

Wirkungsanalyse der BBE Joboffensive in Niederösterreich

Kettl, Julian; Nguyen, Bich Diem Thy; Grünhaus, Christian; Grünhaus, Constanze

Published: 30/06/2023

Document License:
Unspecified

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kettl, J., Nguyen, B. D. T., Grünhaus, C., & Grünhaus, C. (2023). *Wirkungsanalyse der BBE Joboffensive in Niederösterreich*. Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen und Social Entrepreneurship.

Julian Kettl, Bich Diem Thy Nguyen, Christian Grünhaus,
Constanze Grünhaus

Wirkungsanalyse der BBE Joboffensive in Niederösterreich

Studienbericht

WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS





Impressum:

Kompetenzzentrum für Nonprofit-Organisationen
und Social Entrepreneurship

Welthandelsplatz 1, Gebäude AR, 1. OG.
1020 Wien

Tel.: +43 1 31336 5878
www.wu.ac.at/npocompetence

Wien, Juni 2023

Kontakt: Christian Grünhaus, christian.grunhaus@wu.ac.at

Copyright © NPO & SE Kompetenzzentrum

Die Studie wurde beauftragt von:

Trendwerk Gemeinnützige GmbH und Mentor GmbH & Co OG

Vorbemerkung

Die vorliegende Studie wurde vom NPO & SE Kompetenzzentrum der WU Wien im Auftrag von Mentor GmbH & Co OG und Trendwerk Gemeinnützige GmbH erstellt. Sie bedient sich der Methode der Wirkungsanalyse.

Im Rahmen der Studie fanden mehrere Arbeitsgruppentreffen mit Vertreter:innen von Mentor GmbH & Co OG und Trendwerk Gemeinnützige GmbH statt. Hier wurden essenzielle Informationen zusammengetragen und ein hypothetisches Wirkungsmodell aufgestellt. Zudem motivierten die Berater:innen der Joboffensive die beratenen Personen zum Mitmachen an der Studie. Hierfür sei den vielen einzelnen Berater:innen und Teilnehmer:innen an den Workshops herzlichst gedankt.

Darüber hinaus beruhen die Ergebnisse auf Daten, die im Rahmen von qualitativen Interviews und quantitativen Befragungen ermittelt wurden. In diesem Zusammenhang danken wir allen Interviewpartner:innen und Umfrageteilnehmer:innen, die bei der Studie mitwirkten und uns Einblicke in ihre Arbeits- und Lebenswelt gewährten.

Schließlich gilt unser spezieller Dank für die stets konstruktive und angenehme Zusammenarbeit Frau Dr.ⁱⁿ Erika Anderson-Niebauer, Frau Beate Janota, MSc, Frau Resmiye Öztürk, und allen weiteren beteiligten Personen, die uns Interviewpartner:innen vermittelten, Daten weiterleiteten und im laufenden Kontakt offene Fragen klärten. Besonders danken wir auch Frau Mag.^a Moluksadat Homayouni für die Initiierung des Projektes.

Ohne das Zutun all dieser Personen wäre diese Studie von deutlich minderer Qualität.

Wien, am 30. Juni 2023

Julian Kettl
Bich Diem Thy Nguyen
Christian Grünhaus
Constanze Grünhaus (ehem. Beeck)

Inhalt

Vorbemerkung	1
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	4
Executive Summary	5
1. Einleitung	6
1.1. Ausgangssituation (Arbeitsmarkt/Arbeitslosenberatung in NÖ)	6
1.2. Beratungs- und Betreuungseinrichtung „BBE Joboffensive“	6
1.3. Forschungsinteresse	7
2. Konzeptioneller Hintergrund	8
2.1. Wirkungsanalyse	8
2.1.1. Wirkungskette	8
2.1.2. Wirkungsbox	9
2.1.3. Schritte einer Wirkungsanalyse	10
2.2. Methodisches Vorgehen	11
3. Beschreibung der Stichprobe	14
3.1. Arbeitssuchende/Teilnehmende der BBE Joboffensive	14
3.1.1. Familiäre Situation	14
3.1.2. Geschlecht	14
3.1.3. Bildungsniveau	15
3.1.4. Arbeitssituation	16
4. Wirkungen	17
4.1. Arbeitssuchende und Angehörige	17
4.1.1. Hypothetische Wirkungskette	17
4.1.2. Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen	19
4.1.3. Persönliche Entlastung	22
4.1.4. Qualifikation und Arbeitserfahrung	25
4.1.5. Verbesserung der Lebensumstände durch Arbeit	27
4.2. Mitarbeiter:innen/Berater:innen der Joboffensive	30
4.2.1. Hypothetische Wirkungskette	30
4.2.2. Verifizierte Wirkungskette	30
4.3. Unternehmen	33
4.3.1. Hypothetische Wirkungskette	33
4.3.2. Verifiziertes Wirkungsmodell	33
5. Zusammenfassende Betrachtung	36
5.1. Conclusio	36
5.2. Zusammenfassung der erfassten Wirkungen	38

6.	Literaturverzeichnis.....	40
7.	Anhang	41
7.1.	Hypothetische Wirkungsmodelle	41
7.2.	Fragebögen Arbeitssuchende.....	55

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 2-1: Wirkungskette.....	8
Abbildung 2-2: Wirkungsbox – Ebenen der Wirkungsbetrachtung	9
Abbildung 2-3: Schritte einer Wirkungsanalyse	10
Abbildung 3-1: Verteilung der familiären Situation der Arbeitssuchenden unterschieden nach Welle.....	14
Abbildung 3-2: Verteilung des Geschlechts der Arbeitssuchenden unterschieden nach Welle	15
Abbildung 3-3: Verteilung des Bildungsniveaus der Arbeitssuchenden unterschieden nach Welle	15
Abbildung 3-4: Verteilung der Arbeitssituation der Arbeitssuchenden in Welle 2 und 3.....	16
Abbildung 4-1: Antwortstatistik der Wirkungen 1 Bis 6.....	19
Abbildung 4-2: Antwortstatistik der Wirkungen 7 bis 10 und 18	22
Abbildung 4-3: Antwortstatistik der Wirkungen 11 bis 14	25
Abbildung 4-4: Antwortstatistik Wirkungen 15 bis 17.....	28
Tabelle 1: Hypothetische Wirkungskette – Arbeitssuchende	17
Tabelle 2: Wirkungen 1 bis 6 zu arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen – Ergebnisse.....	21
Tabelle 3: Wirkungen 7 bis 10 und 18 zur persönlichen Entlastung – Ergebnisse	24
Tabelle 4: Wirkungen 11 bis 14 zur Qualifikation und arbeitserfahrung – Ergebnisse.....	27
Tabelle 5: Wirkungen 15 bis 17 zur Verbesserung der Lebensumstände durch Arbeit – Ergebnisse	29
Tabelle 6: Hypothetische Wirkungskette – Mitarbeiter:innen/Berater:innen der Joboffensive.....	30
Tabelle 7: Verifizierte Wirkungskette – Mitarbeiter:innen/Berater:innen der BBE Joboffensive	31
Tabelle 8: Hypothetische Wirkungskette – Unternehmen/zukünftige Arbeitgeber:innen	33
Tabelle 9: Verifizierte Wirkungskette – Unternehmen/zukünftige Arbeitgeber:innen.....	34
Tabelle 10: Wirkungen auf Arbeitssuchende.....	38
Tabelle 11: Wirkungen auf Mitarbeiter:innen/Berater:innen der BBE Joboffensive.....	39
Tabelle 12: Wirkungen auf Unternehmen/Zukünftige Arbeitgeber:innen	39

Executive Summary

Die vorliegende Studie analysiert die **gesellschaftlichen Wirkungen der Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) Joboffensive in Niederösterreich**, welche an den beiden Standorten Industrieviertel und Mostviertel aktiv war. Diese verfolgte das Ziel, Personen, die während der COVID-19 Pandemie arbeitssuchend gemeldet waren, zurück in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Projekt startete zu Zeiten **pandemiebedingter hoher Arbeitslosigkeit** im Jahr 2021 und endete im darauffolgenden Jahr. **Von den insgesamt 3899 Teilnehmer:innen konnten 1540 noch während des Programms eine neue Arbeit aufnehmen.** Darüber hinaus konnten sich 328 Personen durch ein Angebot des ArbeitsmarktserVICES (AMS) und 137 Personen auf dem freien Bildungsmarkt weiterqualifizieren.

Die Evaluation des Programms erfolgte durch eine **Wirkungsanalyse mit Mixed Methods Design**. Dabei wurden zunächst in Kooperation mit einer Arbeitsgruppe der BBE Joboffensive relevante Stakeholdergruppen identifiziert. Entsprechend untersucht diese Studie **folgende Gruppen: die arbeitssuchenden Klient:innen der BBE Joboffensive (1), die Mitarbeiter:innen in der Beratung (2) sowie Unternehmen, die Teilnehmende als Arbeitskräfte übernommen haben (3)**. Zur Erhebung der Wirkungen wurden Vertreter:innen dieser Stakeholdergruppe durch teilstrukturierte Leitfadeninterviews befragt und die erhobenen Daten mithilfe einer Themenanalyse ausgewertet. Als relevanteste Stakeholdergruppe wurden die arbeitssuchenden Klient:innen identifiziert, die dadurch im Fokus der Untersuchung standen. Entsprechend wurden hier die qualitativ erhobenen Wirkungen durch eine quantitative Längsschnittbefragung (n = 1050) geprüft, die mittels deskriptiv- und inferenzstatistischer Verfahren analysiert wurde.

Bei den arbeitssuchenden Klient:innen ergaben sich folgende Ergebnisse: Die Teilnahme an der BBE Joboffensive **erweiterte die arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen signifikant**. Während des Beratungsprogramms zeigte sich eine **deutliche Reduktion der empfundenen psychischen Belastungen und Überforderungen**. Darüber hinaus **verbesserte sich die materielle Lebenssituation sowie der Gesundheitszustand** derjenigen Teilnehmenden signifikant, die während oder 6 Monate nach der BBE Joboffensive eine Arbeitsstelle gefunden haben. Allerdings zeigte sich **keine solche Verbesserung bei den sozialen Lebensumständen**. Laut Angaben der Befragten verbesserten sich beispielsweise deren gesellschaftliche Teilnahmemöglichkeiten oder persönlichen (familiären) Beziehungen nicht. Auch **eine Erhöhung der Flexibilität bezüglich des Arbeitsplatzes konnte die Joboffensive bei den Teilnehmenden nicht erreichen**.

Die Berater:innen berichteten von der Entstehung eines vertrauensvollen Umfeldes für die Klient:innen, welches nicht die Teilnehmenden signifikant entlastete. Auch **die Berater:innen profitierten von den sinnstiftenden Effekten ihrer Tätigkeit**. Jedoch gaben sie an, durch die Tätigkeit andererseits einer hohen emotionalen Belastung aufgrund der Anteilnahme an der oft schwierigen Lebenssituationen ihrer Klient:innen ausgesetzt zu sein. **Auch bei den Unternehmen waren positive Wirkungen** festzustellen. Diese berichteten, dass die Unterstützung im Recruiting-Prozess seitens der BBE Joboffensive ihre **Suche nach Personal vereinfachte**. Ihren Personalmangel konnten sie somit erfolgreich mit geeigneten und qualifizierten Arbeitskräften reduzieren.

Insgesamt zeigte die vorliegende Evaluation einen starken gesellschaftlichen Mehrwert von gezielten Beratungs- und Betreuungsprogrammen für Arbeitssuchende. Mit Programmen wie der BBE Joboffensive kann nicht nur in Krisenzeiten eine Erholung des Arbeitsmarktes beschleunigt werden. Die Beratung zeigt auch signifikant **positive Wirkungen auf Kompetenzen, Wohlbefinden und Gesundheit der Arbeitssuchenden**. Diese Wirkungen könnten durch gezielte Maßnahmen wie eine effizientere Gestaltung der Arbeitsprozesse sowie eine Optimierung der Klient:innenverteilung weiter gefördert werden.

1. Einleitung

1.1. AUSGANGSSITUATION (ARBEITSMARKT/ARBEITSLOSENBERATUNG IN NÖ)

Nach einem Jahr der COVID-19-Pandemie befand sich der österreichische Arbeitsmarkt im Jahr 2021 in der größten Krise der Zweiten Republik. Im April waren bundesweit 433 Tsd. Personen arbeitssuchend und 487 Tsd. Personen in Kurzarbeit (WUG, 2021). Die Krise dauerte zu diesem Zeitpunkt bereits über ein Jahr an, nachdem ihr Höhepunkt im April 2020 erreicht war. Die Ursachen waren vor allem die drastischen Maßnahmen zur Einschränkung der Bewegungs- und Erwerbsfreiheit, die im März 2020 erstmals in Kraft traten, um die COVID-19-Pandemie einzudämmen. Innerhalb weniger Tage äußerten sich diese am Arbeitsmarkt, indem die Arbeitslosigkeit auf das höchste Niveau seit 1945 anstieg. Dieser Rückgang an Beschäftigung betrug laut Berechnungen des WIFO-Institutes im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr -2,0% und betraf dabei Männer (-2,1%) und Frauen (2,0%) in ähnlichem Ausmaß. Die Beschäftigungsverhältnisse gingen dabei besonders unter Arbeiter:innen mit -5,8% zurück. Angestellte einschließlich Beamt:innen waren weniger stark betroffen. (Bock-Schappelwein et al., 2021)

Dieser Beschäftigungsrückgang verteilte sich über unterschiedliche Bildungsniveaus entgegen bisherigen Erfahrungen. Geringqualifizierte Arbeitskräfte ohne Abschluss oder lediglich mit Pflichtschulabschluss, waren hier im Vergleich (-2,2%) in deutlich geringerem Ausmaß betroffen als Arbeitskräfte mit abgeschlossener Lehrausbildung (-4,0%) und Personen mit Matura als höchsten Bildungsabschluss (-4,6%). Bei Personen mit akademischer Ausbildung war hingegen kein Rückgang zu verzeichnen. Vielmehr konnte die Beschäftigung sogar ausgeweitet werden (+3,0%). (Bock-Schappelwein et al., 2021)

Branchenspezifisch war der Beschäftigungsrückgang am stärksten in folgenden Branchen: Beherbergung und Gastronomie, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung. Aufgrund der hohen Relevanz des Tourismussektors war Österreich im EU-Vergleich besonders stark von Arbeitslosigkeit im Zuge der COVID-19-Pandemie betroffen. So fiel der Beschäftigungsrückgang etwa in Deutschland weniger drastisch aus. (WUG, 2021)

Nichtsdestotrotz konnte ein einschneidendes Szenario am österreichischen Arbeitsmarkt dank rascher Anpassung der Kurzarbeitszeitregelung und Unterstützungsangeboten verhindert werden. Das AMS startete in allen Bundesländern Jobberatungsangebote für Arbeitssuchende, die eine rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglichten. In Niederösterreich konnte die Zahl der Langzeitarbeitslosen bis zum vergangenen Jahr am stärksten reduziert werden (AMS, 2022). Hier startete in der ersten Jahreshälfte 2021 das Beratungsprogramm BBE Joboffensive der REAKTIV Unternehmensgruppe.

1.2. BERATUNGS- UND BETREUUNGEINRICHTUNG „BBE JOBOFFENSIVE“

Die REAKTIV Unternehmensgruppe zielt auf eine dauerhafte Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt ab. Hierfür bietet REAKTIV mit den Töchterunternehmen Trendwerk Gemeinnützige GmbH, Context Impulse am Arbeitsmarkt GmbH und Mentor GmbH & Co OG Leistungen wie Beratung, Betreuungs- und Qualifikationsmaßnahmen sowie Trainings- und Beschäftigungsmaßnahmen an. Ziel ist nicht nur die reine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, sondern die Entfaltung menschlicher Potenziale und eine hohe langfristige Zufriedenheit von Arbeitnehmer:innen und Unternehmen. Schließlich will REAKTIV damit die Lebensqualität der betroffenen Personen steigern und einen gesamtgesellschaftlichen Mehrwert schaffen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde das vom REAKTIV-Tochterunternehmen Mentor GmbH & CO OG angebotene Programm der **Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) Joboffensive** in Hinblick auf seine gesellschaftlichen Wirkungen evaluiert. Dieses unterstützte beim AMS Niederösterreich als arbeitssuchend vorgemerkte Personen, die während der COVID-19 Krise ihre Arbeit verloren haben und eine berufliche Neuorientierung, Qualifizierung und/oder eine Unterstützung bei der Arbeitssuche benötigten. Von den insgesamt 3899 Teilnehmer:innen haben 1540 noch während des Programms eine neue Arbeit aufgenommen. Darüber hinaus konnten sich 328 Personen durch ein Angebot des Arbeitsmarktservices (AMS) und 137 weitere Personen auf dem freien Bildungsmarkt weiterqualifizieren.

Den Klient:innen wurden im Rahmen des Programms der BBE Joboffensive folgende Leistungen angeboten: Clearing, Kompetenzanalyse, Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, intensives Outplacement und Einzel- oder Gruppenberatungen. Die Ziele des Projekts waren dabei: Klarheit über die individuelle berufliche Perspektive zu schaffen (1), Informationen und Beratung zu Ausbildungs- und Weiterbildungsprogrammen zu geben (2), die Arbeitssuchenden bei der Jobsuche und der Bewerbung zu unterstützen (3), sowie einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erreichen (4). (Mentor, 2020)

1.3. FORSCHUNGSINTERESSE

Diese Studie hat eine umfassende Wirkungsanalyse des Beratungs- und Betreuungsprogramms BBE Joboffensive Niederösterreich zum Ziel. Dabei wurden zunächst alle betroffenen Stakeholdergruppen identifiziert und anschließend erhoben, welche Wirkungen bei diesen Stakeholdergruppen anfallen. Bei den als zentral ausgewählten Stakeholdern (Arbeitssuchende) wurden diese Wirkungen darüber hinaus in ihrer Intensität bzw. Signifikanz gemessen und dementsprechend bewertet.

Daraus ergeben sich folgende Forschungsfragen:

Forschungsfrage 1: Welche gesellschaftlichen Wirkungen entfaltet die BBE Joboffensive?

Forschungsfrage 2: In welchem Umfang (Quantität und Intensität) profitieren teilnehmende Arbeitssuchende von den identifizierten Wirkungen der BBE Joboffensive?

2. Konzeptioneller Hintergrund

2.1. WIRKUNGSANALYSE

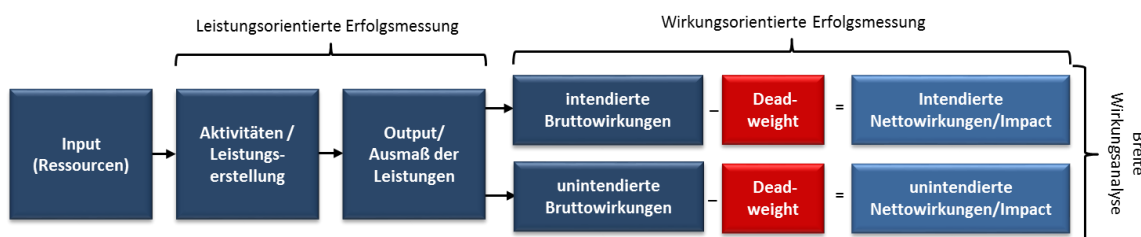
Gesellschaftliche Wirkungen bzw. Social Impact gewinnen für unterschiedliche Akteure seit einigen Jahren stark an Relevanz, weshalb deren Messung und Analyse eine vielfache Anwendung erfahren. Wie Grünhaus und Rauscher (2022) aufzeigen, werden Wirkungen und Wirkungsanalysen in der Evaluationsforschung im Bereich des Rechnungswesens, der Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung, der NPO-Forschung, im Zusammenhang mit sozialem Unternehmertum und hinsichtlich des Themas Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. Unternehmensethik diskutiert.

Eine Reihe von Analysemethoden erheben den Anspruch, Wirkungen zu identifizieren, zu messen und/oder zu bewerten. Die Methoden kommen zum Teil aus völlig unterschiedlichen Traditionen bzw. Themenbereichen und haben daher auch verschiedene inhaltliche sowie konzeptionelle Schwerpunkte. Einen Überblick über ausgewählte Methoden geben Grünhaus und Rauscher (2022).

2.1.1. Wirkungskette

Vielen Methoden und auch der hier angewandten Vorgehensweise liegt das Denken in **Wirkungsketten** zugrunde. Diese stellen ein kausales Modell, ausgehend von investierten Mitteln über Aktivitäten bis zu den verursachten Wirkungen, dar. Eine solche Wirkungskette ist in Abbildung 2-1 dargestellt.

Abbildung 2-1: Wirkungskette



Quelle: Grünhaus & Rauscher 2022, S. 511

Zur Missionserreichung werden mittels der in die Organisation (hier: BBE Joboffensive) investierten Ressourcen (**Input**) regelmäßig Aktivitäten gesetzt, die **Leistungen** unterschiedlichster Art erstellen. Hier lässt sich der Unterschied zwischen Leistungen und Wirkungen erkennen. Leistungen werden in der Regel nicht als Selbstzweck erstellt, sondern dienen dazu, die in der Mission definierten Wirkungen zu erreichen. Wirkungen entfalten sich somit aus der Leistungserstellung, was bedeutet, dass Leistungen den Wirkungen vorgelagert sind, wie auch aus Abbildung 2-1 hervorgeht. Der **Output** stellt das Ausmaß der erbrachten Leistungen dar. Beispielsweise stellen für die Leistung der Beratung von Arbeitssuchenden unter anderem die Anzahl an Beratungsstunden und die Anzahl an Vermittlungen an den Arbeitsmarkt den Output dar.

Wirkungen bezeichnen im Gegensatz dazu jene positiven oder negativen Veränderungen, die bei Begünstigten bzw. Betroffenen nach erbrachter Aktivität bzw. konsumierter Leistung (z.B. Menschen, Gruppen, Gesellschaft) oder in der Umwelt festzustellen sind. Stehen die Wirkungen im Fokus, ist es meist komplexer, diese zu erfassen oder zu analysieren. Wirkungen können intendiert oder unintendiert sein. Sind sie

intendiert, also für den angestrebten Erfolg wesentlich, handelt es sich um geplantes zielorientiertes Handeln. Sind sie unintendiert, können sie dennoch bedeutsam sein und einen positiven oder auch negativen Einfluss auf die Gesamtwirkung der gesetzten Aktivitäten bzw. erbrachten Leistungen haben. Dies ist von zentraler Relevanz hinsichtlich der Art und Breite einer allfälligen Wirkungsanalyse. Wird nur auf intendierte Wirkungen fokussiert, handelt es sich um einen zielbasierten Ansatz. Dieser hat zwangsläufig einen engeren Fokus und kann zur Folge haben, dass (Wirkungs-)Ziele entlang von wünschenswerten Kategorien etabliert werden. Dabei bleiben negative Wirkungen bewusst oder unbewusst unberücksichtigt.

Als **Deadweight** werden jene Wirkungen bezeichnet, die ohnehin eingetreten wären, auch ohne die konkreten Aktivitäten. Um den tatsächlichen **gesellschaftlichen Mehrwert** (Nettowirkungen) einer Organisation zu erheben, muss das Deadweight von den Bruttowirkungen abgezogen werden.

Für die BBE Joboffensive erfolgte die Entwicklung der Wirkungsketten zunächst im Rahmen eines partizipativen Workshops mit Vertreter:innen der BBE. Dafür wurde je relevanter Stahekoldergruppe eine Wirkungskette erstellt, wobei sowohl intendierte als auch unintendierte Wirkungen identifiziert wurden.

2.1.2. Wirkungsbox

Wirkungen entfalten sich als Folgen von Handlungen oder Leistungen in vielfältiger Hinsicht. Sie sind in der Regel nicht eindimensional, sondern kommen in unterschiedlichen **inhaltlichen Dimensionen** zum Tragen, wie die nachfolgende Grafik (Abbildung 2-2) veranschaulicht.

ABBILDUNG 2-2: WIRKUNGSBOX – EBENEN DER WIRKUNGSBETRACHTUNG



Quelle: Grünhaus & Rauscher, 2022, S. 513

Auf aggregierter Ebene können dies folgende sechs inhaltliche Dimensionen sein (Schober & Rauscher 2020): kulturell (1), politisch (2), sozial (3), ökonomisch (4), ökologisch (5), psychisch und physiologisch (6). Die identifizierten Wirkungen können aber auch auf einer zeitlichen und einer strukturellen Ebene unterschieden werden. Zeitlich gesehen können Maßnahmen unmittelbar nach der Umsetzung kurzfristige Wirkungen, aber auch mittel- und langfristige Wirkungen hervorrufen. Letztere sind vergleichsweise schwierig zu messen und zu bewerten. Darüber hinaus können Wirkungen strukturell differenziert werden: Die Mikroebene umfasst Wirkungen auf Basis von Individuen, beispielsweise haben die begünstigten Personen einer Intervention nach deren Umsetzung ein verbessertes Einkommen oder ein größeres Know-How.

Die Mesoebene bezieht sich auf Organisationen bzw. Gruppen, während sich die Makroebene auf die Community, also die Gesellschaft, fokussiert. Bei der Identifizierung der Wirkungen der BBE Joboffensive wurden diese beschriebenen Dimensionen berücksichtigt.

Sind Wirkungen hypothetisch identifiziert, eröffnet sich die Frage nach deren Messung. Dafür stehen hinter jeder Wirkung Indikatoren, Items und Skalen (Grünhaus & Rauscher, 2021). Wirkungen, welche in den unterschiedlichen inhaltlichen sowie zeitlichen und strukturellen Dimensionen entstehen, können jeweils über Indikatoren mit entsprechenden Items und Skalen gemessen werden, wie durch die Schubladen in Abbildung 2-2 deutlich wird. Indikatoren sind Kenngrößen, die eine Darstellung bzw. Quantifizierung eines nicht oder nur sehr schwer messbaren Sachverhalts ermöglichen. Sie sind in der Regel quantitativ, können aber auch qualitativ (beschreibend) sein. Indikatoren erlauben eine möglichst eindeutige Zuordnung zu einer Kategorie. Sie sind Vergleichsinstrumente, die Unterschiede oder Gemeinsamkeiten anhand eines gemeinsamen Vergleichsmaßstabs (Skala) identifizieren (Bortz & Döring, 1995). Im Zusammenhang mit Evaluationen und Wirkungsmessungen wird zwischen Inputindikatoren, Outputindikatoren, Prozessindikatoren und Wirkungsindikatoren unterschieden. Die Wahl der „richtigen“ Wirkungsindikatoren hängt von den konkret gewählten Wirkungen und der Wirkungsmessungsmethode ab. Wie die Zuordnung von Indikatoren für die Wirkungen der BBE Joboffensive erfolgte und durch welche Items diese operationalisiert wurden, wird in Kapitel 4 dargestellt.

2.1.3. Schritte einer Wirkungsanalyse

Grünhaus und Rauscher (2022) schlagen ein schrittweises Vorgehen für eine Wirkungsanalyse vor, das als grundlegendes Konzept für die durchgeführte Evaluation dient. Eine Wirkungsanalyse besteht demzufolge aus einem Grundgerüst aus sieben Schritten (Abbildung 2-3), die je nach Zweck und Ausmaß nicht alle durchlaufen werden müssen.

ABBILDUNG 2-3: SCHRITTE EINER WIRKUNGSANALYSE



Quelle: Grünhaus & Rauscher, 2022, leicht angepasste Darstellung

Schritte einer Wirkungsanalyse, die jedenfalls durchlaufen werden müssen, sind die Identifikation der Stakeholder und die Modellbildung (Schritte 1 und 2). Auf die ersten beiden Kernschritte folgen methodische Schritte der empirischen Erhebung. In Schritt 3 wird eruiert, ob die hypothetischen Wirkungen des Modells tatsächlich existieren und das hypothetische Modell wird somit verifiziert. In den Schritten 4 und 5 wird das

Ausmaß der Wirkungen gemessen. Breite meint hierbei, wie sehr die jeweilige Wirkung verbreitet ist. Intensität geht noch weiter und eruiert, wie stark diese Wirkung ist, also wie deutlich die Wirkung bei den betroffenen Personen ankommt. Wenn bekannt ist, wie intensiv ausgeprägt Wirkungen bei den unterschiedlichen Stakeholdern eintreten, kann darauf aufbauend eruiert werden, wie bedeutsam dies für die betroffenen Gruppen, die Gesellschaft generell und die leistungserstellende Organisation bzw. das Unternehmen ist. Es kann demnach eine Bewertung der Wirkungen durchgeführt werden (Schritt 6). Die Schritte 4 bis 6 sind optional und nicht zwingend Teil einer Wirkungsanalyse. Abschließend erfolgt die Darstellung des Modells und der Wirkungen (Schritt 7).

Die vorliegende Wirkungsanalyse folgt dem in Abbildung 2-3 dargestellten Ablauf. Zu Beginn des Projekts wurden die Stakeholder identifiziert und das hypothetische Wirkungsmodell erstellt (siehe Anhang). Das Wirkungsmodell, bestehend aus den einzelnen Wirkungsketten für die Stakeholder bzw. Wirkungsbetroffenen, bildet den Rahmen für die Analyse, da die zwei in Kapitel 1 beschriebenen Forschungsfragen in den einzelnen Bestandteilen der Wirkungsketten verortet sind. Im Zuge der Ergebnisevaluation wird auf die weiteren Schritte näher eingegangen. Mittels des Einsatzes quantitativer und qualitativer Methoden wurden Wirkungen der BBE Joboffensive identifiziert und für die relevanteste Stakeholdergruppe (Arbeitssuchende) hinsichtlich ihrer Intensität gemessen. Das nachfolgende Kapitel 2.2 beschreibt die konkrete methodische Ausgestaltung.

2.2. METHODISCHES VORGEHEN

Mit einer Arbeitsgruppe von Expert:innen wurden im ersten Workshop die zentralen Stakeholdergruppen definiert und die ersten Wirkungsketten erstellt. Im weiteren Verlauf der Workshopreihe wurden die hypothetischen Wirkungsmodelle finalisiert und die zu messenden Wirkungen priorisiert. Dabei wurde die Expertise von Mitarbeitenden in der Beratung sowie dem Leitungspersonal der durchführenden Träger herangezogen, um mögliche Wirkungen zu identifizieren, die das Gerüst für die darauffolgenden Erhebungen abbildeten. Die dabei entstandenen Wirkungsketten sind im Kapitel 4 dargestellt.

Die Wirkungsanalyse erfolgte durch ein Mixed Methods Design. Es wurden sowohl qualitative als auch quantitative Erhebungsmethoden zur Messung angewendet. So wurden zunächst in qualitativen teilstrukturierten Interviews mit Vertreter:innen aller identifizierten Stakeholdergruppen, die bei diesen durch die BBE Joboffensive eingetretenen Wirkungen, erhoben. Dabei dienten die zuvor erstellten hypothetischen Wirkungsmodelle als Basis. Solcherart wurde eruiert, ob die dort angenommenen Wirkungen auch tatsächlich eingetreten sind (1) und, ob die Stakeholder darüber hinaus weitere bzw. nicht-intendierte Wirkungen wahrgenommen haben (2).

Da die Arbeitssuchenden die zentrale Stakeholdergruppe der BBE Joboffensive darstellen, ging die Analyse hier noch weiter in die Tiefe. Die zunächst qualitativ eruierten Wirkungen wurden anschließend durch eine Panelbefragung unter den Teilnehmenden der BBE Joboffensive auch quantitativ abgefragt und mit statistischen Verfahren auf Signifikanz getestet, um deren Intensität zu ermitteln.

Qualitative Befragung der Arbeitssuchenden

Unter den arbeitssuchenden Klient:innen der BBE Joboffensive wählten die Studienautor:innen 6 Personen aus und führten je Person ein teilstrukturiertes Leitfadenterview. Die Leitfäden wurden auf Basis der hypothetischen Wirkungsmodelle erstellt und erhielten vielfach offene Fragen, um mögliche weitere Wirkungen zu erheben. Bei der Auswahl der Interviewpartner:innen wurde auf eine möglichst hohe Heterogenität der Befragten aufgrund folgender Merkmale geachtet (Froschauer & Lueger, 2009): Alter (1), Wohn- und Familiensituation (2) und Prävalenz von Vermittlungshemmnissen (3). Die Auswertung erfolgte durch eine Themenanalyse (Froschauer & Lueger, 2020). Die entsprechenden Ergebnisse bildeten die Basis für die Erstellung der quantitativen Fragebogen.

Quantitative Befragung der Arbeitssuchenden

Anschließend folgten drei quantitative Umfrageswellen, die sich zeitlich nach dem individuellen Teilnahmeverlauf der Arbeitssuchenden an der Joboffensive richteten. Zur **ersten Befragungswelle** wurden alle Teilnehmenden **direkt im Anschluss an das Eintrittsgespräch** der BBE Joboffensive eingeladen. Zur **zweiten Befragungswelle** erfolgte die Einladung **direkt im Anschluss an das Endgespräch**. Diese beiden Einladungen erfolgten durch Vorlage eines QR-Codes vor Ort, welcher die Teilnehmenden direkt zum Online-Fragebogen leitete. Am Ende der zweiten Befragungswelle wurden die Teilnehmenden um ihre Kontaktdaten (E-Mail, Telefonnummer) gebeten, sowie um ihr Einverständnis, von den Forschenden für eine weitere Befragungswelle kontaktiert zu werden. Unter denjenigen, die dem zustimmten, erfolgte **die dritte Befragungswelle sechs Monate nach der zweiten Befragungswelle**. Die Einladung wurde per E-Mail oder SMS direkt vom NPO-Kompetenzzentrum der WU ausgesendet.

Der **Rücklauf** gestaltete sich wie folgt: An der **ersten Befragungswelle** nahmen 1050 von 3120 eingeladenen Personen und damit **34 %** teil. An der **zweiten Befragungswelle** nahmen 271 von 3120 eingeladenen Personen und damit **9 %** teil. An der **dritten Befragungswelle** nahmen 90 von 271 eingeladenen Personen und damit **33 %** teil.

Die Fragebögen enthielten 50 Teilfragen, welche die insgesamt 17 in den qualitativen Interviews erhobenen und in den Workshops identifizierten Wirkungen prüften. Die Beantwortung der Fragen erfolgte jeweils anhand einer 10-stufigen Likert-Skala mit aufsteigender Zustimmung (1 = stimme absolut nicht zu, 10 = stimme vollkommen zu).

Analyse der quantitativen Daten

In einem ersten Schritt wurden die Daten anhand deskriptiver statistischer Methoden zur Beschreibung der Verteilung verschiedener Fragen und soziodemographischer Merkmale der Arbeitssuchenden ausgewertet.

Anschließend wurden die Daten mithilfe von inferenzstatistischen Analyseverfahren ausgewertet. Allerdings ergaben sich aufgrund des Erhebungsdesigns einige Schwierigkeiten. Aus datenschutzrechtlichen Gründen konnten die Teilnehmenden nur mit ihrer persönlichen Zustimmung eindeutig identifiziert und damit über die Wellen hinweg verfolgt werden. Jedoch erteilten nur ein Teil der Teilnehmer:innen diese Zustimmung. Da die Verwendung von Panel-Analyseverfahren (repeated-measures) diese Nachvollziehbarkeit voraussetzen, konnte das Verfahren nur für die Gruppe der zustimmenden Teilnehmer:innen eingesetzt werden. Da dies aufgrund der geringen Stichprobenzahl mit erheblichen Informationsverlusten einhergegangen wäre, wurden zusätzlich zu den Panel-Analyseverfahren auch Querschnittsverfahren angewendet. Dies führte zu insgesamt **drei inferenzstatistischen Testverfahren**, anhand derer die Signifikanz der Ergebnisse beurteilt wurde. Diese Verfahren umfassten eine Einfaktorielle Varianzanalyse (ANOVA) ohne Messwiederholung (Verfahren 1) und mit Messwiederholung (Verfahren 2) sowie eine lineare Panelregression mit Fixed Effects (Verfahren 3). Während Verfahren 1 alle Teilnehmenden einer Welle mit allen Teilnehmenden einer anderen Welle vergleicht (between-subject), betrachten Verfahren 2 und 3 die Entwicklung der Werte je Individuum über die Wellen hinweg (within-subject). Da dies die zeitinvarianten Unterschiede zwischen den Individuen berücksichtigt, können Verfahren 2 und 3 den zu messenden Effekt deutlich besser isolieren. Jedoch beziehen sie sich auf eine geringere Stichprobe als Verfahren 1. Letzteres hat demgegenüber den Vorteil, dass es die Informationen des gesamten Samples in die Analyse miteinbezieht. (Brüderl & Ludwig, 2015; Charness et al., 2012; Kaufmann & Schering, 2007; Keselman et al., 2001)

Aufgrund unterschiedlicher Vor- und Nachteile der jeweiligen Testverfahren wurde die Intensität der Wirkungen anhand der Ergebnisse aller durchgeführten Tests bewertet. Dafür legten die Forschenden zwei Kriterien fest. Das **erste Kriterium** stellte die Anzahl der Tests dar, die einen signifikanten Unterschied in der Zustimmungshöhe zwischen den Wellen feststellten. Das **zweite Kriterium** stellte das Signifikanzniveau dar, welche diese Tests ggf. annahmen. Bestätigten alle drei Tests ein hochsignifikantes Ergebnis (p-Wert

< 0,01), konnte eine volle Intensität der Wirkung bestätigt werden. Zeigten weniger als drei Tests ein hochsignifikantes Ergebnis, so wurde dies als mittlere Intensität interpretiert. War zumindest ein Test signifikant (p -Wert < 0,09), jedoch kein Test hochsignifikant, wurde dies als eine niedrige Intensität interpretiert. Die Wirkung wurde abgelehnt, wenn keiner der drei Tests ein signifikantes Ergebnis zeigte. Da die Bewertung der Intensität der Wirkungen alle drei Verfahren berücksichtigte, kann von einer hohen Robustheit der Ergebnisse ausgegangen werden

Da sich die Wirkungen selbst immer aus mehreren Teilfragen zusammensetzten, wurde **pro Wirkung ein gewichteter Index** aus den Antworten aller betreffenden Teilfragen gebildet. Die jeweiligen Gewichtungen wurden anhand einer **Hauptkomponentenanalyse** ermittelt, um die Korrelationen zwischen den Variablen zu berücksichtigen. Welche Fragen in die Indices der Wirkungen jeweils miteingeflossen sind, ist unter 4.1. konkret ausgeführt.

Qualitative Befragungen der Unternehmen und Berater:innen

Für die Erhebung der Wirkungen bei den Stakeholdergruppen Unternehmen und Berater:innen wurden ausschließlich teilstrukturierte Leitfadeninterviews eingesetzt. Insgesamt führten die Forschenden Videotelefonische Interviews mit fünf Berater:innen und mit zwei Ansprechpartner:innen aus Unternehmen, welche eine über die BBE Joboffensive vermittelte Person als Angestellte(n) übernommen haben. Die Leitfäden wurden auch hier anhand der hypothetischen Wirkungsmodelle erstellt und erhielten darüber hinaus offene Fragen, um nicht-antizipierte und nicht-intendierte Wirkungen zu erheben. Die Auswertung erfolgte durch eine Themenanalyse (Froschauer & Lueger, 2020).

3. Beschreibung der Stichprobe

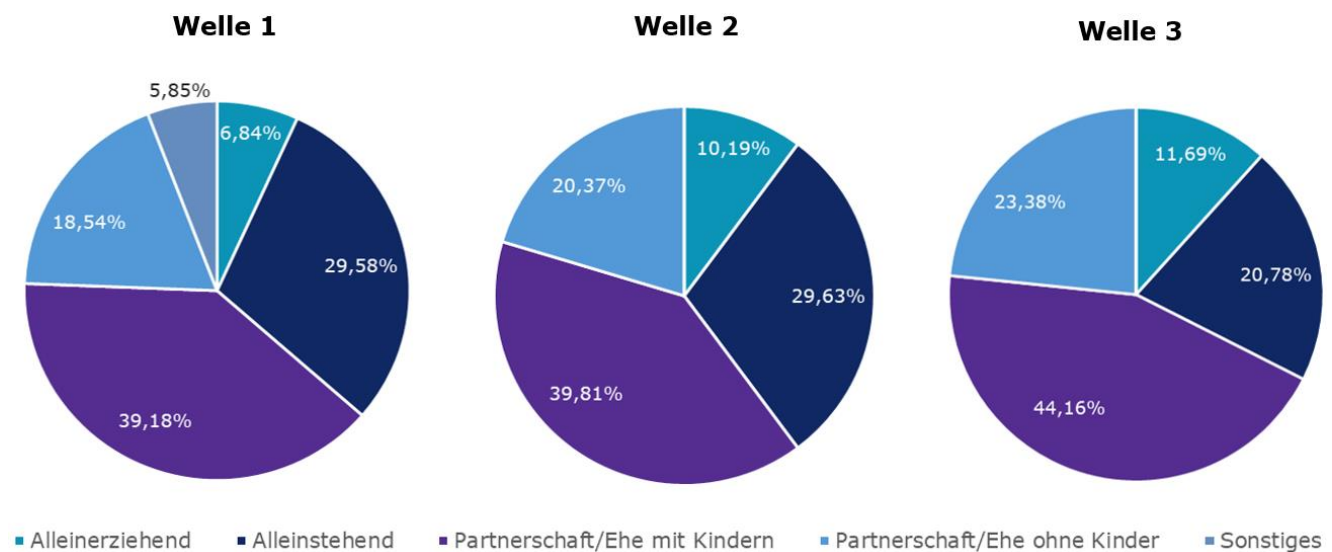
Im Folgenden werden die als zentral identifizierten Stakeholdergruppen beschrieben und die Untersuchungseinheit der Erhebungen erläutert.

3.1. ARBEITSSUCHENDE/TEILNEHMENDE DER BBE JOBOFFENSIVE

3.1.1. Familiäre Situation

Betrachtet man die familiäre Situation der Befragungsteilnehmer:innen, ist zunächst festzuhalten, dass sich deren Verteilung zwischen den Wellen stark ähnelt. In allen drei Wellen war der größte Anteil mit ca. 40 Prozent in einer Partnerschaft oder Ehe mit Kindern. Die zweit größte Gruppe mit 21 bis 30 Prozent bildeten alleinstehende Personen. Ungefähr 20 Prozent befanden sich in einer Partnerschaft oder Ehe ohne Kinder und die kleinste Gruppe bildeten mit 7 bis 12 Prozent die Alleinerziehenden.

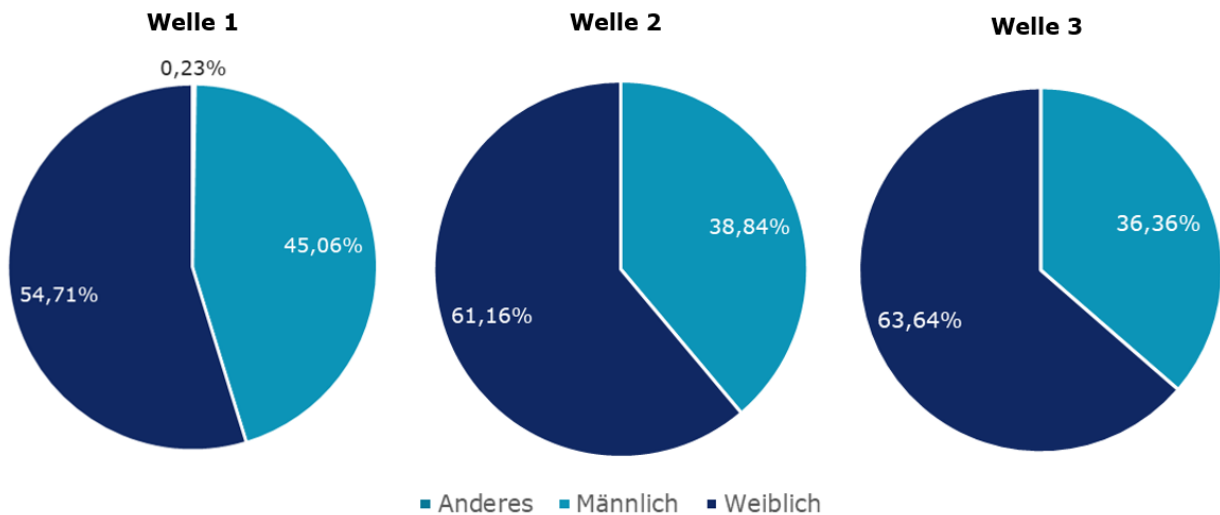
ABBILDUNG 3-1: VERTEILUNG DER FAMILIÄREN SITUATION DER ARBEITSSUCHENDEN UNTERSCHIEDEN NACH WELLE



3.1.2. Geschlecht

Auch die Geschlechterverteilung änderte sich im Wellenverlauf nicht grundlegend. Hier bildeten Personen männlichen Geschlechts mit 55 bis 64 Prozent die Mehrheit, während Frauen mit 36 bis 45 Prozent zwar die Minderheit, jedoch einen ebenfalls großen Anteil darstellten. Tendenziell ist zu beobachten, dass der Überschuss an männlichen Teilnehmenden im Wellenverlauf zunahm.

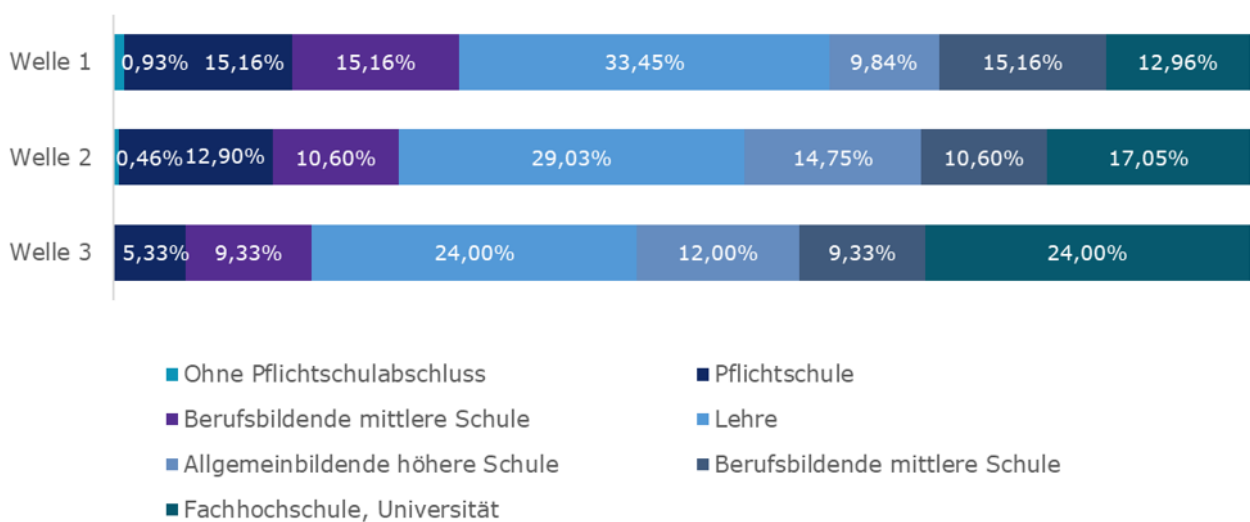
ABBILDUNG 3-2: VERTEILUNG DES GESCHLECHTS DER ARBEITSSUCHENDEN UNTERSCHIEDEN NACH WELLE



3.1.3. Bildungsniveau

Beim Bildungsniveau bilden Personen mit einer abgeschlossenen Lehre in allen drei Wellen mit 24 bis 34 Prozent die größte Gruppe. Demgegenüber sind mit unter einem Prozent kaum Personen vertreten, die keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss erreicht haben. Alle übrigen Abschlüsse sind mit ca. 10 bis 15 Prozent zu etwa gleichen Teilen vertreten. Auffallend ist, dass das Bildungsniveau der Teilnehmenden im Wellenverlauf tendenziell zunimmt. So wächst der Anteil derjenigen Personen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss von 13 Prozent in der ersten auf 24 Prozent in der dritten Befragungswelle, während die Anteile der Personen mit Lehrabschluss oder Abschluss einer berufsbildenden, mittleren Schule zurückgeht.

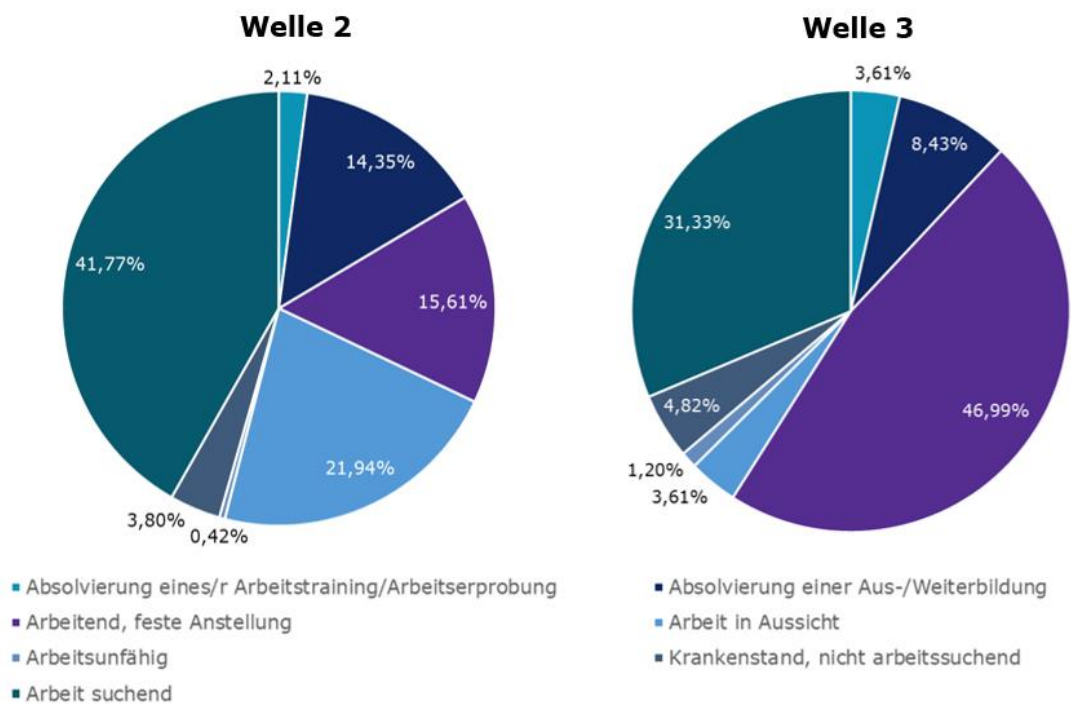
ABBILDUNG 3-3: VERTEILUNG DES BILDUNGSNIVEAUS DER ARBEITSSUCHENDEN UNTERSCHIEDEN NACH WELLE



3.1.4. Arbeitssituation

Wie zu erwarten, verbesserte sich die Arbeitssituation der Teilnehmenden im Befragungsverlauf enorm. Waren in der ersten Befragungswelle logischerweise alle Teilnehmenden arbeitssuchend, wuchs der Anteil der Personen, die in einer Festanstellung arbeiteten, bis zur zweiten Befragungswelle auf 16 Prozent. Über das Programm der BBE Joboffensive hinaus wuchs er anschließend weiter, sodass sich in der dritten Befragungswelle mit 47 Prozent fast die Hälfte der Teilnehmenden in einer Festanstellung arbeitend befanden. Den zweitgrößten Anteil bildeten in der zweiten Welle mit 42 Prozent die Arbeitssuchenden und in der dritten Welle mit 31 Person die Personen, die sich im Krankenstand befanden. Diese enorme Verbesserung deutet auf einen klaren Erfolg der BBE Joboffensive hin. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass diese Statistik nur diejenigen Personen erfasst, die freiwillig an den Befragungen teilnahmen. Falls die Arbeitssituation mit der Teilnahmebereitschaft in Zusammenhang stehen sollte, könnte hier in Bezug auf die Grundgesamtheit aller Teilnehmenden der BBE Joboffensive eine Verzerrung vorliegen.

ABBILDUNG 3-4: VERTEILUNG DER ARBEITSSITUTION DER ARBEITSSUCHENDEN IN WELLE 2 UND 3



4. Wirkungen

Das folgende Kapitel zeigt die Ergebnisse der Wirkungsanalyse je Stakeholdergruppe. Es umfasst diejenigen drei Stakeholdergruppen, welche im Rahmen der Wirkungsworkshops in Kooperation mit den Expert:innen als zentral identifiziert wurden: Arbeitssuchende und deren Angehörige (4.1), Berater:innen der Joboffensive (4.1) und die Unternehmen, an welche Arbeitssuchende vermittelt wurden (4.3). Je Stakeholdergruppe sind im Folgenden die vorab erstellte hypothetische Wirkungskette und die auf deren Basis mittels bestätigten Wirkungen dargestellt.

4.1. ARBEITSSUCHEnde UND ANGEHÖRIGE

4.1.1. Hypothetische Wirkungskette

Wie bereits unter 2.2. beschriebenen Wirkungsworkshops wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit der Joboffensive eine hypothetische Wirkungskette zur Stakeholdergruppe der Arbeitssuchenden und Angehörigen erstellt. Diese ist nachfolgender Tabelle 1 zu entnehmen.

TABELLE 1: HYPOTHETISCHE WIRKUNGSKETTE – ARBEITSSUCHEnde

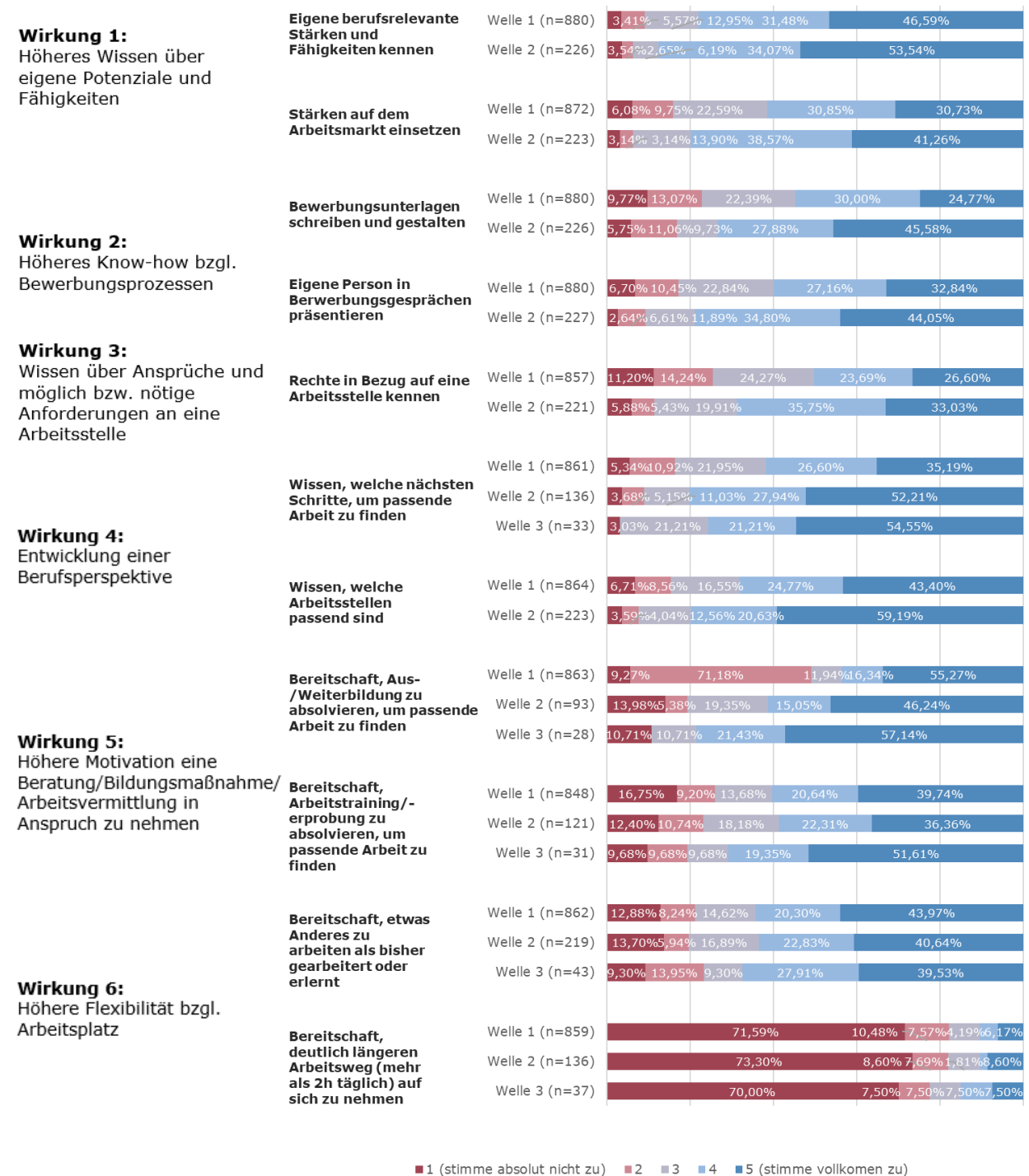
Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
Zeit z.T. (mangelnde) Bereitschaft zur Teilnahme Bereitschaft zur Selbstreflexion	Durchführung eines Clearings und einer Kompetenzanalyse	Anzahl an Erstgesprächen Anzahl an Teilnehmenden	Direkt durch Beratung/Angebote: Höhere Motivation eine Beratung/ Bildungsmaßnahme/ Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen	Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die Job-Offensive entstanden wären
	Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement)	Anzahl Clearinggesprächen Anzahl an Beratungsstunden	Höheres Wissen über eigene Potenziale und Fähigkeiten Höheres Wissen über weiterführende Unterstützungsangebote in der Region	
	Vermittlung in Bildungsangebote	Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangeboten (des AMS)	Entwicklung einer Berufsperspektive Höheres Know-how bzgl. Bewerbungsprozessen	
	Vermittlung in den Arbeitsmarkt	Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt	Psychische Entlastung (Unterstützung, höherer Selbstwert)	
	Zurverfügungstellung von Lernmaterialien und Leihgeräten	Anzahl der Teilnehmenden bei Online-Job-Speed-Datings	Psychische Belastung (Druck, Versagensängste, Wissen über eigene Grenzen, Zwangskontextes) → tw. Abmeldung vom AMS → Verlust von Leistungen	
	Nachbetreuung	...	Kostenersparnis (Leihgeräte)	

			<p>Setzen von weiterführenden Aktivitäten (Bildungsmaßnahmen/ Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen/ Arbeitsplatzsuche/ Bewerbungen)</p> <p>Veränderung der Lebens-/ Wohn-/Familien- situation → Abbau von „Barrieren“ bzgl. der Arbeitssuche</p> <p>Höhere Flexibilität bzgl. Arbeitsplatz</p> <p>2. Ebene/Indirekt durch Bildungsmaß- nahme/ Arbeitsvermittlung</p> <p>(Zusätzliche) fachliche Qualifikationen</p> <p>„Einsatz“ von Qualifikationen/ Persönliche Potenziale ausschöpfen</p> <p>Gewinn von Arbeitserfahrung</p> <p>Verbesserung der Lebenssituation hinsicht- lich Einkommen, Wohnsituation, Gesund- heitszustand, soziale Kontakte etc. durch Arbeitsintegration</p> <p>Stabilisierung/Verbesserung des Gesund- heitszustandes</p> <p>Längerfristige Zufriedenheit mit Arbeits- stelle</p> <p>Gefühl gesellschaftlicher Teilhabe</p> <p>Überforderung</p>	
--	--	--	---	--

4.1.2. Arbeitsmarktrelevante Kompetenzen

Ein zentrales Ziel der Joboffensive war es, die arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen der Teilnehmenden zu stärken. In welcher Intensität dies gelungen ist, wurde anhand von sechs Teilwirkungen gemessen.

ABBILDUNG 4-1: ANTWORTSTATISTIK DER WIRKUNGEN 1 BIS 6



Anmerkung: Zur besseren Übersicht und Darstellung der deskriptiven Statistik wurde die 10-stufige Antwortskala (1 = stimme absolut nicht zu, 10 = stimme vollkommen zu) auf 5 Werte (1 = stimme absolut nicht zu, 5 = stimme vollkommen zu) komprimiert.

Wirkung 1: Wissen über eigene Potenziale und Fähigkeiten

Die erste Teilwirkung bildet das subjektive Wissen der Teilnehmer:innen über ihre eigenen Potenziale und Fähigkeiten. Die Teilnehmer:innen gaben dabei die Höhe ihrer Zustimmung gegenüber folgender beider Aussagen: „Ich kenne meine eigenen berufsrelevanten Stärken und Fähigkeiten“ (Frage 1) und „Ich weiß, wie ich meine Stärken und Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt einsetze“ (Frage 2). Der Durchschnittswert der Zustimmung gegenüber dem Index aus beiden Fragen stieg zwischen Einstiegs- und Abschlussgespräch der Joboffensive von 7,8 auf 8,2 an. Allerdings zeigte lediglich einer der drei statistischen Signifikanztest hier ein signifikantes Ergebnis an. Vergleicht man die Durchschnittswerte aller Teilnehmenden zwischen den jeweiligen Wellen miteinander (between-subject), zeigt sich eine signifikante Steigerung der Zustimmung zwischen Welle 1 und Welle 2. Allerdings konnte keine signifikante Steigerung in der Zustimmung der individuell nachvollziehbaren Teilnehmenden (within-subject) nachgewiesen werden.

Wirkung 2: Höheres Know-How bezüglich Bewerbungsprozess

Durch das Beratungsprogramm der Joboffensive konnten die Teilnehmenden ihre Kompetenz in Bewerbungsprozessen signifikant steigern. Dies wurde anhand der Zustimmung zu folgenden beiden Aussagen in den ersten beiden Befragungswellen gemessen: „Ich weiß, wie ich Bewerbungsunterlagen am besten schreibe und gestalte“ (F 1) und „Ich weiß, wie ich mich in Bewerbungsgesprächen präsentiere, und worauf ich achten muss“ (F 2). Durchschnittlich stimmten die Teilnehmenden diesen Aussagen zum Zeitpunkt des Abschlusses der BBE Joboffensive (7,5) deutlich höher zu als bei Eintritt in die BBE Joboffensive (6,5). Alle durchgeführten Tests zeigten für diese Steigerung ein statistisch signifikantes Ergebnis. Die Wirkung kann damit umfassend bestätigt werden.

Wirkung 3: Wissen über rechtliche Ansprüche und Anforderungen an eine Arbeitsstelle

Auch ihr Wissen über die Ansprüche und Anforderungen an eine Arbeitsstelle konnten die Teilnehmenden durch die BBE Joboffensive signifikant erhöhen. Diese Wirkung wurde anhand der Zustimmung zu folgender Aussage in den ersten beiden Befragungswelle gemessen: „Ich kenne meine Rechte in Bezug auf eine Arbeitsstelle“. Die Zustimmungswerte waren hier zum Zeitpunkt des Abschlusses der BBE Joboffensive (7,2) deutlich höher als zum Zeitpunkt des Eintrittes (6,2). Bei dieser Wirkung zeigten ebenfalls alle durchgeführten Tests ein statistisch signifikantes Ergebnis an, wodurch die volle Intensität der Wirkung bestätigt werden kann.

Wirkung 4: Entwicklung einer Berufsperspektive

Die Wirkung „Entwicklung einer Berufsperspektive“ wurde mit zwei Fragen in den ersten beiden Erhebungswellen erhoben. Mit der ersten wurden die Teilnehmenden nach ihrer Zustimmung zur Aussage: „Ich weiß, was die nächsten Schritte sind/wären, um eine passende Arbeit zu finden“ (F 1) zu allen drei Befragungszeitpunkten befragt. Die zweite Frage zur Messung dieser Wirkung war die Zustimmung zur Aussage „Ich weiß, welche Arbeitsstellen passend für mich sind“. Die Teilnehmenden stimmten diesen Aussagen zum Zeitpunkt des Abschlusses (8,0) der BBE Joboffensive deutlich höher zu als zum Zeitpunkt des Eintrittes (7,1). Für diesen Unterschied zeigten alle durchgeführten Tests eine hohe Signifikanz an. Die Wirkung kann damit umfassend bestätigt werden.

Wirkung 5: Höhere Motivation eine Beratung/Bildungsmaßnahme/Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen

Ein uneindeutiges Bild ergibt die Analyse der Motivation der Teilnehmenden, eine Beratung, Bildungsmaßnahme oder Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen. Zur Prüfung dieser Wirkung wurden die Teilnehmenden über alle drei Befragungswellen hinweg nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen befragt: „Ich würde eine Aus-/Weiterbildung absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden“ (1) und „Ich würde

ein Arbeitstraining absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden“ (2). Obwohl die durchschnittliche Zustimmung in Welle 3 (8,2) hier höher als in Welle 1 (7,4) ausfiel, ergaben die statistischen Tests keine signifikanten Ergebnisse. Hier kann eine Wirkung zwar vermutet, aber nicht statistisch bestätigt werden. Dies kann insbesondere auf hohe Abweichungen in der Beantwortungsstruktur zurückgeführt werden.

Wirkung 6: Höhere Flexibilität bezüglich Arbeitsplatzes

Um eine mögliche Zunahme in der Flexibilität der Teilnehmenden bzgl. ihres Arbeitsplatzes zu messen, wurde sie in allen drei Wellen nach ihrer Bereitschaft gefragt, etwas Anderes zu arbeiten als sie bisher gearbeitet oder erlernt haben (1) und einen deutlich längeren Arbeitsweg (mehr als 2h täglich) für eine passende Arbeitsstelle auf sich zu nehmen (2). Bei beiden Fragen sind zwischen den Befragungswellen keine nennenswerten Unterschiede festzustellen. Insbesondere die Bereitschaft, einen deutlich längeren Arbeitsweg auf sich zu nehmen, war laut Angaben der Teilnehmenden über alle drei Befragungswellen hinweg sehr gering. Die Wirkung muss damit vollständig abgelehnt werden.

Zwischenbilanz: Wirkungen arbeitsmarktrelevante Kompetenzen (1 bis 6)

Zusammengefasst können also drei Wirkungen bestätigt werden. Es handelt sich um ein höheres Know-How bzgl. Bewerbungsprozessen (1), ein gesteigertes Wissen über Ansprüche und Anforderungen an eine Arbeitsstelle (2) sowie der Entwicklung einer Berufsperspektive (3). Zwei Wirkungen, ein höheres Wissen über eigene Potenziale und Fähigkeiten (1) sowie eine höhere Motivation eine Beratung/Bildungsmaßnahme/Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen (2) sind nicht eindeutig eingetreten. Die Steigerung der Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsplatzes wurde klar nicht erreicht.

TABELLE 2: WIRKUNGEN 1 BIS 6 ZU ARBEITSMARKTRELEVANTEN KOMPETENZEN – ERGEBNISSE

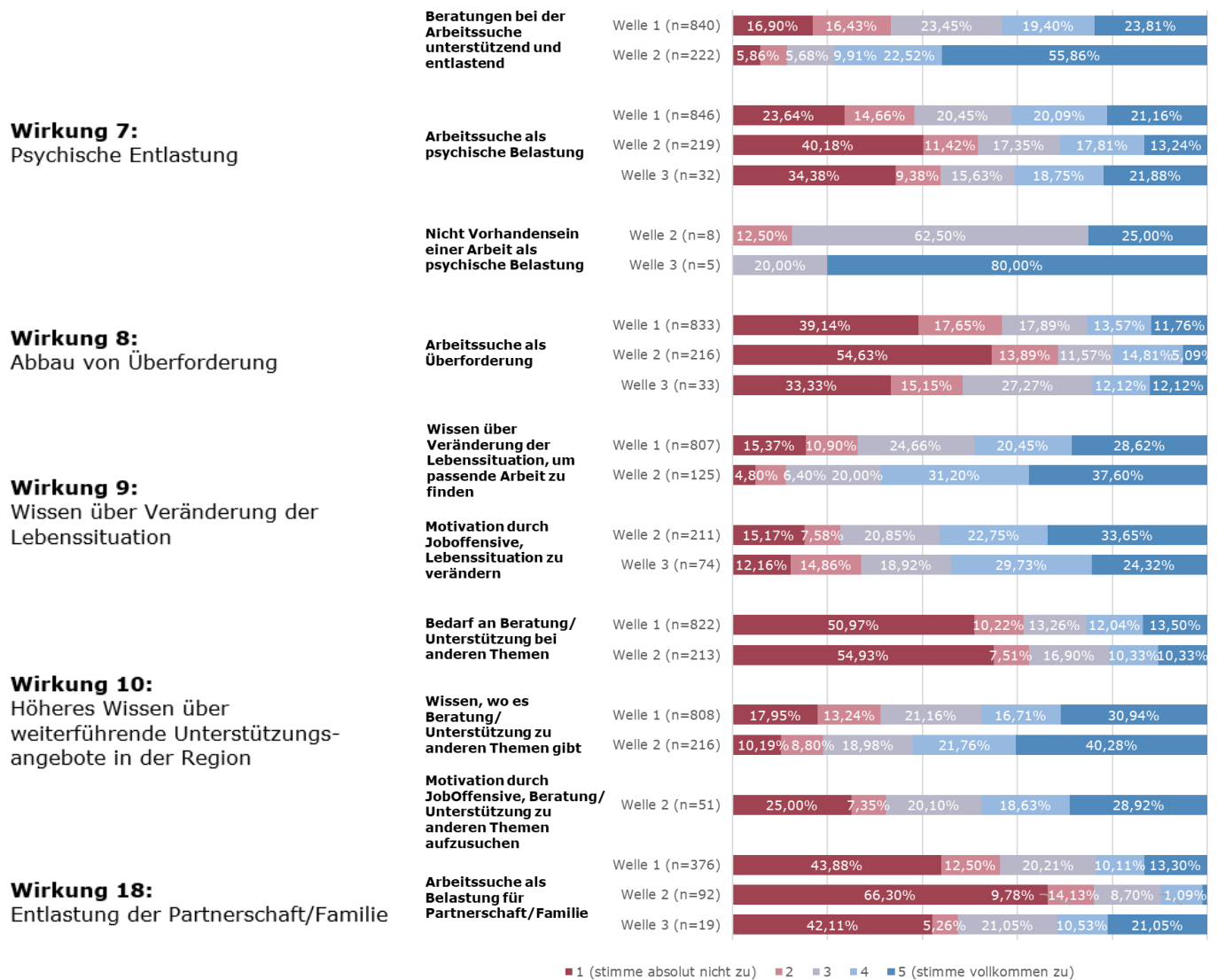
Signifikanztests	Wirkung	Bestätigt/ Nicht-bestätigt
1*	Höheres Wissen über eigene Potenziale und Fähigkeiten	~
2***	Höheres Know-How bzgl. Bewerbungsprozess	✓
3***	Wissen über Ansprüche und Anforderungen an eine Arbeitsstelle	✓
4***	Entwicklung einer Berufsperspektive	✓
5	Höhere Motivation eine Beratung/ Bildungsmaßnahme/ Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen	~
6	Höhere Flexibilität bzgl. Arbeitsplatz	✗

Anmerkung: * = 1 von 3 Tests statistisch signifikant, ** = 2 von 3 Tests statistisch signifikant, *** = 3 von 3 Tests statistisch signifikant

4.1.3. Persönliche Entlastung

Die Beratungen hatten zum Ziel, die Arbeitssuchenden persönlich zu entlasten. Anhand von fünf Teilwirkungen wurde gemessen, in welcher Intensität dies gelungen ist.

ABBILDUNG 4-2: ANTWORTSTATISTIK DER WIRKUNGEN 7 BIS 10 UND 18



Anmerkung: Zur besseren Übersicht und Darstellung der deskriptiven Statistik wurde die 10-stufige Antwortskala (1 = stimme absolut nicht zu, 10 = stimme vollkommen zu) auf 5 Werte (1 = stimme absolut nicht zu, 5 = stimme vollkommen zu) komprimiert.

Wirkung 7: Psychische Entlastung

Als erste Wirkung zur persönlichen Entlastung wurde erhoben, inwiefern die BBE Joboffensive die teilnehmenden Arbeitssuchenden psychisch entlastet. Erstens wurde der empfundene Unterstützungs- und Entlastungseffekt der BBE im Vergleich zu bisherigen Beratungsangeboten gemessen. Dazu wurden die Teilnehmenden in der ersten Welle nach ihrer Zustimmung zu folgender Aussage gefragt: „Bisherige Beratungen

bei der Arbeitssuche (z.B. AMS) waren unterstützend und entlastend“. In der zweiten Welle bezog sich diese Frage explizit auf das Angebot der BBE Joboffensive: „Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend“.

Die zweite Dimension der Wirkung wurde anhand der Entwicklung der empfundenen Belastung durch die Arbeitssuche gemessen. Hierfür wurden die Teilnehmenden zu allen drei Messzeitpunkten nach ihrer Zustimmung zu folgender Aussage befragt: „Die Arbeitssuche belastet mich psychisch“. Da hier eine Steigerung der Zustimmung eine Verschlechterung des Belastungszustandes bedeuten würde, wurde die Zustimmungsskala für die Analyse umgekehrt.

Zusammen ergaben diese drei Fragen die Messung der Wirkung 7: Psychische Entlastung. Alle statistischen Tests ergaben hier einen signifikanten Anstieg zwischen den Befragungswellen. Mit Fortschreiten des Programms konnte damit eine sich verstärkende psychische Entlastung der Teilnehmenden festgestellt und Wirkung 7 damit in voller Intensität bestätigt werden.

Wirkung 8: Abbau von Überforderung

In Anschluss an die psychische Entlastung wurde gemessen, inwieweit die BBE Joboffensive eine Überforderung der Teilnehmenden abbauen konnte. Zur Messung wurden Arbeitssuchende nach ihrer Zustimmung zu folgender Aussage befragt: „Die Arbeitssuche überfordert mich“. Personen, welche während der BBE eine Arbeitsstelle gefunden haben, wurden hingegen nach ihrer Zustimmung zu dieser Aussage befragt: „Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich überfordert“. Die Zustimmungsraten verbesserten sich hier von durchschnittlich 4,2 in Welle 1 auf 3,4 in Welle 2. Aufgrund zu großer Varianz bei zu wenigen Beobachtungen in Welle 3 konnte die Längerfristigkeit der Wirkung allerdings nicht statistisch nachgewiesen werden. Da alle statistischen Tests einen signifikanten Unterschied für die Verbesserung von Welle 1 zu Welle 2 zeigen, kann Wirkung 8 dennoch bestätigt werden.

Wirkung 9: Wissen über Veränderung der Lebenssituation

Die Teilnehmenden wurden in den ersten beiden Wellen gefragt, ob sie wissen, ob und was sie an ihrem Leben ändern müssen, um einen für sie passenden Job zu finden (1). In den letzten beiden Befragungswellen wurden sie explizit danach gefragt, ob die Joboffensive sie motiviert habe, etwas in ihrem Leben zu ändern, um eine passende Arbeit zu finden (2). Um die Wirkung des Wissens über die Veränderung der Lebenssituation zu messen, wurden diese beide Fragen separat ausgewertet. Für die erste Frage stellte einer der drei statistischen Tests (between-subject) eine signifikante Verbesserung von Welle 1 auf Welle 2 fest. Durchschnittlich betrug hier die Zustimmung in der ersten Welle 6,2 und in der zweiten Welle 7,4. Allerdings zeigten die übrigen statistischen Tests (within-subject) für dieses Ergebnis keine Signifikanz. Für die zweite Frage zeigte wiederum kein Test eine signifikante Veränderung. Die Wirkung kann damit nur ansatzweise bestätigt werden.

Wirkung 10: Höheres Wissen über weitere Unterstützungsangebote in der Region

Für die Messung dieser Wirkung wurden zwei Fragen herangezogen. Die Teilnehmenden wurden in den ersten beiden Wellen nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen befragt: „Ich bräuchte außerhalb der Arbeitssuche Beratung/Unterstützung bei anderen Themen (z.B. Finanzielles, Betreuung oder Pflege von Angehörigen, (psychische) Gesundheit, usw.), die ich mir noch nicht gesucht habe“ (1) und „Ich weiß, wo ich Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche bekomme“ (2). Durchschnittlich gab die Mehrheit der Befragten an, keine weiteren Unterstützungsangebote außerhalb der BBE Joboffensive zu benötigen (Mittelwert beider Befragungswellen: 3,5), was sich im Beratungsverlauf nicht veränderte. Das Wissen über solche weiteren Beratungsangebote verbesserte sich hingegen signifikant. Hier steigerte sich der Zustimmungswert von durchschnittlich 6,5 in der ersten auf 7,4 in der zweiten Befragungswelle. Für diese Steigerung zeigten alle durchgeführten statistischen Tests ein signifikantes Ergebnis an. Zusätzlich

wurden die Teilnehmenden in der zweiten Befragungswelle befragt, ob sie durch die BBE Joboffensive motiviert wurden, sich zusätzliche Beratung oder Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche zu suchen (3). Mit 47,55 Prozent stimmten dem knapp die Hälfte der Befragten zu, während etwa 32,35 Prozent nicht zustimmten. Die übrigen 20,1 Prozent verblieben der Aussage gegenüber neutral. Die BBE Joboffensive konnte damit das Wissen über weiterführende Unterstützungsangebote in der Region unter den Teilnehmenden signifikant steigern, hatte aber weder auf den Bedarf noch auf die Motivation bezüglich dieser Angebote einen Effekt.

Wirkung 18: Entlastung der Partnerschaft/Familie

Zusätzlich zu ihrer persönlichen Entlastung wurden die Teilnehmenden auch nach einer möglichen Entlastung ihres engen Umfeldes befragt. Dazu bewerteten diese in allen drei Wellen die Stärke der Belastung ihrer Partnerschaft oder Familie durch die Arbeitssuche. Hier zeigten alle statistischen Tests eine signifikante Entlastung zwischen Beginn und Abschluss der BBE Joboffensive. Durchschnittlich stimmten die Teilnehmenden einer Belastung der Partnerschaft/Familie in der ersten Welle mit 4,1 zu. Dieser Wert verringerte sich zur zweiten Welle deutlich auf 2,6, wobei alle statistischen Tests Signifikanz zeigen. Damit kann in voller Intensität bestätigt werden, dass die BBE Joboffensive Partnerschaften und Familien der Teilnehmenden unmittelbar entlastet hat. Bei Personen, die auch 6 Monate nach Abschluss der BBE Joboffensive (noch) arbeitssuchend waren, schien diese Belastung wieder zuzunehmen. Sie stimmten der Aussage durchschnittlich mit 4,6 zu. Diese Steigerung konnte allerdings keiner der durchgeführten Signifikanztests bestätigen.

Zwischenbilanz: Wirkungen der persönlichen Entlastung (7 bis 10 und 18)

Im Feld der persönlichen Entlastungen können also drei Wirkungen in voller Intensität bestätigt werden. Dabei handelt es sich um die psychische Entlastung (1), dem Abbau von Überforderung (2) sowie der Entlastung der Partnerschaft bzw. Familie (3). Das Wissen über Veränderung der Lebenssituation ist als Wirkung hingegen nicht eindeutig eingetreten und eine höhere Motivation bezüglich weiterführenden Unterstützungsangeboten wurde klar nicht erreicht, wenn auch das Wissen über diese Angebote zugenommen hat.

TABELLE 3: WIRKUNGEN 7 BIS 10 UND 18 ZUR PERSÖNLICHEN ENTLASTUNG – ERGEBNISSE

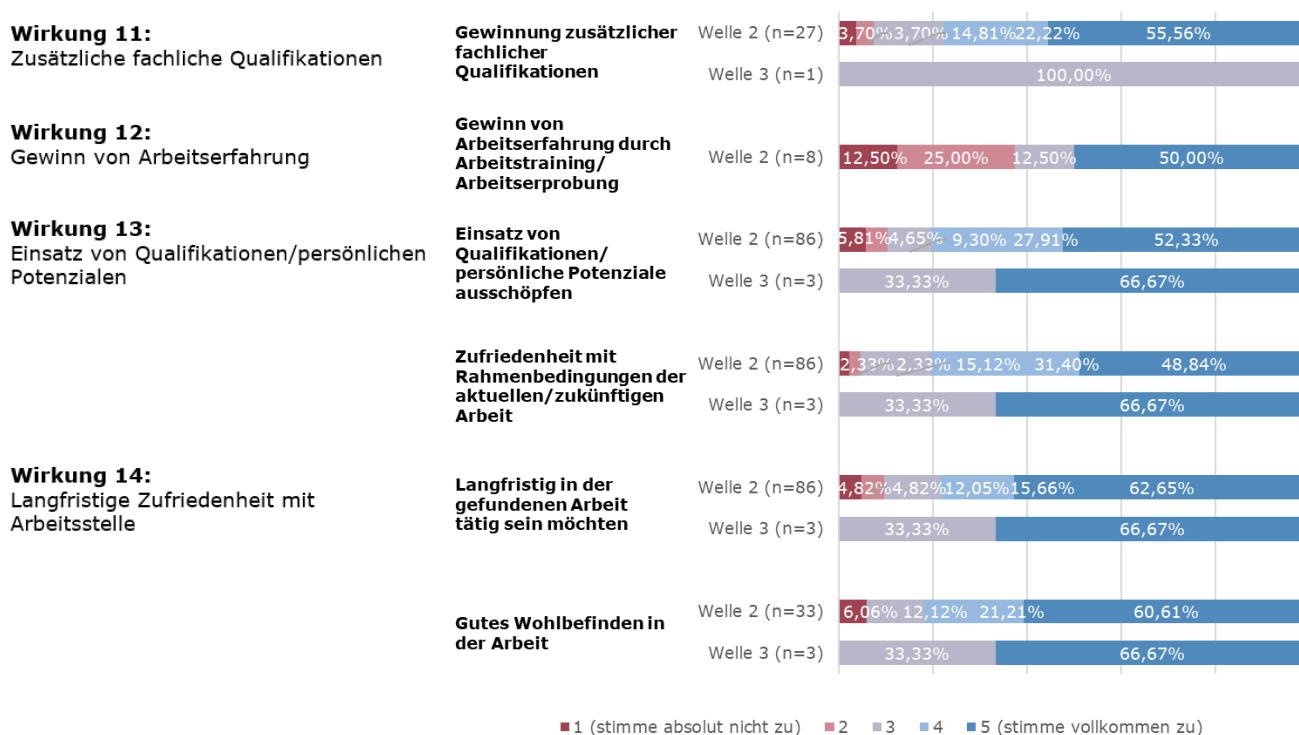
Signifikanztests	Wirkung	Bestätigt/ Nicht-bestätigt
7**	Psychische Entlastung	✓
8**	Abbau von Überforderung	✓
9*	Wissen über Veränderung der Lebenssituation	~
10	Höheres Wissen und Motivation bezüglich weiterführenden Unterstützungsangeboten in der Region	✗
18**	Entlastung der Partnerschaft/Familie	✓

Anmerkung: * = 1 von 3 Tests statistisch signifikant, ** = 2 von 3 Tests statistisch signifikant, *** = 3 von 3 Tests statistisch signifikant

4.1.4. Qualifikation und Arbeitserfahrung

Die folgenden Wirkungen beziehen sich auf den Erwerb und Einsatz von Qualifikationen und Arbeitserfahrungen. Der Unterschied zwischen den Befragungswellen ist hier analytisch nicht von Relevanz. Denn es geht weniger um einen Vorher-Nachher-Vergleich als um eine abschließende Bewertung. Entsprechend wurden die Fragen ausschließlich nach Abschluss des Programms gestellt. Zur Messung möglicher Wirkungen wird damit die absolute Höhe der Zustimmung herangezogen. Da die Beantwortungsraten vor allem in Welle 3 extrem gering sind, konnten viele dieser Wirkungen nur teilweise bestätigt werden. Dies liegt insbesondere daran, dass sich die Wirkungen auf spezifische Untergruppen der Teilnehmer:innen beziehen.

ABBILDUNG 4-3: ANTWORTSTATISTIK DER WIRKUNGEN 11 BIS 14



Anmerkung: Zur besseren Übersicht und Darstellung der deskriptiven Statistik wurde die 10-stufige Antwortskala (1 = stimme absolut nicht zu, 10 = stimme vollkommen zu) auf 5 Werte (1 = stimme absolut nicht zu, 5 = stimme vollkommen zu) komprimiert.

Wirkung 11: (Zusätzliche) fachliche Qualifikationen

Um zu erheben, ob die Teilnehmenden durch die BBE Joboffensive fachliche Qualifikationen erwerben konnten, wurden diese in der zweiten und dritten Welle nach ihrer Zustimmung zu folgender Aussage befragt: „Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir auf dem Arbeitsmarkt helfen werden“. Diese Frage betrifft allerdings nur diejenigen Teilnehmenden, welche im Rahmen der BBE Joboffensive eine Aus- bzw. Weiterbildung absolviert haben. Dies trifft nur etwa auf 10 % der Befragten zu und die Beantwortung der Frage fiel gering aus (n = 28). Zwar stimmten die beantwortenden Personen der Aussage mit einem Mittelwert von 8,0 stark zu. Aufgrund der niedrigen Ausschöpfung kann die Wirkung allerdings nicht vollständig bestätigt werden. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmenden, die eine Aus- bzw. Weiterbildung im Rahmen der BBE Joboffensive absolviert haben, diese auch als hilfreich empfanden.

Wirkung 12: Gewinn von Arbeitserfahrung

Diejenigen Teilnehmenden, die ein Arbeitstraining im Rahmen der BBE Joboffensive absolviert haben, wurden nach ihrer Zustimmung zu folgender Aussage befragt: „Ich habe neue Erfahrungen in einem Arbeitstraining durch die Joboffensive gemacht, die mir in einer späteren Arbeit helfen werden.“ Da dies allerdings nur einen kleinen Bruchteil des Samples betrifft, war die Ausschöpfung für die Messung dieser Wirkung noch geringer als bei Wirkung 11 (siehe Abbildung 4-3). Eine adäquate Einschätzung des Eintretens dieser Wirkung konnte damit nicht erfolgen.

Wirkung 13: Einsatz von Qualifikation / Persönliche Potenziale ausschöpfen

Einige Teilnehmende haben im Rahmen der BBE Joboffensive eine neue Arbeitsstelle gefunden. Dieser Umstand lässt allerdings noch keine Aussage darüber zu, ob diese Arbeitsstellen auch deren persönlichen Qualifikationen und Potenziale entsprechen. Daher wurden sie nach ihrer Zustimmung gefragt, inwiefern die gefundene Arbeit einen guten Einsatz der persönlichen Qualifikationen, Fähigkeiten und Potenziale ermöglichte. Dem stimmten die Befragten mit einem Mittelwert von 8,3 zu. Dies stellt zwar eine deutliche Zustimmung dar. Jedoch war auch hier die Ausschöpfung gering, wieso die Wirkung nur teilweise bestätigt werden kann.

Wirkung 14: Längerfristige Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle

Um zu analysieren, ob die an Arbeitsstellen vermittelten Teilnehmenden sich längerfristig zufrieden mit dieser zeigen, wurden sie in der zweiten und dritten Befragungswelle nach ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen gefragt: „Die Rahmenbedingungen meiner zukünftigen/aktuellen Arbeitsstelle (Arbeitszeiten/ Lohn/ Standort usw.) passen gut zu meinen Anforderungen“ (1), „Ich habe eine Arbeitsstelle gefunden, in der ich längerfristig tätig sein möchte“ (2) und „Ich fühle mich wohl in meiner Arbeit“ (3). Im Durchschnitt stimmten die Teilnehmenden der ersten Aussage mit 8,0, der zweiten Aussage mit 8,2 und der dritten Aussage ebenfalls mit 8,2 zu. Es kann also davon ausgegangen werden, dass Teilnehmende, die im Rahmen der BBE eine Arbeitsstelle gefunden haben, mit dieser tendenziell auch längerfristig zufrieden sein werden.

Zwischenbilanz: Wirkungen zur Qualifikation und Arbeitserfahrung (11 bis 14)

Im Bereich der Qualifikationen und Arbeitserfahrung konnte aufgrund der niedrigen Antwortquoten keine Wirkung gesichert bestätigt werden. Jedoch deuten die Ergebnisse auf ein Eintreten von drei Wirkungen hin: Dem Erwerb zusätzlicher fachlicher Qualifikationen (1), dem Einsatz von Qualifikationen/persönlichen Potenzialen in der gefundenen Arbeitsstelle (2) sowie eine längerfristige Zufriedenheit mit dieser (3). Der Gewinn von Arbeitserfahrung konnte aufgrund der extrem niedrigen Antwortquote nicht gemessen werden.

Tabelle 4: Wirkungen 11 bis 14 zur Qualifikation und arbeitserfahrung – Ergebnisse

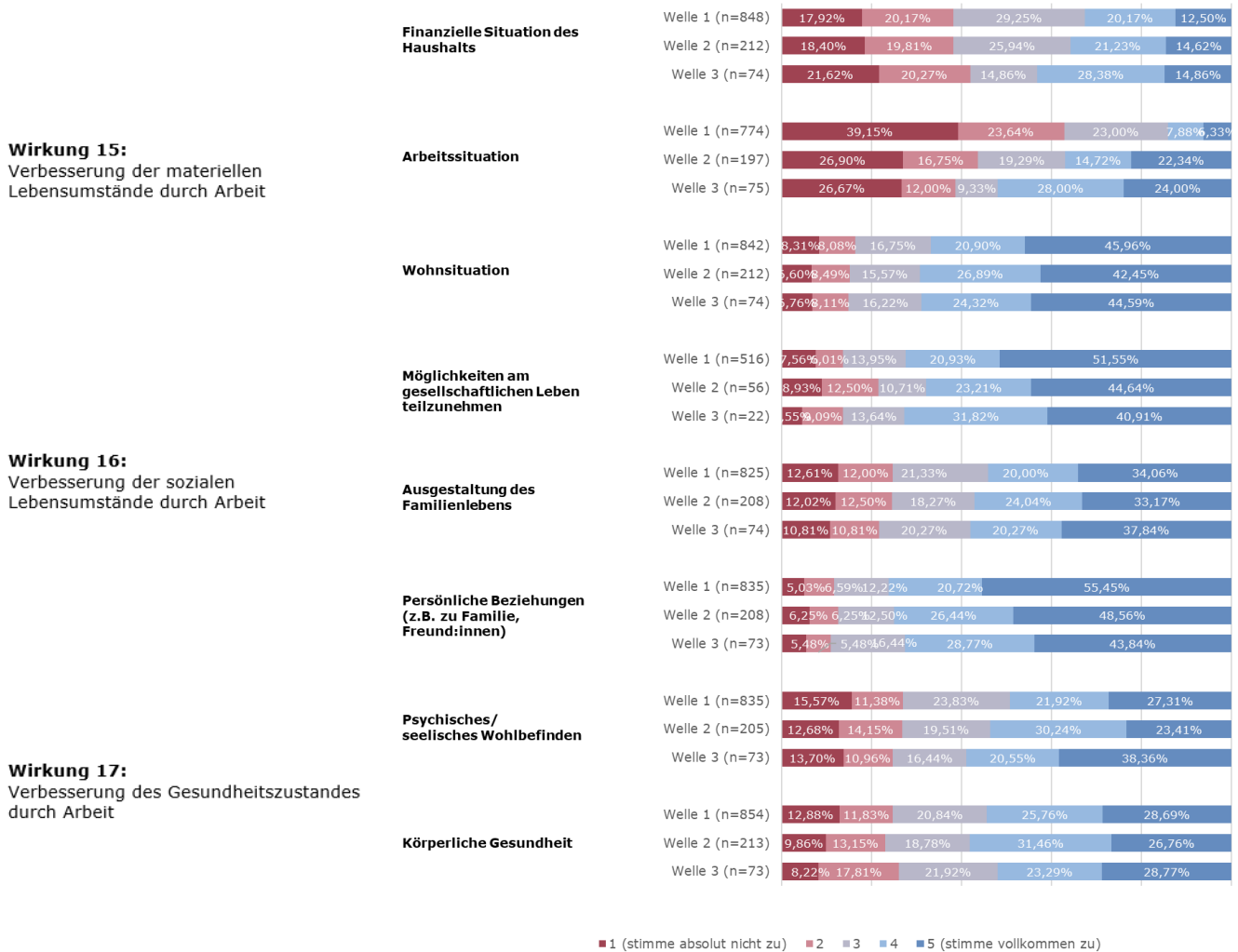
Signifikanztests	Wirkung	Bestätigt/ Nicht-bestätigt
11	Zusätzliche fachliche Qualifikationen	~
12	Gewinn von Arbeitserfahrung	/
13	Einsatz von Qualifikationen/persönlichen Potenzialen	~
14	Längerfristige Zufriedenheit mit Arbeitsstelle	~

Anmerkung: * = 1 von 3 Tests statistisch signifikant, ** = 2 von 3 Tests statistisch signifikant, *** = 3 von 3 Tests statistisch signifikant

4.1.5. Verbesserung der Lebensumstände durch Arbeit

Die in diesem Kapitel beschriebenen Wirkungen beschäftigen sich damit, wie das Finden einer Arbeitsstelle verschiedene Aspekte der Lebenssituation unter den Teilnehmenden beeinflussen. Anders als bei den vorherigen Wirkungen wurden hier also nicht die Unterschiede zwischen den Beobachtungswellen betrachtet. Vielmehr wurde gemessen, wie hoch der Unterschied in den Lebensumständen zwischen arbeitssuchenden Teilnehmer:innen einerseits und Teilnehmer:innen, die einer Arbeit nachgehen bzw. diese in Aussicht haben (im Folgenden kurz: arbeitend), andererseits ist.

ABBILDUNG 4-4: ANTWORTSTATISTIK WIRKUNGEN 15 BIS 17



Anmerkung: Zur besseren Übersicht und Darstellung der deskriptiven Statistik wurde die 10-stufige Antwortskala (1 = stimme absolut nicht zu, 10 = stimme vollkommen zu) auf 5 Werte (1 = stimme absolut nicht zu, 5 = stimme vollkommen zu) komprimiert.

Wirkung 15: Verbesserung der materiellen Lebensumstände durch Arbeit

Um eine mögliche Verbesserung der materiellen Lebensumstände durch Arbeit zu messen, wurden die Teilnehmenden nach ihrer Zufriedenheit mit der finanziellen Situation ihres Haushalts (1), ihrer Wohnsituation (2) sowie ihrer Arbeitssituation (3) befragt. Die Zufriedenheit mit diesen materiellen Lebensumständen war unter arbeitssuchenden Personen mit durchschnittlich 4,6 deutlich niedriger als bei arbeitenden Personen, bei welchen der Durchschnittswert 7,5 betrug. Alle durchgeführten Tests zeigten hier ein signifikantes Ergebnis. Die Wirkung kann damit vollständig bestätigt werden.

Wirkung 16: Verbesserung der sozialen Lebensumstände durch Arbeit

Die Zufriedenheit mit der Ausgestaltung des Familienlebens (1), den Möglichkeiten am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen (2) und den persönlichen Beziehungen (3) bildeten gemeinsam die Wirkung: Verbesserung der sozialen Lebensumstände durch Arbeit. Im Gegensatz zu den materiellen Lebensumständen zeigten sich hier statistisch keine Unterschiede zwischen arbeitssuchenden und arbeitenden Personen.

Während die Zufriedenheit der Arbeitssuchenden durchschnittlich 7,7 betrug, wiesen die Arbeitenden mit 7,4 sogar eine niedrigere Zufriedenheit mit den sozialen Lebensumständen auf. Dieser Unterschied ist den durchgeführten statistischen Tests zufolge allerdings nicht signifikant. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich das Finden einer Arbeitsstelle positiv oder negativ auf die sozialen Lebensumstände der Teilnehmenden ausgewirkt hat.

Wirkung 17: Verbesserung des Gesundheitszustandes durch Arbeit

Als weiterer Aspekt der Lebensumstände wurden die Teilnehmenden nach ihrem Gesundheitszustand befragt. Dies umfasste je eine Frage nach der Zufriedenheit mit dem psychischen und seelischen Wohlbefinden (1) sowie mit der körperlichen Gesundheit (2). Die Zufriedenheit war hier unter Arbeitenden mit einem Durchschnittswert von 7,4 deutlich höher als unter Arbeitssuchenden mit einem Durchschnittswert von 6,3. Für diesen Unterschied zeigten alle statistischen Tests ein signifikantes Ergebnis. Es zeigt sich damit, dass sich der Gesundheitszustand von Personen, die während der Beratung eine Arbeitsstelle gefunden haben, signifikant verbessert hat. Ein kausaler Zusammenhang zwischen Arbeitsaufnahme und gesundheitlicher Verbesserung kann hier methodisch zwar nicht bewiesen werden. Da das verwendete Panelregressionsmodell mit Fixed Effects arbeitet und dadurch nur die within-subject Variation betrachtet (personenspezifische Veränderungen, siehe Kapitel 2.2), ist es allerdings naheliegend, dass der verbesserte Gesundheitszustand tatsächlich auf die Arbeitsaufnahme zurückzuführen ist. Jedoch kann die Möglichkeit nicht ausgeschlossen werden, dass sich der Gesundheitszustand unabhängig von der Arbeitsaufnahme verbessert und die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöht hat. Aufgrund des signifikanten Ergebnisses aller statistischen Tests kann die Wirkung damit bestätigt werden.

Zwischenbilanz: Wirkungen zur Verbesserung der Lebensumstände durch Arbeit (15 bis 17)

Im Bereich der Verbesserung der Lebensumstände durch Arbeit konnten zwei Wirkungen bestätigt werden. Sowohl die materiellen Lebensumstände als auch der Gesundheitszustand verbesserte sich bei denjenigen Teilnehmenden signifikant, die im Rahmen des Beratungsprogramms eine Arbeitsstelle gefunden haben. Hingegen konnte eine Verbesserung der sozialen Lebensumstände und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten nicht erreicht werden.

TABELLE 5: WIRKUNGEN 15 BIS 17 ZUR VERBESSERUNG DER LEBENSUMSTÄNDE DURCH ARBEIT – ERGEBNISSE

Signifikanztests	Wirkung	Bestätigt/ Nicht-bestätigt
15***	Verbesserung materieller Lebensumstände durch Arbeitsintegration	✓
16	Verbesserung sozialer Lebensumstände durch Arbeitsintegration	✗
17***	Verbesserung Gesundheitszustand durch Arbeitsintegration	✓

Anmerkung: * = 1 von 3 Test statistisch signifikant, ** = 2 von 3 Tests statistisch signifikant, *** = 3 von 3 Tests statistisch signifikant

4.2. MITARBEITER:INNEN/BERATER:INNEN DER JOBOFFENSIVE

4.2.1. Hypothetische Wirkungskette

Die Wirkungen der BBE Joboffensive auf die Stakeholdergruppe der Berater:innen wurden gemeinsam mit der Arbeitsgruppe zu Beginn der Studie erfasst. Der nachfolgenden Tabelle 6 ist die hypothetische Wirkungskette zu entnehmen.

TABELLE 6: HYPOTHETISCHE WIRKUNGSKETTE – MITARBEITER:INNEN/BERATER:INNEN DER JOBOFFENSIVE

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
Zeit Fähigkeiten Fertigkeiten	Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement) von Arbeitssuchenden Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote und in den Arbeitsmarkt Kooperation mit dem AMS, Bildungseinrichtungen und Unternehmen	Anzahl an Teilnehmenden Anzahl an Beratungsstunden Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangebote (des AMS) Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt Anzahl an Kooperationen	Einkommen und Sozialversicherungsleistungen Gutes Gefühl durch Wissensaufbau einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten sowie durch hohen Gestaltungsspielraum/ vertrauensvolles und kooperatives Arbeitsumfeld Zusätzliche fachliche Kompetenzen durch Ausprobieren neuer Methoden/ neue Beratungssituationen Persönliche Weiterentwicklung Größeres Netzwerk durch Kooperationen im Rahmen des Projektes Psychische Belastung durch Befristung des Projektes	Wirkungen, die auch ohne die JobOffensive entstanden wären

4.2.2. Verifizierte Wirkungskette

Das Wirkungsmodell der BBE Joboffensive für die Berater:innen des Programms wurde auf Basis der Interviews mit Mitarbeitenden der Beratung (n = 5) verifiziert. Die bestätigte Wirkungskette basiert somit auf qualitativen Erhebungen sowie entsprechenden Auswertungsmethoden. Es wurde mit fünf Berater:innen der BBE einzeln und persönlich über Videokonferenz gesprochen. Alle Berater:innen waren einverstanden, das Gespräch zu Auswertungszwecken aufnehmen zu lassen. Da keine quantitative Gewichtung der Wirkungen vorgenommen wurde, kann eine differenzierte Bewertung der Intensität der Wirkungen nicht vorgenommen werden. Der nachfolgenden Tabelle 7 ist die verifizierte Wirkungskette der Mitarbeiter:innen in der beratenden Funktion zu entnehmen. Wirkungen, welche in den Gesprächen mit den Mitarbeitenden bestätigt werden konnten, sind mit einem grünen Haken versehen. Wirkungen, die nur teilweise bestätigt werden können, sind mit einer gelben Welle markiert. Nicht verifizierte Wirkungen sind mit einem roten Kreuz in der nachfolgenden Tabelle 7 versehen. Nicht zuvor erfasste Wirkungen, die sich erst in den qualitativen Erhebungen, ergeben haben sind in grüner sowie roter Schriftfarbe dargestellt. Rot sind negative Wirkungen, grün positive.

TABELLE 7: VERIFIZIERTE WIRKUNGSKETTE – MITARBEITER:INNEN/BERATER:INNEN DER BBE JOBOFFENSIVE

Input	Programmaktivität	Output	Bestätigt/ Nicht- bestätigt	Outcome	Dead-weight
Zeit Fähigkeiten Fertigkeiten	Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement) von Arbeitssuchenden Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote und in den Arbeitsmarkt Kooperation mit dem AMS, Bildungseinrichtungen und Unternehmen	Anzahl an Teilnehmenden	~	Einkommen und Sozialversicherungsleistungen	Wirkungen, die auch ohne die JobOffensive entstanden wären
		Anzahl an Beratungsstunden	✓	Gutes Gefühl durch Wissen einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten	
		Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangebote (des AMS)	~	Vertrauensvolles und kooperatives Arbeitsumfeld	
		Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt	✓	Erfahrung von Dankbarkeit und Wertschätzung	
		Anzahl an Kooperationen	~	Gutes Gefühl durch hohen Gestaltungsspielraum	
		...	~	Zusätzliche fachliche Kompetenzen durch Ausprobieren neuer Methoden/ neue Beratungssituationen	
			✓	Persönliche Weiterentwicklung	
			✗	Größeres Netzwerk durch Kooperationen im Rahmen des Projektes	
			~	Psychische Belastung durch Befristung des Projektes	
			✓	Arbeitsbelastung	
	✓	Psychische Belastung			

Anmerkung: rote Schriftfarbe = nicht im hypothetischen Wirkungsmodell identifizierte, bestätigte negative Wirkungen; grüne Schriftfarbe = nicht im hypothetischen Wirkungsmodell identifizierte, bestätigte positive Wirkungen

Die Wirkung der BBE Joboffensive auf die Mitarbeitenden in der Beratung, mithilfe der Arbeit in der BBE ein **Einkommen** zu generieren sowie **Sozialversicherungsleistungen** zu erhalten, ist in den Interviews bestätigt worden. Alle befragten Berater:innen haben durch ihre Anstellung ein Einkommen generiert und von damit verbundenen Sozialversicherungsleistungen profitiert. Allerdings gaben die Berater:innen an, dass sie auf eine entlohnte Arbeit angewiesen seien. Im Falle der Nicht-Arbeit bei der BBE hätten sie sich ihren Angaben zufolge eine andere Anstellung in derselben Branche gesucht, da sie meist bereits zuvor im Bereich der Arbeitslosen-Beratung gearbeitet haben. Aufgrund der hohen Nachfrage nach Mitarbeitenden in diesem Bereich, ist davon auszugehen, dass die Berater:innen mit ihrer Qualifikation und Erfahrung einen anderen adäquaten Job gemacht hätten. Das Erhalten von Einkommen und Sozialversicherungsleistungen wäre auch durch die Anstellung in anderen Projekten oder Organisationen abgesichert gewesen. Aufgrund dieses Deadweights kann diese Wirkung nicht eindeutig bestätigt werden.

In den Gesprächen mit den Berater:innen wurde vielfach betont, dass sie ihre Arbeit als sinnvoll wahrnehmen. Die Arbeitssuchenden dabei zu unterstützen, einerseits wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, andererseits aber auch mental bei der Arbeitssuche zu begleiten, gibt den Mitarbeiter:innen der BBE ein **gutes Gefühl durch die Wissensvermittlung einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten**. Die

Berater:innen werden durch das positive Feedback, welches sie von Klient:innen erhalten, intrinsisch motiviert, ihre Arbeit gewissenhaft auszuführen.

Den meisten Berater:innen bringt der Kontakt zu den Arbeitssuchenden viel Freude, insbesondere weil sie mit „wenig Aufwand“ positive Rückmeldungen erhalten. Die Klient:innen zeigen sich in den Gesprächen sehr **dankbar** und **schätzen** die Expertise der Berater:innen sowie deren Unterstützung für die Arbeitssuche. Die Einzelarbeit der Berater:innen bringt demnach einige Vorteile mit sich, wie die Schaffung einer geschützten Gesprächsumgebung mit den Arbeitssuchenden, die hohe Qualität der Klient:innengespräche sowie eine flexible Zeiteinteilung und Arbeitsweise. Der **hohe Gestaltungsspielraum**, welcher durch die flexible Arbeitsweise gegeben ist, wird von den Berater:innen als positiv wahrgenommen. Allerdings berichteten die Interviewpartner:innen, dass der **Gestaltungsspielraum** durch die teils linearen Abläufe im Projekt selbst ein wenig starr erscheint. Die Wirkung des hohen Gestaltungsspielraums kann somit nur teilweise bestätigt werden.

Als Nachteil der Einzelarbeit wird genannt, dass kaum ein Austausch mit Kolleg:innen vorhanden sei. Berater:innen von anderen Standorten hingegen berichten von einem regen Austausch im Team. Dort werden gelegentlich Fälle besprochen und diskutiert. Auch wird die Arbeit mit den Klient:innen selbst als zumeist **kooperativ** eingestuft. Dies sei der Schaffung eines **vertrauensvollen** Umfelds im Gespräch gedankt, da die Berater:innen ihre volle Aufmerksamkeit auf die einzelnen zu beratenden Personen richten können. Die Wirkung, dass durch die BBE Joboffensive ein **vertrauensvolles und kooperatives Arbeitsumfeld** auch über die Klient:innengespräche hinaus geschaffen wird, kann allerdings nicht gänzlich bestätigt werden.

Alle Berater:innen, mit denen im Rahmen der Erhebung gesprochen wurde, sind bereits seit gewisser Zeit im Beruf. Einige waren auch schon in vergangenen Projekten der REAKTIV Unternehmensgruppe tätig. Zwar sei das Klientel durch die COVID-bedingte Arbeitslosigkeit heterogener als jenes, das sie aus bisherigen Beratungsprojekten kennen – da beispielsweise auch Personen, die zuvor in Führungspositionen waren, im Rahmen der BBE Joboffensive betreut werden-, allerdings bleibt die methodische Herangehensweise der Berater:innen ähnlich. Es werden keine zusätzlichen Fähigkeiten gewonnen, berichteten die Interviewpartner:innen. Vielmehr werden aktiv **bestehende Kompetenzen eingesetzt und gefördert**. Einige der Interviewpartner:innen berichten, dass die „gesamte Berufserfahrung“ zum Einsatz käme. Als zentrale Kompetenz wird Empathie und generell soziale Kompetenz genannt, die bei dem Beruf als Berater:in benötigt werden. Das Eingehen auf die heterogene Klientel und insbesondere auf deren teilweise belastenden Lebensgeschichten stärke jedenfalls die **persönliche Weiterentwicklung** der Berater:innen.

Das **Entstehen eines größeren Netzwerkes durch Kooperationen im Rahmen des Projektes** konnte nicht bestätigt werden. Die Interviewpartner:innen berichteten, dass möglich Kooperationskontakte oder das Netzwerk zu anderen Institutionen nur durch die Berufserfahrung gegeben sei. Allerdings berichteten einige Berater:innen von einer engen Zusammenarbeit mit dem AMS.

Wie bereits erwähnt, gab es unter den Interviewpartner:innen keine Quereinstiege in das Berufsfeld. Befristete Arbeitsplätze sei man als Berater:in gewohnt und kenne sie bereits aus vorherigen Projekten. Eine **psychische Belastung aufgrund der Befristung des Projekts**, berichtete ein:e Interviewpartner:in, sei nur begrenzt vorhanden, da man sich schon im Vorhinein darüber im Klaren sei. Weniger wirkt sich somit die Befristung des Projekts, sondern vielmehr die Arbeit selbst auf die psychische Verfassung der Mitarbeitenden aus. In den Gesprächen berichteten die Berater:innen von **psychischen Belastungen, welche aus dem Kontakt zu den Arbeitssuchenden** entstehen. Im Laufe des Projekts erweiterte sich die Zielgruppe der BBE Joboffensive auf ukrainische Geflüchtete, die im Jahr 2022 kriegsbedingt nach Österreich migrierten und nun arbeitssuchend waren. Deren Geschichten seien dabei besonders bedrückend gewesen, so die Berater:innen. Zudem sei die Erkenntnis, nicht allen Personen helfen zu können, eine weitere Belastung. Ein:e Berater:in betonte, im Beruf müsse man Resilienz und eine psychische Stabilität mitbringen, um sich von den persönlichen Geschichten der Arbeitssuchenden abzugrenzen.

Ein:e andere:r Berater:in hingegen berichtete von gesundheitlichen und psychosomatischen Beschwerden wie Müdigkeit, Erschöpfung, Schlaflosigkeit und Magenproblemen. Dies sei allerdings auch der Arbeitsbelastung geschuldet, da Berater:innen eine große Auslastung an Klient:innen und Aufgaben besäßen. Es herrsche sowohl zeitlicher als auch personeller Druck, die Aufgaben gründlich und präzise auszuführen. Einige Interviewpartner:innen berichteten von der Regelmäßigkeit, über ihre reguläre Arbeitszeit hinaus zu arbeiten. Überstunden würden die Normalität ihrer Arbeit darstellen.

4.3. UNTERNEHMEN

4.3.1. Hypothetische Wirkungskette

Die Unternehmen bzw. zukünftigen Arbeitgeber:innen der Arbeitssuchenden bilden die abschließende priorisierte Stakeholdergruppe, für welche eine hypothetische Wirkungskette gemeinsam mit der Arbeitsgruppe erstellt wurde. Diese ist in der nachfolgenden Tabelle 8 dargestellt:

TABELLE 8: HYPOTHETISCHE WIRKUNGSKETTE – UNTERNEHMEN/ZUKÜNFTIGE ARBEITGEBER:INNEN

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
Bereitschaft neue Mitarbeiter:innen einzustellen Finanzielle Ressourcen	Kooperation mit Unternehmen Vermittlung von geeigneten Bewerber:innen Etablierung von Feedbackmechanismen und Evaluationen Nachbetreuung von Arbeitnehmer:innen im Job	Anzahl an weitergeleiteten Bewerber:innen	Zusätzliches Wissen	Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die Job-Offensive entstanden wären
		Anzahl positiv vermittelter Personen	Emotionale Entlastung bei Mitarbeitenden (durch bedarfsorientierte Betreuung/Kooperation)	
		Anzahl von Unternehmen, die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)	Zusätzliche Kontakte Zeitersparnis im Recruiting-Prozess durch Zugang zu qualifizierten Bewerber:innen	
		Anzahl von Unternehmen, in denen die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)	Zeitersparnis durch weniger/schnellere On-Boarding-Phasen, (durch geringere „Drop-Out-Raten“, Arbeitstrainings) Reduktion von einem Fachkräfte-/ Personal mangels	
		Anzahl an nachbetreuten Personen	Kostenersparnis durch Organisation von Förderungen/ von Kostenübernahmen von Weiterbildung (z.B. arbeitsplatznahe Qualifizierung, AQUA)	

4.3.2. Verifiziertes Wirkungsmodell

Das Wirkungsmodell der BBE Joboffensive für Unternehmen bzw. zukünftige Arbeitgeber:innen wurde auf Basis zweier Interviews mit Mitarbeitenden der Unternehmen verifiziert. Die Wirkungskette basiert somit auf qualitativen Erhebungen sowie entsprechenden Auswertungsmethoden. Es wurde mit Vertreter:innen aus lediglich zwei Unternehmen gesprochen. Die Bereitschaft, ein Interview zu geben, war bei den 15 angeschriebenen sowie telefonisch kontaktierten Unternehmen, die mit der BBE kooperierten, sehr gering.

Dies ist einerseits auf das Problem, dass sich einige Unternehmen an den Kontakt zu der BBE nicht erinnern, andererseits auf die erschwerte Erreichbarkeit von zuständigen Personen zurückzuführen. Eines der interviewten Unternehmen war zudem ein Arbeitsvermittlungsunternehmen. Die befragte Person konnte sich demnach nicht zu allen Fragen äußern. Beide Interviewpartner:innen waren einverstanden, das Gespräch zu Auswertungszwecken aufnehmen zu lassen. Der nachfolgenden Tabelle 9 ist die verifizierte Wirkungskette der Unternehmen bzw. zukünftigen Arbeitgeber:innen zu entnehmen. Wirkungen, welche in den Gesprächen mit den Unternehmen bestätigt werden konnten, sind mit einem grünen Haken versehen. Wirkungen, die nur teilweise bestätigt werden können, sind mit einer gelben Welle markiert. Nicht verifizierte Wirkungen sind mit einem roten Kreuz in der nachfolgenden Tabelle 9 versehen. Im Falle der Unternehmen ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Aussagekraft und Verallgemeinerbarkeit aufgrund der geringen Anzahl an Befragungen relativ gering ist.

TABELLE 9: VERIFIZIERTE WIRKUNGSKETTE – UNTERNEHMEN/ZUKÜNFTIGE ARBEITGEBER:INNEN

Input	Programmaktivität	Output	Bestätigt/ Nicht- bestätigt	Outcome	Dead-weight
Bereitschaft neue Mitarbeiter:innen einzustellen	Kooperation mit Unternehmen Vermittlung von geeigneten Bewerber:innen	Anzahl an weitergeleiteten Bewerber:innen	✗	Zusätzliches Wissen	Wirkungen, die auch ohne die JobOffensive entstanden wären
		Anzahl positiv vermittelter Personen	✓	(Emotionale) Entlastung bei Mitarbeitenden (durch bedarfsorientierte Betreuung/Kooperation)	
Finanzielle Ressourcen	Überlassung von Arbeitskräften Etablierung von Feedbackmechanismen und Evaluationen Nachbetreuung von Arbeitnehmer:innen im Job	Anzahl von Unternehmen, die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)	✗	Zusätzliche Kontakte	
		Anzahl von Unternehmen, in denen die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)	✓	Zeitersparnis im Recruiting-Prozess durch Zugang zu qualifizierten Bewerber:innen	
		Anzahl von Unternehmen, die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)	✗	Zeitersparnis durch weniger/schnellere Onboarding-Phasen, (durch geringere „Drop-Out-Raten“, Arbeitstrainings)	
		Anzahl an nachbetreuten Personen	✓	Reduktion von einem Fachkräfte-/Personalmangel (auch sehr kurzfristig)	
			~	Kostenersparnis durch Übernahme oder Organisation von Förderungen/von Kostenübernahmen von Weiterbildung (z.B. arbeitsplatznahe Qualifizierung, AQUA)	

Die Auswertungsergebnisse der qualitativen Interviews können weder die Wirkung des Gewinns von **zusätzlichem Wissen** noch von **zusätzlichen Kontakten** im Unternehmen bestätigen. Die Unternehmen sahen den primären Mehrwert bei der Kooperation mit der Joboffensive in der Vermittlung von Arbeitssuchenden. Die Kommunikation und die Zusammenarbeit mit der Joboffensive selbst wurden als positiv empfunden. Die **Kooperation** bei Vermittlung von Arbeitssuchenden zwischen den beiden Institutionen sei eng und hilfreich gewesen. Die Berater:innen selbst brachten dabei eigene Ideen ein. Die Prüfung sowie die Vorbereitung der Bewerber:innen sei verlässlich gewesen.

Neben der präzisen Eignungs- und Qualifikationsprüfung der Arbeitssuchenden für die offenen Arbeitsstellen, seien die Bewerbungsgespräche ebenfalls gut vorbereitet gewesen. Die befragten Personen berichteten davon, dass die Bewerber:innen genau instruiert waren, wie sie sich in Bewerbungsgesprächen verhalten

sollen. Auch die Motivation der Arbeitssuchenden in den Bewerbungsgesprächen sei positiv aufgefallen. Die Joboffensive konnte somit im **Recruiting-Prozess** dem Personalmanagement der Unternehmen **durch den Zugang zu qualifizierten Bewerber:innen Zeit ersparen** sowie dessen **Arbeitsaufwand entlasten**.

Durch die Einstellung von Bewerber:innen können die **Unternehmen ihren Personalmangel reduzieren**, so die Befragten. Die Unternehmen stellten allerdings keine Unterschiede zwischen über die BBE Joboffensive vermittelten Angestellten und anderen Angestellten fest. Die On-Boarding-Phasen beider Personengruppen verliefen laut den Aussagen der Unternehmen ähnlich.

Die Organisation von **Förderungen** seitens der Joboffensive sei möglich gewesen, allerdings erhielt keines der beiden befragten Unternehmen eine solche Förderung. Deswegen kann keine Aussage über das Eintreten der Kostenersparnis durch die Übernahmen oder Organisation von Förderungen getätigt werden. Jedoch kann die Wirkung auch nicht gänzlich abgelehnt werden, da angenommen werden kann, dass bei möglichen Förderungen die Unternehmen finanziell profitieren.

5. Zusammenfassende Betrachtung

5.1. CONCLUSIO

Die BBE Joboffensive stellt ein Beispiel dafür da, wie aktive Arbeitsmarktpolitik in Zeiten von Arbeitsmarktschocks **gesellschaftlichen Mehrwert bietet, der über die reine Vermittlung von Arbeitsstellen hinausgeht**. So ermöglichte sie nicht nur einem großen Teil der Teilnehmenden eine erneute Arbeitsaufnahme oder eine weitere Bildungsqualifikation, sondern entfaltete auch **positive Wirkungen auf persönliche Kompetenzen und Wohlbefinden**. Die Arbeitssuchenden konnten insbesondere ein höheres Know-How bezüglich Bewerbungsprozessen generieren, ihr Wissen über die Ansprüche und Anforderungen an eine Arbeitsstelle ausbauen sowie eine Berufsperspektive entwickeln. Damit zeigte die BBE große Erfolge darin, die Kompetenzen der Teilnehmenden in der Suche und Auswahl einer passenden Arbeitsstelle auszubauen.

Darüber hinaus fühlten sich die Teilnehmenden durch die Beratungsangebote der BBE psychisch entlastet. Gefühle von **Überforderung bei der Arbeitssuche und auch Belastungen der Familiensituation nahmen durch die Beratungen signifikant ab**. Dabei zeigte sich, dass sich auch der empfundene Gesundheitszustand bei Personen, die im Rahmen des Beratungsprogramm eine Arbeitsstelle gefunden haben, signifikant verbesserte. Dies trifft sowohl auf die psychische als auch interessanterweise auf die physische Gesundheit der Teilnehmenden zu. Das Auftreten dieser Wirkungen deutet im Umkehrschluss daraufhin, dass **Arbeitssuchende und ihre Familien ohne beratende Unterstützungsangebote Risiken von gesundheitlicher Belastung ausgesetzt sein können**.

Dies spiegelt sich auch in der Rolle der **Berater:innen** wieder. Diese ging gegenüber den Arbeitssuchenden über das Funktionale hinaus. Die Berater:innen berichteten von der Entstehung eines vertrauensvollen Umfeldes für die Klient:innen, welches nicht nur zu den statistisch bestätigten Entlastungswirkungen auf die Teilnehmenden führte. **Auch die Berater:innen profitierten von den sinnstiftenden Effekten ihrer Tätigkeit**. Sie berichteten etwa von der Erfahrung von Dankbarkeit seitens der Klient:innen und einem guten Gefühl durch das Wissen, mit ihrer Tätigkeit einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Nicht nur die Arbeitssuchenden, **auch die Unternehmen am Arbeitsmarkt entlastete die Arbeit der Berater:innen**. Diese berichteten, dass die Unterstützung im Recruiting-Prozess durch die BBE Joboffensive ihre Suche nach Personal vereinfachte. Dies impliziert, dass beratende Unterstützungsangebote insbesondere in Zeiten des Fachkräfte- und Personalmangels auch unternehmensseitig positive Effekte erzielen.

Einige der angenommenen Wirkungen der BBE Joboffensive konnten hingegen nicht gänzlich bestätigt werden. So konnte sie **die Teilnehmenden nicht in der gewünschten Stärke dazu motivieren, weitere Bildungsmaßnahmen in Anspruch oder einen deutlich weiteren Anfahrtsweg zu einer Arbeitsstelle in Kauf zu nehmen**. Die Flexibilität der Arbeitssuchenden bezüglich ihres (künftigen) Arbeitsplatzes konnte also nicht signifikant gesteigert werden. Da die Teilnehmenden primär in ländlichen Regionen Niederösterreichs wohnhaft sind, könnte eine fehlende Flexibilität bezüglich des Arbeitsorte auch auf mangelnde Fortbewegungsmöglichkeiten zurückzuführen sein. Für unterstützende Beratungsangebote wie die BBE Joboffensive lässt dies zwei Schlussfolgerungen zu. Einerseits könnten **Beratungsangebote die Förderung von (räumlicher) Flexibilität unter ihren Klient:innen stärker forcieren**, etwa durch die Betonung von positiven Mobilitätsaspekten. Andererseits deuten diese Ergebnisse auf einen Bedarf nach stärkerer infrastruktureller Vernetzung zwischen Regionen mit unterschiedlicher Unternehmensdichte hin.

Interessanterweise zeigte sich bei den Teilnehmenden darüber hinaus **keine Verbesserung der sozialen Lebensumstände durch die Arbeitsaufnahme**. Während sich deren gesundheitliche und materielle Lebenssituation signifikant verbesserte, war dieser positive Effekt auf Familienleben, soziale Beziehungen sowie gesellschaftliche Teilhabe nicht festzustellen. Das Fehlen dieser Verbesserung könnte aber ein auf die Umstände der COVID-19-Pandemie zurückzuführendes Phänomen sein. Im Zeitraum der Untersuchung waren das soziale Leben für die gesamte Bevölkerung stark eingeschränkt. Es besteht die Möglichkeit, dass in nicht-pandemischen Zeiten durchaus Effekte der Arbeitsaufnahme auf die soziale Lebenssituation der Betroffenen festzustellen sind. Hier könnten künftige Evaluationen ähnlicher Programme Erkenntnisse liefern.

Die **Berater:innen** führten ihre Tätigkeit in der BBE Joboffensive zwar mehrheitlich gerne durch und berichteten diesbezüglich von positiven persönlichen Wirkungen. Jedoch gaben sie zudem an, **durch die Tätigkeit einer hohen Belastung ausgesetzt** zu sein. Erstens berichteten die Berater:innen von psychischem Druck aufgrund des empathischen Kontaktes zu den Arbeitssuchenden und der Anteilnahme an deren oft schwierigen Lebenssituationen. Zweitens war ihre Tätigkeit den Angaben zu Folge von einem sehr hohen Arbeitsaufwand geprägt. Die Berater:innen beklagten etwa eine oft zu hohe Auslastung an Klient:innen und persönlichen Zuständigkeiten.

Gemeinsam führte der psychische Druck durch die emotionale Belastung einerseits und der überlastende Arbeitsaufwand andererseits in manchen Fällen zu gesundheitlichen Problemen. Von diesen Erkenntnissen lassen sich zwei Handlungsempfehlungen für künftige Unterstützungsprogramme ableiten. Erstens **könnte psychologische bzw. therapeutische Unterstützung am Arbeitsplatz** die Belastungen der Berater:innen reduzieren. Zweitens könnte eine **effizientere Gestaltung der Arbeitsabläufe sowie eine optimierte Klient:innenverteilung** zu einer Entlastung des Arbeitsaufwandes führen. Entsprechende Maßnahmen könnten die Beratungsqualität weiter steigern und sich damit auch positiv auf die Klient:innen auswirken.

Insgesamt zeigte die vorliegende Evaluation einen starken gesellschaftlichen Mehrwert von gezielten Beratungsprogrammen für Arbeitssuchende. Mit Programmen wie der BBE Joboffensive kann nicht nur in Krisenzeiten eine Erholung des Arbeitsmarktes beschleunigt werden. Die Beratung zeigt auch signifikante positive Wirkungen auf Kompetenzen, Wohlbefinden und Gesundheit der Arbeitssuchenden.

5.2. ZUSAMMENFASSUNG DER ERFASSTEN WIRKUNGEN

Für die Stakeholdergruppe der Arbeitssuchenden konnten etwa die Hälfte (8 von 18) der hypothetischen Wirkungen der BBE Joboffensive vollständig bestätigt werden. Ein weiteres Drittel (6 von 18) konnten vermutet, jedoch nicht eindeutig bestätigt werden. Von den übrigen Wirkungen konnten drei abgelehnt sowie eine nicht gemessen werden (siehe Tabelle 10). Bei den Berater:innen konnten zwei hypothetische Wirkungen bestätigt werden und drei zuvor nicht identifizierte Wirkungen festgestellt werden. Etwa die Hälfte der Wirkungen konnte nicht eindeutig verifiziert werden und eine Wirkung musste abgelehnt werden (siehe Tabelle 11). Für die Unternehmen konnten etwa die Hälfte der Wirkungen (3 von 7) bestätigt werden. Eine weitere konnte nicht eindeutig verifiziert werden und drei Wirkungen mussten abgelehnt werden (siehe Tabelle 12).

TABELLE 10: WIRKUNGEN AUF ARBEITSSUCHENDE

Wirkung	Bestätigt/ Nicht-bestätigt
Höheres Know-How bzgl. Bewerbungsprozess	✓
Wissen über Ansprüche und Anforderungen an eine Arbeitsstelle	✓
Entwicklung einer Berufsperspektive	✓
Psychische Entlastung	✓
Abbau von Überforderung	✓
Entlastung der Partnerschaft/Familie	✓
Verbesserung materieller Lebensumstände durch Arbeitsintegration	✓
Verbesserung Gesundheitszustand durch Arbeitsintegration	✓
Höheres Wissen über eigene Potenziale und Fähigkeiten	~
Höhere Motivation eine Beratung/ Bildungsmaßnahme/ Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen	~
Wissen über Veränderung der Lebenssituation	~
Zusätzliche fachliche Qualifikationen	~
Einsatz von Qualifikationen/persönlichen Potenzialen	~
Längerfristige Zufriedenheit mit Arbeitsstelle	~
Höhere Flexibilität bzgl. Arbeitsplatz	✗
Höheres Wissen und Motivation bezüglich weiterführenden Unterstützungsangeboten in der Region	✗
Verbesserung sozialer Lebensumstände durch Arbeitsintegration	✗
Gewinn von Arbeitserfahrung	/

TABELLE 11: WIRKUNGEN AUF MITARBEITER:INNEN/BERATER:INNEN DER BBE JOBOFFENSIVE

Wirkung	Bestätigt/ Nicht-bestätigt
Gutes Gefühl durch Wissen einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten	✓
Erfahrung von Dankbarkeit und Wertschätzung	✓
Persönliche Weiterentwicklung	✓
Arbeitsbelastung	✓
Psychische Belastung	✓
Einkommen und Sozialversicherungsleistungen	~
Vertrauensvolles und kooperatives Arbeitsumfeld	~
Gutes Gefühl durch hohen Gestaltungsspielraum	~
Zusätzliche fachliche Kompetenzen durch Ausprobieren neuer Methoden/ neue Beratungssituationen	~
Psychische Belastung durch Befristung des Projektes	~
Größeres Netzwerk durch Kooperationen im Rahmen des Projektes	✗

TABELLE 12: WIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN/ZUKÜNFTIGE ARBEITGEBER:INNEN

Wirkung	Bestätigt/ Nicht-bestätigt
(Emotionale) Entlastung bei Mitarbeitenden (durch bedarfsorientierte Betreuung/Kooperation)	✓
Zeitersparnis im Recruiting-Prozess durch Zugang zu qualifizierten Bewerber:innen	✓
Reduktion von einem Fachkräfte-/Personalmangels (auch sehr kurzfristig)	✓
Kostenersparnis durch Übernahme oder Organisation von Förderungen/von Kostenübernahmen von Weiterbildung (z.B. arbeitsplatznahe Qualifizierung, AQUA)	~
Zusätzliches Wissen	✗
Zusätzliche Kontakte	✗
Zeitersparnis durch weniger/schnellere On-Boarding-Phasen, (durch geringere „Drop-Out-Raten“, Arbeitstrainings)	✗

6. Literaturverzeichnis

- Arbeitsmarktservice Österreich (2022). *Aktuelles vom niederösterreichischen Arbeitsmarkt—Mai 2022*. (o. J.). Arbeitsmarktservice Österreich. Abgerufen 25. Mai 2023, von <https://www.ams.at/regionen/niederosterreich/news/2022/05/042022>
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Huemer, U., & Hyll, W. (2021). Der österreichische Arbeitsmarkt im Zeichen der COVID-19-Pandemie. *Wifo Monatsberichte* 5/2021.
- Bortz, J., & Döring, N. (1995). *Forschungsmethoden und Evaluation: Für Sozialwissenschaftler*. (2. Überarb. Aufl., S. 163-174). Heidelberg: Springer.
- Brüderl, J., & Ludwig, V. (2015). Fixed-effects panel regression. *The Sage handbook of regression analysis and causal inference*, 327, 357.
- Charness, G., Gneezy, U., & Kuhn, M. A. (2012). Experimental methods: Between-subject and within-subject design. *Journal of economic behavior & organization*, 81(1), 1–8.
- Froschauer, U., & Lueger, M. (2009). *Interpretative Sozialforschung: Der Prozess*. utb GmbH.
- Froschauer, U., & Lueger, M. (2020). *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. utb GmbH.
- Grünhaus, C., & Rauscher, O. (2021). *Impact und Wirkungsanalyse in Nonprofit Organisationen, Unternehmen und Organisationen mit gesellschaftlichem Mehrwert: Vom Wirkungsmodell über die Messung, Bewertung bis zur Steuerung, Darstellung und Kommunikation*.
- Kaufmann, J., & Schering, A. G. (2007). Analysis of variance ANOVA. *Wiley Encyclopedia of Clinical Trials*.
- Keselman, H. J., Algina, J., & Kowalchuk, R. K. (2001). The analysis of repeated measures designs: A review. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 54(1), 1–20.
- Mentor. (2020). *BBE Joboffensive Industrieviertel. Beratungs- und Betreuungskonzept*.
- Schober, C., & Rauscher, O. (2020). Ein Tool, das helfen könnte: Die Wirkungsbox. *Die Wirkungsdebatte in der Quartiersarbeit*, 135–153.
- WUG. (2021). Ein Jahr Covid-Krise auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. *Wirtschaft und Gesellschaft*, 47(1), 3–14.

7. Anhang

7.1. HYPOTHETISCHE WIRKUNGSMODELLE

Hypothetische Wirkungskette: Arbeitssuchende (1/2)

	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
Zeit z.T. (mangelnde) Bereitschaft zur Teilnahme Bereitschaft zur Selbstreflexion	Durchführung eines Clearings und einer Kompetenzanalyse Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement) Vermittlung in Bildungsangebote Vermittlung in den Arbeitsmarkt Zurverfügungstellung von Lernmaterialien und Leihgeräten Nachbetreuung	Anzahl an Erstgesprächen Anzahl an Teilnehmenden Anzahl Clearinggesprächen Anzahl an Beratungsstunden Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangebote (des AMS) Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt Anzahl der Teilnehmenden bei Online-Job-Speed-Datings ...	Direkt durch Beratung/Angebote: Höhere Motivation eine Beratung/ Bildungsmaßnahme/ Arbeitsvermittlung in Anspruch zu nehmen Höheres Wissen über eigene Potenziale und Fähigkeiten Höheres Wissen über weiterführende Unterstützungsangebote in der Region Entwicklung einer Berufsperspektive Höheres Know-how bzgl. Bewerbungsprozessen Psychische Entlastung (Unterstützung, höherer Selbstwert) Psychische Belastung (Druck, Versagensängste, Wissen über eigene Grenzen, Zwangskontextes) → tw. Abmeldung vom AMS → Verlust von Leistungen Kostensparnis (Leihgeräte) Setzen von weiterführenden Aktivitäten (Bildungsmaßnahmen/ Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen/ Arbeitsplatzsuche/ Bewerbungen) Veränderung der Lebens-/ Wohn-/ Familiensituation → Abbau von „Barrieren“ bzgl. der Arbeitssuche Höhere Flexibilität bzgl. Arbeitsplatz	Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote / das AMS auch ohne die Job-Offensive entstanden wären

Hypothetisches Wirkungskette: Arbeitssuchende (2/2)

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
<p>Zeit</p> <p>z.T. (mangelnde) Bereitschaft zur Teilnahme</p> <p>Bereitschaft zur Selbstreflexion</p>	<p>Durchführung eines Clearings und einer Kompetenzanalyse</p> <p>Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement)</p> <p>Vermittlung in Bildungsangebote</p> <p>Vermittlung in den Arbeitsmarkt</p> <p>Zurverfügungstellung von Lernmaterialien und Leihgeräten</p> <p>Nachbetreuung</p>	<p>Anzahl an Erstgesprächen</p> <p>Anzahl an Teilnehmenden</p> <p>Anzahl Clearinggesprächen</p> <p>Anzahl an Beratungsstunden</p> <p>Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangebote (des AMS)</p> <p>Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt</p> <p>Anzahl der Teilnehmenden bei Online-Job-Speed-Datings</p> <p>...</p>	<p>2. Ebene/Indirekt durch Bildungsmaßnahme/ Arbeitsvermittlung</p> <p>(Zusätzliche) fachliche Qualifikationen</p> <p>„Einsatz“ von Qualifikationen/ Persönliche Potenziale ausschöpfen</p> <p>Gewinn von Arbeitserfahrung</p> <p>Verbesserung der Lebenssituation hinsichtlich Einkommen, Wohnsituation, Gesundheitszustand, soziale Kontakte etc. durch Arbeitsintegration</p> <p>Stabilisierung/Verbesserung des Gesundheitszustandes</p> <p>Langfristige Zufriedenheit mit Arbeitsstelle</p> <p>Gefühl gesellschaftlicher Teilhabe</p> <p>Überforderung</p>	<p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die JobOffensive entstanden wären</p>

Hypothetisches Wirkungskette: Angehörige von Arbeitssuchenden

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
Ablehnung/ Unterstüt- zung der Teilnahme		Anzahl der Ange- hörigen Anzahl an Kindern	<p>Aktivierung/ Beschäftigung od. zeitliche Belastung</p> <p>Psychische Entlastung od. psychische Be- lastung</p> <p>Steigerung von Wissen und Kompetenzen, wenn diese weitergetragen werden</p> <p>Höheres Bewusstsein der Kinder für Bil- dung</p> <p>Höhere Reputation</p> <p>2. Ebene/ Indirekt durch Arbeitsver- mittlung/ Vermittlung in Bildungs- maßnahme:</p> <p>Finanzielle Entlastung bei Arbeitsvermitt- lung</p> <p>„Besseres“/Schlechteres Zusammenleben in der Familie</p>	Wirkungen, die durch an- dere Bera- tungsange- bote /das AMS auch ohne die JobOffensive entstanden wären

Hypothetisches Wirkungskette: Bildungseinrichtungen

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
Freie Kapazitäten	<p>Austausch und Vernetzung</p> <p>Vermittlung von Personen an Bildungseinrichtungen/ konkrete Kurse</p>	<p>Anzahl der Teilnehmenden an Kursen in Bildungseinrichtungen</p> <p>Anzahl der Personen, die einen Kurs erfolgreich abschließen</p> <p>Anzahl der Personen, die einen Kurs vorzeitig beenden (Drop-out)</p>	<p>Zeitersparnis (durch Anmeldung von „geeigneten“ Kursteilnehmenden)</p> <p>Geringerer Drop-out/Höhere Erfolgsquote in Kursen</p> <p>Höhere Reputation</p> <p>Zahlungssicherheit</p> <p>Höheres Wissen über Bildungsbedarfe und damit bessere Planbarkeit von Angeboten durch Austausch mit Mentor</p> <p>Hohe Auslastung in einigen Kursen und zusätzliche Kurse/ Engpässe an gewissen Kursplätzen</p>	<p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die Job-Offensive entstanden wären</p>

Hypothetische Wirkungskette: Unternehmen / zukünftige Arbeitgeber:innen

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Dead-weight
<p>Bereitschaft neue Mitarbeiter:innen einzustellen</p> <p>Finanzielle Ressourcen</p>	<p>Kooperation mit Unternehmen</p> <p>Vermittlung von geeigneten Bewerber:innen</p> <p>Etablierung von Feedbackmechanismen und Evaluationen</p> <p>Nachbetreuung von Arbeitnehmer:innen im Job</p>	<p>Anzahl an weitergeleiteten Bewerber:innen</p> <p>Anzahl positiv vermittelter Personen</p> <p>Anzahl von Unternehmen, die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)</p> <p>Anzahl von Unternehmen, in denen die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)</p> <p>Anzahl an nachbetreuten Personen</p>	<p>Zusätzliches Wissen</p> <p>Emotionale Entlastung bei Mitarbeitenden (durch bedarfsorientierte Betreuung/Kooperation)</p> <p>Zusätzliche Kontakte</p> <p>Zeitersparnis im Recruiting-Prozess durch Zugang zu qualifizierten Bewerber:innen</p> <p>Zeitersparnis durch weniger/schnellere On-Boarding-Phasen, (durch geringere „Drop-Out-Raten“, Arbeitstrainings)</p> <p>Reduktion von einem Fachkräfte-/Personal mangels</p> <p>Kostensparnis durch Organisation von Förderungen/ von Kostenübernahmen von Weiterbildung (z.B. arbeitsplatznahe Qualifizierung, AQUA)</p>	<p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die JobOffensive entstanden wären</p>

Hypothetische Wirkungskette: AMS Niederösterreich

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Dead-weight
<p>Bereitschaft neue Mitarbeiter:innen einzustellen</p> <p>Finanzielle Ressourcen</p>	<p>Kooperation mit Unternehmen</p> <p>Vermittlung von geeigneten Bewerber:innen</p> <p>Etablierung von Feedbackmechanismen und Evaluationen</p> <p>Nachbetreuung von Arbeitnehmer:innen im Job</p>	<p>Anzahl an weitergeleiteten Bewerber:innen</p> <p>Anzahl positiv vermittelter Personen</p> <p>Anzahl von Unternehmen, die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)</p> <p>Anzahl von Unternehmen, in denen die Personen kündigen (innerhalb der ersten 3 Monate)</p> <p>Anzahl an nachbetreuten Personen</p>	<p>Zusätzliches Wissen</p> <p>Emotionale Entlastung bei Mitarbeitenden (durch bedarfsorientierte Betreuung/Kooperation)</p> <p>Zusätzliche Kontakte</p> <p>Zeitersparnis im Recruiting-Prozess durch Zugang zu qualifizierten Bewerber:innen</p> <p>Zeitersparnis durch weniger/schnellere On-Boarding-Phasen, (durch geringere „Drop-Out-Raten“, Arbeitstrainings)</p> <p>Reduktion von einem Fachkräfte-/Personal mangels</p> <p>Kostensparnis durch Organisation von Förderungen/ von Kostenübernahmen von Weiterbildung (z.B. arbeitsplatznahe Qualifizierung, AQUA)</p>	<p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die JobOffensive entstanden wären</p>

Hypothetische Wirkungskette: Gemeinden

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Dead-weight
?	<p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote</p> <p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt</p> <p>Beratung von Arbeitssuchenden/ Informationsweitergabe zu Angeboten der Gemeinde (Beratungsstellen, Beratungsangebote)</p>	<p>Anzahl der Personen mit höheren Qualifikationen</p> <p>Anzahl der in den Arbeitsmarkt vermittelten Personen</p> <p>Anzahl der Personen die Angebote der Gemeinde nutzen nach Beratung durch die JobOffensive</p>	<p>Wirkungen als Arbeitgeberin (siehe Unternehmen)</p> <p>Reduktion der Arbeitslosigkeit in der Gemeinde und damit Erreichung politischer Ziele (Reputation in Politik)</p> <p>Steigerung der Fachkräfte in der Gemeinde → Attraktivierung des Standortes</p> <p>Höhere Kommunal- und Lohnsteuereinnahmen</p> <p>Niedrigere Ausgaben durch weniger Ansprüche auf Mindestsicherung</p> <p>Zugang zu informierten KundInnen in Beratungs- und Betreuungsangeboten</p> <p>Kurzfristig höhere Ausgaben für Sozialleistungen und langfristig geringere Ausgaben für Sozialleistungen</p> <p>Ausbau von Infrastruktur (Öffentlicher Verkehr/Kinderbetreuung)</p> <p>Nicht projektbezogen/allgemein:</p> <p>Höheres gesellschaftliches Engagement in Gemeinde</p>	<p>Anzahl an Arbeitsstellen, die ohnehin besetzt worden wären</p> <p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die JobOffensive entstanden wären</p>

Hyothetische Wirkungskette: Land Niederösterreich

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
	<p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote</p> <p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt</p> <p>Beratung von Arbeitssuchenden/ Informationsweitergabe zu Angeboten der Gemeinde (Beratungsstellen, Beratungsangebote)</p>	<p>Anzahl der in den Arbeitsmarkt vermittelten Personen</p> <p>Anzahl der Personen mit höheren Qualifikationen</p> <p>Anzahl der Personen die Angebote des Landes nutzen nach Beratung durch die JobOffensive</p>	<p>Reduktion der Arbeitslosigkeit im Bundesland und damit Erreichung politischer Ziele (Reputation in Politik)</p> <p>Steigerung der Fachkräfte im Bundesland → Attraktivierung des Standortes</p> <p>Höhere Einnahmen durch Steuern und Abgaben</p> <p>Niedrigere Ausgaben durch weniger Ansprüche auf Mindestsicherung</p> <p>Zugang zu informierten KundInnen in Beratungs- und Betreuungsangeboten</p> <p>Kurzfristig höhere Ausgaben für Sozialleistungen und langfristig geringere Ausgaben für Sozialleistungen</p> <p>Ausbau von Infrastruktur (Öffentlicher Verkehr/Kinderbetreuung)</p> <p>Geringere Kosten durch höhere Gesundheit von beratenden und in den Arbeitsmarkt integrierten Personen</p>	<p>Anzahl an Arbeitsstellen, die ohnehin besetzt worden wären</p> <p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die Job-Offensive entstanden wären</p>

Hypothetische Wirkungskette: Bund

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Dead-weight
	<p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote</p> <p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt</p>	<p>Anzahl der in den Arbeitsmarkt vermittelten Personen</p> <p>Anzahl der Personen mit höheren Qualifikationen</p>	<p>Reduktion der Arbeitslosigkeit</p> <p>Reduktion von Transferzahlungen an Länder und Gemeinden</p> <p>Steigerung der Fachkräfte Land → Attraktivierung des Standortes</p> <p>Höhere Einnahmen durch Steuern und Abgaben</p>	<p>Anzahl an Arbeitsstellen, die ohnehin besetzt worden wären</p> <p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote /das AMS auch ohne die JobOffensive entstanden wären</p>

Hypothetische Wirkungskette: Gesundheitsbereich

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
	<p>Beratung von Arbeitssuchenden/ Informationsweitergabe/ Vermittlung zu Angeboten im Gesundheitsbereich</p>	<p>Anzahl an beratenden Personen zu gesundheitsbezogenen Themen/ Leistungen</p> <p>Anzahl an in den Gesundheitsbereich vermittelten Personen</p>	<p>Zugang zu PatientInnen, die der Zielgruppe entsprechen, und damit Zeitersparnis</p> <p>Sozialversicherungen:</p> <p>Geringere Kosten durch höhere Gesundheit von beratenden und in den Arbeitsmarkt integrierten Personen</p> <p>Beiträge zur Sozialversicherung durch Mitarbeitende der JobOffensive und durch in den Arbeitsmarkt vermittelten Personen</p>	<p>Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote entstanden wären</p>

Hypothetische Wirkungskette: NPOs/NGOs im Sozialbereich

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
	Beratung von Arbeitssuchenden/ Informationsweitergabe zu Angeboten im Sozialbereich	Anzahl an beratenden Personen zu Angeboten im Sozialbereich Anzahl an Personen, die zu konkreten Angeboten vermittelt wurden	Zugang zu informierten/ vorbereiteten/ der Zielgruppe entsprechenden KlientInnen	Wirkungen, die durch andere Beratungsangebote entstanden wären

Hypothetische Wirkungskette: Mitarbeitende

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
<p>Zeit</p> <p>Fähigkeiten</p> <p>Fertigkeiten</p>	<p>Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement) von Arbeitssuchenden</p> <p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote und in den Arbeitsmarkt</p> <p>Kooperation mit dem AMS, Bildungseinrichtungen und Unternehmen</p>	<p>Anzahl an Teilnehmenden</p> <p>Anzahl an Beratungsstunden</p> <p>Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangebote (des AMS)</p> <p>Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt</p> <p>Anzahl an Kooperationen</p> <p>...</p>	<p>Einkommen und Sozialversicherungsleistungen</p> <p>Gutes Gefühl durch Wissen einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten sowie durch hohen Gestaltungsspielraum/ vertrauensvolles und kooperatives Arbeitsumfeld</p> <p>Zusätzliche fachliche Kompetenzen durch Ausprobieren neuer Methoden/ neue Beratungssituationen</p> <p>Persönliche Weiterentwicklung</p> <p>Größeres Netzwerk durch Kooperationen im Rahmen des Projektes</p> <p>Psychische Belastung durch Befristung des Projektes</p>	<p>Wirkungen, die auch ohne die JobOffensive entstanden wären</p>

Hypothetische Wirkungskette: Mentor/Trendwerk

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
Zeit	Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement) von Arbeitssuchenden	Anzahl an Teilnehmenden Anzahl an Beratungsstunden	Stärkere Vernetzung mit regionalen Geschäftsstellen des AMS, regionalen Unternehmen und anderen Einrichtungen	Wirkungen, die auch ohne die JobOffensive entstanden wären
Finanzielle Ressourcen	Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote und in den Arbeitsmarkt	Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangeboten (des AMS) Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt	Steigerung der eigenen Qualität durch Ausprobieren neuer Methoden Zusätzliche regionale Referenzen	
Know-how	Kooperation mit dem AMS, Bildungseinrichtungen und Unternehmen	Anzahl an Kooperationen ...	Höhere Reputation Zusätzliche Arbeitsstellen/ Umsatz	

Hypothetische Wirkungskette: Allg. Bevölkerung

Input	Programmaktivität	Output	Outcome	Deadweight
	<p>Beratung und Begleitung persönlich, telefonisch, schriftlich oder per Videotelefonat (Berufsorientierung, Bildungsberatung, Bildungsbegleitung, Outplacement) von Arbeitssuchenden</p> <p>Vermittlung von Arbeitssuchenden in Bildungsangebote und in den Arbeitsmarkt</p> <p>Kooperation mit dem AMS, Bildungseinrichtungen und Unternehmen</p>	<p>Anzahl an Teilnehmenden</p> <p>Anzahl an Beratungsstunden</p> <p>Anzahl an Vermittlungen in Bildungsangebote (des AMS)</p> <p>Anzahl an Vermittlungen in den Arbeitsmarkt</p> <p>Anzahl an Kooperationen</p> <p>...</p>	<p>Höherer Wohlstand</p> <p>Mehr Steuereinnahmen und Versicherungseinnahmen</p> <p>Höheres Bewusstsein für/ höhere Akzeptanz von Arbeitsintegrationsmaßnahmen</p> <p>Höhere gesellschaftliche Teilhabe/ Höherer gesellschaftlicher Zusammenhalt</p>	<p>Wirkungen, die auch ohne die JobOffensive entstanden wären</p>

7.2. FRAGEBÖGEN ARBEITSSUCHENDE

Fragebogen Erstgespräch

Wirkungsanalyse Joboffensive

Zeitpunkt Erstgespräch:

Studie zur Evaluation der Joboffensive

Das Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship an der Wirtschaftsuniversität Wien begleitet die Joboffensive wissenschaftlich und untersucht, welche Auswirkungen die Teilnahme an der Joboffensive auf das Leben der Teilnehmenden hat.

Damit wir erheben können, welche Veränderungen die Joboffensive bei Ihnen bewirken wird, bitten wir Sie folgenden Fragebogen zu Ihrer aktuellen Situation in der Arbeitssuche zu beantworten.

Die Gesamtdauer der Beantwortung liegt bei etwa **10 Minuten**. Wir danken Ihnen jetzt schon herzlich für Ihre Bereitschaft an der Studie teilzunehmen. Bitte füllen Sie diese Umfrage möglichst direkt nach dem Erstgespräch aus, **spätestens jedoch eine Woche** danach.

Es werden nur zusammengefasste Daten veröffentlicht und es wird nicht möglich sein, Rückschlüsse auf Ihre Person zu ziehen.

Falls Sie Fragen haben, kontaktieren Sie uns gerne.

Freundliche Grüße

Christian Grünhaus & Constanze Beeck

Christian Grünhaus Tel: + 43 1 313 36 5888 Email: christian.gruenhaus@wu.ac.at	Constanze Beeck Tel: + 43 1 313 36 6217 Email: constanze.beeck@wu.ac.at
--	---

Teil A - Allgemeine Fragen

1. Wie lange suchen Sie schon Arbeit?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

_____ Monate

2. Hatten Sie schon ein Erstgespräch mit Ihrem Berater/ Ihrer Beraterin?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

3. Wie ist Ihre aktuelle familiäre Situation?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich bin alleinstehend.
- Ich bin alleinerziehend.
- Ich bin in einer Partnerschaft/Ehe ohne Kinder.
- Ich bin in einer Partnerschaft/Ehe mit Kindern.
- Sonstiges: _____

4. Wie viele Kinder haben Sie? (wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Kinder unter 12 Jahre: _____

Kinder ab 12 Jahre: _____

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche

5. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.

11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu: Weiß ich nicht

- a. Ich kenne meine eigenen berufsrelevanten Stärken und Fähigkeiten.
- b. Ich weiß, wie ich meine Stärken und Fähigkeiten am besten auf dem Arbeitsmarkt einsetze.
- c. Ich weiß, wie ich Bewerbungsunterlagen am besten schreibe und gestalte.
- d. Ich weiß, wie ich mich in Bewerbungsgesprächen am besten präsentiere.
- e. Ich kenne meine Rechte in Bezug auf eine Arbeitsstelle.
- f. Ich weiß, was die nächsten Schritte sind, um eine passende Arbeit zu finden.
- g. Ich weiß, welche Arbeitsstellen passend für mich sind.
- h. Ich würde eine Aus-/Weiterbildung absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden.
- i. Ich würde ein Arbeitstraining absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden.
- j. Ich würde etwas Anderes arbeiten als ich bisher gearbeitet oder erlernt habe, um eine passende Arbeit für mich zu finden.
- k. Ich würde einen deutlich längeren Arbeitsweg (mehr als 2h täglich) für eine passende Arbeit auf mich nehmen.
- l. Bisherige Beratungen bei der Arbeitssuche (z.B. AMS) waren unterstützend und entlastend.
- m. Die Arbeitssuche belastet mich psychisch.
- n. Die Arbeitssuche überfordert mich.
- o. Die Arbeitssuche belastet meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
- p. Ich weiß, ob ich etwas, beziehungsweise was ich an meinem Leben ändern muss, um eine passende Arbeit zu finden.

Fragebogen Erstgespräch

Wirkungsanalyse Joboffensive

- q. Ich bräuchte außerhalb der Arbeitssuche Beratung/Unterstützung bei anderen Themen (z.B. Finanzielles, Betreuung oder Pflege von Angehörigen, (psychische) Gesundheit, usw.), die ich mir noch nicht gesucht habe.
- r. Ich weiß, wo ich Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche bekomme.

Teil C – Fragen zur generellen Lebenszufriedenheit

6. Wie zufrieden sind Sie mit nachfolgenden Aspekten in Ihrem Leben?
11er-Skala: Sehr zufrieden – Sehr unzufrieden; Weiß ich nicht
- a. Finanzielle Situation Ihres Haushalts
 - b. Wohnsituation
 - c. Ausgestaltung des Familienlebens
 - d. Möglichkeiten am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen
 - e. Arbeitssituation
 - f. Persönliche Beziehungen (z.B. zu Familie, Freunden, Kollegen/ Kolleginnen)
 - g. Gesundheit

Teil D – Allgemeine Fragen zur Ihrer Person

7. Welches Geschlecht haben Sie?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Männlich
- Weiblich
- Anderes

8. Ihr Geburtsjahr

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

9. Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ohne Pflichtschulabschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- Berufsbildende mittlere Schule
- Berufsbildende höhere Schule (inkl. Kolleg)
- Allgemeinbildende höhere Schule
- Fachhochschule, Universität

10. Wie lautet die Postleitzahl Ihres Wohnortes?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

11. Wir werden Sie bitten bei Abschluss der Joboffensive noch einmal einen Fragebogen auszufüllen. Bitten erstellen Sie einen persönlichen Code indem Sie untenstehende Fragen entsprechend beantworten, damit wir trotz Anonymität der Befragung Ihre Antworten einander zuordnen können.

Dies sind die Fragen hierfür:

- Bitte geben Sie die ersten zwei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter an (zum Beispiel: Maria, Julia, Aнна): _____

Fragebogen Erstgespräch

Wirkungsanalyse Joboffensive

- Bitte geben Sie ersten zwei Buchstaben Ihres Geburtsmonats an (zum Beispiel: Jänner, Februar, März): _____
- Bitte geben Sie die ersten beiden Buchstaben Ihres Geburtsortes an (zum Beispiel: Wiener Neustadt, St. Pölten, Amstetten): _____

Vielen herzlichen Dank für die Teilnahme!

Fragebogen Abschlussgespräch
und 6 Monate nach Abschluss

Wirkungsanalyse Joboffensive

Zeitpunkt Abschlussgespräch:

Studie zur Evaluation der Joboffensive

Wir vom NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien interessieren uns dafür, welche Veränderungen die Joboffensive bei Ihnen gebracht hat. Hierfür bitten wir Sie, folgenden Fragebogen auszufüllen.

Die Gesamtdauer der Beantwortung liegt bei etwa **15 Minuten**. Wir danken Ihnen jetzt schon herzlich für Ihre Bereitschaft an der Studie teilzunehmen. Bitte füllen Sie diese Umfrage möglichst direkt nach dem Abschlussgespräch aus, **spätestens jedoch eine Woche danach**.

Es werden nur zusammengefasste Daten veröffentlicht und es wird nicht möglich sein, Rückschlüsse auf Ihre Person zu ziehen.

Falls Sie Fragen haben, kontaktieren Sie uns gerne.

Freundliche Grüße

Christian Grünhaus & Constanze Beeck

Christian Grünhaus Tel: + 43 1 313 36 5888 Email: christian.gruenhaus@wu.ac.at	Constanze Beeck Tel: + 43 1 313 36 6217 Email: constanze.beeck@wu.ac.at
--	---

Teil A - Allgemeine Fragen

1. Welche Leistungen haben Sie erhalten seit Sie bei der Joboffensive eingestiegen sind?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Ich habe eine Bildungsberatung/ Berufsberatung/ Bewerbungsberatung erhalten.
- Ich habe eine Aus-/ Weiterbildung absolviert oder absolviere momentan eine.
- Ich habe ein Arbeitstraining absolviert oder absolviere momentan eines.

2. Wie ist Ihre aktuelle berufliche Situation?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich habe mich vom AMS abgemeldet. (nur 6 Monate später)
- Ich bin in einem längeren Krankenstand und suche daher nicht aktiv Arbeit, bin aber beim AMS gemeldet.
- Ich bin arbeitsunfähig.
- Ich absolviere eine Aus-/ Weiterbildung und suche Arbeit.
- Ich absolviere ein Arbeitstraining und suche Arbeit.
- Ich suche Arbeit.
- Ich habe eine Arbeit verbindlich in Aussicht.
- Ich arbeite und habe eine feste Anstellung (keine Arbeitsmaßnahme vom AMS).
- Sonstiges:

3. Wie lange suchen Sie schon Arbeit? (wenn arbeitssuchend)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

_____ Monate

4. Wie ist Ihre aktuelle familiäre Situation?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich bin alleinstehend.
- Ich bin alleinerziehend.
- Ich bin in einer Partnerschaft/Ehe ohne Kinder.
- Ich bin in einer Partnerschaft/Ehe mit Kindern.
- Sonstiges: _____

5. Wie viele Kinder haben Sie? (wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Kinder unter 12 Jahre: _____

Kinder ab 12 Jahre: _____

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche ☐ Wenn arbeitssuchend oder z.T. im Krankenstand (und ggf. in Ausbildung/ Arbeitstraining)

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.

11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu: Weiß ich nicht

- a. Ich kenne meine eigenen berufsrelevanten Stärken und Fähigkeiten.
- b. Ich weiß, wie ich meine Stärken und Fähigkeiten am besten auf dem Arbeitsmarkt einsetze.
- c. Ich weiß, wie ich Bewerbungsunterlagen am besten schreibe und gestalte.
- d. Ich weiß, wie ich mich in Bewerbungsgesprächen am besten präsentiere.
- e. Ich kenne meine Rechte in Bezug auf eine Arbeitsstelle.
- f. Ich weiß, was die nächsten Schritte sind, um eine passende Arbeit zu finden.
- g. Ich weiß, welche Arbeitsstellen passend für mich sind.

Fragebogen Abschlussgespräch
und 6 Monate nach Abschluss

Wirkungsanalyse Joboffensive

- h. Ich würde eine Aus-/Weiterbildung absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden. *(wenn noch nicht gemacht)*
- i. Ich würde ein Arbeitstraining absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden. *(wenn noch nicht gemacht)*
- j. Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir auf dem Arbeitsmarkt helfen werden. *(wenn Aus-/Weiterbildung absolviert)*
- k. Ich habe neue Erfahrungen im Arbeitstraining gemacht, die mir in einer späteren Arbeit helfen werden. *(wenn Arbeitstraining absolviert)*
- l. Ich würde etwas Anderes arbeiten als ich bisher gearbeitet oder erlernt habe, um eine passende Arbeit für mich zu finden.
- m. Ich würde einen deutlich längeren Arbeitsweg (mehr als 2h täglich) für eine passende Arbeit auf mich nehmen.
- n. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
- o. Die Arbeitssuche belastet mich psychisch.
- p. Die Arbeitssuche überfordert mich.
- q. Die Arbeitssuche belastet meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
- r. Ich weiß, ob ich etwas, beziehungsweise was ich an meinem Leben ändern muss, um eine passende Arbeit zu finden.
- s. Seit ich bei der Joboffensive eingestiegen bin, habe ich etwas in meinem Leben geändert, um eine passende Arbeit zu finden.
- t. Ich bräuchte außerhalb der Arbeitssuche Beratung/Unterstützung bei anderen Themen (z.B. Finanzielles, Betreuung oder Pflege von Angehörigen, (psychische) Gesundheit, usw.), die ich mir noch nicht gesucht habe.
- u. Ich weiß, wo ich Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche bekomme.
- v. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche und Arbeitssituation Wenn Arbeit in Aussicht

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.
11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu: Weiß ich nicht
- a. Ich kenne meine eigenen berufsrelevanten Stärken und Fähigkeiten.
 - b. Ich weiß, wie ich meine Stärken und Fähigkeiten am besten auf dem Arbeitsmarkt einsetze.
 - c. Ich weiß, wie ich Bewerbungsunterlagen am besten schreibe und gestalte.
 - d. Ich weiß, wie ich mich in Bewerbungsgesprächen am besten präsentiere.
 - e. Ich kenne meine Rechte in Bezug auf eine Arbeitsstelle.
 - f. Ich weiß, welche Arbeitsstellen passend für mich sind.
 - g. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
 - h. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich psychisch belastet.
 - i. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich überfordert.
 - j. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive belastete meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
 - k. Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern, um eine passende Arbeit zu finden.
 - l. Ich bräuchte außerhalb der Arbeitssuche Beratung/Unterstützung bei anderen Themen (z.B. Finanzielles, Betreuung oder Pflege von Angehörigen, (psychische) Gesundheit, usw.), die ich mir noch nicht gesucht habe.
 - m. Ich weiß, wo ich Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche bekomme.

Fragebogen Abschlussgespräch
und 6 Monate nach Abschluss

Wirkungsanalyse Joboffensive

- n. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.
- o. Meine zukünftige Arbeit ähnelt dem was ich bisher gearbeitet oder erlernt habe.
- p. Mein zukünftiger Arbeitsweg ist lang (mehr als 2h täglich).
- q. Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir in meiner zukünftigen Arbeit helfen werden.
(wenn Aus-/Weiterbildung absolviert)
- r. Ich habe neue Erfahrungen im Arbeitstraining gemacht, die mir in meiner zukünftigen Arbeit helfen werden. *(wenn Arbeitstraining absolviert)*
- s. Ich habe eine Arbeit gefunden, in der ich meine Qualifikationen, Fähigkeiten und Potenziale gut einsetzen kann.
- t. Die Rahmenbedingungen meiner zukünftigen Arbeitsstelle (Arbeitszeiten/ Lohn/ Standort usw.) passen gut zu meinen Anforderungen.
- u. Ich habe eine Arbeitsstelle gefunden, in der ich längerfristig tätig sein möchte.

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche und Arbeitssituation □ Wenn in Arbeit

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.
11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu; Weiß ich nicht
- a. Ich kenne meine eigenen berufsrelevanten Stärken und Fähigkeiten.
 - b. Ich weiß, wie ich meine Stärken und Fähigkeiten am besten auf dem Arbeitsmarkt einsetze.
 - c. Ich weiß, wie ich Bewerbungsunterlagen am besten schreibe und gestalte.
 - d. Ich weiß, wie ich mich in Bewerbungsgesprächen am besten präsentiere.
 - e. Ich kenne meine Rechte in Bezug auf eine Arbeitsstelle.
 - f. Ich weiß, welche Arbeitsstellen passend für mich sind.
 - g. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
 - h. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich psychisch belastet.
 - i. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich überfordert.
 - j. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive belastete meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
 - k. Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern, um eine passende Arbeit zu finden.
 - l. Ich bräuchte außerhalb der Arbeitssuche Beratung/Unterstützung bei anderen Themen (z.B. Finanzielles, Betreuung oder Pflege von Angehörigen, (psychische) Gesundheit, usw.), die ich mir noch nicht gesucht habe.
 - m. Ich weiß, wo ich Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche bekomme.
 - n. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.
 - o. Meine Arbeit ähnelt dem, was ich bisher gearbeitet oder erlernt habe.
 - p. Mein Arbeitsweg ist lang (mehr als 2h täglich).
 - q. Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir in meiner jetzigen Arbeit helfen. *(wenn Aus-/Weiterbildung absolviert)*
 - r. Ich habe neue Erfahrungen im Arbeitstraining gemacht, die mir in meiner jetzigen Arbeit helfen. *(wenn Arbeitstraining absolviert)*
 - s. Ich habe eine Arbeit gefunden, in der ich meine Qualifikationen, Fähigkeiten und Potenziale gut einsetzen kann.
 - t. Die Rahmenbedingungen meiner aktuellen Arbeitsstelle (Arbeitszeiten/ Lohn/ Standort usw.) passen gut zu meinen Anforderungen.
 - u. Ich habe eine Arbeitsstelle gefunden, in der ich längerfristig tätig sein möchte.
 - v. Ich fühle mich wohl in meiner Arbeit.

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche und Arbeitssituation □ Wenn in arbeitsunfähig/ Krankenstand
--

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.
11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu: Weiß ich nicht
- Ich kenne meine eigenen berufsrelevanten Stärken und Fähigkeiten.
 - Ich weiß, wie ich meine Stärken und Fähigkeiten am besten auf dem Arbeitsmarkt einsetze.
 - Ich weiß, wie ich Bewerbungsunterlagen am besten schreibe und gestalte.
 - Ich weiß, wie ich mich in Bewerbungsgesprächen am besten präsentiere.
 - Ich kenne meine Rechte in Bezug auf eine Arbeitsstelle.
 - Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
 - Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich überfordert.
 - Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive belastete meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
 - Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern.
 - Ich bräuchte außerhalb der Arbeitssuche Beratung/Unterstützung bei anderen Themen (z.B. Finanzielles, Betreuung oder Pflege von Angehörigen, (psychische) Gesundheit, usw.), die ich mir noch nicht gesucht habe.
 - Ich weiß, wo ich Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche bekomme.
 - Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.
 - Die Situation nicht zu arbeiten belastet mich psychisch.

Teil C – Fragen zur generellen Lebenszufriedenheit
--

7. Wie zufrieden sind Sie mit nachfolgenden Aspekten in Ihrem Leben?
11er-Skala: Sehr zufrieden – Sehr unzufrieden; Weiß ich nicht
- Finanzielle Situation Ihres Haushalts
 - Wohnsituation
 - Ausgestaltung des Familienlebens
 - Möglichkeiten am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen
 - Arbeitssituation
 - Persönliche Beziehungen (z.B. zu Familie, Freunden, Kollegen/ Kolleginnen)
 - Gesundheit

Teil D – Allgemeine Fragen zur Ihrer Person

8. Welches Geschlecht haben Sie?
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:
- Männlich
 - Weiblich
 - Anderes
9. Ihr Geburtsjahr
Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:
10. Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?
Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Fragebogen Abschlussgespräch
und 6 Monate nach Abschluss

Wirkungsanalyse Joboffensive

- Ohne Pflichtschulabschluss
 - Pflichtschule
 - Lehre
 - Berufsbildende mittlere Schule
 - Berufsbildende höhere Schule (inkl. Kolleg)
 - Allgemeinbildende höhere Schule
 - Fachhochschule, Universität
11. Wir haben Sie bei der ersten Befragung zum Zeitpunkt des Erstgesprächs um die Erstellung eines persönlichen Codes gebeten.
Bitte geben Sie diesen persönlichen Code wieder an, damit wir trotz Anonymität der Befragung Ihre Antworten einander zuordnen können.
- Dies sind die Fragen hierfür:
- Bitte geben Sie die ersten zwei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter an (zum Beispiel: Maria, Julia, Aнна): _____
 - Bitte geben Sie ersten zwei Buchstaben Ihres Geburtsmonats an (zum Beispiel: Jänner, Februar, März): _____
 - Bitte geben Sie die ersten beiden Buchstaben Ihres Geburtsortes an (zum Beispiel: Wiener Neustadt, St. Pölten, Amstetten): _____
12. Wir würden Sie gerne in 6 Monaten noch einmal kontaktieren und zu Ihrer Arbeitssituation befragen. Wie dürfen wir dies machen?
- Per E-Mail
 - E-Mail-Adresse:
 - Per Kurznachricht
 - Telefonnummer:
 - Gar nicht.

Vielen herzlichen Dank für die Teilnahme!

Fragebogen 6 Monate nach Abschluss

Wirkungsanalyse Joboffensive

Zeitpunkt 6. Monate nach Abschlussgespräch:

Studie zur Evaluation der Joboffensive

Wir vom NPO-Kompetenzzentrum der Wirtschaftsuniversität Wien interessieren uns dafür, welche Veränderungen die Joboffensive längerfristig bei Ihnen gebracht hat. Hierfür bitten wir Sie, folgenden Fragebogen auszufüllen.

Die Gesamtdauer der Beantwortung liegt, je nach Umfang Ihrer Antworten, bei etwa 15 Minuten. Wir danken Ihnen jetzt schon herzlich für Ihre Bereitschaft an der Studie teilzunehmen. Bitte füllen Sie diese Umfrage möglichst direkt jetzt aus und spätestens innerhalb der nächsten zwei Wochen.

Es werden nur zusammengefasste Daten veröffentlicht und es wird nicht möglich sein, Rückschlüsse auf Ihre Person zu ziehen.

Falls Sie Fragen haben, kontaktieren Sie uns gerne.

Freundliche Grüße

Christian Grünhaus & Constanze Beeck

Christian Grünhaus Tel: + 43 1 313 36 5888 Email: christian.gruenhaus@wu.ac.at	Constanze Beeck Tel: + 43 1 313 36 6217 Email: constanze.beeck@wu.ac.at
--	---

Teil A - Allgemeine Fragen

1. Welche Leistungen haben Sie während Sie von der Joboffensive betreut wurden erhalten?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Ich habe eine Bildungsberatung/ Berufsberatung/ Bewerbungsberatung erhalten.
- Ich habe eine Aus-/ Weiterbildung absolviert oder absolviere momentan eine.
- Ich habe ein Arbeitstraining absolviert oder absolviere momentan eines.

2. Wie ist Ihre aktuelle berufliche Situation?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich habe mich vom AMS abgemeldet. (nur 6 Monate später)
- Ich bin in einem längeren Krankenstand und suche daher nicht aktiv Arbeit, bin aber beim AMS gemeldet.
- Ich bin arbeitsunfähig.
- Ich absolviere eine Aus-/ Weiterbildung und suche Arbeit.
- Ich absolviere ein Arbeitstraining und suche Arbeit.
- Ich suche Arbeit.
- Ich habe eine Arbeit verbindlich in Aussicht.
- Ich arbeite und habe eine feste Anstellung (keine Arbeitsmaßnahme vom AMS).
- Sonstiges:

3. Wie lange suchen Sie schon Arbeit? (wenn arbeitssuchend)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

_____ Monate

4. Wie ist Ihre aktuelle familiäre Situation?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich bin alleinstehend.
- Ich bin alleinerziehend.
- Ich bin in einer Partnerschaft/Ehe ohne Kinder.
- Ich bin in einer Partnerschaft/Ehe mit Kindern.
- Sonstiges: _____

5. Wie viele Kinder haben Sie? (wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Kinder unter 12 Jahre: _____

Kinder ab 12 Jahre: _____

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche ☐ Wenn im Krankenstand

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.

11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu; Weiß ich nicht

- a. Ich würde eine Aus-/Weiterbildung absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden. (wenn noch nicht gemacht)
- b. Ich würde ein Arbeitstraining absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden. (wenn noch nicht gemacht)
- c. Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir auf dem Arbeitsmarkt helfen. (wenn Aus-/Weiterbildung absolviert)
- d. Ich habe neue Erfahrungen im Arbeitstraining gemacht, die mir in einer späteren Arbeit helfen werden. (wenn Arbeitstraining absolviert)
- e. Ich würde etwas Anderes arbeiten als ich bisher gearbeitet oder erlernt habe, um eine passende Arbeit für mich zu finden.

Fragebogen 6 Monate nach Abschluss

Wirkungsanalyse Joboffensive

- f. Ich würde einen deutlich längeren Arbeitsweg (mehr als 2h täglich) für eine passende Arbeit auf mich nehmen.
- g. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
- h. Die Arbeitssuche belastet mich psychisch.
- i. Die Arbeitssuche überfordert mich.
- j. Die Arbeitssuche belastet meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
- k. Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern, um eine passende Arbeit zu finden.
- l. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche □ Wenn arbeitssuchend (und ggf. in Ausbildung/ Arbeitstraining)

7. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.
11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu; Weiß ich nicht
- m. Ich weiß, was die nächsten Schritte sind, um eine passende Arbeit zu finden.
 - n. Ich würde eine Aus-/Weiterbildung absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden. *(wenn noch nicht gemacht)*
 - o. Ich würde ein Arbeitstraining absolvieren, um eine passende Arbeit zu finden. *(wenn noch nicht gemacht)*
 - p. Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir auf dem Arbeitsmarkt helfen. *(wenn Aus-/Weiterbildung absolviert)*
 - q. Ich habe neue Erfahrungen im Arbeitstraining gemacht, die mir in einer späteren Arbeit helfen werden. *(wenn Arbeitstraining absolviert)*
 - r. Ich würde etwas Anderes arbeiten als ich bisher gearbeitet oder erlernt habe, um eine passende Arbeit für mich zu finden.
 - s. Ich würde einen deutlich längeren Arbeitsweg (mehr als 2h täglich) für eine passende Arbeit auf mich nehmen.
 - t. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
 - u. Die Arbeitssuche belastet mich psychisch.
 - v. Die Arbeitssuche überfordert mich.
 - w. Die Arbeitssuche belastet meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
 - x. Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern, um eine passende Arbeit zu finden.
 - y. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche und Arbeitssituation □ Wenn Arbeit in Aussicht

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.
11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu; Weiß ich nicht
- a. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
 - b. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich psychisch belastet.
 - c. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich überfordert.
 - d. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive belastete meine Partnerschaft/ Familie. *(wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)*
 - e. Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern, um eine passende Arbeit zu finden.

- f. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.
- g. Meine zukünftige Arbeit ähnelt dem was ich bisher gearbeitet oder erlernt habe.
- h. Mein zukünftiger Arbeitsweg ist lang (mehr als 2h täglich).
- i. Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir in meiner zukünftigen Arbeit helfen werden. (wenn Aus-/Weiterbildung absolviert)
- j. Ich habe neue Erfahrungen im Arbeitstraining gemacht, die mir in meiner zukünftigen Arbeit helfen werden. (wenn Arbeitstraining absolviert)
- k. Ich habe eine Arbeit gefunden, in der ich meine Qualifikationen, Fähigkeiten und Potenziale gut einsetzen kann.
- l. Die Rahmenbedingungen meiner zukünftigen Arbeitsstelle (Arbeitszeiten/ Lohn/ Standort usw.) passen gut zu meinen Anforderungen.
- m. Ich habe eine Arbeitsstelle gefunden, in der ich längerfristig tätig sein möchte.

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche und Arbeitssituation <input type="checkbox"/> Wenn in Arbeit

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.
- 11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu; Weiß ich nicht*
- a. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
 - b. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich psychisch belastet.
 - c. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich überfordert.
 - d. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive belastete meine Partnerschaft/ Familie. (wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)
 - e. Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern, um eine passende Arbeit zu finden.
 - f. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.
 - g. Meine Arbeit ähnelt dem, was ich bisher gearbeitet oder erlernt habe.
 - h. Mein Arbeitsweg ist lang (mehr als 2h täglich).
 - i. Ich habe in einer Aus-/Weiterbildung durch die Joboffensive zusätzliche fachliche Qualifikationen gewonnen, die mir in meiner jetzigen Arbeit helfen. (wenn Aus-/Weiterbildung absolviert)
 - j. Ich habe neue Erfahrungen im Arbeitstraining gemacht, die mir in meiner jetzigen Arbeit helfen. (wenn Arbeitstraining absolviert)
 - k. Ich habe eine Arbeit gefunden, in der ich meine Qualifikationen, Fähigkeiten und Potenziale gut einsetzen kann.
 - l. Die Rahmenbedingungen meiner aktuellen Arbeitsstelle (Arbeitszeiten/ Lohn/ Standort usw.) passen gut zu meinen Anforderungen.
 - m. Ich habe eine Arbeitsstelle gefunden, in der ich längerfristig tätig sein möchte.
 - n. Ich fühle mich wohl in meiner Arbeit.

Teil B – Fragen zur Arbeitssuche und Arbeitssituation <input type="checkbox"/> Wenn in arbeitsunfähig

6. Bitte beurteilen Sie, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen.
- 11er-Skala: Stimme vollkommen zu – Stimme absolut nicht zu; Weiß ich nicht*
- a. Die Beratung während der Joboffensive war unterstützend und entlastend.
 - b. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive hat mich überfordert.
 - c. Die Arbeitssuche während der Teilnahme an der Joboffensive belastete meine Partnerschaft/ Familie. (wenn Familie/Partnerschaft vorhanden)
 - d. Die Joboffensive hat mich motiviert, etwas in meinem Leben zu ändern.

Fragebogen 6 Monate nach Abschluss

Wirkungsanalyse Joboffensive

- e. Die Joboffensive hat mich motiviert, zusätzliche Beratung/Unterstützung zu Themen außerhalb der Arbeitssuche aufzusuchen.
- f. Die Situation nicht zu arbeiten belastet mich psychisch.

Teil C – Fragen zur generellen Lebenszufriedenheit

7. Wie zufrieden sind Sie mit nachfolgenden Aspekten in Ihrem Leben?

11er-Skala: Sehr zufrieden – Sehr unzufrieden: Weiß ich nicht

- a. Finanzielle Situation Ihres Haushalts
- b. Wohnsituation
- c. Ausgestaltung des Familienlebens
- d. Möglichkeiten am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen
- e. Arbeitssituation
- f. Persönliche Beziehungen (z.B. zu Familie, Freunden, Kollegen/ Kolleginnen)
- g. Gesundheit

Teil D – Allgemeine Fragen zur Ihrer Person

8. Welches Geschlecht haben Sie?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Männlich
- Weiblich
- Anderes

9. Ihr Geburtsjahr

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

10. Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ohne Pflichtschulabschluss
- Pflichtschule
- Lehre
- Berufsbildende mittlere Schule
- Berufsbildende höhere Schule (inkl. Kolleg)
- Allgemeinbildende höhere Schule
- Fachhochschule, Universität

11. Wir haben Sie bei den ersten zwei Befragung zum Zeitpunkt des Erstgesprächs und Abschlussgesprächs um die Erstellung eines persönlichen Codes gebeten.

Bitten geben Sie diesen persönlichen Code wieder an, damit wir trotz Anonymität der Befragung Ihre Antworten einander zuordnen können.

Dies sind die Fragen hierfür:

- Bitte geben Sie die ersten zwei Buchstaben des Vornamens Ihrer Mutter an (zum Beispiel: Maria, Julia, Aнна): _____
- Bitte geben Sie ersten zwei Buchstaben Ihres Geburtsmonats an (zum Beispiel: Jänner, Februar, März): _____
- Bitte geben Sie die ersten beiden Buchstaben Ihres Geburtsortes an (zum Beispiel: Wiener Neustadt, St. Pölten, Amstetten): _____

Infos und Kontakt

Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship
Competence Center for Nonprofit Organisations and Social Entrepreneurship

WU

Wirtschaftsuniversität Wien
Vienna University of Economics and Business

Gebäude AR, 1. OG
Welthandelsplatz 1, 1020 Wien

Tel: + 43 1 313 36 / 5878