

Netzwerke und Integrationserfolge von Transjob

*Ausgewählte Befunde aus Befragungen und
Verlaufsanalysen*

*Finanziert aus Mitteln des Bundesministerium
für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und
des Europäischen Sozialfonds*



Netzwerke und Integrationserfolge von Transjob

*Ausgewählte Befunde aus Befragungen und
Verlaufsanalysen*

Synthesis Forschung

Anna Dremsek
Michael Wagner-Pinter

Prospect Unternehmensberatung

Trude Hausegger
Andrea Reiter

Berichtsband

Prospect Unternehmensberatung GmbH
Siebensterngasse 21/4
A-1070 Wien
Telefon 523 72 39
Fax 523 72 39 66
E-Mail office@pro-spect.at
<http://www.pro-spect.at>

Prospect
Research & Solution

Synthesis Forschung
Mariahilferstraße 105/Stiege 2/13
A-1060 Wien
Telefon 310 63 25
Fax 310 63 32
E-Mail office@synthesis.co.at
<http://www.synthesis.co.at>

SYNTHESIS
Forschung

- 15 Jahre Transjob* Seit 15 Jahren übernimmt Transjob die Aufgabe, Jugendliche, Frauen und Männer bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Dabei sind die von Transjob betreuten Personen mit unterschiedlich hohen Barrieren konfrontiert, angesichts derer es gilt, ihre Potenziale zu aktivieren, damit sie am Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen können.
- Ergänzend zu der »Innensicht« der transparenten Jahresberichte ...* Welche Anstrengungen Transjob unternimmt, um die Betreuungsleistungen (einschließlich berufsspezifischer Qualifikation) erbringen zu können, wird in den Jahresberichten auf transparente und anschauliche Weise dokumentiert; dies stellt gewissermaßen die Innensicht von Transjob dar.
- ... ausgewählte Analysen zu einer »Außensicht«* Gegen diesen Hintergrund haben die Fördergeber der öffentlichen Hand (durchaus im Interesse von Transjob) einen Auftrag vergeben, ausgewählte Aspekte einer »Außensicht« auf Transjob zu untersuchen.
- ... mit drei exemplarischen Themenstellungen* Dazu gehören:
- die Wahrnehmung der Leistungen von Transjob durch die Partner/-innen der Netzwerke, die Transjob aufgebaut hat und wartet;
 - die auf Basis administrativer Daten nachvollziehbaren Beschäftigungsverläufe der Jugendlichen, Frauen und Männer in den Jahren, die auf die Transjob-Betreuung gefolgt sind;
 - die Auswirkungen der Zuwendungen der öffentlichen Hand an Transjob für die öffentlichen Haushalte (im Sinne einer Amortisationsrechnung für die vorgenommenen »Fiskalinvestitionen«).
- Arbeitsteilung zwischen Prospect und Synthesis* Die Netzwerkanalysen sind auf Basis von Befragungen durch Prospect Unternehmensberatung vorgenommen worden. Die Analysen zur mittel- und langfristigen Beschäftigungsintegration hat Synthesis Forschung durchgeführt; dies gilt auch für die Fiskalrechnung.

Für die Synthesis Forschung:
Dr.ⁱⁿ Anna Dremsek

Für die Prospect
Unternehmensberatung:
Mag.^a Andrea Reiter

Wien, Dezember 2012

Zusammenfassung

Zielsetzung von Transjob ... Transjob setzt es sich zum Ziel, ein Betreuungsangebot zu schaffen, das Jugendlichen, Frauen und Männern die Chance bietet, am Arbeitsmarkt erneut Fuß zu fassen.

... erfordert Aufbau und Pflege von Netzwerken Um diese Aufgabe wahrzunehmen, sieht sich Transjob herausgefordert, ein Netzwerk von Partnerinnen und Partnern aufzubauen und zu pflegen. Ein solches Netzwerk dient einerseits der Absicherung der Förderungen der öffentlichen Hand, andererseits dem Zugang zu Unternehmen und Einrichtungen, in denen die von Transjob betreuten Menschen eine Chance auf Beschäftigung finden.

Transjob aus der Sicht der Kooperationspartner/-innen

Langjährige und bewährte Kooperationsstrukturen Die Analyse der Gesamtstruktur der Netzwerkpartner/-innen zeigt, dass Unternehmen – gemessen an der Anzahl der Kontakteinrichtungen – die größte Gruppe bilden, mit der Transjob vernetzt ist. Darüber hinaus finden Kooperationen mit Fördergeber/-innen wie dem Land Niederösterreich, dem Arbeitsmarktservice Niederösterreich oder dem Bundessozialamt, mit Gebietskörperschaften, etwa Gemeinden, politischen Akteuren wie Bürgermeister*innen, Interessen- und Berufsvertretungen wie Wirtschaftskammer, Kammern für Arbeiter und Angestellte oder Gewerkschaften, den beiden niederösterreichischen Dachverbänden und regionalen und überregionalen Sozial- und Bildungseinrichtungen wie Caritas oder BBRZ statt. Die befragten Netzwerkpartner/-innen kennen Transjob mehrheitlich gut und kooperieren zum Großteil schon jahrelang.

Hohe Zufriedenheit mit Transjob Knapp 60% der Befragten bewerten ihre bisherigen Kooperationserfahrungen als sehr zufriedenstellend. In der Gruppe der Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen beträgt dieser Anteil sogar 83%. Ebenso viele von allen Befragten würden Transjob uneingeschränkt an andere Unternehmen oder Einrichtungen weiterempfehlen.

Differenzierte Beurteilung des institutionellen Nutzens Aus Sicht von knapp 40% der Befragten profitiert die jeweils eigene Organisation sehr stark von der Kooperation mit Transjob. Am stärksten fällt dieser Befund in der Gruppe der Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen aus, geringer bei den Unternehmen und Sozialeinrichtungen/Vereinen.

<i>Produkterstellung und Dienstleistungen schneiden gut ab</i>	Die Produkte und Dienstleistungen von Transjob bzw. deren Erstellung werden durchwegs sehr positiv beurteilt. In der Möglichkeit, diese Leistungen kurzfristiger zur Verfügung zu stellen, werden Verbesserungspotenziale gesehen.
<i>Gute Erfahrungen mit der Beschäftigung von Transitarbeitskräften</i>	Ein Drittel der Befragten hat Erfahrung in der Beschäftigung ehemaliger Transitarbeitskräfte von Transjob. Alle bis auf eine/n Befragte/n dieser Gruppe würden bei Bedarf wieder eine Transitarbeitskraft einstellen. Das (Wieder-)Erlernen einer Tagesstruktur, die (Wieder-)Aneignung von Arbeitstugenden und die praktische Berufserfahrung werden als zentrale Effekte durch Transjob gesehen und durchwegs positiv beurteilt. Auch mit der Vor- und Nachbetreuung dieser Personen durch Transjob wurden mehrheitlich sehr positive Erfahrungen gesammelt.
<i>Transjob fördert gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Integration</i>	Die Einschätzung, dass Transjob einen wirksamen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration arbeitsloser Menschen leistet, wird von allen Befragten geteilt, zwei von drei Befragten schätzen den Beitrag sogar als sehr hoch ein. Deutliche Erfolge werden von den Befragten bei der Stärkung der Selbstachtung der Transitmitarbeiter/-innen beobachtet.
<i>Ein dauerhafter Arbeitsmarkt für Personen, die die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes kaum erfüllen können</i>	Einen dauerhaften Arbeitsmarkt für Personen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt kaum bestehen können, befürworten zwei von drei Befragten stark oder eher. 6% lehnen dies (eher) ab und 25% befürworten dies nur zum Teil. Die stärkste Unterstützung findet diese Option bei der Gruppe Sozialeinrichtungen/Vereine. Für die meisten der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen wäre Transjob als Überbrückungsmodell bis zur Pensionierung für ältere Beschäftigungslose keine Option, der sie voll zustimmen, im Gegensatz zu nahezu der Hälfte der Befragten aus Unternehmen und 40% aus Sozialeinrichtungen/Vereinen. Insgesamt sind es 71%, die einer derartigen Schwerpunktsetzung (sehr) zustimmen.
<i>Ohne Transjob gäbe es Lücken in der Region</i>	Gäbe es Transjob nicht, würde nicht nur ein wichtiger Kooperationspartner für die Befragten und deren Einrichtungen fehlen und damit ein Verbindungsglied zwischen Wirtschaft und Sozialem. Am meisten würden die Betroffenen, die Zielgruppen darunter leiden.

Beschäftigungsintegration nach der Transjob-Betreuung

Unterstützung bei der Wiedereingliederung

Die Hauptaufgabe von Transjob ist es, Jugendliche, Frauen und Männer dabei zu unterstützen, sich erneut am Arbeitsmarkt zu positionieren, und ihnen bei der Wiedereingliederung zu helfen.

Gelingt die erneute Beschäftigungsintegration?

Aus diesem Grund interessiert besonders die Frage, ob und in welchem Ausmaß den betreuten Personen die erneute Integration in Beschäftigung nach der Transjob-Maßnahme gelingt.

Unterschiedliche Beobachtungszeiträume

Die von Transjob betreuten Personen wurden sowohl 12 als auch 36 Monate nach Austritt aus der Betreuung hinsichtlich Beschäftigungs- und Arbeitslosentagen (AL/SC) beobachtet. Die unterschiedlichen Beobachtungszeiträume ermöglichen es, Befunde über mittel- und langfristige Effekte durch die Transjob-Betreuung zu erhalten. Es zeigt sich allerdings, dass bereits der Beobachtungszeitraum von 12 Monaten ein guter Indikator für die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsintegration ist; sowohl im 12-Monats-Zeitraum als auch im 36-Monats-Zeitraum lassen sich ähnliche Tendenzen erkennen.

Kriterien erfolgter Integration

Den betreuten Jugendlichen, Frauen und Männern gelingt die Rückkehr in den Arbeitsmarkt in sehr unterschiedlichem Ausmaß, weshalb verschiedene Sachverhalte beobachtet werden, die über den Erfolg von Beschäftigungsintegration Auskunft geben:

- Kann zumindest ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen werden?
- Können mehr als 90 Tage Beschäftigung im Jahr erreicht werden?
- Können mehr als 180 Tage Beschäftigung im Jahr erreicht werden?
- Kann eine Rückkehr in AMS-Langzeitbetreuung vermieden werden?

Entwicklung der Beschäftigungsintegration 1998–2010

Die Entwicklung der Beschäftigungsintegration der von Transjob betreuten Personen ist über die Jahre hinweg gewissen Schwankungen unterworfen. Der Anteil der Personen, denen nach Austritt aus der Transjob-Betreuung die Beschäftigungsintegration gelingt, nimmt (mit Ausnahme von 2005) bis zum Jahr 2006 zu, sinkt in den Krisenjahren 2008 und 2009 und steigt wieder im Jahr 2010.

<i>Ex ante Ausgangschancen ...</i>	Die von Transjob betreuten Personen erreichen nicht nur unterschiedliche Integrationserfolge, sondern sind auch mit unterschiedlichen Ausgangssituationen konfrontiert und besitzen recht unterschiedliche Chancen, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Zu Beginn der Betreuung besitzen sie unterschiedliche Ex-ante-Integrationschancen: Ein Fünftel aller zwischen 1998 und 2010 betreuten Personen hatte sehr niedrige Integrationschancen von bis zu 10%; gut die Hälfte hatte Integrationschancen von 11%–50%; ein weiteres Fünftel hatte Integrationschancen von mehr als 50%.
<i>... beeinflussen die nachfolgende Beschäf- tigungsintegration</i>	Diese Ex-ante-Integrationschancen sind ein wesentlicher Faktor, der den nachfolgenden Beschäftigungsverlauf mitbestimmt. So gelingt die erneute Beschäftigungsintegration Personen mit niedrigen Integrationschancen in deutlich geringerem Ausmaß als Personen mit höheren Integrationschancen.
<i>Geschlecht und Alter</i>	Auch Geschlecht und Alter haben Einfluss auf die nachfolgende Beschäftigungsintegration. Je älter die Betreuten sind, desto weniger erfolgreich können sie sich erneut am Arbeitsplatz positionieren. Frauen gelingt die Beschäftigungsintegration besser als Männern.
<i>Regionale Muster</i>	Der Wohnort der betreuten Personen nimmt keinen besonderen eigenständigen Einfluss darauf, wie gut es gelingt, am Arbeitsmarkt erneut Fuß zu fassen.
<i>Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen</i>	Was die Differenzierung zwischen Personen mit und Personen ohne gesundheitlichen Einschränkungen betrifft, zeigt sich, dass Jugendliche, Frauen und Männer mit gesundheitlichen Einschränkungen deutlich höhere Anteile erfolgreicher Beschäftigungsintegration erzielen. Dies mag an der speziellen Betreuung dieser Personengruppe durch Transjob liegen, aber auch am Zugang dieses Personenkreises zu Förderungen auch nach der Transjob-Betreuung.

Soziale Ertragsrate und Amortisationsperiode

Nettobelastung öffentlicher Haushalte deutlich geringer als die Höhe der Zuwendungen

Transjob erhält zur Durchführung seiner Betreuung von Jugendlichen, Frauen und Männern finanzielle Mittel der öffentlichen Hand. Diese werden zu dem weit überwiegen- den Teil für die Bezahlung von Löhnen und Gehältern ver- wendet. Von diesen Löhnen und Gehältern werden unmittel- bar Lohnsteuern und Sozialabgaben (Dienstgeber und Ar- beitnehmer) abgeführt; zudem führen die mithilfe dieser Einkommen finanzierten Konsumausgaben zu Mehrwert- steuer-Einnahmen.

Von 1.850.000,- Euro auf 800.000,- Euro pro Jahr

In diesem Sinn ist die Nettobelastung der öffentlichen Haus- halte deutlich geringer als der ausgewiesene Betrag der »Fördersummen«. Im Fall von Transjob belastet ein Betrag von 1.850.000,- Euro (öffentliche finanzielle Zuwendungen) die öffentlichen Haushalte (aufgrund der im gleichen Jahr erfolgenden Rückflüsse) nur mit 800.000,- Euro.

Erfolgreiche Beschäf- tigungsintegration löst in den Folgejahren erhebliche »Erträge« für die öffentliche Hand aus

Die von Transjob geleistete Betreuung der Jugendlichen, Frauen und Männer erhöht deren Beschäftigungsintegration und Beschäftigungseinkommen in den auf die Betreuung nachfolgenden Jahren. Dadurch erhält die öffentliche Hand jährlich Rückflüsse an zusätzlichen Steuern und Sozialab- gaben; ferner verringert sich die Höhe der Transferleistun- gen. Pro Person und Jahr machen die »Erträge« aus der In- vestition in die Transjob-Betreuung rund 1.900,- Euro aus; das ergibt bei 100 Personen pro Transjob-Jahrgang insge- samt 190.000,- Euro.

Eine Annuität von 190.000,- Euro jährlich ...

Die 190.000,- Euro sind gewissermaßen die »Annuität«, die von der öffentlichen Hand aufgrund ihrer Investition (in Form einer Nettobelastung im »Startjahr«) von 800.000,- Euro jährlich lukriert wird.

... amortisiert die Ausgangsinvestitionen innerhalb von 5 Jahren

Wird eine reale soziale Ertragsrate von 2% angesetzt (Stich- wort: »durchschnittliches reales Wirtschaftswachstum«), dann tritt die vollständige Amortisation im fünften Jahr ein.

1		
	<i>Worum geht es?</i>	10
<hr/>		
2		
	<i>Transjob aus Sicht der Kooperationspartner/-innen</i>	12
<hr/>		
	<i>2.1 Fragestellungen und Anlage der Untersuchung</i>	13
<hr/>		
	<i>2.2 Die Struktur der Netzwerkpartner/-innen</i>	16
<hr/>		
	<i>2.3 Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen</i>	18
	Zufriedenheit mit den Kooperationserfahrungen	25
<hr/>		
	<i>2.4 Transjob als Geschäftspartner</i>	29
	Transjob als Personalvermittler	32
<hr/>		
	<i>2.5 Wahrnehmung der Wirksamkeit der Unterstützungsleistungen von Transjob durch die Befragten</i>	35
	Beschäftigungspolitischer Beitrag für die Region	38
	Zur sozialpolitischen Bedeutung von Transjob	45
<hr/>		
	<i>2.6 Die Förderung von Transjob in der Außenwahrnehmung</i>	47
<hr/>		
	<i>2.7 Gesamtschau</i>	51
<hr/>		
3		
	<i>Der Integrationsverlauf der von Transjob betreuten Jugendlichen, Frauen und Männer</i>	55
<hr/>		
	<i>3.1 Mittelfristiger Beobachtungshorizont: 12 Monate nach dem Ende der Transjob-Betreuung</i>	56
	Beschäftigungsintegration nach der Betreuung	56
	Ex-ante-Integrationschancen und der nachfolgende Beschäftigungsverlauf	57
	Differenzierung nach Alter und Geschlecht	58
	Regionale Muster	58
	Differenzierung nach gesundheitlichen Einschränkungen	59

3.2	<i>Langfristige Perspektive: 36 Monate nach der Transjob-Betreuung</i>	68
	Beobachtung der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsintegration	68
	Beschäftigungsintegration nach der Betreuung	69
	Ex-ante-Integrationschancen und der nachfolgende Beschäftigungsverlauf	70
	Differenzierung nach Alter und Geschlecht	70
	Regionale Muster	71
	Differenzierung nach gesundheitlichen Einschränkungen	72
4	<i>Rechnet sich die Transjob-Betreuung für die öffentliche Hand?</i>	80
4.1	<i>Fördermittel und Nettobelastung der öffentlichen Budgets</i>	82
4.2	<i>Einsparungen und Rückflüsse in den Folgejahren</i>	83
4.3	<i>Die soziale Ertragsrate und Amortisationsperiode</i>	84
	<i>Anhang</i>	
	Begriffserläuterungen	86
	Verzeichnis der Tabellen	87
	Verzeichnis der Grafiken	89
	Impressum	91

1 Worum geht es?

Jahresberichte repräsentieren eine überlegte, qualitätsvolle »Sicht von innen«

Transjob unterstützt seit mehr als einem Jahrzehnt Jugendliche, Frauen und Männer, wenn es darum geht, am Arbeitsmarkt nachhaltig Fuß fassen zu können. Die Folge der von Transjob selbst vorgelegten »Jahresberichte« gibt Einblick in die Überlegungen, Pilotversuche und Entwicklungsanstrengungen, die notwendig gewesen sind, um Transjob zu dem zu machen, was es heute ist (oder morgen sein wird). In diesem Sinn stellen die Jahresberichte eine Art »Schau von innen« von Transjob dar. Dazu gehört auch die innerorganisatorische Verarbeitung der von außen kommenden Impulse (Stichwort: Feedback).

»Außenschau« als Ergänzung zu ausgewählten Themen

Gegen diesen Hintergrund einer transparenten Dokumentation im Rahmen der Jahresberichte sind die folgenden Analysen als konsequente »Außenschau« angelegt.

Positionierung von Transjob in einem Netzwerk von Partnern und Partnerinnen

Schon die erste der drei exemplarischen »Außenanalysen« verfolgt dieses Prinzip, in dem mithilfe einer Befragung erkundet wird, wie Transjob von jenen Einrichtungen wahrgenommen und bewertet wird, die als Partner/-innen jenes Netzwerkes gelten, in dem sich Transjob über viele Jahre hinweg positioniert hat.

Erwerbslaufbahn der betreuten Jugendlichen, Frauen und Männer in den Jahren nach ihrer Transjob-Betreuung

Die zweite der »Außenanalysen« verfolgt die Erwerbslaufbahnen der Jugendlichen, Frauen und Männer, nachdem sie den engeren organisatorischen Wirkungskreis von Transjob verlassen haben. Dabei geht es darum, ob und wie sie am Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen können, wenn sie nicht mehr mit der kontinuierlichen Betreuung durch Transjob rechnen können.

Die Fiskalwirkung der öffentlichen Zuwendungen auf die öffentlichen Haushalte

Die dritte der Analysen hat mit der Binnenlogik der engagierten Betreuungs- und Qualifikationstätigkeit von Transjob nahezu keinen Berührungspunkt. Und doch ist sie für die Wahrnehmung (von innen wie von außen) von Transjob durchaus von Bedeutung, und zwar in Hinblick auf die in Zeiten zurückhaltender Budgetgestion implizit häufig gestellte Frage: Stellt die Zuwendung finanzieller Mittel durch die öffentliche Hand an Transjob eine verkräftbare Belastung der öffentlichen Haushalte dar oder führt sie sogar zu einer Entlastung der öffentlichen Haushalte?

*Von einer breiten
Beschreibung bis zu
einem zugespitzten
Investitionskalkül*

Während die Netzwerkanalyse breit ansetzt (was auch in der größeren Länge des Berichtsteils zum Ausdruck kommt), präsentiert die Verlaufsanalyse anhand quantitativer Kennzahlen den Integrationserfolg der Transjob-Betreuung in verdichteter Form. Ganz knapp fällt der dritte Teil aus; in ihm wird auf eine für ein Investitionskalkül angemessen zugespitzte Weise die anleitende Frage beantwortet.

*Aus Befunden ent-
springen neue
Fragestellungen als
Entwicklungsimpulse*

Werden die drei exemplarischen Analysen als Ausdruck gezielten Wissensmanagements angesehen, dann liegt der Wert der empirischen Befunde darin, dass sie sowohl Antworten geben als auch Fragen aufwerfen. In dem Maße, wie diese sich neu stellenden Fragen Impulse geben für die Organisationsentwicklung von Tansjob und die Gestaltung der Netzwerkbeziehungen (nicht zuletzt zu den öffentlichen Zuwendungsgebern), ist der eigentliche Zweck der Analysen erreicht.

2 *Transjob aus Sicht der Kooperationspartner/-innen*

<i>2.1</i>	<i>Fragestellungen und Anlage der Untersuchung</i>	<i>13</i>
<i>2.2</i>	<i>Die Struktur der Netzwerkpartner/-innen</i>	<i>16</i>
<i>2.3</i>	<i>Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen</i>	<i>18</i>
	Zufriedenheit mit den Kooperationserfahrungen	25
<i>2.4</i>	<i>Transjob als Geschäftspartner</i>	<i>29</i>
	Transjob als Personalvermittler	32
<i>2.5</i>	<i>Wahrnehmung der Wirksamkeit der Unterstützungsleistungen von Transjob durch die Befragten</i>	<i>35</i>
	Beschäftigungspolitischer Beitrag für die Region	38
	Zur sozialpolitischen Bedeutung von Transjob	45
<i>2.6</i>	<i>Die Förderung von Transjob in der Außenwahrnehmung</i>	<i>47</i>
<i>2.7</i>	<i>Gesamtschau</i>	<i>51</i>

Das übergeordnete Ziel von Transjob besteht darin, langzeitarbeitslose und behinderte Menschen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben zu unterstützen und Hilfe zur Selbsthilfe zu geben. Dieses Ziel kann umso eher erreicht werden, je besser es Transjob gelingt, gute Kooperationsverhältnisse zu Unternehmen und Institutionen in der Region aufzubauen. Der im Folgenden dargelegte Untersuchungsschritt zielt darauf ab, diese Kooperationserfahrungen und damit verbundene Effekte aus Sicht der Kooperationspartner/-innen von Transjob zu beleuchten.

2.1

Fragestellungen und Anlage der Untersuchung

Um diese Kooperationserfahrungen und die regionale Vernetzung von Transjob im Mostviertel zu erfassen, sollten folgende zentrale Fragestellungen untersucht werden:

- Wie stellt sich die Share- und Stakeholderstruktur oder verschiedene Interessengruppen im Umfeld von Transjob dar? Zu welchen Institutionen bzw. Akteuren/Akteurinnen bestehen tragfähige Vernetzungsstrukturen bzw. fehlen diese?
- In welchem überregionalen Bezug steht Transjob? Welche Vernetzungsstruktur auf welchen Ebenen lässt sich hier nachzeichnen?
- Wie beurteilen die Befragten die Kooperation mit Transjob? Welchen Nutzen ziehen sie aus dieser Zusammenarbeit? Wo sehen sie Verbesserungsansätze?
- Welchen Nutzen bietet die Angebotsstruktur den Standortgemeinden?
- Wie wird die Förderstruktur von Transjob bewertet, inwieweit ist sie den Kooperationspartnern/Kooperationspartnerinnen überhaupt bekannt?

Netzwerkanalyse auf Basis einer Online-Befragung von Kooperationspartnern/Kooperationspartnerinnen

Um diese Untersuchungsfragen zu beantworten, wurde eine Netzwerkanalyse durchgeführt. Dafür wurden Share- und Stakeholder von Transjob und zentrale Akteure/Akteurinnen aus Institutionen im Umfeld von Transjob schriftlich befragt.

*Qualitative Befragung
im Vorfeld*

Zur Konkretisierung der Themen- und Fragestellungen für die schriftliche Befragung wurde zunächst eine explorative Vorerhebung durchgeführt. Dieser qualitative Erhebungsschritt erfolgte in zwei Stufen:

- In einem Workshop mit der Projektleitung und drei weiteren Projektverantwortlichen von Transjob sowie Vertretern/Vertreterinnen der Förderstellen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich und der Niederösterreichischen Landesregierung (letztere zugleich Auftraggeberin der Evaluation) wurden inhaltliche Fokussierungen des Evaluationsvorhabens und mögliche Befragungspersonen und Befragungsgruppen abgeklärt.
- Daraufhin wurde eine telefonische Befragung von sieben Projektpartnern/-partnerinnen aus den verschiedenen Kooperationszusammenhängen von Transjob durchgeführt. Die Befragten repräsentierten zwei Unternehmen unterschiedlicher Größe, eine regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices, eine Stadtgemeinde, eine Bezirkshauptmannschaft, den Regionalverband Mostviertel und eine überregionale Sozialeinrichtung. Die so erzielten Befragungsergebnisse dienen dazu, die Fragestellungen für die schriftliche Erhebung zu präzisieren, Informationen zu wichtigen Kooperations- und Vernetzungspartnern und erste Antworten zu den Untersuchungsfragen zu erhalten.

*Online-Befragung der
Kooperationspartner/-
innen*

Die schriftliche Befragung der Kooperations-, Geschäfts- und Vernetzungspartner/-innen von Transjob wurde im Oktober 2012 mittels standardisiertem Fragebogen Online durchgeführt. Die zentralen Befragungsblöcke umfassten:

- Fragen zum Organisations- bzw. Funktionshintergrund der Befragten,
- Fragen zur Kooperation, Vernetzung und Zufriedenheit mit der Kooperation,
- Fragen zur Wirksamkeit und Einschätzung des Beschäftigungsprojektes sowie zu dessen Förderstruktur,
- zur Darstellung der Relevanz der gesamten Angebotsstruktur von Transjob für die Befragten wurde punktuell auch auf die verschiedenen Einzelprojekte der Wirtschafts- und Beschäftigungsinitiative Transjob eingegangen.

*Erschließung der
Kontaktpersonen*

Die Kontaktadressen stammten mehrheitlich von Transjob und beinhalteten auch die Information zur Art der Institution. Um die Vernetzungsstrukturen möglichst umfassend abbilden zu können, wurde zur Vervollständigung dieser Kontaktdaten eine »Schneeballbefragung« in die mündliche und schriftliche Befragung integriert: Die Interviewpartner/-innen wurden gebeten, ihnen bekannte Akteurinnen/Akteure aus dem Vernetzungs- und Kooperationsumfeld von Transjob zu benennen, die in Folge in die Befragung einbezogen und wiederum nach weiteren Kontaktpersonen befragt wurden. Der auf diesem Wege erzielte Adressenrücklauf in der schriftlichen Befragung war letztlich nicht sehr ergiebig, da nur vier Adressen genannt wurden. Bei der telefonischen Befragung gab es etwas mehr Hinweise. Insgesamt kamen so zur Liste von Transjob 21 neue Adressen dazu. Schließlich konnte der Fragebogen an insgesamt 209 Personen verschickt werden.

2.2

Die Struktur der Netzwerkpartner/-innen

Den bei Weitem größten Anteil unter den insgesamt 209 genannten Kooperationspartnern/Kooperationspartnerinnen von Transjob (21 im Schneeballverfahren gewonnene Kontakte und 188 von Transjob übermittelte) machen knapp drei Viertel Firmenkontakte aus, d. h. Kunden/Kundinnen und Lieferanten/ Lieferantinnen sowie potenzielle und tatsächliche Arbeitgeber/-innen von Transitarbeitskräften.

*In Niederösterreich sind zwei Dachverbände aktiv, die ARGE SÖB Niederösterreich und der NÖB, Niederösterreichischer Dachverband für Bildung, Beratung und Beschäftigung

Die Untersuchungsgruppe

Von diesen 209 zur Befragung eingeladenen Kontaktpersonen beteiligten sich 54 an der Online-Befragung. Somit konnte ein Rücklauf von 26% erreicht werden. Diese 54 Respondenten/Respondentinnen stammen aus Unternehmen, Förderstellen, Gemeinden/Verwaltung/Politik, regionalen Sozialeinrichtungen, Arbeiter- bzw. Wirtschaftskammer, Gewerkschaft, Bildungseinrichtungen/Schulen und einem Dachverband*.

Damit wurden Vertreter/-innen aller Einrichtungen, mit denen Transjob kooperiert, erreicht, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Vonseiten der Fördergeber/-innen und Gewerkschaften antworteten alle angeschriebenen Vertreter/-innen. Hohe Rücklaufquoten sind auch auf Gemeinde- und Verwaltungsebene, gefolgt von Vertretern/Vertreterinnen der Interessenvereinigungen zu verzeichnen. Immerhin 12% der kontaktierten Unternehmensvertreter/-innen beantworteten den Fragebogen.

Zur besseren Vergleichbarkeit und Differenzierung bezüglich einzelner Fragestellungen wurden aus der Befragungsgruppe drei Teilgruppen nach Funktionen zusammengefasst:

- Unternehmen: 19 Befragte (35,2%)
- Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen: (Wirtschafts- und Arbeiterkammer), Gewerkschaft, Gemeinden/Verwaltung/Politik: 24 Befragte (44,4%)
- Sozialeinrichtungen/Vereine: regionale Sozialeinrichtungen, Dachverbände, Bildungsträger, Schulen und Vereine: 11 Befragte (20,3%)

Tabelle 1
Organisation und Einrichtungen der Befragten

<i>Standorte der Einrichtungen</i>	<i>Kontaktadressen</i>		<i>Untersuchungsgruppe</i>		<i>Rücklauf</i>
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut
Fördergeber (Land, AMS, Bundessozialamt)	11	5,3%	11	20,4%	100%
Gewerkschaft	3	1,4%	3	5,6%	100%
Gemeinde, Verwaltung, Politik ¹	7	3,3%	6	11,1%	85,7%
Kammer (WK, AK)	6	2,9%	4	7,4%	66,7%
Dachverbände	2	1,0%	1	1,9%	50%
Sozialeinrichtung	12	5,7%	6	11,1%	50%
Bildung	12	5,7%	2	3,7%	16,7%
Unternehmen	154	73,7%	19	35,2%	12,3%
Sonstiges	2	1,0%	2	3,7%	100%
Gesamt	209	100%	54	100%	25,7%

Basis: Kontaktadressen von Transjob und Online-Befragung zu Transjob

¹ Auf politischer Ebene sind das Bürgermeister.

2.3

Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen

Die Kooperationsstrukturen wurden in der Befragung auf mehreren Ebenen beleuchtet. Fragen bezogen sich auf die regionale Verankerung der befragten Kooperationspartner/-innen, den Kooperationsanlass, die Kooperationsform, die Dauer der Kooperation sowie die Arbeitsbereiche und Projekte von Transjob, mit denen kooperiert wird.

St. Valentin ist die westlichste Stadt Niederösterreichs und grenzt an Oberösterreich. Daher reichen einige Aktivitäten von Transjob auch ins benachbarte Bundesland. Amstetten und St. Valentin gehören zum Bezirk Amstetten, Wieselburg zum Bezirk Scheibbs und Loosdorf zum Bezirk Melk.

Regionale Ausbreitung von Transjob

Insgesamt verfügt Transjob über vier Standorte im Mostviertel. Politisch gesehen umfasst das Mostviertel die Bezirke Amstetten, Waidhofen an der Ybbs, Scheibbs, Melk und Tulln südlich der Donau, Lilienfeld und St. Pölten (Stadt und Land). Naturräumlich und in der Landesplanung Niederösterreichs beschränkt sich das Mostviertel auf die Bezirke Amstetten, Melk und Scheibbs. Der zentrale und größte Standort befindet sich in Amstetten, die weiteren Standorte sind St. Valentin*, Wieselburg und Loosdorf*.

Transjob betreibt an drei Standorten Beschäftigungsprojekte:

- in Amstetten eine Metallwerkstätte sowie ein Büro- und Telefonservice,
- in Wieselburg eine Tischlereiwerkstätte und Grünraumbetreuung für zugehörige Gemeinden,
- in St. Valentin eine Metallwerkstätte.

Einzelne Projekte werden oder wurden auch außerhalb des Mostviertels umgesetzt, wie z.B. einzelne Stiftungen in Zwettl oder Oberösterreich.

Rund die Hälfte der Institutionen der Befragten hat ihren Firmenstandort im Bezirk Amstetten

Alle bis auf eine befragte Person aus Oberösterreich haben zumindest einen ihrer Standorte im Mostviertel. Die Standorte der Institutionen der Befragten befinden sich in fast allen Bezirken des Mostviertels, wobei die meisten im Bezirk Amstetten ansässig sind, gefolgt von Melk und Scheibbs. Untenstehende Tabelle zeigt die regionale Verteilung der befragten Kooperationspartner/-innen.

Tabelle 2

Regionale Verteilung der Einrichtungen der Befragten (N = 54)

<i>Standorte der Einrichtungen nach politischen Bezirken</i>		
Amstetten (St.Valentin)	32	59,3%
Melk	22	40,7%
Scheibbs	19	35,2%
Waidhofen an der Ybbs	17	31,5%
St. Pölten	12	22,2%
Lilienfeld	8	14,8%
Ganz Niederösterreich	2	3,7%
Ganz Österreich	1	1,9%
Zwettl	6	11,1%
Krems, Baden, Wiener Neustadt	1	1,9%
Linz	1	1,9%
Gesamt	54	100%

Basis: Online-Befragung zu Transjob; Bezirke des Mostviertels sind grau markiert, Mehrfachnennungen

Die regionale Verankerung der Befragten im Mostviertel zeigt somit ein deutliches Westgefälle mit dem Schwerpunkt Amstetten, was den regionalen Aktivitätsschwerpunkten von Transjob entspricht.

Von den Institutionen, die bezirksübergreifend aktiv sind, ist ein Drittel in allen sechs Bezirken aktiv (Tulln wurde nicht angeführt), die restlichen in verschiedenen Kombinationen zwischen zwei und fünf Bezirken. Bei all diesen Kombinationen ist Amstetten vertreten.

Kooperationen erfolgen mit allen Standorten, am häufigsten mit Amstetten

Die Vernetzungspartner/-innen wurden gefragt, mit welchen der vier Standorte von Transjob sie kooperieren. So sollte ein Bild darüber gezeichnet werden, ob sich ihre Vernetzungen auf einen oder auf mehrere Standorte konzentrieren.

Erwartungsgemäß kooperieren die meisten mit Amstetten als Firmenzentrale, nämlich drei von vier Befragten. Knapp die Hälfte der Befragten kooperiert nur mit einem Standort, die Hälfte mit mindestens zwei. Bei den Mehrfachkooperationen treten zwei Kombinationspaare deutlich hervor: Wieselburg und Loosdorf sowie Amstetten und St. Valentin.

Tabelle 3

Standorte von Transjob, mit denen die Befragten kooperieren (N = 54)

<i>Kooperations- standorte</i>	<i>Unternehmen</i>		<i>Fördergeber/-innen/ Verwaltung/ Interessen- vertretungen</i>		<i>Sozialein- richtungen/ Vereine</i>		<i>Gesamt</i>	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Amstetten	13	68,4%	20	83,3%	8	72,7%	41	75,9%
St. Valentin	7	36,8%	11	45,8%	3	27,3%	21	38,9%
Wieselburg	2	10,5%	14	58,3%	4	36,4%	20	37,0%
Loosdorf	0	0%	7	29,2%	0	0%	7	13,0%
Keine Angabe	2	10,5%	0	0%	1	9,1%	3	5,6%
Gesamt	19	100%	24	100,0%	11	100,0%	54	100%

Basis: Online-Befragung zu Transjob, Mehrfachnennungen

Bezüglich der Funktionsgruppen zeigt sich, dass sich die Befragten aus Unternehmen auf Amstetten und St. Valentin konzentrieren.

*Jede/r dritte Befragte
kennt Transjob
sehr gut*

Mit 79% haben sich mehrheitlich jene Personen an der Umfrage beteiligt, die Transjob nach eigener Einschätzung sehr gut (36%) oder eher gut (43%) kennen. 21% kennen Transjob zum Teil, keine/r der Respondenten/Respondentinnen kennt Transjob eher nicht oder gar nicht gut.

Bei der Betrachtung der drei Funktionsgruppen wird zudem deutlich, dass Befragte der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen Transjob besser kennen als Befragte aus Unternehmen: Unter den Fördergebern/Fördergeberinnen/Verwaltung/Interessenvertretungen geben 96% an, dass sie Transjob sehr gut oder gut kennen, unter den Sozialeinrichtungen/Vereinen 73% und unter Unternehmensvertretern 61%.

Häufig bestehen schon langjährige Kooperationen mit Transjob

Transjob ist seit 15 Jahren in der Region Mostviertel tätig. Die Hälfte der Befragten kann auf eine mehr als 10-jährige Kooperationserfahrung mit Transjob zurückblicken, die Hälfte davon kooperiert bereits seit der Gründung von Transjob mit der Beschäftigungsinitiative. Weitere 22% kooperieren bereits seit fünf bis zehn Jahren. Diese lange Dauer kann als Indiz für beständige Zusammenarbeit gesehen werden, dass es auch kürzere »Beziehungen« gibt als Zeichen für Offenheit und laufende Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten.

Aus der Gruppe der Fördergeber/-innen/Verwaltung/ Interessenvertretung kooperiert jede/r Dritte von Anfang an, bei den anderen beiden Funktionsgruppen trifft das nur auf einzelne Personen zu.

Persönliche Kontakte, Geschäftsbeziehungen oder AMS-Vermittlung waren häufigste Anlässe für Kooperation

Die erste Kontaktabahnung erfolgte meist über den persönlichen Kontakt zu Transjob-Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, eine geschäftliche Beziehung oder das AMS. Die nächstgereihten Anlässe für den Kooperationsstart sind Vernetzungstreffen und die Nachbarschaft zu Transjob.

Öffentlichkeitsarbeit über Medien, Folder oder die Webseite waren lediglich in Einzelfällen Anlass zur Kontaktaufnahme, geringfügig häufiger Veranstaltungen und Mundpropaganda.

»Klassische« Geschäftsbeziehung als eine der häufigsten Kooperationsformen

Die meisten Befragten kooperieren auf unterschiedlichen und häufig mehreren Wegen mit Transjob. Die dabei am häufigsten genannte Kooperationsform der Befragten mit Transjob ist die Geschäftsbeziehung als Kunde/Kundin (39%) oder jene als Arbeitgeber/-in von Transitarbeitskräften (32%), gefolgt von der Zusammenarbeit als öffentliche Einrichtungen/Verwaltung/Förderung mit 28%. Auffallend ist ein Zusammenhang zwischen der Geschäftsbeziehung als Kunde/Kundin und jener als Lieferant/-in: Wer als Lieferant/-in auftritt, ist häufig zugleich Kunde/Kundin. 9% sind u. a. Lieferanten/Lieferantinnen von Transjob.

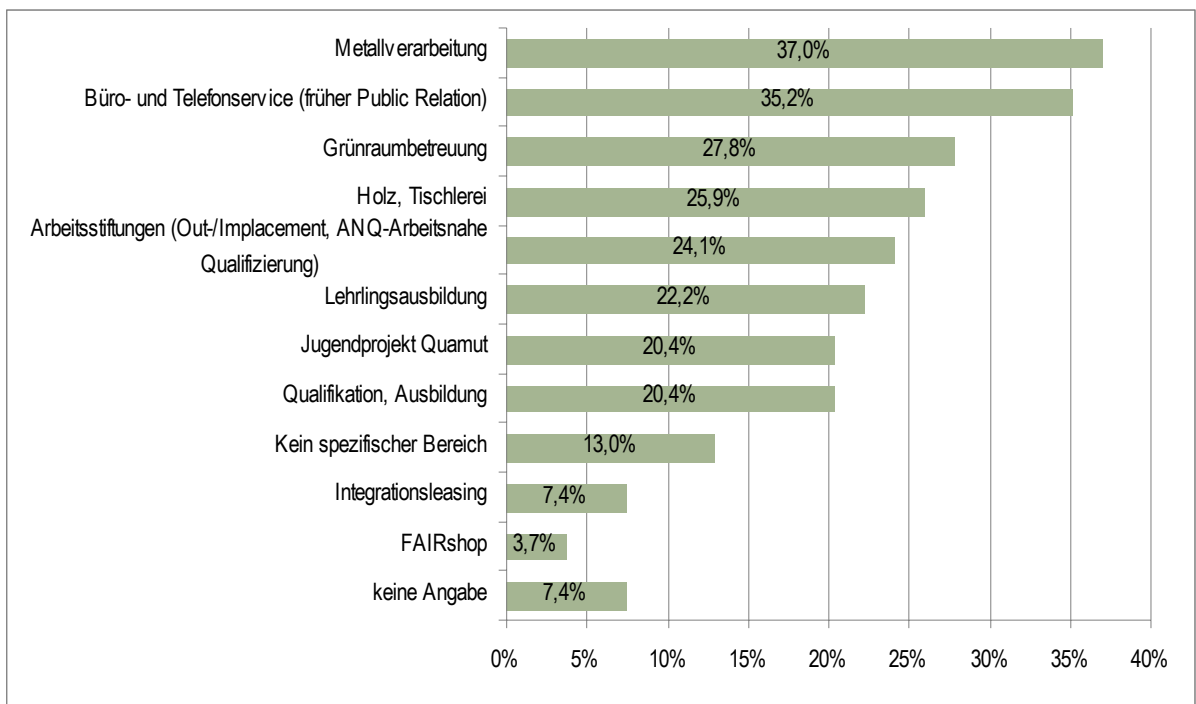
Je 15% geben an, dass sie als Unterstützungseinrichtung für die Zielgruppe mit Transjob kooperieren, informelle Kontakte pflegen oder an gemeinsamen Vernetzungsstrukturen (z. B. Zukunftsakademie Mostviertel oder Regions Jour Fixe des Regionalverbandes Mostviertel) teilnehmen.

Diese Vielschichtigkeit der Kooperationsformen beschreibt ein telefonisch befragter regionaler Akteur sehr anschaulich: Seine Einrichtung und Transjob unterstützen sich gegenseitig bei regionalen Veranstaltungen, sie beziehen Produkte von Transjob und Mitarbeiter/-innen wurden schon in einer Outplacement-Stiftung von Transjob betreut.

Mit der Metallverarbeitung und dem Büroservice finden die meisten Kooperationen statt

Das Beschäftigungsprojekt Transjob agiert nach anfänglicher Konzentration auf den Metallbereich mittlerweile in mehreren Produktionszweigen und Dienstleistungsbereichen, etwa auch in der Holzverarbeitung oder im Telefonservice. Um die Vernetzung mit der gesamten Angebotspalette von Transjob abzubilden, wurden auch jene Bereiche einbezogen, die nicht im Rahmen des Beschäftigungsprojektes angeboten werden, wie etwa Outplacement-Stiftungen oder Arbeitsstiftungen. Folgende Abbildung zeigt die Häufigkeit der Kooperationen der Befragten mit den einzelnen Angebotsbereichen von Transjob.

Grafik 1
Kooperationsstruktur in den verschiedenen Arbeitsbereichen von Transjob in Prozent (N = 54)



Basis: Online-Befragung zu Transjob, Mehrfachnennungen; ANQ steht für Arbeitsmarktnahe Qualifizierung

Mit der Metallverarbeitung, dem Büro- und Telefonservice und der Qualifizierung kooperiert rund jede/r Dritte der Befragten, mit den Bereichen Grünraumbetreuung, Holz/Tischlerei, Arbeitsstiftungen jede/r Vierte. Bei der Analyse der am häufigsten genannten Kombinationen von Angebotsbereichen kristallisieren sich drei Bündel von Angeboten, mit denen Befragte zu tun haben, heraus:

- Holz, Tischlerei und Grünraumbetreuung
- Integrationsleasing, Metallverarbeitung und Büro- und Telefonservice
- Qualifizierung/(Lehrlings-)Ausbildung und Arbeitsstiftungen

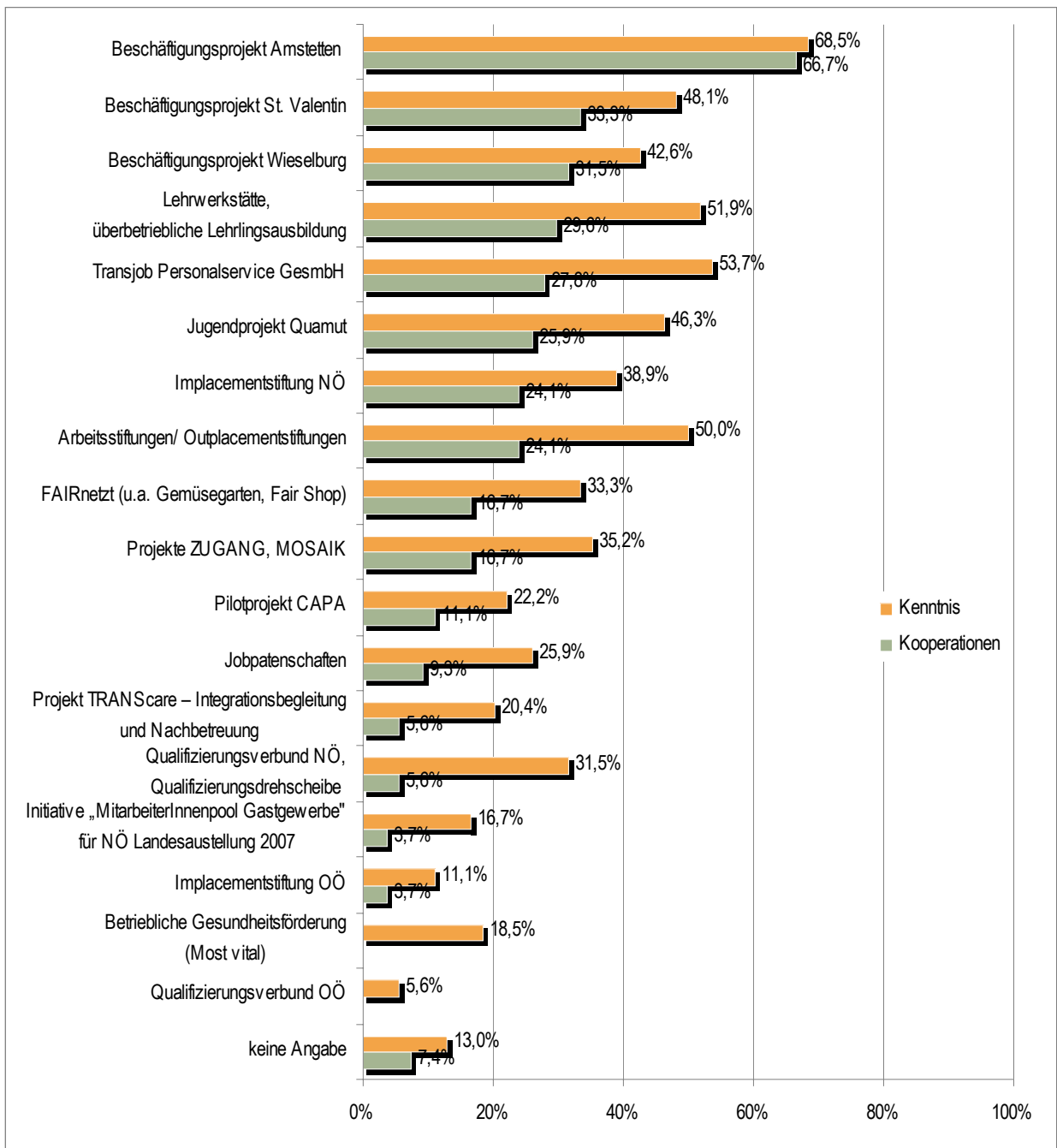
Die meisten Kooperationserfahrungen bestehen mit den Beschäftigungsprojekten, die auch am bekanntesten sind

Es liegen nicht nur Informationen zu den Kooperationsstrukturen zu den verschiedenen Angebotsbereichen von Transjob vor, sondern auch zu den konkreten Einzelprojekten, die Transjob neben dem Beschäftigungsprojekt anbietet oder früher angeboten hat, wie etwa Outplacement oder Lehrwerkstätten. Diesbezüglich wurden einerseits die bisherigen Kooperationserfahrungen und andererseits der Bekanntheitsgrad dieser Angebote erhoben.

Am häufigsten wird mit den Beschäftigungsprojekten Amstetten und St. Valentin kooperiert. Diese weisen auch den höchsten Bekanntheitsgrad auf. Bemerkenswert ist, dass die Befragten in Summe alle Angebote kennen und nicht nur jene, mit denen sie kooperieren. Auch den befragten Unternehmensvertretern/Unternehmensvertreterinnen, die nach eigenen Angaben Transjob vergleichsweise am wenigsten kennen, sind die meisten der Projekte von Transjob ein Begriff. Lediglich die nicht mehr angebotenen und aktuell in FAIRnetz integrierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen CAPA, ZUGANG und MOSAIK und den ehemaligen Qualifizierungsverbund OÖ kennen die befragten Unternehmer/-innen nicht.

Grafik 2

Kooperationserfahrung mit den Einzelprojekten von Transjob sowie deren Bekanntheitsgrad (N = 54)



**Vier von zehn
Befragten kooperieren
auch mit anderen
Einrichtungen**

Die Fragestellung, inwieweit die Befragten auch mit anderen vergleichbaren Projekten kooperieren, sollte Hinweise für den Stellenwert von Transjob für die Befragten und die Verfügbarkeit sonstiger Angebote in der Region liefern. 56% der Befragten kooperieren mit keinen weiteren Beschäftigungsprojekten oder vergleichbaren Einrichtungen. Die übrigen Befragten erwähnen am häufigsten die Beschäftigungsprojekte »AVAVM – Amstettner Verein für Arbeit, Verschönerung und Mithilfe«, »Startbahn« in Bad Vöslau, »Jugend ohne Beschäftigung-JOB« in Waidhofen an der Ybbs und »unidaservices« in Amstetten als weitere Kooperationspartnerprojekte.

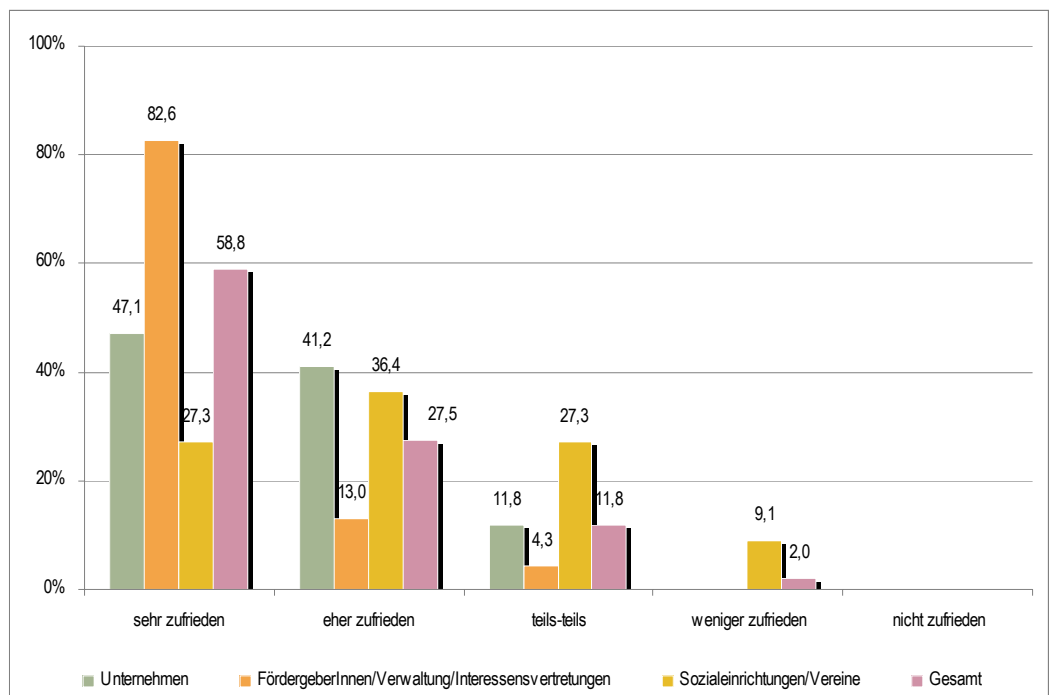
Zufriedenheit mit den Kooperationserfahrungen

**Die Kooperation
mit Transjob erfährt
insgesamt hohe
Zufriedenheit**

Die Befragten sind mit den bisherigen Kooperationserfahrungen mit Transjob mehrheitlich sehr zufrieden bzw. eher zufrieden. Keine einzige der befragten Personen ist unzufrieden, nur einzelne sind weniger zufrieden. Eine auffallend hohe Zufriedenheit der Fördergeber/-innen/ Verwaltung/ Interessenvertretungen (83% der Befragten) wird mit »sehr Zufrieden« ausgedrückt. Dieser Anteil liegt bei den Sozialeinrichtungen/Vereinen lediglich bei 27%.

Grafik 3
Zufriedenheit der Befragten mit der Kooperation (N = 51)

Basis:
Online-Befragung
zu Transjob



Transjob genießt nach Beobachtung der Befragten auch einen sehr guten Ruf in der Bevölkerung

Über das Image von Transjob in der Bevölkerung können die Befragten nur ihre Eindrücke äußern. Danach gefragt, wie das Beschäftigungsprojekt Transjob in der Bevölkerung gesehen wird, meint etwas mehr als die Hälfte, dass Transjob einen guten Ruf genießt. Dass Transjob eigentlich in der Bevölkerung nicht bekannt ist, denkt jede/r fünfte Befragte.

Über 80% würden Transjob uneingeschränkt weiterempfehlen

Ein deutliches Indiz für die Zufriedenheit mit Transjob ist die Bereitschaft, die Beschäftigungsinitiative weiterzuempfehlen: 82% der Befragten würden Transjob »unbedingt« weiterempfehlen und 18% mit Einschränkungen.

Am höchsten ist die bedingungslose Weiterempfehlung in der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretung mit 91%, gefolgt von Unternehmen mit 76%. Bei den Sozialeinrichtungen/Vereinen liegt der Anteil jener, die Transjob »unbedingt« weiterempfehlen, bei 70%. Keine/r der Befragten würde von einer Weiterempfehlung Abstand nehmen.

Konkrete Geschäftsbeziehung fördert die Zufriedenheit

Um weitere Aussagen über Faktoren, die die Zufriedenheit beeinflussen, treffen zu können, wurden spezifische Zusammenhänge berechnet. Dabei zeigte sich, dass die Dauer der Kooperationsbeziehung keinen Einfluss auf die Zufriedenheit hat. Eine konkrete geschäftliche Erfahrung hingegen schon: Jene Befragten, die bereits einmal eine Dienstleistung oder ein Produkt von Transjob bezogen haben, sind tendenziell etwas zufriedener.

Auch die Haltung beeinflusst die Zufriedenheit (oder umgekehrt): Wer die Ansicht vertritt, dass mit Beschäftigungsprojekten die Arbeitsmarktintegration arbeitsloser Personen sehr gut gefördert werden kann, ist auch mit der Kooperationsbeziehung zu Transjob zufriedener.

Leichte Unterschiede zeigen sich auch an den Projektstandorten, wobei die Befragten die Kooperationen mit allen vier Standorten mehrheitlich als sehr zufriedenstellend bewerten. Loosdorf hat die höchsten Anteile sehr zufriedener Kooperationspartner/-innen unter den Befragten (100%, allerdings bei sehr kleiner Fallzahl), gefolgt von Wieselburg, wo 74% der Befragten mit den Kooperationserfahrungen sehr zufrieden sind, St. Valentin mit einem Anteil von 60% und Amstetten mit 58%.

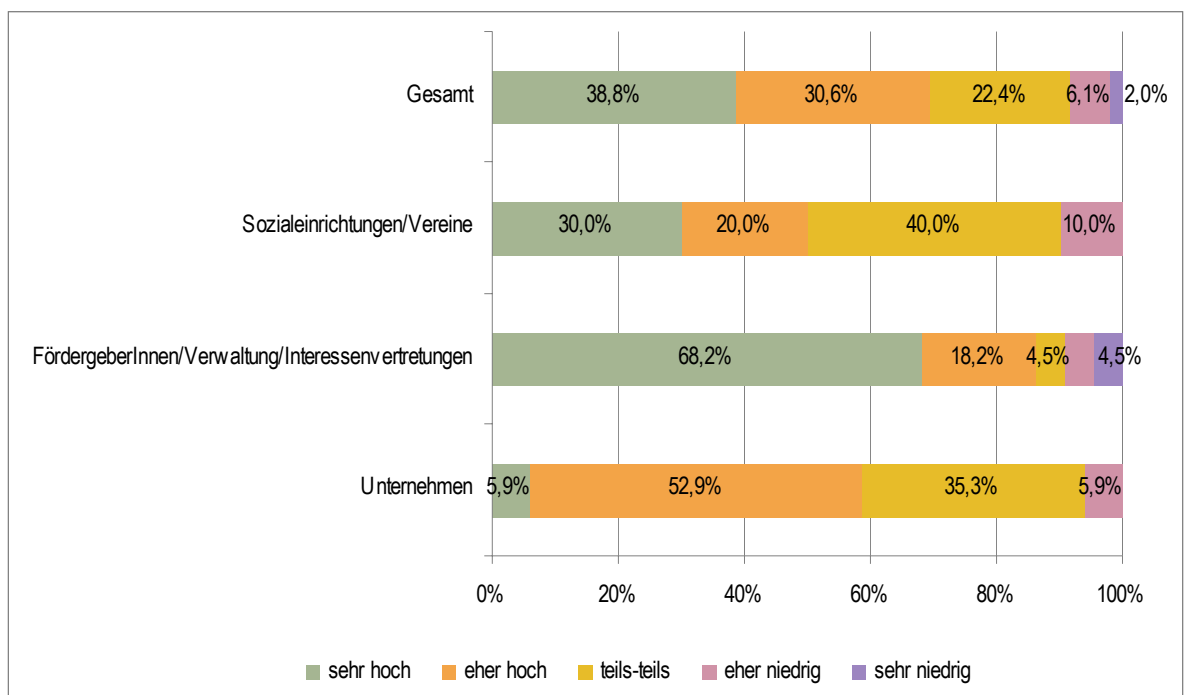
Zwei von drei Befragten stufen ihren Kooperationsnutzen als sehr hoch oder eher hoch ein

Die Mehrheit der Befragten kann der Kooperation und Vernetzung mit Transjob einen deutlichen Nutzen für die eigene Institution abgewinnen. Als eher niedrig oder sehr niedrig wird der Nutzen durch die Kooperation insgesamt von nur vier Befragten gesehen, weitere 22% sehen unmittelbaren Nutzen als zum Teil gegeben. Die Frage, wie hoch der institutionelle Nutzen infolge der Kooperation mit Transjob eingestuft wird, beantworten die drei Funktionsgruppen allerdings recht unterschiedlich. Am höchsten ist die Einschätzung des Nutzens auf Ebene der Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen, deutlich geringer bei den befragten Unternehmen und Sozialeinrichtungen/Vereinen.

17% der befragten Personen begründeten in einer offenen Antwort ihre Einstufung. Für die Seite der Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretung ist es der arbeitsmarktpolitische Nutzen eines zweiten Arbeitsmarktes als Integrationshilfe für Arbeitslose und »eine Chance für Arbeitslose, die diese ohne Transjob vermutlich nicht mehr bekämen«. In der telefonischen Befragung wird vonseiten einer Förderstelle betont, dass die vielfältige Angebotsstruktur von Transjob sehr vorteilhaft für das Arbeitsmarktservice ist, das sich in der Vermittlung von Arbeitslosen nicht nur auf die eigenen Förderschienen beschränken muss.

Grafik 4
Nutzen der Kooperation mit Transjob für die befragten Institutionen nach Funktionsgruppen (N = 49)

Basis:
Online-Befragung
zu Transjob



Ein/e weiter/e telefonisch befragte/r Interviewpartner/-in einer Förderstelle weist auf die Bedeutung von Transjob für die Qualitätssicherung von Beschäftigungsprojekten hin. Damit wird auf ein Projekt verwiesen, in dessen Rahmen mit großem Aufwand und Einsatz niederösterreichischer Träger, u. a. von Transjob, mit dem Arbeitsmarktservice Qualitätsstandards für Beschäftigungsprojekte entwickelt und festgelegt wurden.

Unternehmen schätzen besonders die flexible Auftragsbearbeitung, die Unterstützung bei Arbeitsspitzen und die Personalvermittlung.

Verbesserungspotenziale werden in der kooperativen Klienten-/Klientinnenbetreuung und verstärkten Präsentationsaktivitäten gesehen

Nur sieben Personen benennen Verbesserungspotenziale für die Gestaltung der Kooperation mit Transjob, 85% der Befragten sehen keine Verbesserungsnotwendigkeiten. Zwei Befragte aus Sozialeinrichtungen plädieren für eine offenere Kommunikation bezüglich gemeinsamer Klienten/Klientinnen (insbesondere in Amstetten). Sie beobachten auch, dass der arbeitsmarktpolitische Druck an manchen Standorten größer geworden zu sein scheint, was auf Kosten der individuellen Bedürfnisse der Klienten/Klientinnen ginge. Das wirke sich auch auf die Aufnahme aus, die in den letzten Jahren hochschwelliger geworden sei. Die aufgenommenen Kunden/Kundinnen müssten sehr »fit« sein, da auch der Vermittlungsdruck gestiegen sei. Der Wunsch nach einer intensiveren Kooperation in der Betreuung besonders bedürftiger gemeinsamer Klienten/Klientinnen in Amstetten, etwa strukturierte Informationsaustauschprozesse und gemeinsame Besprechungen bei der »Übergabe« der Klienten/Klientinnen, wurde auch von einer/einem persönlich befragten Interviewpartner/-in geäußert.

Von weiteren zwei Personenvertretern/Personenvertreter/-innen eines Unternehmens und einer Sozialeinrichtung – wird mehr Vernetzung gewünscht in Form von gesteigerter Präsenz in Unternehmen und als Einladung zum Kennenlernen von Angeboten. Ein/e weitere/r Respondent/-in plädiert für periodische Evaluierungen sämtlicher Prozesse von Beschäftigungsprojekten, wie es ihrer Ansicht nach in modernen Dienstleistungsunternehmen üblich sein sollte.

2.4
Transjob als Geschäftspartner

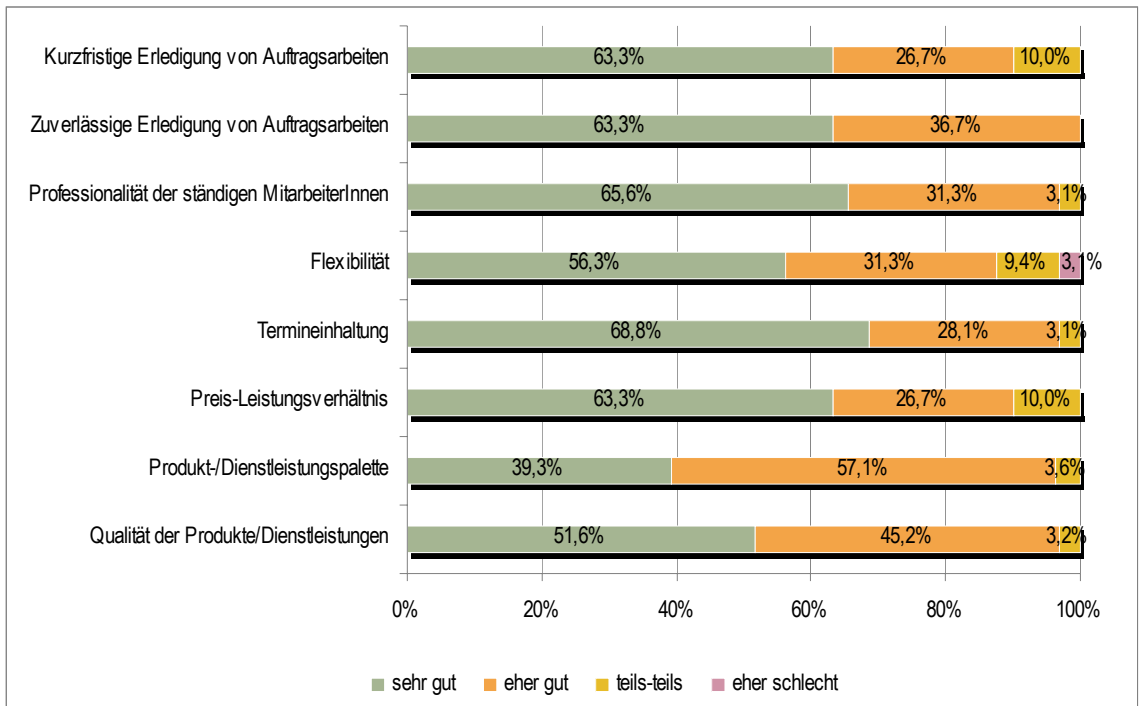
Das Kerngeschäft von Transjob ist es, Transitarbeitskräfte, die mit entsprechender Unterstützung bestimmte Produkte, z.B. Metall- oder Holzwaren, herstellen oder Dienstleistungen wie Grünraumarbeiten anbieten, befristet zu beschäftigen und in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Auch diese Vermittlungsarbeit stellt eine spezifische Dienstleistung von Transjob dar. 61% aller Befragten haben bereits zumindest einmal ein Produkt oder eine Dienstleistung von Transjob bezogen, sind also Kunden/Kundinnen.

*Hohe Qualität der
Produkterstellung und
der Dienstleistungen*

Zwischen 52% und knapp unter 70% dieser Kunden/ Kundinnen sind mit den abgefragten Leistungsaspekten – etwa Qualität, Preis-Leistungs-Verhältnis, Zuverlässigkeit – sehr zufrieden. Lediglich die Produkt- und Dienstleistungspalette wird nur von 39% als sehr zufriedenstellend beurteilt. Keine einzige Stimme ist mit einem der Aspekte unzufrieden, nur eine eher unzufrieden. Folgende Abbildung illustriert die überwiegend positiven Beurteilungen spezifischer Qualitätsmerkmale der Produkterstellung bzw. der Dienstleistungen im Einzelnen.

Grafik 5
Beurteilung einzelner Leistungen von Transjob durch befragte Kunden/Kundinnen (N = 33)

Basis:
Online-Befragung
zu Transjob



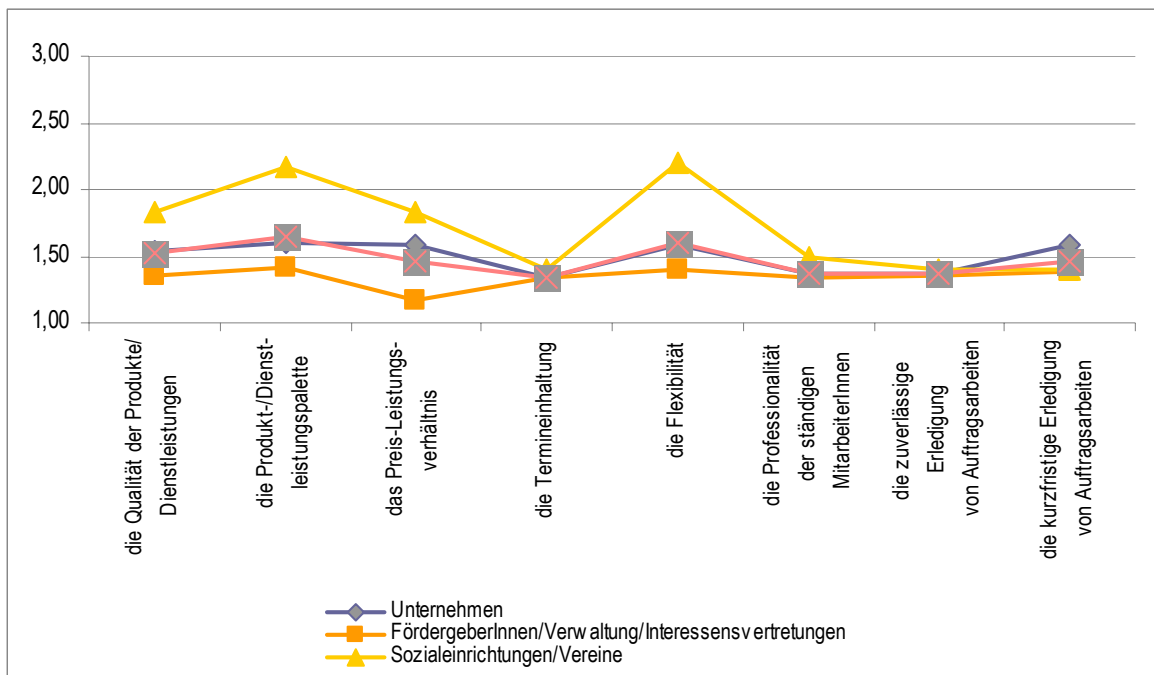
Kurzfristigere und flexiblere Reaktion auf Kunden-/Kundinnenanfragen

Lediglich die Kurzfristigkeit, Flexibilität und das Preis-Leistungs-Verhältnis bewerten jeweils rund 10% nur eingeschränkt eher gut. Auch wenn es sich hier nur um einzelne Meinungen handelt, könnten diese als Indiz für verbesserte Prozesse gelesen werden. Das Verbesserungspotenzial einer zeitlich schnelleren Auftragsbewältigung wurde auch in der mündlichen Befragung geäußert. Verbesserungen in diesem Bereich hängen vermutlich eng mit Ressourcenfragen zusammen, da durchgängig freies bzw. kurzfristig freistellbares Personal zur Verfügung stehen müsste. Die Professionalität des Stammpersonals scheint zumindest aus Sicht der Befragten nicht der entsprechende Ansatzpunkt für Verbesserungen bei der Kurzfristigkeit sein, denn diese wird sehr positiv bewertet.

Leichte Abweichungen der Beurteilungen bei den drei Funktionsgruppen

Zur Veranschaulichung möglicher Beurteilungsunterschiede bei den drei Funktionsgruppen wurden die durchschnittlichen Bewertungen der einzelnen Aspekte nach einem Notensystem zwischen 1 (sehr gut) und 5 (schlecht) gegenübergestellt.

Grafik 6
Durchschnittliche Bewertung der einzelnen Leistungen nach Funktionsgruppen (N = 33)



Basis: Online-Befragung zu Transjob; 1 = sehr gut, 2 = eher gut, 3 = teils-teils, 4 = eher schlecht, 5 = schlecht

Die durchschnittliche Note in allen Bereichen liegt zwischen 1,33 und 2,17. Trotz geringer Schwankungsbreiten fällt auf, dass die Gruppe der Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen alle Bereiche am besten einstufen, die Sozialeinrichtungen/Vereine vergleichsweise am schlechtesten. Bei den Unternehmen fällt eine durchschnittliche Bewertung auf, lediglich das Preis-Leistungs-Verhältnis und die Kurzfristigkeit fallen in dieser Gruppe geringfügig schlechter aus.

Bei der Beurteilung der Termineinhaltung und der Zuverlässigkeit zeigen sich die geringsten Abweichungen zwischen den Funktionsgruppen, d.h., sie werden am ähnlichsten bewertet.

Transjob als Personalvermittler

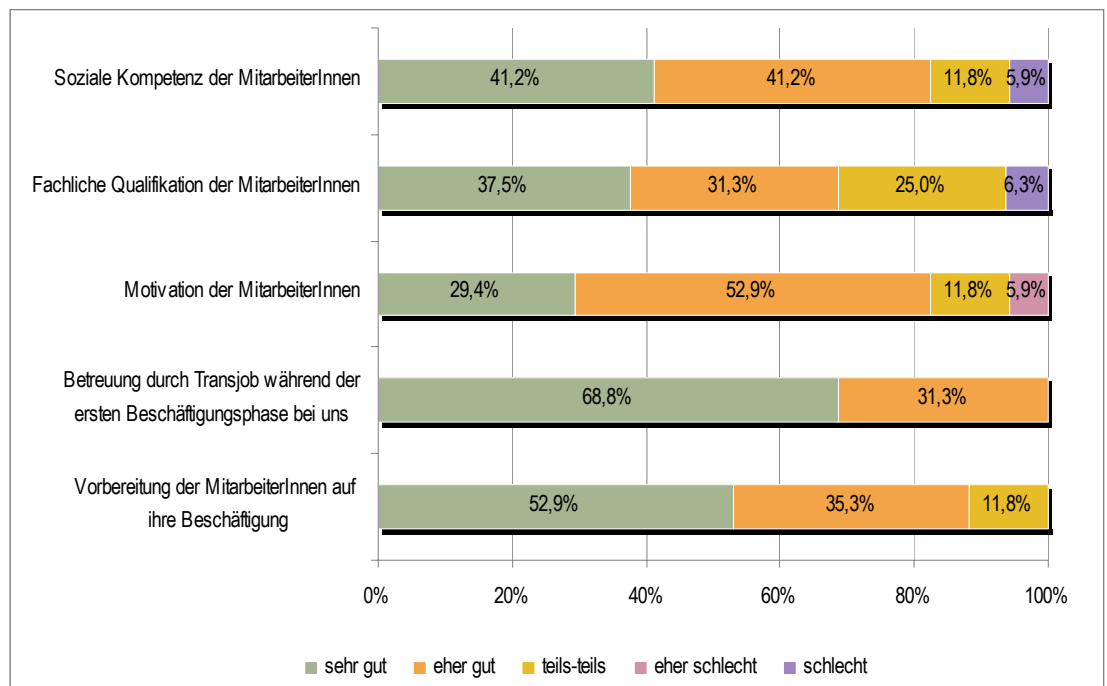
Ein knappes Drittel aller Befragten beschäftigte bereits einmal eine Transarbeitskraft von Transjob. Interessanterweise sind dies nur knapp mehr als die Hälfte Unternehmen (9 Nennungen). Der Rest teilt sich auf Gemeinden bzw. Verwaltung (4 Nennungen), Interessenvertretungen (2 Nennungen) und Sozialeinrichtungen (2 Nennungen) auf.

Wie bewerten nun ehemalige bzw. aktuelle Arbeitgeber/-innen von vormaligen Transitmitarbeitern/Transitmitarbeiterinnen spezifische Unterstützungsaspekte von Transjob? Alle abgefragten Items – von der Vorbereitung auf die Beschäftigung bis zur Qualifizierung und Nachbetreuung – werden von der überwiegenden Mehrheit positiv beurteilt. Besonders gut wurde die Betreuung während der ersten Beschäftigungsphase, der sogenannten Nachbetreuung, bewertet, gefolgt von der Vorbereitung auf die Beschäftigung. Etwas seltener werden die Motivation und die soziale Kompetenz der ehemaligen Transitmitarbeiter/-innen als gut oder eher gut beurteilt und das tendenziell negativste Feedback erhält deren fachliche Qualifikation.

Grafik 7

Beurteilung spezifischer Aspekte der Personalvermittlung von Transjob (N = 17)

Basis:
Online-Befragung
zu Transjob



Hohe Bereitschaft zur (Wieder-)Einstellung

Ein Beleg für die hohe Zufriedenheit mit der Vermittlung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen durch Transjob ist die Wiedereinstellungsbereitschaft. Nur eine/r der Befragten mit Beschäftigungserfahrung lehnt eine erneute Einstellung eher ab, 94% würden bei Bedarf wieder eine Transitarbeitskraft einstellen, davon 25% »auf jeden Fall« und 69% »eher ja«.

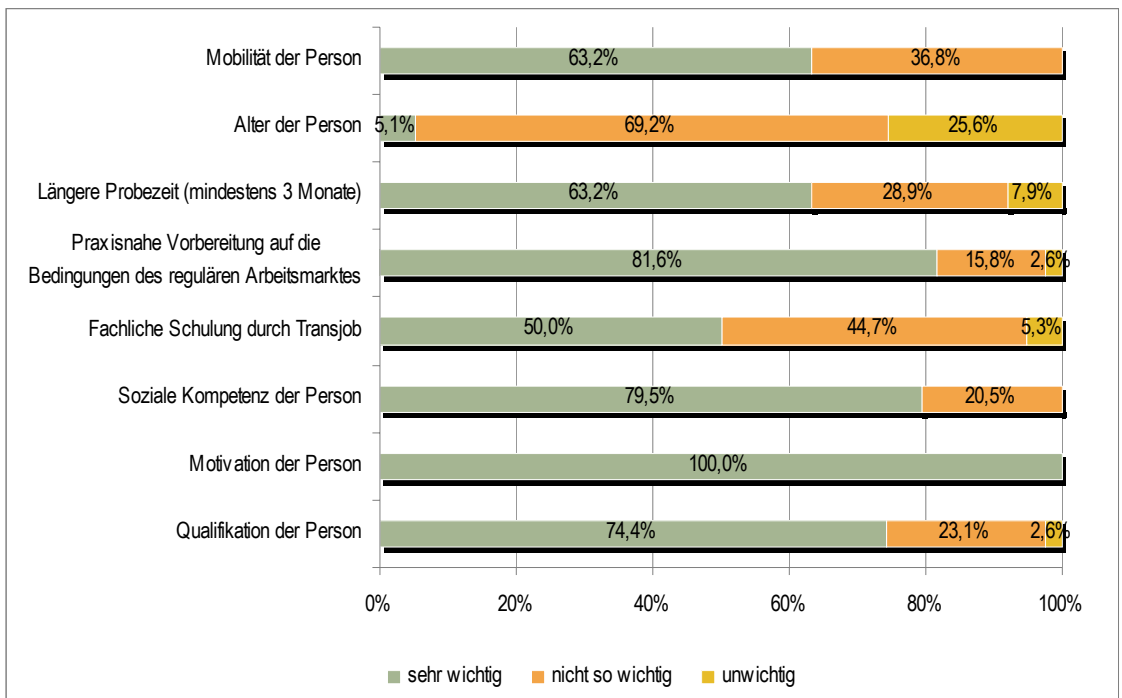
Von den Befragten, die noch keine Beschäftigungserfahrung haben, könnten sich 70% prinzipiell ein Beschäftigungsangebot für Transitarbeitskräfte vorstellen.

Motivation der Bewerberin/des Bewerbers ist das wichtigste Einstellungskriterium

Welche Aspekte könnten nun die Einstellungschancen von Transitarbeitskräften erhöhen bzw. welche Faktoren beeinflussen die Beschäftigungschancen in welchem Ausmaß? An erster Stelle wird eindeutig die Motivation der Bewerber/-innen genannt. Die Motivation einer Person ist für die Einstellungsentscheidung aller Befragten sehr wichtig. Die praxisnahe Vorbereitung auf die Bedingungen des regulären Arbeitsmarktes wird etwas häufiger als sehr wichtig erachtet als die Qualifikation der Personen. Tendenziell weniger wichtig scheint das Alter zu sein. Die fachliche Schulung der Personen durch Transjob ist für 45%, die Mobilität der Bewerber/-innen für ein Drittel weniger wichtig.

Grafik 8
Beurteilung zentraler Aspekte der Personalvermittlung von Transjob (N = 17)

Basis:
Online-Befragung
zu Transjob



*Ausgangspositionen
der Transitarbeitskräfte
und Rahmenbedin-
gungen beeinflussen
Vermittlungschancen*

Inwieweit es Transjob letztendlich gelingt, Transitarbeitskräfte auf eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, hängt – so die qualitative Aussage von Befragten – nicht nur von den angebotenen Unterstützungsleistungen ab, sondern einerseits von den Ausgangsbedingungen und Vorkenntnissen, mit denen die arbeitslosen Personen zu Transjob kommen, und andererseits vom regionalen Arbeitsmarkt und der aktuellen Beschäftigungssituation. Ein/e telefonisch befragte/r Interviewpartner/-in einer Förderstelle weist auf den wesentlichen Einfluss der Arbeitslosenquote auf die Vermittlungschancen der Transitarbeitskräfte hin. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit werden vermehrt Arbeitslose zu Transjob vermittelt, die bessere Ausgangspositionen aufweisen. Ist die Arbeitslosigkeit generell niedriger, kommen diese Arbeitssuchenden leichter ohne aufwendige Unterstützungsstrukturen auf dem regulären Arbeitsmarkt unter und die Anteile »schwächerer« Arbeitssuchender in Beschäftigungsprojekten steigen.

2.5

Wahrnehmung der Wirksamkeit der Unterstützungsleistungen von Transjob durch die Befragten

Bevor auf die einzelnen Ebenen, auf denen die Befragten positive Effekte der Arbeit von Transjob sehen, eingegangen wird, soll die generelle Haltung der Befragten zur »Wirksamkeit« von Beschäftigungsprojekten beleuchtet werden. 82% der Befragten messen Beschäftigungsprojekten Integrationspotenzial bei. Inwieweit durch ein Projekt wie Transjob die Integration arbeitsloser Menschen in den Arbeitsmarkt ganz allgemein erreicht werden kann, beantwortet fast die Hälfte der Personen mit »sehr gut« und ein Drittel mit »eher gut«. Absolut pessimistisch ist keine einzige Person, eher zweifelnd bzw. nur zum Teil zuversichtlich sind 18%.

Unterschiede zeigen sich wiederum bei den Funktionsgruppen. Am optimistischsten sind die Vertreter/-innen der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen.

Mit dem (vermuteten) Integrationspotenzial sind aus Sicht der Befragten Effekte durch das Beschäftigungsprojekt Transjob sowohl auf persönlicher als auch gesellschaftlicher – arbeitsmarktpolitischer, wirtschaftlicher und sozialer – Ebene verbunden.

Tabelle 4

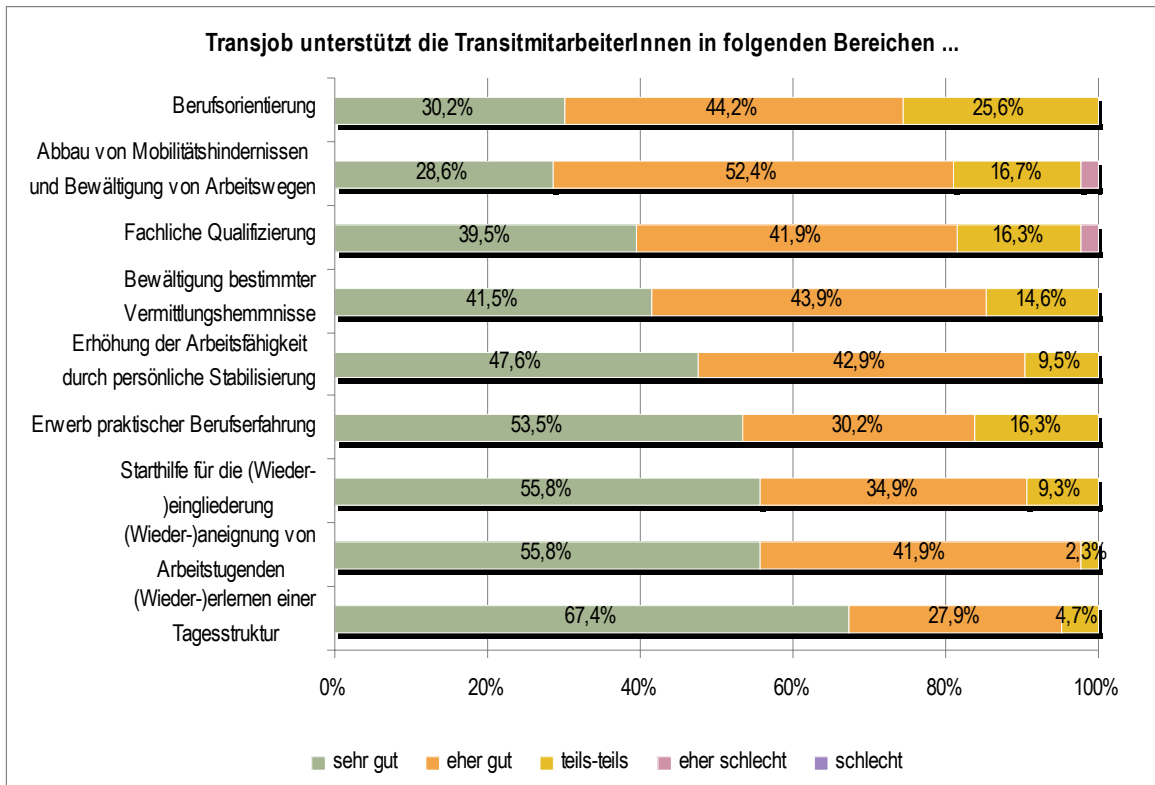
Einschätzung des Integrationspotenzials von Beschäftigungsprojekten? (N = 51)

<i>Integrationspotenzial von Beschäftigungsprojekten</i>	<i>Unternehmen</i>		<i>Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretung</i>		<i>Sozialeinrichtungen/Vereine</i>		<i>Gesamt</i>	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Sehr gut	5	29,4%	18	78,3%	1	9,1%	24	47,1%
Eher gut	8	47,1%	4	17,4%	6	54,5%	18	35,3%
Teils-teils	3	17,6%	0	0%	4	36,4%	7	13,7%
Eher nicht gut	1	5,9%	1	4,3%	0	0%	2	3,9%
Gar nicht gut	0	0,0%	0	0%	0	0%	0	0,0%
Gesamt	17	100,0%	23	100,0%	11	100,0%	51	100,0%

Basis: Online-Befragung zu Transjob

<i>Unterstützung für die Betroffenen</i>	Transjob bietet direkte Unterstützungsleistungen für die Transitmitarbeiter/-innen bei spezifischen berufsbezogenen und persönlichen Vermittlungshindernissen. Inwieweit es aus Sicht der Befragten gelingt, Integrationsbarrieren zu reduzieren, zeigt folgende Abbildung.
<i>(Wieder-)Erlernen einer Tagesstruktur und (Wieder-)Aneignung von Arbeitstugenden</i>	Die Befragten bewerten die Unterstützung der Betroffenen beim (Wieder-)Erlernen einer Tagesstruktur am positivsten. Ebenso werden hohe positive Effekte bei der (Wieder-)Aneignung von Arbeitstugenden verbunden.
<i>Training on the job und Erwerb praktischer Berufserfahrung</i>	Deutliche Unterstützungseffekte sehen die Befragten auch in den Bereichen praktische Berufserfahrung und Starthilfe durch »Training on the Job«.
<i>Bewältigung persönlicher Problemlagen</i>	Eine deutliche Verbesserung der Arbeitsfähigkeit durch persönliche Stabilisierung konstatiert knapp die Hälfte der Befragten, gefolgt von der Überwindung von Vermittlungshindernissen.

Grafik 9
Beurteilung der Unterstützungsleistungen für Transitarbeitskräfte (N = 43)



*Am meisten
Verbesserungspotenzial
bei Berufsorientierung
und fachlicher
Qualifizierung*

Diesen sehr positiven Beurteilungen stehen bei einzelnen Unterstützungsdimensionen etwas verhaltene Stimmen gegenüber. Nur eingeschränkt positiv und damit zugleich das größte Handlungsfeld für die Verbesserung des Unterstützungsangebots scheint für 25% die Berufsorientierung zu sein, aber auch die fachliche Qualifizierung und Beseitigung von Mobilitätshindernissen sehen rund 19% nur zum Teil positiv. Kein/e einzige/r Befragte/r beurteilt allerdings eine der Unterstützungsleistungen als eindeutig negativ, je eine Person findet die Unterstützung beim Abbau von Mobilitätshindernissen bzw. bei der fachlichen Qualifizierung als »eher schlecht«.

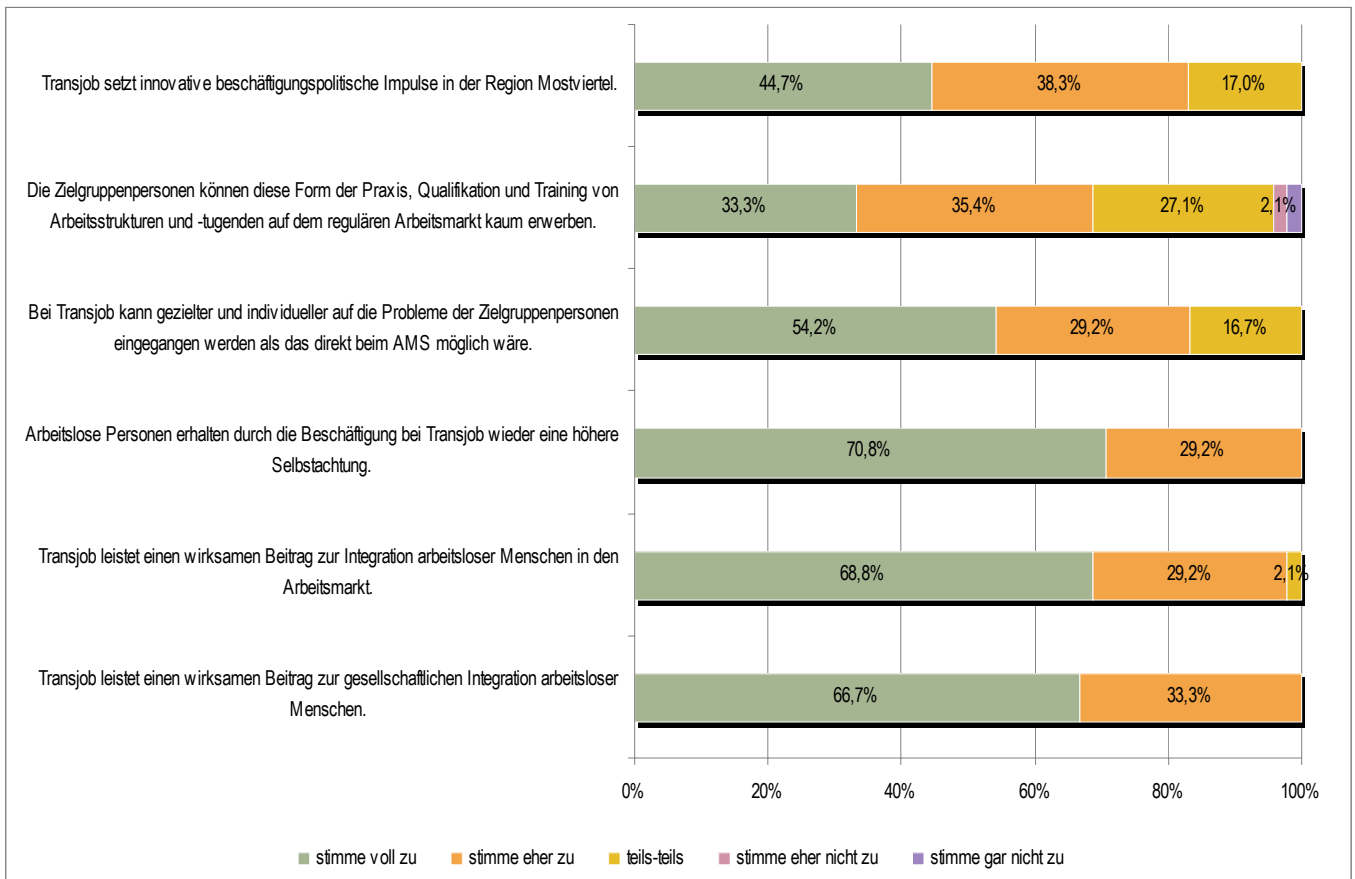
Beschäftigungspolitische Beitrag für die Region

Berufsausübung und Erwerbstätigkeit sind für die meisten Menschen eng mit gesellschaftlicher Integration verknüpft. Der gesellschaftlichen Ausgrenzung durch lange Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken, ist ein Effekt, der von Experten/Expertinnen mit Beschäftigungsprojekten verknüpft wird. Transitarbeitskräfte sind bis zu einem Jahr bei Transjob beschäftigt, beziehen in dieser Zeit ein Gehalt, sind sozialversichert und in einem Betrieb sozial eingebunden. Die Befragten sehen solche beschäftigungsbezogenen Auswirkungen durch Transjob deutlich gegeben. Folgende Abbildung legt ihre diesbezüglichen Einschätzungen dar.

Transjob fördert gesellschaftliche Integration

Die Einschätzung, dass Transjob einen wirksamen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration arbeitsloser Menschen leistet, wird von allen Befragten geteilt, zwei von drei Befragten schätzen den Beitrag sogar als sehr hoch ein.

Grafik 10
Beschäftigungspolitische Funktion von Transjob (N = 54)



Die drei Funktionsgruppen sehen allerdings unterschiedliche Ausprägungen dieser gesellschaftlichen Integrationswirkung: Während bei Fördergebern/Fördergeberinnen/Verwaltung/Interessenvertretung und Sozialeinrichtungen/Vereinen die volle Zustimmung mit rund 80% überwiegt, sind die Unternehmensvertreter/-innen etwas verhaltener und stimmen nur zu einem Drittel »voll zu«.

*. und arbeitsmarkt-
politische Integration*

Ähnlich hoch ist die Bewertung der Wirksamkeit der Unterstützung arbeitsloser Menschen bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Bei der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretung stimmen 78% voll zu, bei den Sozialeinrichtungen/Vereinen und Unternehmensvertretern/-Unternehmensvertreterinnen sind es »nur« 60%, die voll zustimmen. Auffallenderweise stufen die Unternehmensvertreter/-innen das arbeitsmarktbezogene Integrationspotenzial höher ein als das gesellschaftliche, dem, wie oben ersichtlich, nur 33% voll zustimmen.

*Höhere Selbstachtung
bei den Betroffenen*

Eng verknüpft mit der gesellschaftlichen Integration ist aus Sicht der Befragten das Selbstbewusstsein der Betroffenen, sei es als Voraussetzung für die Integration oder als Effekt der Integration. Wichtig ist daher die Steigerung des Selbstvertrauens bei den Transitarbeitskräften. Bei der persönlichen Stärkung durch die Beschäftigung bei Transjob werden von den Befragten deutliche Erfolge wahrgenommen: 71% sind sehr stark davon überzeugt, dass die Beschäftigungsmöglichkeit bei Transjob die Selbstachtung der Teilnehmer/-innen erhöht.

*Innovative
beschäftigungs-
politische Impulse*

Transjob wird auch ein deutliches beschäftigungspolitisches Innovationspotenzial zugeschrieben. Das Setzen diesbezüglicher Impulse in der Region wird etwas stärker in der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen gesehen (52% volle Zustimmung) und etwas geringer bei den Sozialeinrichtungen/Vereinen (33%). Die Unternehmensvertreter/-innen sind mit 40% voller Zustimmung dazwischen positioniert.

Ein/e telefonisch befragte/r Unternehmer/-in ortet dieses innovative Potenzial insbesondere im Bereich Human Resources und Aus- und Weiterbildung, wo Transjob einen breiten Erprobungsspielraum hat als die freie Marktwirtschaft.

Transjob erbringt Leistungen, die weder das AMS noch die Privatwirtschaft aktuell anbieten (können)

Jede/r zweite Befragte vertritt uneingeschränkt die Ansicht, dass die von Transjob geleistete Unterstützung zur Problembewältigung gezielter und persönlicher ist als eine derartige Unterstützung durch das Arbeitsmarktservice. In der telefonischen Befragung wurde diesbezüglich erläutert, dass im AMS die entsprechenden Ressourcen nicht zur Verfügung stehen. So fehlen dort sowohl zeitliche als auch personelle Ressourcen, insbesondere sozialpädagogisch qualifizierte Berater/-innen.

Die Einstellung, dass die Unterstützung beim Praxiserwerb für die Zielgruppe am ersten Arbeitsmarkt nicht geleistet werden kann, befürwortet jede dritte Person voll, ebenso viele eher. Immerhin gut 30% unterstützen diese Ansicht nicht oder nur zum Teil und sehen somit durchaus Handlungsspielräume in der Wirtschaft. Nicht überraschend zeigen die Funktionsgruppen eine divergierende Haltung bezüglich möglicher Unterstützungspotenziale der Privatwirtschaft für diese Zielgruppe: Während nur 20% der Sozialeinrichtungen/Vereine und 26% unter den Fördergebern/Fördergeberinnen/Verwaltung/Interessenvertretungen der Ansicht voll zustimmen, dass der reguläre Arbeitsmarkt diese Form der Praxis und Qualifizierung kaum leisten kann, sind dies unter den Unternehmen mehr als die Hälfte der Befragten.

In diesem Zusammenhang wurde auch in der telefonischen Befragung angeregt, den als gut bewerteten Ansatz der Integration langzeitbeschäftigungsloser Personen über Arbeitsprozesse auch in privatwirtschaftlich geführte Unternehmen zu implementieren. Zur Motivation der Wirtschaft wird z. B. vorgeschlagen, die anfänglich reduzierte Leistung dieser Mitarbeiter/-innen durch Förderungen auszugleichen.

Tendenzielle Befürwortung eines »dritten« Arbeitsmarktes

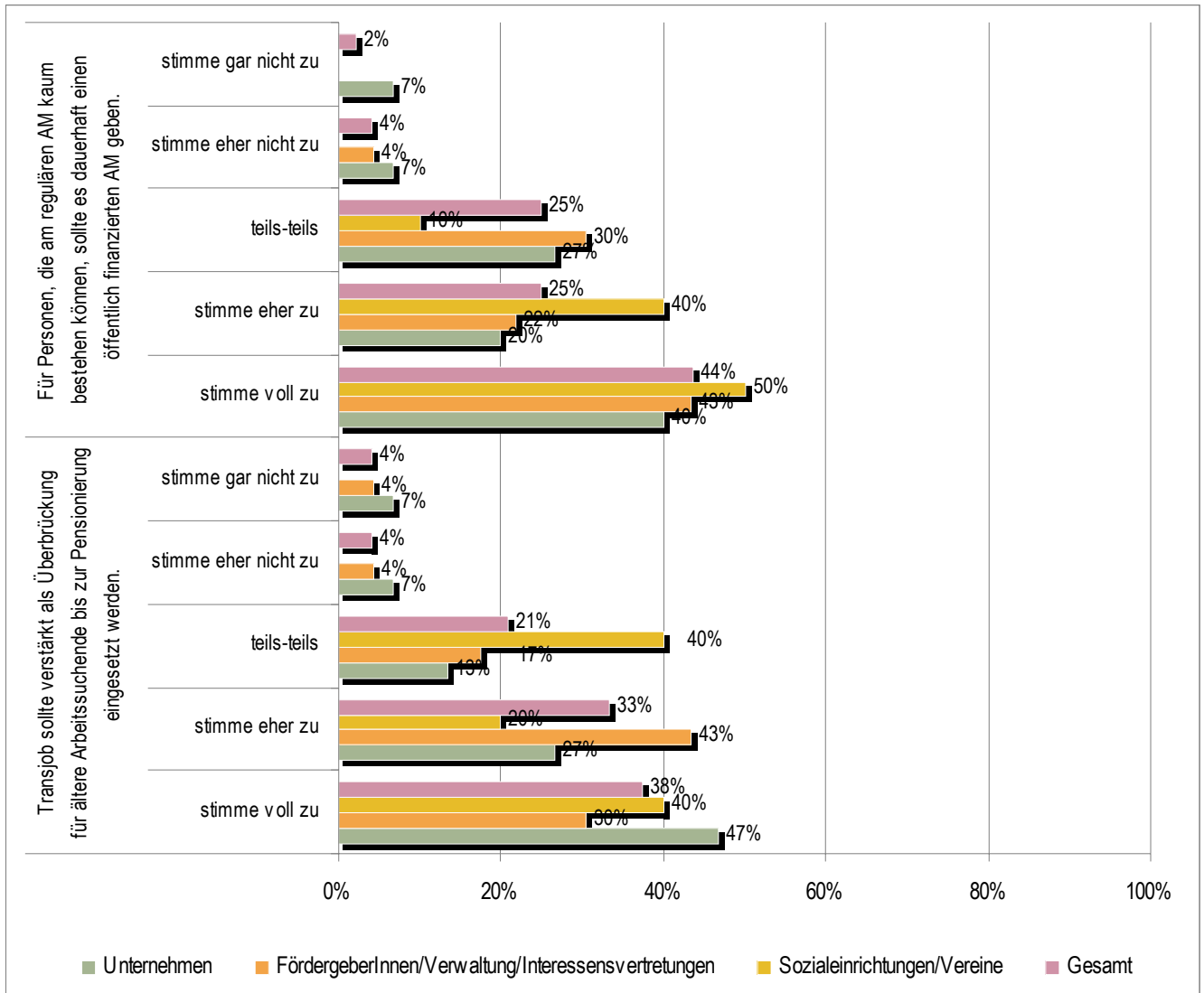
Die Sinnhaftigkeit, Vor- und Nachteile eines dauerhaft geförderten Arbeitsmarktes für bestimmte Zielgruppen wird von Experten/Expertinnen seit Jahren diskutiert. Um die Einstellung der Befragten einem sogenannten dritten Arbeitsmarkt gegenüber zu eruieren, wurde nach der Notwendigkeit eines dauerhaft finanzierten Arbeitsmarktes und der verstärkten Nutzung von Transjob zur Überbrückung bis zur Pensionierung gefragt (vgl. folgende Abb.).

Einen dauerhaften Arbeitsmarkt für Personen, die auf dem regulären kaum bestehen können, befürworten zwei von drei Befragten sehr oder eher. 6% lehnen dies (eher) ab und 25% befürworten das nur zum Teil. Die stärkste Unterstützung findet diese Option bei der Gruppe Sozialeinrichtungen /Vereine, die zur Hälfte voll zustimmten.

71% der Befragten wären eher oder sehr für einen verstärkten Einsatz von Transjob als Überbrückungsmodell zur Pensionierung für ältere Beschäftigungslose. Für die meisten aus der Gruppe Fördergeber/innen/Verwaltung/Interessenvertretungen wäre Transjob als Überbrückungsmodell zur Pensionierung allerdings keine Option, der sie voll zustimmen, im Gegensatz zu nahezu der Hälfte der Befragten aus Unternehmen und 40% aus Sozialeinrichtungen/Vereinen.

Grafik 11

Einschätzung eines »dritten« Arbeitsmarktes nach Funktionsgruppen (N = 48)



An anderer Stelle stellt eine Befragte fest, dass es in der Region eine geschützte Werkstätte bräuchte, die gut bei Transjob integriert werden könnte.

In der telefonischen Befragung wurde eine weitere Variante angesprochen: der längere Verbleib bei Transjob für jene Teilgruppe, die zu »gut« für geschützte Werkstätten und zu »schwach« für den ersten Arbeitsmarkt sind und aktuell von Projekt zu Projekt vermittelt werden.

*Wirtschaftliche
Auswirkungen von
Transjob*

Transjob wird auch eine hohe wirtschaftliche Bedeutung in der Region zugeschrieben, dies indem sich Transjob z. B. auf die Produktlandschaft und die Wirtschaftskreisläufe auswirke.

*Transjob unterstützt
den regionalen
Wirtschaftskreislauf*

Drei Viertel der Befragten vertreten die Ansicht, dass Transjob den regionalen Wirtschaftskreislauf unterstützt, unter den Unternehmen und Sozialeinrichtungen/Vereinen liegt der Anteil an Zustimmungen (»stimme voll zu« und »stimme eher zu«) sogar bei 86% bzw. 89%. Ein/e telefonisch befragte/r Unternehmensvertreter/-in weist darauf hin, dass es sinnvoll ist, wenn Beschäftigungsprojekte wirtschaftsnahe Produkte und Dienstleistungen anbieten und nicht in Nischenbereichen agieren, die nicht nachgefragt werden.

Interessanterweise wird Transjob – wie auch in diesem Zitat anklingt – praktisch kaum, auch nicht von den Unternehmen, als billig anbietende Konkurrenz empfunden. Dies, obwohl Transjob durchaus als kostengünstiger Anbieter von Dienstleistungen und Produkten gesehen wird. Dieses Ergebnis ist besonders bemerkenswert, da Unternehmen in der Gründungszeit durchaus Ängste vor öffentlich geförderter Konkurrenz geäußert hatten, wie in der telefonischen Befragung von Unternehmensseite eingestanden wurde.

*Für jede/n zweite
Befragte/n ist die
Höherqualifizierung
Arbeitsloser tendenziell
ein probates Mittel
gegen Facharbeiter/-
innen-Mangel*

Die Möglichkeiten, durch Höherqualifizierung und Integration Arbeitsloser den Facharbeiter/-innen-Mangel in der Region zu reduzieren, schätzen alle drei Funktionsgruppen ähnlich ein. Knapp unter der Hälfte der Befragten stimmen dem voll oder eher zu: 45% bei den Fördergebern/Fördergeberinnen/Verwaltung/ Interessenvertretungen, 47% bei den Unternehmen und 50% bei Sozialeinrichtungen/ Vereinen.

*Positionierung von
Transjob zwischen
Tradition und
Innovation*

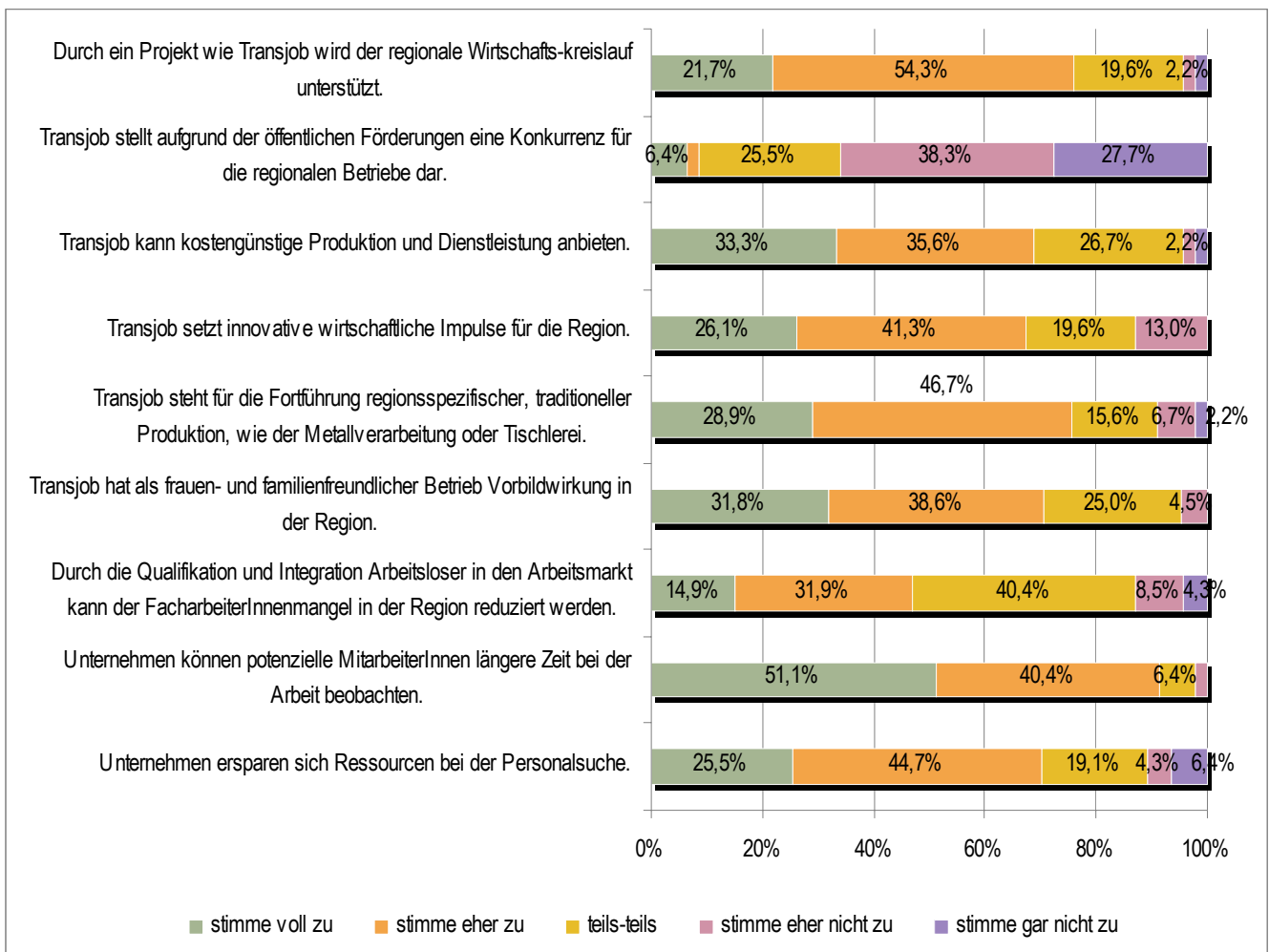
Bezüglich des wirtschaftlichen Innovationspotenzials, das zwei von drei Befragten Transjob zuschreiben, zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den drei Funktionsgruppen. Lediglich die Unternehmen stimmten dieser Wahrnehmung am seltensten voll zu.

Breite Zustimmung erhält aber auch die Funktion von Transjob als Bewahrer und Fortführer traditioneller regionaler Produktion in der Metall- und Holzverarbeitung. Andererseits setzt Transjob z.B. innovative Akzente in Wieselburg, wo Dienstleistungen im Grünraumsektor angeboten werden.

*Ressourcenschonende
Personalvermittlung*

Transjob wird von den Befragten auch mehrheitlich als frauen- und familienfreundlicher Betrieb gesehen. Über zwei Drittel der Befragten unterstreichen die Feststellung, dass sich Unternehmen durch Transjob Ressourcen bei der Personalsuche ersparen. Etwas verhaltener sehen dies allerdings die befragten Unternehmensvertreter/-innen selbst, die dieser Aussage nur zur Hälfte (53%) zustimmen. Bei den Fördergebern/Fördergeberinnen/Verwaltung/Interessenvertretungen beträgt dieser Anteil 85% und bei den Sozialeinrichtungen/Vereinen 90%. Unternehmen bewerten es aber durchwegs (sehr) positiv, potenzielle Mitarbeiter/-innen längere Zeit bei der Arbeit beobachten zu

Grafik 12
Wirtschaftliche Auswirkungen durch Transjob in der Region (N = 47)



Zur sozialpolitischen Bedeutung von Transjob

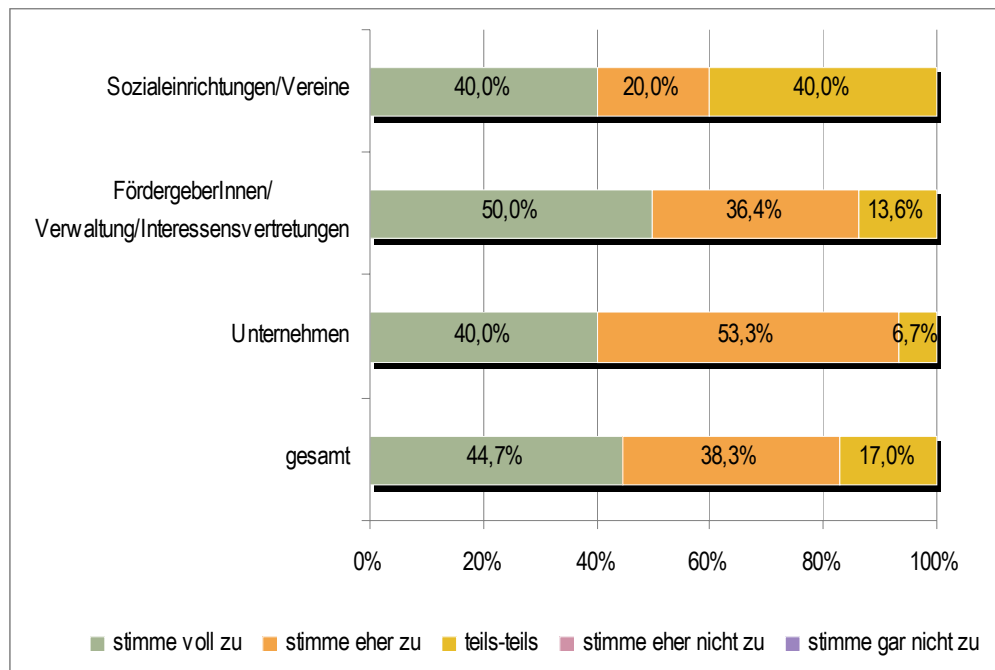
Transjob hat nach Ansicht der Befragten auch sozialpolitische Funktionen. 40% stimmen der Ansicht voll zu, dass Transjob zu gerechteren Lebensbedingungen in der Region beiträgt und 20% stimmen eher zu. Interessanterweise erfährt diese Ansicht von den Unternehmen die höchste Zustimmung. Kein/e einzige/r Befragte hat Zweifel an der sozialen Funktion durch Transjob.

Ein Fehlen von Transjob würde deutliche Versorgungslücken in der Region nach sich ziehen

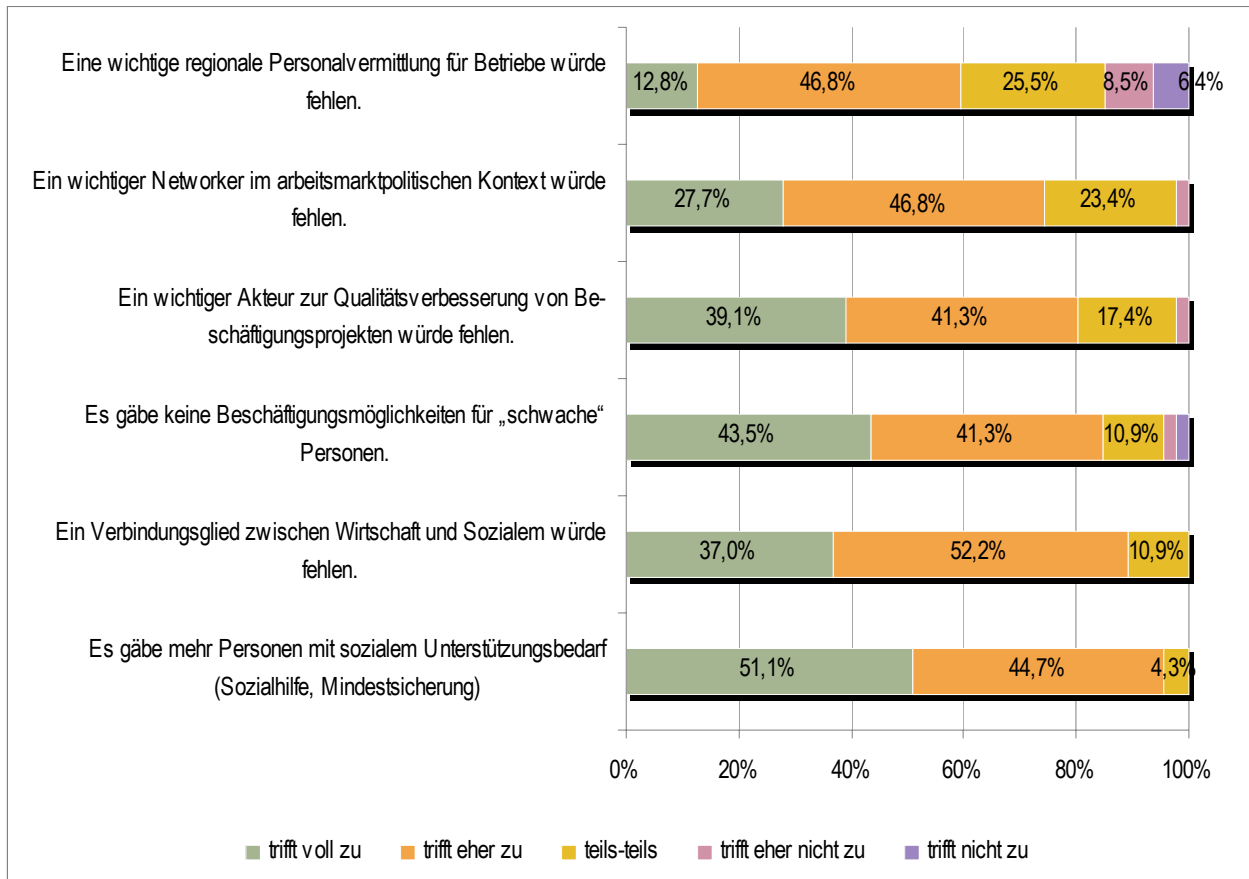
Hinweise auf die soziale Integrationsfunktion liefert auch die Frage nach den Lücken, die ein Fehlen von Transjob nach sich ziehen würde. Ohne Transjob gäbe es nach Ansicht der Befragten ausgeprägte Lücken, am deutlichsten werden diese im sozialen Bereich vermutet.

Grafik 13

Zustimmung zur Aussage »Mit Transjob wird ein Beitrag zur Solidarität und gerechteren Lebensbedingungen in der Region geleistet« nach Funktionsgruppen (N = 47)



Grafik 14
Lücken, die es beim Fehlen von Transjob im Mostviertel gäbe (N = 46)



Durch Transjob wird der Förderungsbedarf in der Region reduziert

Bis auf zwei Befragte vertreten alle die Ansicht, dass es ohne Transjob mehr Personen gäbe, die Unterstützungen wie Sozialhilfe respektive Mindestsicherung benötigten. Etwas höhere Zustimmung (»trifft voll zu«) erfährt diese Ansicht von den Unternehmen (53%) und Fördergebern/Fördergeberinnen/Verwaltung/Interessenvertretungen (55%) im Vergleich zu 40% bei den Sozialeinrichtungen/Vereinen. Die Befragten sehen in Transjob auch ein wichtiges Verbindungsglied zwischen Wirtschaft und Sozialem.

2.6

Die Förderung von Transjob in der Außenwahrnehmung

Transjob wird in unterschiedlichem Ausmaß vom Arbeitmarktservice Niederösterreich, dem Land Niederösterreich, dem Bundessozialamt, dem Europäischen Sozialfonds ESF und von Gemeinden gefördert und erwirtschaftet einen Eigenanteil, der bei mindestens 20% liegen sollte. Zu klären galt der Bekanntheitsgrad der Förderstruktur und der Förderstellen sowie die prinzipielle Haltung der Befragten zur öffentlichen Förderung von Transjob.

*Prinzip der
Förderstruktur ist
bekannt*

Nur drei Befragte wussten nicht, dass Transjob von der öffentlichen Hand gefördert wird, knapp die Hälfte ist über die Förderung grundsätzlich informiert und 45% kennen die Förderstruktur relativ genau.

Nicht überraschend kennen die Befragten aus der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen die konkrete Förderstruktur durchwegs am besten, wie untenstehende Tabelle zeigt. Insgesamt vergleichsweise am wenigsten ist die Förderung über den ESF und die Gemeinden bekannt, dass Transjob einen bestimmten Teil selbst erwirtschaften muss, wissen zwei von drei Befragten.

Tabelle 5

Bekanntheitsgrad der Förderstellen von Transjob nach Funktionsgruppen (N = 54)

	<i>Unternehmen</i>		<i>Fördergeber/-innen/ Verwaltung/ Interessenvertretungen</i>		<i>Sozialeinrichtungen/Vereine</i>		<i>Gesamt</i>	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Arbeitsmarktservice Niederösterreich	15	78,9%	22	91,7%	10	90,9%	47	87,0%
Land Niederösterreich	11	57,9%	15	62,5%	6	54,5%	32	59,3%
ESF – Europäischer Sozialfonds	4	21,1%	15	62,5%	7	63,6%	26	48,1%
Bundessozialamt, Landesstelle Niederösterreich	9	47,4%	19	79,2%	8	72,7%	36	66,7%
Gemeinden	1	5,3%	15	62,5%	6	54,5%	22	40,7%
Es ist mir bekannt, dass Transjob neben der Förderung einen be- stimmten Anteil selbst erwirtschaften muss	11	57,9%	19	79,2%	6	54,5%	36	66,7%
Keine Angabe	4	21,1%	2	8,3%	0	0%	6	11,1%
Gesamt	19	100%	17	100%	18	100%	54	100%

Basis: Online-Befragung zu Transjob, Mehrfachnennungen***Hohe Befürwortung der
öffentlichen Förderung***

Die öffentliche Förderung von Transjob wird prinzipiell befürwortet: Kein/e einzige/r Befragte/r findet, dass diese zu hoch sei, für 41% ist sie genau passend. Ein gutes Drittel vertritt die Ansicht, dass der öffentliche Anteil höher sein sollte, unter den Befragten aus Sozialeinrichtungen/Vereinen unterstützen fast zwei Drittel diese Ansicht, bei den Fördergebern/Fördergeberinnen/Verwaltung/Interessenvertretungen 46%, bei den Unternehmen nur 11%. Bei dieser Frage fällt aber auf, dass jede/r Fünfte sich der Antwort enthielt.

Tabelle 6

Einschätzung der öffentlichen Förderung nach Funktionsgruppen (N = 54)

	<i>Unternehmen</i>		<i>Fördergeber/-innen/ Verwaltung/ Interessenvertretungen</i>		<i>Sozialeinrichtungen/Vereine</i>		<i>Gesamt</i>	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
Beschäftigungsprojekte wie Transjob sind zu hoch gefördert	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Die Höhe der Förderung passt genau	10	52,6%	10	41,7%	2	18,2%	22	40,7%
Die öffentliche Hand sollte für Beschäftigungsprojekte wie Transjob mehr Mittel bereitstellen	2	10,5%	11	45,8%	7	63,6%	20	37,0%
Keine Angabe	7	36,8%	3	12,5%	2	18,2%	12	22,2%
Gesamt	19	100%	24	100%	11	100%	54	100%

Basis: Online-Befragung zu Transjob

Auch in der telefonischen Befragung wird durchgängig die Ansicht vertreten, dass die Förderungen bei Beschäftigungsprojekten gut investiert sind und für diese Zielgruppe der Praxiserwerb wirksamer und sinnvoller ist als etwa reine Kursmaßnahmen oder ausschließlicher Arbeitslosengeldbezug.

***Freie Marktwirtschaft
und soziales
Unternehmertum***

Dass mit öffentlichen Geldmitteln kein Gewinn lukriert werden kann, klingt plausibel und wird in der Telefonbefragung zum Teil auch so gesehen. Aus Sicht einzelner telefonisch Befragter stehen sozialökonomische Betriebe allerdings vor einem betriebswirtschaftliches Dilemma: Da eine höhere Eigenerwirtschaftung die Höhe der öffentlichen Fördermittel entsprechend kürzt, könne kein Gewinn lukriert werden, um Rücklagen für auftragsschwächere Zeiten oder notwendige Investitionen zu bilden. Genau dies wäre aber, dieser Argumentation folgend, betriebswirtschaftlich sinnvoll und würde weniger Abhängigkeiten von der öffentlichen Hand nach sich ziehen.

Dazu kommt, dass die zuvor skizzierte differenzierte Förderungsstruktur eine ebenso differenzierte Verwaltungs-, Dokumentations- und Berichtsstruktur nach sich zieht, die viele Ressourcen bindet. In diesem Bereich können sozialökonomische Betriebe nicht wirtschaftsnahe agieren, wird angeführt. Zudem werde in sozialökonomischen Betrieben die Angebotsstruktur außer der Personalvermittlung tendenziell nicht mit offensiven Werbestrategien verbreitet, um Konkurrenzvorwürfen der Wirtschaft vorzubeugen.

2.7 *Gesamtschau*

Mit der Befragung der Kooperationspartner/-innen von Transjob zur regionalen Vernetzung, ihren Kooperationserfahrungen und den Auswirkungen, die mit dem Beschäftigungsprojekt verbunden werden, konnte ein breites Spektrum an regionalen Share- und Stakeholdern erreicht werden. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um die drei Funktionsgruppen Unternehmen, Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen sowie Sozialeinrichtungen/Vereine. Regional sind die Befragten im ganzen Mostviertel und teilweise auch darüber hinaus angesiedelt.

Hoher Anteil an Vernetzungen mit Unternehmen

Die Analyse der Gesamtstruktur der Netzwerkpartner/-innen, die über Transjob und zentrale Akteure/Akteurinnen erschlossen und zur Befragung eingeladen wurden, zeigte, dass Unternehmen – gemessen an der Anzahl der Kontakteinrichtungen – die größte Gruppe bilden, mit der Transjob vernetzt ist. Darüber hinaus finden Kooperationen mit Fördergebern/Fördergeberinnen wie dem Land Niederösterreich, dem Arbeitsmarktservice Niederösterreich oder dem Bundessozialamt, mit Gebietskörperschaften, etwa Gemeinden, politischen Akteuren wie Bürgermeistern, Interessen- und Berufsvertretungen wie Wirtschaftskammer, Kammern für Arbeiter und Angestellte oder Gewerkschaften, den beiden niederösterreichischen Dachverbänden und regionalen und überregionalen Sozial- und Bildungseinrichtungen wie Caritas oder BBRZ statt.

Kooperationen, die aus Sicht der Befragten von Transjob noch auszubauen wären, werden in der Befragung nur einmal erwähnt, nämlich mit Frauenhäusern. Des Weiteren wird angeregt, die Kontakte zu regionalen Unternehmen permanent zu erweitern.

Langjährige und bewährte Kooperationsstrukturen

Die Befragten kennen Transjob mehrheitlich gut und kooperieren zum Großteil schon jahrelang. Häufig waren persönliche Kontakte, Geschäftsbeziehungen oder Vermittlungen über das Arbeitsmarktservice Anlass für den Beginn dieser Kooperationen. Die häufigste Art der Zusammenarbeit unter den Befragten ist die geschäftliche Beziehung als Kunde/Kundin von Transjob, sei es als Abnehmer/-in von Produkten oder Dienstleistungen wie der Personalvermittlung oder die Kooperation als öffentliche Einrichtung bzw. Fördergeber/-in.

*Hohe Zufriedenheit
mit Transjob*

Knapp 60% der Befragten bewerten ihre bisherigen Kooperationserfahrungen als sehr zufriedenstellend. In der Gruppe der Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen beträgt dieser Anteil sogar 83%. Ebenso viele von allen Befragten würden Transjob uneingeschränkt an andere Unternehmen oder Einrichtungen weiterempfehlen. Diese Zufriedenheit hängt auch mit der praktischen Erfahrung und mit der jeweiligen Einstellung der Befragten gegenüber Beschäftigungsprojekten zusammen: Jene Befragten, die bereits einmal eine Dienstleistung oder ein Produkt von Transjob bezogen haben, sind tendenziell etwas zufriedener. Und wer die Ansicht vertritt, dass mit Beschäftigungsprojekten die Arbeitsmarktintegration arbeitsloser Personen sehr gut gefördert werden kann, ist auch mit der Kooperationsbeziehung zu Transjob zufriedener.

*Differenzierte
Beurteilung des
institutionellen Nutzens*

Aus Sicht von knapp 40% der Befragten profitiert die jeweils eigene Organisation sehr stark von der Kooperation mit Transjob. Am stärksten fällt dieser Befund in der Gruppe der Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen aus, geringer bei den Unternehmen und Sozialeinrichtungen/Vereinen.

*Produkterstellung und
Dienstleistungen
schneiden gut ab*

Die Produkte und Dienstleistungen von Transjob bzw. deren Erstellung werden durchwegs sehr positiv beurteilt. In der Möglichkeit, diese Leistungen kurzfristiger zur Verfügung zu stellen, werden Verbesserungspotenziale gesehen.

*Gute Erfahrungen mit
der Beschäftigung von
Transitarbeitskräften*

Ein Drittel der Befragten hat Erfahrung in der Beschäftigung ehemaliger Transitarbeitskräfte von Transjob. Alle bis auf eine Person dieser Gruppe würden bei Bedarf wieder eine Transitarbeitskraft einstellen. Das (Wieder-)Erlernen einer Tagesstruktur, die (Wieder-)Aneignung von Arbeitstugenden und die praktische Berufserfahrung werden als zentrale Effekte durch Transjob gesehen und durchwegs positiv beurteilt. Auch mit der Vor- und Nachbetreuung dieser Personen durch Transjob wurden mehrheitlich sehr positive Erfahrungen gesammelt. Etwas höher könnte aus Sicht vieler Befragter die Motivation der ehemaligen Transitarbeitskräfte sein. Dies – die Motivation – ist auch eines der entscheidendsten Kriterien in der Stellenbesetzung, wird betont. Ebenfalls entscheidend sind praxisnahe Vorbereitungen auf den Arbeitsmarkt und soziale Kompetenzen der Bewerber/-innen.

Transjob fördert gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Integration

Die Einschätzung, dass Transjob einen wirksamen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration arbeitsloser Menschen leistet, wird von allen Befragten geteilt, zwei von drei Befragten schätzen den Beitrag sogar als sehr hoch ein. Deutliche Erfolge werden von den Befragten bei der Stärkung der Selbstachtung der Transitmitarbeiter/-innen beobachtet.

Transjob erbringt Leistungen, die weder das AMS noch die Privatwirtschaft aktuell anbieten (können)

Individuelle, kontinuierliche Unterstützung, wie sie von Transjob erbracht wird, könnte nach den meisten Befragten vom Arbeitsmarktservice bei den derzeitigen Ressourcen nicht oder eher nicht geleistet werden. Die Ansicht, dass die Beschäftigungsmöglichkeit, wie sie Transjob für seine Zielgruppe anbietet, unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht geboten werden kann, wird mehrheitlich geteilt, wenn auch mit Einschränkungen. Privatwirtschaftlich geführte Unternehmen verstärkt ins Boot zu holen und hier entsprechende Anreize zur Beschäftigung dieser Zielgruppe zu schaffen, wäre somit eine Option.

Ein dauerhafter Arbeitsmarkt für Personen, die die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes kaum erfüllen können

Einen dauerhaften Arbeitsmarkt für Personen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt kaum bestehen können, befürworten zwei von drei Befragten stark oder eher. 6% lehnen dies (eher) ab und 25% befürworten dies nur zum Teil. Die stärkste Unterstützung findet diese Option bei der Gruppe Sozialeinrichtungen/Vereine. Für die meisten der Gruppe Fördergeber/-innen/Verwaltung/Interessenvertretungen wäre Transjob als Überbrückungsmodell bis zur Pensionierung für ältere Beschäftigungslose keine Option, der sie voll zustimmen, im Gegensatz zu nahezu der Hälfte der Befragten aus Unternehmen und 40% aus Sozialeinrichtungen/Vereinen. Insgesamt sind es 71%, die einer derartigen Schwerpunktsetzung (sehr) zustimmen.

Förderungsstruktur erfährt hohe Akzeptanz

In diesem Zusammenhang ist auch bemerkenswert, dass die Förderungen durch die öffentliche Hand weitgehend bekannt sind und auf breite Zustimmung stoßen bzw. aus Sicht eines Teils der Befragten, mehrheitlich aus den beiden Gruppen Sozialeinrichtungen/Vereine und Fördergeber/innen/Verwaltung/Interessenvertretungen, durchaus höher sein sollten.

*Ohne Transjob gäbe es
Lücken in der Region*

Gäbe es Transjob nicht, würde nicht nur ein wichtiger Kooperationspartner für die Befragten und deren Einrichtungen fehlen und damit ein Verbindungsglied zwischen Wirtschaft und Sozialem. Am meisten würden die Betroffenen, die Zielgruppen darunter leiden. Diese hätten kaum Beschäftigungsmöglichkeiten und keine Starthilfe mehr über »Training on the Job«. Der Bedarf an öffentlichen Transferzahlungen, wie beispielsweise Bedarfsorientierte Mindestsicherung, würde nach Einschätzung der Hälfte der Befragten jedenfalls steigen.

3

Der Integrationsverlauf der von Transjob betreuten Jugendlichen, Frauen und Männer

3.1	<i>Mittelfristiger Beobachtungshorizont: 12 Monate nach dem Ende der Transjob-Betreuung</i>	56
	Beschäftigungsintegration nach der Betreuung	56
	Ex-ante-Integrationschancen und der nachfolgende Beschäftigungsverlauf	57
	Differenzierung nach Alter und Geschlecht	58
	Regionale Muster	58
	Differenzierung nach gesundheitlichen Einschränkungen	59
<hr/>		
3.2	<i>Langfristige Perspektive: 36 Monate nach der Transjob-Betreuung</i>	68
	Beobachtung der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsintegration	68
	Beschäftigungsintegration nach der Betreuung	69
	Ex-ante-Integrationschancen und der nachfolgende Beschäftigungsverlauf	70
	Differenzierung nach Alter und Geschlecht	70
	Regionale Muster	71
	Differenzierung nach gesundheitlichen Einschränkungen	72

3.1

Mittelfristiger Beobachtungshorizont: 12 Monate nach dem Ende der Transjob-Betreuung

Beschäftigungsintegration nach der Betreuung

Kriterien für den Grad der Beschäftigungsintegration

Nach dem Abgang aus einer Transjob-Maßnahme gelingt es den betreuten Personen unterschiedlich gut, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Um das Ausmaß erfolgreicher Beschäftigung im 12-Monats-Zeitraum nach der Betreuung erkennen zu können, werden im Besonderen die folgenden Sachverhalte beobachtet:

- Wurde zumindest ein Beschäftigungsverhältnis (vollversicherungspflichtige unselbstständige Beschäftigung) aufgenommen?
- Wurden zumindest 90 Tage in Beschäftigung (»Mindestintegration«) erreicht?
- Wurden 180 oder mehr Tage in Beschäftigung erreicht?

Rückkehr in die Arbeitslosigkeit

Ergänzend dazu lässt sich auch die Zahl der Arbeitslosentage (Vormerkung AL / Schulung SC) in die Beobachtung mit einbeziehen. Besondere Beachtung findet in diesem Zusammenhang der Personenkreis, der mehr als 180 Arbeitslosentage aufweist (»Rückkehr in AMS-Langzeitbetreuung«).

Beschäftigungsintegration im Abgangsjahr 2010

Unter allen Personen, die im Jahr 2010 die Transjob-Betreuung beendet haben, betrug der Anteil derer, die nachfolgend eine Beschäftigung aufnehmen konnten, 87,3%. Etwa 68,6% waren mehr als 90 Tage in Standardbeschäftigung, fast die Hälfte war mehr als 180 Tage beschäftigt. Rund 30,4% kehrten in eine AMS-Langzeitbetreuung zurück.

Entwicklung der Beschäftigungsintegration 1998–2010

Die Entwicklung der auf die Transjob-Betreuung nachfolgenden Beschäftigungsintegration ist gewissen Schwankungen unterworfen. Wenn das Kriterium »90+ Tage in Standardbeschäftigung« herangezogen wird, ergibt sich folgendes Bild: Der Anteil der Personen, die im 12-Monats-Zeitraum nach Austritt aus der Transjob-Betreuung mehr als 90 Tage beschäftigt waren, nimmt (mit Ausnahme auf das Jahr 2005) bis zum Jahr 2006 auf 73,3% stetig zu. Danach sinkt der entsprechende Anteil in den Krisenjahren 2008 und 2009 auf 36,4% im Jahr 2009 und steigt dann wieder auf 68,8% im Jahr 2010.

*Entwicklung der
Arbeitslosigkeit*

Auch die Entwicklung der Arbeitslosigkeit ist Schwankungen unterworfen. Die Rückkehrquote in AMS-Langzeitbetreuung liegt in den Jahren 2004, 2006 und 2010 mit rund 30% auf einem vergleichsweise niedrigen Stand und erreicht einen Höchststand im Jahr 2009 mit 53,2%.

***Ex-ante-Integrationschancen und der nachfolgende
Beschäftigungsverlauf***

*Chance am Arbeits-
markt wieder Fuß zu
fassen*

Die von Transjob betreuten Personen sind zwar überwiegend unvorteilhaft am Arbeitsmarkt positioniert, besitzen aber doch recht unterschiedliche Chancen, am Arbeitsmarkt erneut Fuß zu fassen.

*Ex-ante-Integra-
tionschancen*

Solche Ex-ante-Integrationschancen lassen sich jeder einzelnen Person (in Abhängigkeit von ihrem persönlichen Merkmalsprofil und ihrem bisherigen Erwerbsverlauf) zuordnen. Diese Ex-ante-Integrationschance spiegelt die Wahrscheinlichkeit wider, dass die betreffende Person innerhalb von 9 Monaten nach Beginn ihrer Arbeitslosigkeit insgesamt 90 Tage in einem Standardbeschäftigungsverhältnis gestanden sein wird.

5 Gruppen

Die betreuten Personen lassen sich hinsichtlich der Höhe ihrer Ex-ante-Integrationschancen in fünf Gruppen gliedern:

- Gruppe 1: bis 10% Integrationschancen
- Gruppe 2: 11%–20% Integrationschancen
- Gruppe 3: 21%–30% Integrationschancen
- Gruppe 4: 31%–50% Integrationschancen
- Gruppe 5: 50%+ Integrationschancen

*Verteilung der Ex-ante-
Integrationschancen*

Die Jugendlichen, Männer und Frauen, die in den Jahren 1998 bis 2010 die Transjob-Betreuung verlassen haben, waren zu Beginn ihrer Betreuung mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen konfrontiert. Über ein Fünftel der betreuten Personen hatte Integrationschancen von weniger als 11% (Gruppe 1); ein Viertel hatte Ex-ante-Integrationschancen von 11% bis 30% (Gruppe 2 und 3); bei einem weiteren Viertel lagen die Integrationschancen zwischen 31% und 50% (Gruppe 4); bei einem Fünftel über 50% (Gruppe 5).

Einfluss auf den nachfolgenden Integrationsverlauf

Diese Ausgangschancen beeinflussen maßgeblich den nachfolgenden Integrationsverlauf. Die Anteile erfolgreicher Beschäftigungsintegration sind umso größer, je höher die Ex-ante-Integrationschancen sind. Die Anteile von Personen, die in eine AMS-Langzeitbetreuung zurückkehren, sinken mit steigenden Integrationschancen.

Differenzierung nach Alter und Geschlecht

Alter und Geschlecht

Zu den von Transjob in den Jahren 1998 bis 2010 betreuten Personen gehörten Frauen und Männer verschiedener Altersgruppen. Die nachfolgende Beschäftigungsintegration dieser Personengruppen erfolgt in unterschiedlichem Ausmaß.

Einfluss des Alters auf die Beschäftigungsintegration

So verläuft die nachfolgende Beschäftigungsintegration mit zunehmendem Alter weniger erfolgreich. Während in den Altersgruppen bis 44 Jahre knapp 60% der betreuten Personen mehr als 90 Tage im 12-Monats-Zeitraum nach der Betreuung beschäftigt sind, liegt der entsprechende Anteil bei den Altersgruppen 45–54 Jahre und 55+ Jahre bei 45,0% beziehungsweise 42,5%. Umgekehrt steigen die Anteile von Personen, die in eine AMS-Langzeitbetreuung zurückkehren, mit zunehmendem Alter: von 28,9% unter den bis 19-Jährigen auf fast die Hälfte unter den Personen zwischen 45 und 54 Jahren.

Einfluss des Geschlechts auf die Beschäftigungsintegration

Frauen gelingt die Beschäftigungsintegration besser als Männern. Etwa 85,7% können im 12-Monats-Zeitraum nach Beendigung der Transjob-Betreuung zumindest eine Beschäftigung aufnehmen; 59,7% sind mehr als 90 Tage beschäftigt; 46,1% mehr als 180 Tage. Die vergleichbaren Anteile der Männer liegen bei 79,6%, 52,5% und 38,8%. Auch die Rückkehrquote in eine AMS-Langzeitbetreuung ist bei Frauen mit 36,0% geringer als bei Männern (40,8%).

Regionale Muster

Differenzierung nach Wohnort

Die von Transjob in den Jahren 1998 bis 2010 unterstützten Personen kommen aus verschiedenen Regionen. Hat dies einen Einfluss auf die nachfolgende Beschäftigungsintegration? Können hinsichtlich des Beschäftigungsverlaufes regionale Muster erkannt werden?

*Einfluss auf die
Beschäftigungs-
integration*

Die nachfolgende Beschäftigungsintegration von Personen, deren Wohnort sich im politischen Bezirk Amstetten, Melk, Scheibbs oder in einem »sonstigen« Bezirk befindet, liegt in allen Regionen auf ähnlichem Niveau. Wenn man das Kriterium 90+ Beschäftigungstage heranzieht, erreichen die höchsten Anteile dieses Personenkreises Jugendliche, Frauen und Männer aus den Regionen Melk und Scheibbs mit jeweils 58,1%, gefolgt von Personen aus Amstetten (52,8%) und Personen aus anderen Regionen (50,5%).

*Einfluss auf die
Arbeitslosigkeit*

Auch die Anteile an Personen, die wieder in eine AMS-Langzeitbetreuung zurückkehren, bewegen sich in den Regionen Amstetten, Melk und Scheibbs auf ähnlichem Niveau (zwischen 38,1% in Amstetten und 41,3% in Melk). Lediglich Betreute aus anderen Regionen kehren zu einem etwas höheren Anteil (47,3%) in Langzeitbetreuung durch das AMS zurück.

***Differenzierung nach gesundheitlichen
Einschränkungen***

*Anteil an Personen mit
gesundheitlichen
Einschränkungen*

Transjob unterstützt Jugendliche, Frauen und Männer mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen. Die betreuten Personen haben unterschiedlich stark verschüttete Potenziale und verschieden hohe Barrieren, die ihre nachfolgende Position am Arbeitsmarkt beeinflussen. Transjob widmet einen großen Teil seiner Aufmerksamkeit der Betreuung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Fast ein Sechstel aller von Transjob in den Jahren 1998 bis 2010 betreuten Jugendlichen, Frauen und Männer sind mit gesundheitlichen Einschränkungen konfrontiert.

*Einfluss auf die Be-
schäftigungsintegration*

Die im 12-Monats-Zeitraum auf die Betreuung folgende Beschäftigungsintegration gelingt Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen in höherem Ausmaß als der Vergleichsgruppe ohne derartige Einschränkungen. Die Anteile erfolgter Beschäftigung (82,8% können eine Beschäftigung aufnehmen; 61,7% sind mehr als 90 Tage beschäftigt; 48,4% mehr als 180 Tage) liegen bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen deutlich höher als bei der Vergleichsgruppe (81,2%, 53,4%, 39,7%).

*Einfluss auf die
Arbeitslosigkeit*

Umgekehrt liegt der Anteil der Personen, die wieder in eine AMS-Langzeitbetreuung zurückfallen, bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen mit 31,3% niedriger als bei der Vergleichsgruppe (40,8%).

*Ursachen für hohe
Anteile erfolgter Be-
schäftigungsintegration*

Die erfolgreichere Beschäftigungsintegration von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen kann verschiedene Ursachen haben. Zum einen mag die umfassende Betreuung dieses Personenkreises durch Transjob eine wesentliche Rolle spielen, zum anderen die Tatsache, dass Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen nach der Transjob-Betreuung Einstellförderungen zur Verfügung stehen.

Tabelle 7
Beschäftigungsintegration nach der Betreuung 1998 bis 2010

	2010	2009	2008	2007	2006	2005
Zahl der Abgänger/-innen	102	77	78	103	71	80
Tage an Standardbeschäftigung¹						
Kein Tag	12,7%	40,3%	23,1%	19,4%	5,6%	20,0%
Mindestens 1 Tag	87,3%	59,7%	76,9%	80,6%	94,4%	80,0%
1-90 Tage	18,6%	23,4%	28,2%	26,2%	21,1%	35,0%
91-180 Tage	20,6%	11,7%	10,3%	14,6%	8,5%	10,0%
181+ Tage	48,0%	24,7%	38,5%	39,8%	64,8%	35,0%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹						
Kein Tag	22,5%	11,7%	25,6%	28,2%	26,8%	18,8%
Mindestens 1 Tag	77,5%	88,3%	74,4%	71,8%	73,2%	81,3%
1-90 Tage	18,6%	14,3%	7,7%	13,6%	21,1%	17,5%
91-180 Tage	28,4%	20,8%	16,7%	16,5%	21,1%	16,3%
181+ Tage	30,4%	53,2%	50,0%	41,7%	31,0%	47,5%

¹ Im Zeitraum 12
 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
 Transjob,
 Arbeitsmarktservice
 Österreich,
 Hauptverband
 der österreichischen
 Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
 Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 7 – Fortsetzung
Beschäftigungsintegration nach der Betreuung 1998 bis 2010

	<u>2004</u>	<u>2003</u>	<u>2002</u>	<u>2001</u>	<u>2000</u>	<u>1999</u>	<u>1998</u>
Zahl der Abgänger/-innen	72	83	69	36	25	30	10
Tage an Standard- beschäftigung¹							
Kein Tag	6,9%	16,9%	13,0%	22,2%	8,0%	46,7%	10,0%
Mindestens 1 Tag	93,1%	83,1%	87,0%	77,8%	92,0%	53,3%	90,0%
1–90 Tage	31,9%	25,3%	33,3%	30,6%	24,0%	33,3%	10,0%
91–180 Tage	12,5%	16,9%	15,9%	8,3%	16,0%	13,3%	20,0%
181+ Tage	48,6%	41,0%	37,7%	38,9%	52,0%	6,7%	60,0%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹							
Kein Tag	29,2%	24,1%	21,7%	25,0%	36,0%	33,3%	30,0%
Mindestens 1 Tag	70,8%	75,9%	78,3%	75,0%	64,0%	66,7%	70,0%
1–90 Tage	26,4%	15,7%	17,4%	27,8%	28,0%	10,0%	10,0%
91–180 Tage	13,9%	27,7%	11,6%	19,4%	4,0%	23,3%	20,0%
181+ Tage	30,6%	32,5%	49,3%	27,8%	32,0%	33,3%	40,0%

¹ Im Zeitraum 12
Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 8

Ex-ante-Integrationswahrscheinlichkeit: persönliche Merkmale, Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeit

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010

	<i>Alle</i>	<i>Integrationswahrscheinlichkeit</i>				
		<i>Bis 10%</i>	<i>11%–20%</i>	<i>21%–30%</i>	<i>31%–50%</i>	<i>50%+</i>
Zahl der Abgänger/-innen	836	191	75	128	229	173
Frauen	258	6,5%	12,5%	19,4%	34,3%	27,4%
Männer	578	31,9%	8,0%	14,6%	26,3%	19,2%
Bis 19 Jahre	38	8,6%	0,0%	11,4%	45,7%	34,3%
20–24 Jahre	143	7,4%	3,0%	11,1%	43,0%	35,6%
25–44 Jahre	430	14,0%	8,2%	20,3%	32,6%	24,9%
45–54 Jahre	178	52,4%	18,5%	13,7%	10,1%	5,4%
55+ Jahre	47	72,7%	13,6%	4,5%	6,8%	2,3%
Tage an Standardbeschäftigung¹						
Kein Tag	155	26,2%	26,7%	18,8%	12,7%	13,9%
Mindestens 1 Tag	681	73,8%	73,3%	81,3%	87,3%	86,1%
1–90 Tage	224	29,8%	32,0%	27,3%	21,8%	28,9%
91–180 Tage	114	13,1%	14,7%	14,1%	16,6%	9,2%
181+ Tage	343	30,9%	26,7%	39,8%	48,9%	48,0%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹						
Kein Tag	202	23,0%	18,7%	24,2%	26,2%	25,4%
Mindestens 1 Tag	634	77,0%	81,3%	75,8%	73,8%	74,6%
1–90 Tage	144	11,0%	18,7%	14,1%	23,6%	17,3%
91–180 Tage	161	20,4%	16,0%	20,3%	17,5%	21,4%
181+ Tage	329	45,5%	46,7%	41,4%	32,8%	35,8%

¹ Im Zeitraum 12 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 9

Altersspezifische Muster der Beschäftigungsintegration

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010

	<i>Alle</i>	<i>Alter</i>				
		<i>Bis 19 J.</i>	<i>20–24 J.</i>	<i>25–44 J.</i>	<i>45–54 J.</i>	<i>55+ J.</i>
Zahl der Abgänger/-innen	836	38	143	430	178	47
Tage an Standard- beschäftigung¹						
Kein Tag	18,5%	23,7%	16,1%	14,7%	23,6%	38,3%
Mindestens 1 Tag	81,5%	76,3%	83,9%	85,3%	76,4%	61,7%
1–90 Tage	26,8%	18,4%	27,3%	26,3%	31,5%	19,1%
91–180 Tage	13,6%	15,8%	11,2%	15,1%	12,4%	10,6%
181+ Tage	41,0%	42,1%	45,5%	44,0%	32,6%	31,9%
Tage an AMS- Vormerkung (AL + SC)¹						
Kein Tag	24,2%	15,8%	27,3%	24,4%	21,9%	27,7%
Mindestens 1 Tag	75,8%	84,2%	72,7%	75,6%	78,1%	72,3%
1–90 Tage	17,2%	36,8%	20,3%	18,6%	10,1%	6,4%
91–180 Tage	19,3%	18,4%	18,9%	18,8%	19,7%	23,4%
181+ Tage	39,4%	28,9%	33,6%	38,1%	48,3%	42,6%

¹ Im Zeitraum 12
Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 10

Geschlechtsspezifische Muster der Beschäftigungsintegration

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Zahl der Abgänger/-innen	836	258	578
Tage an Standardbeschäftigung¹			
Kein Tag	18,5%	14,3%	20,4%
Mindestens 1 Tag	81,5%	85,7%	79,6%
1–90 Tage	26,8%	26,0%	27,2%
91–180 Tage	13,6%	13,6%	13,7%
181+ Tage	41,0%	46,1%	38,8%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹			
Kein Tag	24,2%	29,5%	21,8%
Mindestens 1 Tag	75,8%	70,5%	78,2%
1–90 Tage	17,2%	17,4%	17,1%
91–180 Tage	19,3%	17,1%	20,2%
181+ Tage	39,4%	36,0%	40,8%

¹ Im Zeitraum 12 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 11

Regionale Muster der Beschäftigungsintegration

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010

	<i>Alle</i>	<i>Amstetten¹</i>	<i>Melk¹</i>	<i>Scheibbs¹</i>	<i>Sonstige</i>
Zahl der Abgänger/-innen	836	409	155	179	93
Tage an Standard- beschäftigung²					
Kein Tag	18,5%	17,8%	18,7%	18,4%	21,5%
Mindestens 1 Tag	81,5%	82,2%	81,3%	81,6%	78,5%
1-90 Tage	26,8%	29,3%	23,2%	23,5%	28,0%
91-180 Tage	13,6%	13,4%	12,3%	13,4%	17,2%
181+ Tage	41,0%	39,4%	45,8%	44,7%	33,3%
Tage an AMS- Vormerkung (AL + SC)²					
Kein Tag	24,2%	25,2%	21,9%	25,1%	21,5%
Mindestens 1 Tag	75,8%	74,8%	78,1%	74,9%	78,5%
1-90 Tage	17,2%	16,6%	20,0%	16,8%	16,1%
91-180 Tage	19,3%	20,0%	16,8%	21,8%	15,1%
181+ Tage	39,4%	38,1%	41,3%	36,3%	47,3%

¹ Politischer Bezirk.

Rohdaten:

Datenbasis:

² Im Zeitraum 36
Monate nach Abgang.Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 12

Beschäftigungsintegration: Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010

	<i>Alle</i>	<i>Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen</i>	
		<i>Nein</i>	<i>Ja</i>
Zahl der Abgänger/-innen	836	708	128
Tage an Standardbeschäftigung¹			
Kein Tag	18,5%	18,8%	17,2%
Mindestens 1 Tag	81,5%	81,2%	82,8%
1-90 Tage	26,8%	27,8%	21,1%
91-180 Tage	13,6%	13,7%	13,3%
181+ Tage	41,0%	39,7%	48,4%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹			
Kein Tag	24,2%	22,9%	31,3%
Mindestens 1 Tag	75,8%	77,1%	68,8%
1-90 Tage	17,2%	16,7%	20,3%
91-180 Tage	19,3%	19,6%	17,2%
181+ Tage	39,4%	40,8%	31,3%

¹ Im Zeitraum 12 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

3.2

Langfristige Perspektive: 36 Monate nach der Transjob-Betreuung

Beobachtung der Nachhaltigkeit von Beschäftigungsintegration

Beobachtung der Nachhaltigkeit des Beschäftigungsverlaufes

Um beobachten zu können, inwiefern der erzielte Integrationserfolg auch von nachhaltiger Dauer ist, sind (zusätzlich zu den Befunden des Integrationsverlaufes im Betrachtungszeitraum von 12 Monaten nach Abgang aus der Betreuung) im Folgenden die Befunde zum Beschäftigungsverlauf im 3-Jahres-Zeitraum nach Maßnahmenende dargestellt. Diese geben Auskunft über die Nachhaltigkeit von erfolgreicher Beschäftigungsintegration.

Kriterien für den Grad nachhaltiger Beschäftigungsintegration

Die Kriterien für die einer Maßnahme nachfolgende Beschäftigungsintegration im 36-Monats-Zeitraum entsprechen im Wesentlichen den beobachteten Sachverhalten im 12-Monats-Zeitraum. Die Kriterien »90+ Tage beschäftigt« und »180+ Tage beschäftigt« werden entsprechend der dreifachen Länge des Betrachtungszeitraums ebenfalls verdreifacht. Daraus ergeben sich für die Beschäftigungsintegration im 36-Monats-Zeitraum:

- Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses
- 270+ Tage in Standardbeschäftigung (»Mindestintegration«, entspricht 90+ Tagen pro Jahr)
- 540+ Tage in Standardbeschäftigung (entspricht 180+ Tagen pro Jahr)

Rückkehr in die Arbeitslosigkeit

Auch mit der Zahl der Arbeitslosentage wird in dieser Weise verfahren: Die Personen, die mehr als 540 Arbeitslosentage (Code AL und SC) im 36-Monats-Zeitraum nach Beendigung der Betreuung haben (entspricht 180+ Tagen pro Jahr), werden als Rückkehrer/-innen in AMS-Langzeitbetreuung betrachtet.

Vergleiche mit Befunden im 12-Monats-Zeitfenster ergeben ...

Damit (mit Ausnahme des Kriteriums »Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses«) auch im 36-Monats-Zeitraum dieselbe Zahl an Beschäftigungs- und Arbeitslosentagen (AL/SC) im Jahr beobachtet wird wie im 12-Monats-Zeitraum, also dieselben Kriterien gelten, ist in fast jeder Kategorie ein direkter Vergleich mit den jeweiligen Anteilen erfolgter Beschäftigungsintegration in den unterschiedlichen Betrachtungszeiträumen möglich.

*... höhere Anteile
erfolgter
Beschäftigung, ...*

Die Anteile erfolgter Beschäftigung im 3-Jahres-Zeitraum nach Beendigung der Transjob-Betreuung sind im Vergleich zu den Befunden im 12-Monats-Zeitfenster in allen Bestimmungsgrößen gestiegen. Von 81,5%, die eine Beschäftigung aufnehmen konnten, auf 85,5%; von 54,6%, die mehr als 90 Tage im Jahr beschäftigt waren, auf 62,5%; von 41,0%, die mehr als 180 Tage im Jahr beschäftigt waren, auf 51,8% (siehe Tabellen 3 und 9). Das zeigt, dass die erfolgte Integration über die Jahre nicht nur stabil bleibt, sondern weiter zunimmt – also nachhaltig ist.

*... höhere Anteile an
AL und SC, aber ...*

Auf der anderen Seite nimmt auch der Anteil der Personen, die in eine AMS-Langzeitbetreuung (180+ Tage AL und SC im Jahr) zurückkehren, zu (von 39,4% auf 47,0%). Dies deutet auf einen Rückgang der Erwerbslosigkeit und eine hohe »Arbeitmarktorientierung« hin.

... gleiche Tendenzen

Insgesamt sind bei den Anteilen erfolgter Beschäftigung im 3-Jahres-Fenster und den entsprechenden Anteilen im 12-Monats-Zeitraum ähnliche Tendenzen zu erkennen. Dies zeigt, dass bereits die Betrachtung im 12-Monats-Zeitfenster einen guten Indikator für die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsintegration darstellt.

Beschäftigungsintegration nach der Betreuung

*Entwicklung der
Beschäftigungs-
integration
1998–2008*

Die Entwicklung der Beschäftigungsverläufe der von Transjob betreuten Personen hat im 36-Monats-Zeitraum ähnliche Tendenzen wie im 12-Monats-Zeitraum. Von 2001 bis 2006 erfolgt mit einer Unterbrechung im Jahr 2005 ein Anstieg erzielter Beschäftigungsintegration (etwa 81,7% aller Abgänger/-innen des Jahres 2006 standen mehr als 270 Tage im 3-Jahres-Zeitraum in Beschäftigung), 2007 und 2008 gehen die Anteile wieder zurück (ungefähr 53,9% aller Abgänger 2008 waren mehr als 270 Tage beschäftigt).

*Entwicklung der
Arbeitslosigkeit
1998–2008*

Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit zeigt sich folgendes Bild: Von 2002 auf 2004 sinkt die Rückkehrquote in AMS-Langzeitbetreuung von 53,6% auf 38,9%, beträgt 2005 aber wieder mehr als 50%. Im Jahr 2006 beträgt die Rückkehrquote nur mehr 38,0%, steigt aber bis zum Jahr 2008 auf 56,4%.

Ex-ante-Integrationschancen und der nachfolgende Beschäftigungsverlauf

<i>Deutlicher Einfluss der Ausgangschancen auf den Integrationsverlauf ...</i>	Ist der Zusammenhang von Ex-ante-Integrationschancen und nachfolgender Beschäftigung bereits im 12-Monats-Zeitraum nach Betreuungsende deutlich sichtbar, zeigt sich der Einfluss der Ausgangschancen auch im 36-Monats-Zeitraum noch, bleibt also, auch was die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsintegration betrifft, bestehen. Während 51,0% der Personen mit Ausgangsintegrationschancen von bis zu 10% mehr als 270 Tage nachfolgend in Beschäftigung stehen, liegt der entsprechende Anteil unter den Betreuten mit mehr als 50% Integrationschancen bei 73,8%.
<i>... auch hinsichtlich der Nachhaltigkeit</i>	Der große Einfluss der Ausgangschancen der betreuten Personen zeigt sich auch in Bezug auf die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsintegration.
<i>Einfluss auf die Arbeitslosigkeit</i>	Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit lässt sich Folgendes beobachten: Wie bereits im 12-Monats-Zeitraum zu erkennen war, nimmt auch im 3-Jahres-Zeitraum der Anteil der Rückkehrer/-innen in AMS-Langzeitbetreuung mit sinkenden Integrationschancen zu.
<i>Differenzierung nach Alter und Geschlecht</i>	
<i>Ähnliche Tendenzen ...</i>	Auch was das Alter und das Geschlecht der von Transjob betreuten Personen betrifft, lassen sich im 36-Monats-Zeitraum ähnliche Tendenzen erkennen wie im 12-Monats-Zeitraum.
<i>... hinsichtlich Geschlecht ...</i>	Frauen haben auch im 36-Monats-Zeitraum höhere Anteile erfolgter Beschäftigungsintegration (89,2%; 67,2%; 56,9%) als Männer (83,9%, 50,2%, 49,4%) und kehren weniger oft in AMS-Langzeitbetreuung zurück.
<i>... und Alter</i>	Jüngere Personen erreichen höhere Anteile erfolgter Beschäftigungsintegration. Personen ab 45 Jahren gelingt es hingegen deutlich weniger oft, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Während jedoch Betreute bis 54 Jahre die Anteile erfolgter Beschäftigungsintegration im 36-Monats-Zeitraum nach allen Kriterien im Vergleich zum 12-Monats-Zeitraum steigern können, gelingt dies der Altersgruppe »55+ Jahre« kaum.

*Rückkehr in die
Arbeitslosigkeit*

Was die Rückkehr in die AMS-Langzeitbetreuung betrifft, liegen die Anteile in den Altersgruppen im 36-Monatfenster näher zusammen (zwischen 43,6% und 53,6%) als im Vergleichszeitraum im 12-Monats-Zeitraum (zwischen 28,9% und 48,3%). Lag die Rückkehrquote in AMS-Langzeitbetreuung bei den bis 24-Jährigen im 12-Monats-Zeitraum deutlich unter dem Schnitt, bewegen sie sich im 36-Monats-Fenster nur noch knapp darunter.

Regionale Muster

*Homogenes Bild über
die einzelnen Regionen*

Was die Differenzierung nach den Wohnorten der betreuten Personen betrifft, zeigt sich im 36-Monats-Zeitraum nach Betreuungsende ein weitgehend homogenes Bild über alle Regionen.

*Beschäftigungs-
integration*

Die Anteile von erfolgter Beschäftigung in der 36-Monats-Periode für die Regionen Amstetten, Melk, Scheibbs und sonstige Regionen liegen etwas näher beieinander als im Vergleichszeitraum. Amstetten kann die Differenz zu den anderen Regionen, was erfolgte Beschäftigungsintegration betrifft, etwas verringern. Besonders die Gruppe »sonstige Bezirke« kann die Anteile nachfolgender Integration in der 3-Jahres-Periode im Vergleich zur 12-Monats-Periode ausbauen.

*Rückkehr in die
Arbeitslosigkeit*

Auch was die Anteile an Rückkehrenden in die AMS-Langzeitbetreuung betrifft, liegen die Anteile in den Regionen etwas näher beisammen.

Differenzierung nach gesundheitlichen Einschränkungen

Selbe Tendenzen wie im 12-Monats-Zeitraum

Auch unter Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen sind in beiden Betrachtungszeiträumen dieselben Tendenzen zu erkennen.

Beschäftigungsintegration

Trotz schwierigerer Ausgangsbedingungen verläuft die anschließende Beschäftigung von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen erfolgreicher als in der Vergleichsgruppe. Die Anteile erfolgter Beschäftigungsintegration im 36-Monats-Zeitraum nach Maßnahmenende liegen bei 88,1% Beschäftigungsaufnahmen, 71,3% mit mehr als 270 Beschäftigungstagen und 62,4% mit mehr als 540 Beschäftigungstagen (besonders dieser Anteil hat im Vergleich zum 12-Monats-Zeitraum deutlich dazugewonnen). Die entsprechenden Anteile von Personen ohne gesundheitliche Einschränkungen liegen bei 85,1%, 60,8% und 49,8%.

Rückkehr in die Arbeitslosigkeit

Auch was die Arbeitslosigkeit betrifft, ist der Anteil der Rückkehrenden in eine AMS-Langzeitbetreuung unter Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen deutlich niedriger (37,6%) als bei der Vergleichsgruppe (48,7%).

Tabelle 13

Beschäftigungsintegration nach der Betreuung 1998 bis 2008 im 3-Jahres-Zeitfenster

	<u>2008</u>	<u>2007</u>	<u>2006</u>	<u>2005</u>	<u>2004</u>
Zahl der Abgänger/-innen	78	103	71	80	72
Tage an Standardbeschäftigung¹					
Kein Tag	21,8%	17,5%	4,2%	15,0%	6,9%
Mindestens 1 Tag	78,2%	82,5%	95,8%	85,0%	93,1%
1–270 Tage	24,4%	22,3%	14,1%	25,0%	23,6%
271–540 Tage	10,3%	11,7%	5,6%	13,8%	11,1%
540+ Tage	43,6%	48,5%	76,1%	46,3%	58,3%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹					
Kein Tag	21,8%	24,3%	25,4%	15,0%	19,4%
Mindestens 1 Tag	78,2%	75,7%	74,6%	85,0%	80,6%
1–270 Tage	7,7%	12,6%	18,3%	16,3%	25,0%
271–540 Tage	14,1%	14,6%	18,3%	12,5%	16,7%
540+ Tage	56,4%	48,5%	38,0%	56,3%	38,9%

¹ Im Zeitraum 36 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 13 – Fortsetzung

Beschäftigungsintegration nach der Betreuung 1998 bis 2008 im 3-Jahres-Zeitfenster

	<u>2003</u>	<u>2002</u>	<u>2001</u>	<u>2000</u>	<u>1999</u>	<u>1998</u>
Zahl der Abgänger/-innen	83	69	36	25	30	10
Tage an Standardbeschäftigung¹						
Kein Tag	14,5%	10,1%	19,4%	4,0%	40,0%	10,0%
Mindestens 1 Tag	85,5%	89,9%	80,6%	96,0%	60,0%	90,0%
1–270 Tage	19,3%	31,9%	25,0%	28,0%	26,7%	10,0%
271–540 Tage	16,9%	8,7%	11,1%	4,0%	6,7%	0,0%
540+ Tage	49,4%	49,3%	44,4%	64,0%	26,7%	80,0%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹						
Kein Tag	20,5%	20,3%	16,7%	24,0%	33,3%	30,0%
Mindestens 1 Tag	79,5%	79,7%	83,3%	76,0%	66,7%	70,0%
1–270 Tage	15,7%	11,6%	25,0%	20,0%	6,7%	10,0%
271–540 Tage	21,7%	14,5%	22,2%	16,0%	10,0%	10,0%
540+ Tage	42,2%	53,6%	36,1%	40,0%	50,0%	50,0%

¹ Im Zeitraum 36
Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 14

Ex-ante-Integrationswahrscheinlichkeit: persönliche Merkmale, Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeit

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008

	<i>Alle</i>	<i>Integrationswahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt des Zugangs</i>				
		<i>Bis 10%</i>	<i>11%–20%</i>	<i>21%–30%</i>	<i>31%–50%</i>	<i>50%+</i>
Zahl der Abgänger/-innen	657	161	69	103	171	118
Frauen	204	6,7%	13,8%	19,0%	34,4%	26,2%
Männer	453	34,7%	9,8%	15,5%	24,4%	15,7%
Bis 19 Jahre	29	7,7%	0,0%	11,5%	57,7%	23,1%
20–24 Jahre	117	6,2%	3,5%	12,4%	46,0%	31,9%
25–44 Jahre	332	16,1%	10,4%	21,5%	29,4%	22,5%
45–54 Jahre	138	55,8%	20,2%	13,2%	7,0%	3,9%
55+ Jahre	41	76,3%	15,8%	2,6%	5,3%	0,0%
Tage an Standardbeschäftigung¹						
Kein Tag	95	21,7%	23,2%	15,5%	9,9%	5,1%
Mindestens 1 Tag	562	78,3%	76,8%	84,5%	90,1%	94,9%
1–270 Tage	152	27,3%	33,3%	21,4%	19,3%	21,2%
271–540 Tage	70	13,7%	8,7%	13,6%	7,0%	8,5%
541+ Tage	340	37,3%	34,8%	49,5%	63,7%	65,3%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹						
Kein Tag	142	19,9%	15,9%	24,3%	24,0%	23,7%
Mindestens 1 Tag	515	80,1%	84,1%	75,7%	76,0%	76,3%
1–270 Tage	101	11,2%	15,9%	11,7%	21,6%	15,3%
271–540 Tage	105	14,3%	10,1%	13,6%	18,7%	18,6%
541+ Tage	309	54,7%	58,0%	50,5%	35,7%	42,4%

¹ Im Zeitraum 36 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 15

Altersspezifische Muster der Beschäftigungsintegration

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008

	Alle					
	Alter					
		Bis 19 J.	20–24 J.	25–44 J.	45–54 J.	55+ J.
Zahl der Abgänger/-innen	657	29	117	332	138	41
Tage an Standard- beschäftigung¹						
Kein Tag	14,5%	17,2%	12,8%	9,6%	19,6%	39,0%
Mindestens 1 Tag	85,5%	82,8%	87,2%	90,4%	80,4%	61,0%
1–270 Tage	23,1%	20,7%	17,1%	24,7%	26,8%	17,1%
271–540 Tage	10,7%	3,4%	12,8%	11,4%	9,4%	7,3%
540+ Tage	51,8%	58,6%	57,3%	54,2%	44,2%	36,6%
Tage an AMS- Vormerkung (AL + SC)¹						
Kein Tag	21,6%	17,2%	24,8%	21,1%	20,3%	24,4%
Mindestens 1 Tag	78,4%	82,8%	75,2%	78,9%	79,7%	75,6%
1–270 Tage	15,4%	31,0%	14,5%	17,8%	9,4%	7,3%
271–540 Tage	16,0%	6,9%	17,1%	16,0%	16,7%	17,1%
540+ Tage	47,0%	44,8%	43,6%	45,2%	53,6%	51,2%

¹ Im Zeitraum 36
Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 16

Geschlechtsspezifische Muster der Beschäftigungsintegration

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008

	<i>Alle</i>	<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Zahl der Abgänger/-innen	657	204	453
Tage an Standard- beschäftigung¹			
Kein Tag	14,5%	10,8%	16,1%
Mindestens 1 Tag	85,5%	89,2%	83,9%
1–270 Tage	23,1%	22,1%	23,6%
271–540 Tage	10,7%	10,3%	10,8%
540+ Tage	51,8%	56,9%	49,4%
Tage an AMS- Vormerkung (AL + SC)¹			
Kein Tag	21,6%	27,0%	19,2%
Mindestens 1 Tag	78,4%	73,0%	80,8%
1–270 Tage	15,4%	18,6%	13,9%
271–540 Tage	16,0%	12,3%	17,7%
540+ Tage	47,0%	42,2%	49,2%

¹ Im Zeitraum
36 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

Tabelle 17

Regionale Muster der Beschäftigungsintegration

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008

	<i>Alle</i>	<i>Amstetten¹</i>	<i>Melk¹</i>	<i>Scheibbs¹</i>	<i>Sonstige</i>
Zahl der Abgänger/-innen	657	328	115	130	84
Tage an Standard- beschäftigung²					
Kein Tag	14,5%	15,9%	16,5%	10,8%	11,9%
Mindestens 1 Tag	85,5%	84,1%	83,5%	89,2%	88,1%
1–270 Tage	23,1%	23,8%	19,1%	24,6%	23,8%
271–540 Tage	10,7%	10,1%	10,4%	10,0%	14,3%
540+ Tage	51,8%	50,3%	53,9%	54,6%	50,0%
Tage an AMS- Vormerkung (AL + SC)²					
Kein Tag	21,6%	21,3%	20,9%	23,1%	21,4%
Mindestens 1 Tag	78,4%	78,7%	79,1%	76,9%	78,6%
1–270 Tage	15,4%	15,5%	15,7%	14,6%	15,5%
271–540 Tage	16,0%	15,5%	19,1%	16,2%	13,1%
540+ Tage	47,0%	47,6%	44,3%	46,2%	50,0%

¹ Politischer Bezirk.

Rohdaten:

Datenbasis:

² Im Zeitraum

Transjob,

Synthesis-Arbeitsmarkt.

36 Monate nach Abgang.

Arbeitsmarktservice

Österreich,

Hauptverband

der österreichischen

Sozialversicherungsträger.

Tabelle 18

Beschäftigungsintegration: Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen

Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008

	<i>Alle</i>	<i>Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen</i>	
		<i>Nein</i>	<i>Ja</i>
Zahl der Abgänger/-innen	657	556	101
Tage an Standardbeschäftigung¹			
Kein Tag	14,5%	14,9%	11,9%
Mindestens 1 Tag	85,5%	85,1%	88,1%
1–270 Tage	23,1%	24,3%	16,8%
271–540 Tage	10,7%	11,0%	8,9%
540+ Tage	51,8%	49,8%	62,4%
Tage an AMS-Vormerkung (AL + SC)¹			
Kein Tag	21,6%	20,9%	25,7%
Mindestens 1 Tag	78,4%	79,1%	74,3%
1–270 Tage	15,4%	14,0%	22,8%
271–540 Tage	16,0%	16,4%	13,9%
540+ Tage	47,0%	48,7%	37,6%

¹ Im Zeitraum
36 Monate nach Abgang.

Rohdaten:
Transjob,
Arbeitsmarktservice
Österreich,
Hauptverband
der österreichischen
Sozialversicherungsträger.

Datenbasis:
Synthesis-Arbeitsmarkt.

4

Rechnet sich die Transjob-Betreuung für die öffentliche Hand?

4.1	<i>Fördermittel und Nettobelastung der öffentlichen Budgets</i>	82
4.2	<i>Einsparungen und Rückflüsse in den Folgejahren</i>	83
4.3	<i>Die soziale Ertragsrate und Amortisationsperiode</i>	84

*Von den persönlich
erfahrbaren
Impulsen ...*

Das Engagement der Frauen und Männer, von denen die Leistungen von Transjob erbracht werden, stiftet vielfältigen Nutzen. Unmittelbar wird dies in der direkten Betreuung der Jugendlichen, Frauen und Männer sichtbar, deren Lebenswelten durch den Transjob-Kontext neue, ermutigende Impulse erhalten. Vermutlich werden die Mitarbeiter/-innen von Transjob diese persönlich erfahrbaren Impulse als die eigentliche Motivationsquelle für ihr Engagement ansehen.

*... zur Leistung als
Organisation ...*

Die Leistung von Transjob als Organisation geht über den individuell erfahrbaren Sinn hinaus. Das wird auf institutioneller Ebene im Spiegel der Ergebnisse der Befragung öffentlicher, gemeinwirtschaftlicher und privatwirtschaftlicher Einrichtungen sichtbar.

*... mit starker positiver
Resonanz der
öffentlichen Hand, ...*

Die Resonanz öffentlicher Einrichtungen gegenüber Transjob fällt auch deshalb so positiv aus, weil öffentliche Institutionen ein klareres Bild davon haben, um wie viel unvorteilhafter die Lebensqualität der betreuten Jugendlichen, Frauen und Männer ausfiele, wenn sie nicht die Chance auf eine Betreuung hätten, wie sie Transjob anbietet.

*... die sich von der
arbeitsmarktorien-
tierten Betreuung
durch Transjob
entlastet sieht, ...*

Die Bereitschaft der öffentlichen Hand, für die Betreuungsleistungen von Transjob auch finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen, ist allerdings auch von der Einschätzung mitbestimmt, dass eine arbeitsmarktorientierte Betreuung in vielen Fällen die öffentlichen Budgets per saldo weniger belastet als andere Formen der Betreuung. Diese Einschätzung geht zurecht davon aus, dass eine arbeitsmarktorientierte Betreuung die stets vorhandenen Potenziale eines Menschen, sich in der sozialen Umwelt zurechtzufinden, gezielt aktiviert. Eine solche Aktivierung zeigt in vielen Lebensbereichen der Betroffenen eine vorteilhafte Wirkung.

*... was in einer
Gegenüberstellung von
»Aufwand« und Ertrag«
deutlich wird*

Steht die Frage nach der Nettobelastung der öffentlichen Hand durch die Finanzierung von Transjob im Vordergrund, dann bietet sich eine Gegenüberstellung von »Aufwand« und »Ertrag« an.

4.1

Fördermittel und Nettobelastung der öffentlichen Budgets

<i>Fördermittel und ...</i>	Den Ausgangspunkt bildet der Aufwand, den die öffentliche Hand in einem Kalenderjahr aufgrund der Überweisung von Finanzmitteln an Transjob zu leisten hat. Dabei wird sofort sichtbar, dass der Aufwand keineswegs so groß ist wie die Höhe der Fördermittel, und zwar aus folgendem Grund: Ein Teil der Fördermittel wird noch im gleichen Jahr von Transjob für die Auszahlung von Löhnen und Gehältern verwendet. Die mit dieser Lohnsumme verbundenen Lohnsteuern und Sozialabgaben fließen unmittelbar an die öffentliche Hand zurück.
<i>... Rückflüsse an die öffentliche Hand</i>	Die Höhe des Rückflusses (im Verhältnis zur Förderung) hängt insbesondere von drei Faktoren ab: <ul style="list-style-type: none"> • dem Anteil der Förderungen am Gesamtaufwand, • dem Anteil des Lohnaufwandes am Gesamtaufwand (»Lohntangente«), • dem effektiven Steuer- und Abgabensatz auf den Lohnaufwand (was wieder von der absoluten Höhe der Löhne und Gehälter der bei Transjob beschäftigten Personen abhängt).
<i>Von 1.850.000,- Euro Fördermittel auf 800.000,- Euro Nettobelastung der öffentlichen Haushalte</i>	Die skizzierten Überlegungen können im Rahmen einer Modellrechnung (mit »stark« gerundeten Zahlenwerten) für Transjob dargestellt werden: <ul style="list-style-type: none"> • Transjob hat in einem »idealtypischen« Jahr Aufwendungen von rund 2,1 Mio. Euro. • Davon entfallen rund 300.000,- Euro auf Sachkosten und 1,8 Mio. Euro auf Personalaufwand. • Insgesamt führt Transjob rund 1 Mio. Euro an Steuern und Abgaben ab (sowohl für die Dienstnehmer als auch für den Dienstgeber); diese fließen an die öffentliche Hand. • Von den 2,1 Mio. Euro Gesamtaufwand erwirtschaftet Transjob rund 250.000,- Euro »selbst«; rund 1.850.000,- Euro werden durch Förderungen (im weiteren Sinn) abgedeckt. • Die direkte »Nettobelastung« der öffentlichen Budgets errechnet sich wie folgt: <ul style="list-style-type: none"> – Förderungen von 1.850.000,- Euro – minus 1 Mio. Euro Rückflüsse aus Lohnsteuern und Abgaben – ergibt 850.000,- Euro an direkter Nettobelastung.

- Bei Berücksichtigung der Umsatzsteuer, die aufgrund des Konsums anfällt, den sich die bei Transjob beschäftigten Personen leisten können, mindert sich die Nettobelastung um weitere rund 50.000,- Euro.
- Damit verbleibt eine Nettobelastung für die öffentlichen Haushalte von 800.000,- Euro.

Fördermittel als »Investition« in ein arbeitsmarktpolitisches Maßnahmenportfolio

Die Nettobelastung aufgrund der Fördermittel (gleichgültig in welcher rechtstechnischen Form sie gewährt werden) lässt sich als eine Art »Investition« der öffentlichen Hand in ein arbeitsmarktpolitisches Maßnahmenportfolio (des Projektträgers) auffassen. Wie bei jeder Investition stellt sich vor allem eine Frage: Rechnet sich die Investition (über einen längeren Zeitraum betrachtet)?

4.2 Einsparungen und Rückflüsse in den Folgejahren

*Transjob-Betreuung:
Auswirkung auf
Beschäftigung,
Arbeitslosigkeit und
Einkommen*

Mithilfe der Fördermittel und der Eigenerwirtschaftung kann Transjob pro Jahr jeweils rund 100 Personen dazu verhelfen, am Arbeitsmarkt erneut Fuß zu fassen. Dabei zeigt sich:

- Es gelingt den betreffenden Jugendlichen, Frauen und Männern im langfristigen Durchschnitt pro Jahr um zwei Monate mehr, in (voll versicherungspflichtiger) Beschäftigung zu stehen als dies ohne der Transjob-Betreuung möglich gewesen wäre.
- Die Zahl der Tage an Arbeitslosigkeit (Vormerkung als arbeitslos/Schulungen) nimmt dagegen kaum ab.
- Wohl aber verkürzen sich die Perioden, in denen die betreffenden Personen weder beschäftigt sind, noch mit dem Arbeitsmarkt in Kontakt stehen (»out of labour force«).
- Das Jahresbeschäftigungseinkommen der betreffenden Personen steigt brutto um rund 2.000,- Euro.
- Gleichzeitig nehmen ihre »Transfereinkommen« um rund 1.000,- Euro netto pro Jahr ab.

*Rückflüsse und
Einsparungen*

Für die öffentlichen Haushalte bewirkt dies pro Person und Jahr zusätzliche Sozialabgaben in der Höhe von 800,- Euro und zusätzliche Umsatzeinnahmen von 100,- Euro; ferner Einsparungen von 1.000,- Euro an Transferleistungen.

4.3

Die soziale Ertragsrate und Amortisationsperiode

<i>Fiskalische Investition ...</i>	Die öffentliche Hand kann die aufgrund der Förderung von Transjob entstehende Nettobelastung ihres Haushaltes als »Investition« betrachten, und zwar als »fiskalische« Investition.
<i>... und ihre soziale Ertragsrate ...</i>	Für diese fiskalische Investition kann sie kalkulatorisch eine Art »Zinssatz« einsetzen. Dabei rechnet sie zu »konstanten« Preisen, d. h., sie nimmt an, dass eine einheitliche Inflationsrate alle nominellen Größen in ihrem Kalkül gleichermaßen berühren. In diesem Sinn ist der Zinssatz eine »reale« Größe.
<i>... in der Höhe von 2% real</i>	Für die Wahl der Höhe des kalkulatorischen Zinssatzes bestehen mehrere Optionen, etwa die mittelfristige reale Verzinsung der Staatsverschuldung oder die mittelfristige reale Wachstumsrate des Bruttoinlandsproduktes. Im Folgenden wird eine reale Verzinsung von 2% zugrunde gelegt.
<i>800.000,- Euro »Investition« ...</i>	Im »Startjahr« der Förderung nimmt die öffentliche Hand eine fiskalische Investition in der Höhe einer »Nettobelastung« von 800.000,- Euro vor, damit Transjob die Beschäftigungsintegration von 100 Personen unterstützt.
<i>... bringt in den Folgejahren durchschnittlich 190.000,- Euro ...</i>	Dies führt in den Folgejahren zu Rückflüssen und Einsparungen in der Höhe von 1.900,- Euro pro Person; das sind bei 100 Personen insgesamt 190.000,- Euro pro Jahr (zu konstanten Preisen).
<i>... als »Annuität«</i>	Diese 190.000,- Euro sind gewissermaßen eine Amortisation der ursprünglichen Fiskalinvestition in Jahresraten gleichbleibender Höhe (Annuitäten).
<i>Amortisationsperiode von 5 Jahren</i>	Wird der Zinssatz (die »soziale Ertragsrate«) mit 2% real angesetzt, dann fällt das Ende der Amortisation in das fünfte Jahr.
<i>Die Investition rechnet sich</i>	Selbst wenn der Impuls, der von der Transjob-Betreuung ausgeht, nach dem fünften Jahr gänzlich an Kraft verlieren würde, rechnet sich die »Investition« der öffentlichen Hand.

Anhang

Begriffserläuterungen	86
Verzeichnis der Tabellen	87
Verzeichnis der Grafiken	89
Impressum	91

***Begriffs-
erläuterungen***

Ex-ante-Integrationschance

Wahrscheinlichkeit (ohne Maßnahmenteilnahme), zum Zeitpunkt des Eintritts in die Arbeitslosigkeit innerhalb von neun Monaten 90 Beschäftigungstage zu erzielen.

Mindestintegration

Mehr als 90 Beschäftigungstage innerhalb von 12 Monaten nach Verlassen der Maßnahme beziehungsweise mehr als 270 Beschäftigungstage innerhalb von 36 Monaten nach Verlassen der Maßnahme.

Rückkehr in AMS-Langzeitbetreuung

Mehr als 180 Vormerkungs- bzw. Schulungstage innerhalb von 12 Monaten nach Verlassen der Maßnahme beziehungsweise mehr als 540 Vormerkungs- bzw. Schulungstage innerhalb von 36 Monaten nach Verlassen der Maßnahme.

Standardbeschäftigung

Voll versicherungspflichtige unselbstständige Beschäftigung (inklusive Zivildienst).

Nicht eingeschlossen sind geringfügige Beschäftigungen und freie Dienstverträge sowie bloß versicherungsrechtlich aufrechte Beschäftigungsverhältnisse, für die kein beitragspflichtiges Beschäftigungseinkommen bezogen wird.

Verzeichnis der Tabellen	Tabelle 1 Organisation und Einrichtungen der Befragten	17
	Tabelle 2 Regionale Verteilung der Einrichtungen der Befragten	19
	Tabelle 3 Standorte von Transjob, mit denen die Befragten kooperieren	20
	Tabelle 4 Einschätzung des Integrationspotenzials von Beschäftigungsprojekten?	35
	Tabelle 5 Bekanntheitsgrad der Förderstellen von Transjob nach Funktionsgruppen	48
	Tabelle 6 Einschätzung der öffentlichen Förderung nach Funktionsgruppen	49
	Tabelle 7 Beschäftigungsintegration nach der Betreuung 1998 bis 2010	61
	Tabelle 8 Ex-ante-Integrationswahrscheinlichkeit: persönliche Merkmale, Beschäftigungs- und Arbeitslosentage Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010	63
	Tabelle 9 Altersspezifische Muster der Beschäftigungsintegration Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010	64
	Tabelle 10 Geschlechtsspezifische Muster der Beschäftigungsintegration Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010	65
	Tabelle 11 Regionale Muster der Beschäftigungsintegration Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010	66

Tabelle 12	
<i>Beschäftigungsintegration: Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen</i>	
Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2010	67
Tabelle 13	
<i>Beschäftigungsintegration nach der Betreuung 1998 bis 2008 im 3-Jahres-Zeitfenster</i>	
	73
Tabelle 14	
<i>Ex-ante-Integrationswahrscheinlichkeit: persönliche Merkmale, Beschäftigungs- und Arbeitslosentage</i>	
Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008	75
Tabelle 15	
<i>Altersspezifische Muster der Beschäftigungsintegration</i>	
Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008	76
Tabelle 16	
<i>Geschlechtsspezifische Muster der Beschäftigungsintegration</i>	
Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008	77
Tabelle 17	
<i>Regionale Muster der Beschäftigungsintegration</i>	
Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008	78
Tabelle 18	
<i>Beschäftigungsintegration: Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen</i>	
Abgänge aus der Betreuung 1998 bis 2008	79

Verzeichnis der Grafiken	Grafik 1 <i>Kooperationsstruktur in den verschiedenen Arbeits- bereichen von Transjob in Prozent</i>	22
	Grafik 2 <i>Kooperationserfahrung mit den Einzelprojekten von Transjob sowie deren Bekanntheitsgrad</i>	24
	Grafik 3 <i>Zufriedenheit der Befragten mit der Kooperation</i>	25
	Grafik 4 <i>Nutzen der Kooperation mit Transjob für die befragten Institutionen nach Funktionsgruppen</i>	27
	Grafik 5 <i>Beurteilung einzelner Leistungen von Transjob durch befragte Kunden/Kundinnen</i>	29
	Grafik 6 <i>Durchschnittliche Bewertung der einzelnen Leistungen nach Funktionsgruppen</i>	30
	Grafik 7 <i>Beurteilung spezifischer Aspekte der Personal- vermittlung von Transjob</i>	32
	Grafik 8 <i>Beurteilung zentraler Aspekte der Personalvermittlung von Transjob</i>	33
	Grafik 9 <i>Beurteilung der Unterstützungsleistungen für Transitarbeitskräfte</i>	36
	Grafik 10 <i>Beschäftigungspolitische Funktion von Transjob</i>	38
	Grafik 11 <i>Einschätzung eines »dritten« Arbeitsmarktes nach Funktionsgruppen</i>	42
	Grafik 12 <i>Wirtschaftliche Auswirkungen durch Transjob in der Region</i>	44

Grafik 13
Zustimmung zur Aussage »Mit Transjob wird ein Beitrag zur Solidarität und gerechteren Lebensbedingungen in der Region geleistet« nach Funktionsgruppen 45

Grafik 14
Lücken, die es beim Fehlen von Transjob im Mostviertel gäbe 46

Impressum

Eigentümer und Verleger:
Synthesis Forschung Gesellschaft m.b.H.
Mariahilferstraße 105/Stiege 2/13
1060 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:
a.o. Univ.-Prof. Dr. Michael Wagner-Pinter
Synthesis Forschung

Wien 2012