

# **Evaluierung der Outplacementstiftungen des waff mit dem Fokus auf eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt**

## ***Kurzfassung***

Wien, 2016

L&R SOZIALFORSCHUNG  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1



abif - Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung  
A-1140 Wien, Einwangasse 12 Top 5



## Kurzfassung zum Endbericht

# „Evaluierung der Outplacementstiftungen des waff mit dem Fokus auf eine erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt“

L&R Sozialforschung und abif

L&R Sozialforschung:

Andreas Riesenfelder, Lisa Danzer, Ferdinand Lechner

abif:

Karin Steiner, Sandra Schneeweiß, Martin Stark,  
Andrea Poschalko

Eine Studie im Auftrag des Wiener  
ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds



Der Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (waff) führt seit seiner Gründung im Jahr 1995 Outplacementstiftungen durch. Sie sind ein seit langem bewährtes Instrument zur Unterstützung von durch den Strukturwandel betroffenen Personen. Hintergrund der vorliegenden Studie ist die Frage nach den Ursachen für einen deutlichen Rückgang des waff-Erfolgsindikators seit dem Jahr 2011. In diesem Zusammenhang stellt sich zum einen die Frage, welchen Erfolg dieser Indikator abbildet und wie arbeitsmarktpolitischer Erfolg der Stiftungen adäquater gemessen werden könnte. Zum anderen gilt es in einem statistischen Verfahren zu prüfen, welche Faktoren letztlich für den Erfolg bzw. den Nicht-Erfolg ausschlaggebend sind.

In einer Zusammenschau der Ergebnisse der Repräsentativbefragung von TeilnehmerInnen, qualitativen Interviews mit TrainerInnen und Stiftungsverantwortlichen, qualitativen Einzelfallstudien sowie Diskriminanzmodell, welches zusätzlich die wesentlichen Einflussfaktoren im Gesamtzusammenhang bewertet, konnten eine Vielzahl an Aspekten eruiert werden, die eine erfolgreiche (Re)Integration von ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen in den Arbeitsmarkt begünstigen oder erschweren. Grundsätzlich zeigt sich, dass sich der Stiftungserfolg, also der Übertritt in Beschäftigung, nicht immer unmittelbar nach Stiftungsaustritt manifestiert, sondern oft erst in einem mittelfristigen Zeitraum danach.

Die **Erwartungshaltungen** zu Beginn der Stiftungsteilnahme üben einen maßgeblichen Einfluss auf den Verlauf der Stiftungsteilnahme und die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten aus. In erster Linie erhofften sich die RespondentInnen zu Beginn durch entsprechende Aus- und Weiterbildungen im Zuge der Stiftungsteilnahme schnell wieder auf einen adäquaten Arbeitsplatz vermittelt werden zu können (Anteil: 89%). Auch die Aussicht sich beruflich neu orientieren zu können, wurde von vielen ehemaligen TeilnehmerInnen - vor allem weiblichen - als Chance gesehen (Anteil: 83%). Eine tatsächliche vollkommene bzw. teilweise Veränderung des **Berufsfeldes** im Zuge der Stiftungsteilnahme (beispielsweise BuchhalterIn zu BilanzbuchhalterIn) wiesen 37% bzw. 22% der Befragten auf. Letzteres führt darüber hinaus im Diskriminanzmodell zu einer Zuteilung zur Gruppe „Teilweiser Erfolg“ und würde demnach eine (Re)Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Die soziale Absicherung als eine weitere Erwartung an die Stiftungsteilnahme scheint tendenziell für ältere Befragte (50 Jahre und älter) ein höheres Gewicht zu haben. Zusätzlich fühlen sich ältere TeilnehmerInnen häufiger von ihrem früheren Unternehmen in die Stiftung abgeschoben.

Bezüglich der **Phase des beruflichen Einstiegs** kann festgehalten werden, dass die befragten ehemaligen StiftungsteilnehmerInnen sowohl mit der Planung als auch der gesamten Aus- und Weiterbildungsphase sehr zufrieden waren und sie die absolvierten Qualifizierungen selbst als nützlich und passend empfanden. Allerdings wird der Beitrag dieser Aus- und Weiterbildungen zu einer tatsächlichen Vermittlung eher gering eingeschätzt – vor allem seitens der Männer. Der Diskriminanzanalyse zufolge sind vor allem schulische bzw. außer- oder universitäre Ausbildungen im Zuge der Stiftungsteilnahme problematisch und führen nicht im erwarteten Ausmaß zu einer erfolgreichen kurzfristigen Vermittlung. Dies könnte eine Folge der längeren Ausbildungszeiten oder auch längeren Suchzeiten nach Ausbildungsabschluss sein.

59% der befragten TeilnehmerInnen absolvierten mindestens ein **Praktikum** – Frauen in der Tendenz etwas häufiger als Männer. In den meisten Fällen handelt es sich bei diesen Praktika um ein Ausbildungspraktikum zur Aus- und Weiterbildung (Anteil 55%). Orientierungspraktika zur Klärung bzw. Überprüfung der Berufszielwahl finden sich bei 22% der Befragten, die mindestens ein Praktikum absolvierten. Einstellpraktika zur Einschulung und Einarbeitung auf einen neuen zukünftigen Arbeitsplatz bei Vorliegen einer

Einstellzusage der PraktikumsgeberIn sowie Einstellpraktika zur Einschulung und mit zusätzlicher Qualifikation bei einem/r zukünftigen ArbeitgeberIn mit Einstellzusage (Implacement im Outplacement) kamen im Beobachtungszeitraum kaum zum Einsatz und werden erst aktuell wieder ausgeweitet, weil sich diese Form als sehr förderlich für die Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis erwiesen hat. Tendenziell schätzten die Befragten, die ein Praktikum absolvierten, den Beitrag zu einer erfolgreichen Vermittlung eher hoch ein. Auch durch die Diskriminanzanalyse konnte der erfolgreiche Vermittlungsbeitrag von Praktika bzw. Volontariaten („**Training on the Job**“) im Zuge der Stiftungsteilnahme nachgewiesen werden. Immerhin 41% der Befragten absolvierten während der Stiftungsteilnahme kein einziges Praktikum.

Ein Blick auf die **Bewertung der Betreuungssituation** legt bei rund einem Viertel der Befragten Defizite offen. Dabei handelt es sich vorwiegend um Personen, die bereits angaben, mit der Phase 1 der Planung des beruflichen Wiedereinstiegs nicht ganz zufrieden gewesen zu sein. Tendenziell verorten ältere Befragte ab 50 Jahren hierbei vermehrt Defizite. Dies betrifft vor allem Wünsche nach einer intensiveren Unterstützung bezüglich Berufszielfindung und Jobsuche. Gleichzeitig zeigen die TeilnehmerInnen hinsichtlich der Dauer der einzelnen Phasen in der Stiftung unterschiedlichen Zeitbedarf. Auch hinsichtlich der Abfolge der Phasen sind je nach Stand bzw. Fortschritt der Berufszielfindung und der Beschäftigungsperspektiven individuelle Präferenzen festzustellen.

Ein guter Gesundheitszustand vor der Stiftungsteilnahme fördert nach dem Diskriminanzmodell eine (teilweise) erfolgreiche Vermittlung während bzw. nach der Stiftung. Wie gestaltet sich nun der Gesundheitszustand seitens der Befragten im Konkreten? Generell zeigt sich, dass die RespondentInnen vor Stiftungseintritt eher mit der aktuellen psychischen Verfassung zu kämpfen hatten, was vor allem auf die psychische Stresssituation aufgrund der Kündigungserfahrung zurückzuführen ist. Bei jeweils rund einem Drittel der Befragten, die entweder ihren allgemeinen Gesundheitszustand oder ihre körperliche Verfassung als (sehr) schlecht beschrieben, führten diese Beeinträchtigungen bereits zu starken Einschränkungen in der letzten Beschäftigung vor Stiftungseintritt. Bei Betrachtung der psychischen Verfassung erhöht sich dieser Anteil sogar auf rund 43%. Gesundheitliche Problemlagen sind es vor allem auch, die zu einer **Stiftungsunterbrechung** bei etwa 13% der RespondentInnen führten. Betrachtet man den Gesundheitszustand nach Stiftungsaustritt im Vergleich zum Zustand vor Eintritt, zeigen sich deutliche Verbesserungen. Vor allem Frauen erfahren während der Stiftungsteilnahme eine deutliche Stabilisierung ihres psychischen Gesundheitszustandes. Auch die bei vorhandener Beeinträchtigung erlebten Einschränkungen in der Arbeitssuche fallen sehr gering aus: Am ehesten sind diese noch aufgrund psychischer Belastungen vorhanden. Zusätzlich wurde der allgemeine Gesundheitszustand nach Stiftungsaustritt generell von älteren Befragten etwas schlechter eingeschätzt als von jüngeren.

Weitere wichtige Einflussfaktoren im Kontext der Jobsuche sind die **Motivation** und die **Aktivitäten der Arbeitsplatzsuche**. Die Arbeitssuche über andere Online-Jobbörsen als der AMS e-Jobroom bzw. über das Internet sind hierbei am weitesten verbreitet (Anteil 83%). Aber auch Zeitungsannoncen, das AMS (inkl. e-Jobroom) sowie persönliche Netzwerke scheinen beliebte Kanäle zu sein, die zur Beschäftigungssuche herangezogen werden. Nach dem Diskriminanzmodell fördert hierbei die Arbeitsplatzsuche über das AMS (inklusive e-Jobroom) eine Zuteilung zur Gruppe „Teilweiser Erfolg“ und trägt damit zu einer erfolgreichen (Re)Integration in den Arbeitsmarkt bei. Auf der anderen Seite führt die Suche über andere Online-Jobbörsen (als dem AMS e-Jobroom) bzw. die Suche via Internet zu einem Misserfolg.

Zusätzlich nehmen auch Jobhinweise durch Freunde und Bekannte einen hohen Stellenwert als Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche ein. Diese wirken sich auch nach der

Diskriminanzanalyse stark erfolgsfördernd aus. Man kann dieses Ergebnis als Hinweis auf gute **soziale Netzwerke** sehen, welche eine schnelle und längerfristige Beschäftigungsvermittlung begünstigen. Unterstützungsleistungen durch die Familie wurden dagegen konträrer bewertet: Während 38% dieses Statement als genau zutreffend bewerteten, trifft es auf 28% gar nicht zu. Tendenziell scheinen vor allem ältere TeilnehmerInnen ab 50 Jahren seltener über soziale Netzwerke zu verfügen, die sich als hilfreich bei der Jobsuche erweisen können.

Alles in allem ist es allerdings die **persönliche Motivation** bei der Arbeitsplatzsuche, die seitens der Befragten als vermittlungsrelevant empfunden wurde: Während 79% den Beitrag der persönlichen Motivation als sehr ausschlaggebend einstufen, beläuft sich dieser Anteil etwa bezüglich der absolvierten Aus- und Weiterbildungen auf lediglich 50%. Diese persönliche Motivation zeigt sich auch in der Intensität der Beschäftigungssuche. Diesbezüglich schätzten 83% ihre Bemühungen als (eher) intensiv ein. Befragte ab 50 Jahren polarisieren dabei etwas stärker: Sie weisen sowohl die höchsten Anteile an RespondentInnen auf, die angaben sehr intensiv nach einer Arbeitsstelle gesucht zu haben als auch an Befragten, die angaben, gar nicht auf Arbeitssuche gewesen zu sein. Der positive Einfluss einer **intensiven** Beschäftigungssuche auf eine erfolgreiche (Re)Integration in den Arbeitsmarkt lässt sich auch anhand des Diskriminanzmodells nachvollziehen, welches hierbei eine Zuteilung zu einem teilweisen Erfolg fördert. Ältere Befragte ab 50 Jahren weisen dabei ein vergleichsweise intensiviertes Bewerbungsausmaß auf, weil sich in dieser Altersgruppe die Jobsuche als besonders langwierig gestaltet.

Arbeitsuchende stehen auch immer wieder vor der Situation, bei angebotenen Stellen eine Entscheidung bezüglich der **Konzession** im Hinblick auf bestimmte Jobmerkmale wie Einkommen, Arbeitszeit, Tätigkeitsniveau, Arbeitsverträge, Wohnortwechsel oder Länge des Arbeitsweges machen zu müssen. Dies kann ihre Beschäftigungschancen erhöhen, wenn sie dadurch mehr Flexibilität zeigen. Allerdings gestaltet es sich individuell sehr verschieden, bei welchen Aspekten Befragte bereit sind, Zugeständnisse zu machen und bei welchen nicht – prinzipiell steht dabei die persönliche Relevanz im Vordergrund: Am ehesten wird von den Befragten ein geringeres Gehalt als im Job vor der Stiftungsteilnahme akzeptiert (Anteil 83%) - vor allem von Älteren ab 50 Jahren. Allgemein gilt, dass StiftungsteilnehmerInnen bei der Jobsuche in hohem Maße bereit sind, Zugeständnisse zu machen. In diesem Zusammenhang konnte auch gezeigt werden, dass die Bereitschaft, für einen Arbeitsplatz den **Wohnort** zu **wechseln**, nach dem Diskriminanzmodell zumindest einen teilweisen Erfolg erbringen würde.

Dieser resümierende Blick auf die Analyseergebnisse legt vor allem bei älteren StiftungsteilnehmerInnen ab 50 Jahren Defizite und Schwierigkeiten offen, mit denen sich die Betroffenen im Zuge der Stiftungsteilnahme (vermehrt) konfrontiert sehen. Auch im Diskriminanzmodell wurde das Alter der Befragten als eigenständige Einflussgröße aufgenommen: **Personen ab 50 Jahren tun sich deutlich schwerer damit, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen.** Dieser Umstand stellt auch hohe Anforderungen an die Betreuung und Unterstützung von älteren TeilnehmerInnen.