsaustausch zwischen den Institu-

ten sehr schwierig werden, da hier aufgrund der Konkurrenzsituation nur sehr wenig Kontakte bestehen. Für die Karriereplanerstellung sowie zu Beginn der Aktiven Arbeitssuche wären daher im Rahmen der Stiftungen institutionalisierte Formen der Kommunikation förderlich.

■ **Wiedereinstiegsmöglichkeit**

Bisher ist nicht in allen Maßnahmen die Möglichkeit gegeben, nach erfolglosem Probezeitmonat wieder in die Aktive Arbeitssuche einzutreten. Bei Selbstkündigung besteht diese Möglichkeit überhaupt nicht. Demgegenüber sollte allen TeilnehmerInnen die Chance auf eine Rückkehr in die Aktive Arbeitssuche gewährt werden, und zwar für die noch verbliebene Dauer der Maßnahme.

Dadurch könnten zum einen sowohl positive als auch negative Erfahrungen aus dem jeweiligen Betrieb aufgearbeitet und zum anderen ein drastisches Absinken der individuellen Bewerbungsaktivität vermieden werden. Gegebenenfalls wäre auch die Möglichkeit einer Nachbetreuung für diese Personengruppe zu überlegen.

■ **Ausweitung der Nachbetreuung auch auf Personen, die aufgrund eines Zeitablaufs aus der Maßnahme austreten**

Bisher besteht nur für TeilnehmerInnen, die in ein Beschäftigungsverhältnis übergetreten sind, die Möglichkeit der Nachbetreuung. Diese sollte jedoch auch den nicht erfolgreich vermittelten Frauen und Männern angeboten werden, beispielsweise in Form von Beratungsschecks.

■ **Ausgliederung des Job Office aus der Aktiven Arbeitssuche**

Da das Job Office bisher nicht konzeptgerecht umgesetzt werden konnte, weil oftmals das Interesse der Teilnehmerinnen fehlt bzw. diese die Zeit der Aktiven Arbeitssuche bevorzugt für Bewerbungsaktivitäten verwenden, sollte das Job Office als Praktikumsmöglichkeit während der Qualifizierungsphase angeboten werden. So könnte auch die tatsächliche Teilnehmerinnenzahl besser abgeschätzt werden und ein kontinuierlicher Bürobetrieb aufrechterhalten werden.

Zudem könnten durch die Ausgliederung aus dem Modul der Aktiven Arbeitssuche auch Umsetzungsprobleme, wie unregelmäßige Anwesenheit, behoben werden. Zusätzlich würde die Möglichkeit bestehen, den bisher vernachlässigten Aspekt der Firmenbetreuung systematisch anzulegen, wobei dies jedoch nur in enger Kooperation mit einer institutsinternen Person erfolgen sollte.

6.3 Gestaltungsvorschläge

Die Erfahrung der Aktiven Arbeitsuche und die entsprechenden Evaluierungsergebnisse legen eine Angleichung der Maßnahmen bzw. Phasenkonzepte der Bildungsinstitute nahe, und zwar in dem Sinn, dass erfolgreiche Ansätze übernommen werden. Insbesondere wären folgende Adaptierungen zielführend:

■ Clearing-Modul vereinheitlichen

Gegenwärtig wird die zeitliche Gestaltung des Clearing Moduls von den Bildungsinstituten noch sehr unterschiedlich gehandhabt, nämlich von zwei Stunden bis zu mehreren Tagen, wobei die neu eintretenden TeilnehmerInnen gleich in die Bewerbungsgruppen integriert werden. Prinzipiell erscheint ein mehrstündiges Einzelgespräch zur Abstimmung der erworbenen Qualifikationen sowie der persönlichen Perspektiven ausreichend, wobei es wichtig wäre, auf die Erfahrungen der TrainerInnen aus der Berufsorientierungsphase aufzubauen.

■ Institutionalisierte morgendliche Gesprächsrunden

Derartige Gesprächsrunden haben eine doppelte Funktion: Der Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen bezüglich der erfolgten Bewerbungsaktivitäten erbringt wertvolle Informationen, zugleich werden Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit oder Kommunikationstechniken gefördert.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, im Rahmen dieser Gesprächsrunden den weiteren Tagesablauf zu strukturieren. Dies ist insbesondere bei Langzeitarbeitslosen erforderlich, von denen man die Fähigkeiten für ein systematisches Vorgehen nicht immer erwarten kann. Auf diese Weise kann vermieden werden, dass TeilnehmerInnen die vorgesehene Zeit nur „absitzen“.

■ Ständige Anwesenheit der TrainerInnen bei Gruppenaktivitäten

Neben einer relativ klaren Strukturierung des Tagesablaufs ist auch die ständige Anwesenheit einer Trainerin/eines Trainers erforderlich. Dies soll jedoch nicht den Charakter einer Kontrollfunktion erwecken, sondern eine ständige Unterstützung und Beratungstätigkeit darstellen.

■ Kontrolle der Bewerbungsstrategie nach 4, 8 und 12 Wochen

Eine Kontrolle der Bewerbungsstrategie wird zwar auch in der gegenwärtigen Praxis der Aktiven Arbeitsuche schon vorgenommen, allerdings eher nach dem Gutdünken der TrainerInnen und weniger nach einem festgelegten Plan. In diesem Sinne sollte ein systematisches Controlling der Bewerbungsaktivitäten etabliert werden, um rechtzeitig auf eventuelle Mängel reagieren zu können.

■ **Einstellpraktikum forcieren**

Das Einstellungspraktikum bietet sowohl für ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zur Beurteilung der individuellen Eignung, zusätzlich besteht im Falle eines Scheiterns für die ehemaligen TeilnehmerInnen eine Rückkehrmöglichkeit in die Maßnahme. Es ist daher im Sinne der Aktiven Arbeitsuche ein besonders geeignetes Instrument.

■ **Personelle Konzentration der Unternehmenskontakte**

Die Ergebnisse der bisherigen Evaluierungen sowie der durchgeführten ExpertInnengespräche bestätigen die Relevanz einer kontinuierlichen Öffentlichkeits- und Informationsarbeit, insbesondere im betrieblichen Bereich. Jedes Institut sollte daher über einen/eine MitarbeiterIn verfügen, der/die sich vorwiegend um die Kontakte mit den Unternehmen und potentiellen DienstgeberInnen kümmert. Auf diesem Wege kann die erforderliche Kompetenz konzentriert und eine systematische Wahrnehmung der Firmenbetreuung gewährleistet werden.

Neben dem Aufbau und der Pflege bestehender Firmenkontakte sollte diese Funktion auch für Beratungsaufgaben genützt werden, beispielsweise zur Erteilung von Auskünften über Fördermöglichkeiten.

7 Liste der InterviewpartnerInnen

Stiftungsähnliche Maßnahmen

Augeneder-Köllner Astrid (start)

Ptacek Dieter (Dynamo – ibis acam GmbH)

Gardner Margit (FAST – Weidinger & Parnter KEG)

Prinz Gudrun (FAST –bfi)

Frau Sander (WiederIn – wifi)

Stiftungen

Wipplinger Dietmar (start)

Janecek Renate (ibis acam GmbH)

Wiesinger Christian (bfi)

8 Literatur

Forschungsstelle für angewandte Sozial- und Strukturanalyse OEG (FAS). Die Arbeitsstiftungen des WAFF 1995 – 1998, Wien: FAS 1998

Lechner, F. / Mitterauer, L. / Pimminger, I. / Willsberger, B., Die Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST. Wien: L&R 1999

Lechner, F. / Reiter, W. (Hg.), Arbeitsstiftungen. Erfahrungen und Entwicklungsperspektiven. Wien: Wissenschaftsverlag 1991

Saurug, M. / Stoppacher, P. / Zingerle, R., Branchenstiftungen in Österreich. Die Entwicklung eines Modells. Wien: Wissenschaftsverlag 1998

Steiner, M./Lassnigg L., Evaluation Dynamo. Wien: IHS 1999

Aktive Arbeitsplatzsuche neu, Änderungsvorschläge für die Aktive Arbeitsplatzsuche im Rahmen einer Arbeitsstiftung, Konzept des BFI, Wien 1999.

DYNAMO – standardisierte Vorgaben für den Quartalsbericht der Aktiven Arbeitsuche 1999

FAST – eine stiftungsähnliche Maßnahme für Frauen, Konzept des BFI Wien 1999

FAST - Quartalsberichte der JOBEINSTIEGSPHASE 1999

start– Arbeitsintegration GmbH, Arbeitsstiftung, Standardisierte Vorgaben für den Quartalsbericht der Aktiven Arbeitsuche 3+4/1999

Vorschlag zur Reformierung der Aktiven Arbeitsuche, Konzept von IBIS ACAM GmbH Ostösterreich, Wien 1999

WIEDER-IN, Kursinhalte der „Aktiven Arbeitsuche“, Konzept des WIFI Wien

Dieser Forschungsbericht wurde aus Mitteln des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds finanziert.

