

Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte des AMS Oberösterreich für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension

1 Einleitung

Im Jahr 2013 wurden im Auftrag des Arbeitsmarktservice Oberösterreich als innovative Beschäftigungsprojekte zwei neue Sozialökonomische Betriebe (SÖB) ins Leben gerufen, welche gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitsuchende ansprechen:

- **Smartwork** richtet sich an Personen mit psychischen Beeinträchtigungen (Projektträger: pro mente Oberösterreich – www.pmooe.at bzw. www.smartwork.at).
- **Triga** fokussiert auf Personen ab 45 Jahren¹ mit physischen Beeinträchtigungen und eingeschränktem Bildungspotenzial (Projektträger: FAB – www.fab.at).

Das Ziel der Arbeitsmarktintegration wird in diesen Projekten in einer ganzheitlichen Perspektive aufgegriffen: Neben einer fachlichen Förderung und sozialen Unterstützung werden vor allem auch gezielt gesundheitsfördernde Aktivitäten umgesetzt. Der Fokus liegt somit auf einem umfassenden Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit. Es wird nicht »nur« auf eine möglichst rasche Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt fokussiert, sondern eine nachhaltige Verbesserung der Kompetenzen in gesundheitlicher, aber auch in sozialer, qualifikatorischer und fachlicher Perspektive angestrebt.

Die beiden Projekte stellen dafür befristete Transitarbeitsplätze mit einer vergleichsweise langen Teilnahmedauer zur Verfügung. Die maximale Beschäftigungsdauer beträgt für bis-50-jährige Personen zwei Jahre, für über-50-jährige Personen drei Jahre.²

Die vorliegende qualitative Evaluierungsarbeit von L&R Sozialforschung im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Oberösterreich war als Begleitevaluation angelegt.³ So ließen sich

für gewisse Fragen – allen voran jene nach dem Vermittlungserfolg – zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch keine statistischen Aussagen treffen. Im Zentrum stand vielmehr die Beleuchtung verschiedener Aspekte dieser Projekte aus Sicht der beteiligten Personengruppen (TeilnehmerInnen, ProjektmitarbeiterInnen).⁴ Ziel war es, die Sicht- und Handlungsweisen sowie die Erfahrungen dieser Personengruppen zu erheben und damit ein vertiefendes Verständnis für die Projekte zu erlangen. Über die Ableitung wesentlicher Gelingensfaktoren wurden Impulse für die weitere Entwicklung von Ansätzen für die Zielgruppe generiert, ergänzt durch Elemente und Ansätze anderer Projekte im nationalen wie internationalen Kontext.

Neben Literatur- und Dokumentenarbeit (projektinterne Dokumente, Recherche nationaler wie auch internationaler Ansätze zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit gesundheitlich eingeschränkter älterer Arbeitsuchender⁵) wurden qualitative Interviews mit den folgenden Personengruppen geführt:

- **ExpertInnen:** ProjektleiterInnen und TrainerInnen von Triga und Smartwork: telefonische, leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews (Projektleiter: n=2, TrainerInnen: n=4).
- **TeilnehmerInnen:** je zwölf Face-to-Face-Interviews in den beiden Projekten. Der qualitative Interviewansatz folgte im Groben der Methode des problemzentrierten Interviews, allerdings verbunden mit einem stärker biographieorientierten Zugang.

Basierend auf der Analyse dieses qualitativen Datenmaterials zeigten sich verschiedene inhaltlichen Schwerpunkte: Ein Schwerpunkt ist als »Reflexionen zur Projektstruktur« gefasst und thematisiert Herausforderungen in Bezug auf Projektaufbau, Projektkonzeption und Projektperspektiven. Daneben lassen sich des Weiteren vier verschiedene Handlungsfelder, die allesamt Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit adressieren, als die zentralen Themenbereiche fassen (siehe dazu näher nachfolgend):

¹ Mit Mai 2015 wurde die Altersgrenze auf 50 Jahre angehoben.

² Im Frühjahr 2015, nach Abschluss der Erhebungsarbeiten im Rahmen der begleitenden Evaluierung, erfolgte betreffend Triga eine Neuorientierung: Künftig ist hier eine Beschäftigungsdauer von maximal bis zu einem Jahr möglich. Auch bei Smartwork gab es diesbezüglich im Jahr 2015 konzeptionelle Veränderungen: Smartwork betreibt in Wels einen Supermarkt, dort wird eine maximale Beschäftigungsdauer von zwei Jahren angeboten.

³ Susi Schmatz/ Petra Wetzel (2015): Begleitevaluation neuer Beschäftigungsprojekte für Beeinträchtigte ohne Chance auf Invaliditätspension: Triga & Smartwork, Linz/Wien, Download der Langfassung unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2015.

⁴ Die quantitativen Eckdaten waren nicht Gegenstand dieser Erhebung, sie werden in einem eigenen Evaluierungsbericht aufbereitet. Siehe dazu: Pesendorfer, Christian (2014): Evaluation der Pilotprojekte »Triga« und »Smartwork« in Oberösterreich, 1. und 2. Zwischenbericht, Linz.

⁵ Eine Aufbereitung dieser Ansätze liegt dem Endbericht bei.

- Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven;
- gesundheitliche Stabilisierung;
- soziale und persönliche Stabilität;
- Qualifikationen und Kompetenzen.

2 Handlungsfelder

2.1 Entwicklung von Arbeitsmarktperspektiven

Die Ausgangssituation am Arbeitsmarkt ist für die Zielgruppe von Triga und Smartwork schwierig. Die beiden individuellen Merkmale »Alter« und »Gesundheit« (körperlich und/oder psychisch) schränken die Chancen auf dem Regelarbeitsmarkt maßgeblich ein. Darüber hinaus spielen bei vielen Personen auch weitere Faktoren eine Rolle, wie z.B. eine lange persönliche Arbeitsmarktfremde oder geringe formale Bildung. Die vorrangige Arbeitsmarktorientierung ist aber die Aufnahme einer Erwerbsarbeit: Etwa die Hälfte der befragten TeilnehmerInnen bringt dies zum Ausdruck. Gut ein Drittel orientiert sich an der Pension, der Rest thematisiert im Interview keine Alternativen zum Status quo der Arbeit im SÖB. Die realen Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme im 1. Arbeitsmarkt werden jedoch insgesamt skeptisch gesehen. Allfällige Gelingensfaktoren dafür sind:

- **Bedarfsorientierte sozialpädagogische Begleitung:** Die individuellen Problemlagen der Transitarbeitskräfte verlangen nach unterschiedlich intensiven und unterschiedlich gearteten sozialarbeiterischen Interventionen. Auf dem Weg zur Erreichung einer persönlichen Stabilität – als einer wichtigen Voraussetzung für eine nachfolgende Erwerbsintegration – sind bei den Transitarbeitskräften verschiedene Lebensbereiche zu bearbeiten. Flexibilität bezüglich inhaltlicher Schwerpunkte (Gesundheit, Schulden etc.) und der Intensität des Coachings (von proaktiv bis »nur zur Verfügung stehen«) sind wesentlich.
- **Lange Beschäftigungsdauer im SÖB als wichtiger Faktor der Stabilisierung:** Die lange Projektlaufzeit spielt frei vom Druck der Jobsuche am 1. Arbeitsmarkt und dient der Stabilisierung der Transitarbeitskräfte. Bisherige Einschätzungen von Projekt- und TransitmitarbeiterInnen dazu sind weitgehend positiv. Mit der langen Dauer sind aber auch kritische Momente verbunden, insofern da dies die Gefahr einer gewissen Verdrängung des Themas über weite Strecken der Teilnahmedauer in sich birgt. Die Legung eines klaren Fokus auf Instrumente zur strukturieren und von Beginn an begleitenden Bearbeitung von Arbeitsmarktperspektiven (z.B. im Rahmen von individuellen Entwicklungsplänen) scheint also wesentlich zu sein.
- **Outplacement-Aktivitäten als wichtiger Baustein:** Outplacement-Aktivitäten umfassen eine breite Aufgabenpalette. Neben der Arbeit mit den TeilnehmerInnen (Bewerbungsaktivitäten, Weiterbildungsplanung etc.) inkludiert dies auch den Kooperationsaufbau mit Betrieben, eine gezielte Außenkommunikation zur Öffentlichkeitsarbeit, die Vermittlung von Praktikumsplätzen etc. Diese Aufgaben stellen einen wesentlichen Baustein zur Erreichung der arbeitsmarktpolitischen Ziele dar. Sie standen – vor dem Hintergrund der bisherigen Projektlaufzeit resp. der maximalen Beschäftigungsdauer der Transitarbeitskräfte – in der bisherigen Projektumsetzung nicht im Vordergrund. Gezieltere und intensivere Aktivitäten sind hier künftig geplant.

2.2 Gesundheitliche Stabilisierung

In beiden Projekten nimmt die gesundheitliche Stabilisierung eine zentrale Rolle ein und wird in Form unterschiedlicher gesundheitsfördernder und therapeutischer Unterstützungsangebote umgesetzt. Stabilisierung wird dabei nicht nur im Sinne einer Genesung oder Verbesserung der gesundheitlichen Situation gesehen, sondern ist – abhängig von der individuellen gesundheitlichen Ausgangssituation – auch als Erfolg anzusehen, wenn die Transitarbeitskräfte lernen, mit ihren Einschränkungen umzugehen, sodass sie sich (wieder) an Arbeitssituationen gewöhnen und dadurch schlussendlich ihre Belastbarkeitsgrenzen angehoben werden.

Die Beschäftigung in den beiden Betrieben zeigt dabei positive Effekte. Sowohl die Transitarbeitskräfte als auch die ExpertInnen sehen förderliche Wirkungen insbesondere auf der psychischen Ebene, während hingegen auf der körperlichen Ebene faktische Verbesserungen seltener zu erwarten sind. Allfällige Gelingensfaktoren dafür sind:

- **Zielgruppenspezifische Schwerpunktsetzung entlang diagnostizierter psychischer und / oder physischer Erkrankungen, und zwar bei gleichzeitig integrativer Berücksichtigung aller Erkrankungsformen:** Psychische und physische (diagnostizierte) Erkrankungen und Beeinträchtigungen liegen oft parallel vor. Bei Mehrfachdiagnosen und Mehrfachbeeinträchtigungen sind alle entsprechenden Probleme der Transitarbeitskräfte im Sinne der Zielsetzung einer gesundheitlichen Stabilisierung in den Projekten zu »bearbeiten«.
- **Interdisziplinär qualifizierte Teams & Netzwerke:** SozialpädagogInnen und FachbetreuerInnen benötigen im Umgang mit psychisch und / oder physisch erkrankten Menschen gewisse medizinische Grundlagen. Der Einsatz von interdisziplinär qualifizierten Teams, die über profunde Kenntnisse hinsichtlich physischer und psychischer Erkrankungen verfügen, ist von Vorteil. Die Gewährleistung individueller Unterstützungen für die einzelnen TeilnehmerInnen kann durch den Einsatz von ExpertInnen-Netzwerken und KooperationspartnerInnen gelingen.
- **Tätigkeiten und Arbeitszeit: Konzept eines aufsteigenden Anforderungsgrades:** Die Möglichkeit, sowohl die Arbeitsanforderungen als auch die Arbeitszeit sukzessive zu erhöhen bzw. individuell anzupassen, können als wesentliche Elemente einer schrittweisen (Wieder-)Heranführung an den Arbeitsmarkt gesehen werden, wobei gerade die mehrjährige Verweildauer Räume zur Erprobung eröffnet. Die Betriebsgröße und Auftragsituation markieren gewisse Grenzziehungen in den individuellen Anpassungsmöglichkeiten. Überbetriebliche Kooperationen zwischen Betrieben des geförderten Arbeitsmarktes und die Akquisition von Praktika am 1. Arbeitsmarkt können hier eine Ausweitung der inhaltlichen Spielräume mit sich bringen.
- **Gesundheitsangebote im Rahmen der Beschäftigung: Motivierend und bewusstseinsstärkend:** Gesundheitliche Angebote im Rahmen der Beschäftigung können wesentliche Impulse in Richtung der Motivation für gesundheitliche Aktivitäten und einer Steigerung des Gesundheitsbewusstseins sowie des körperlichen und psychischen Wohlbefindens setzen. Die Umsetzung von gesundheitlichen Aktivitäten in der Gruppe kann mitunter auch jene motivieren, die sich durch eine eher skeptische Grundhaltung auszeichnen. Die Bandbreite der gesundheitli-

chen Schwierigkeiten erfordert ein hohes Maß an Flexibilität und Individualität seitens der TrainerInnen.

- **Gesundheitliche Behandlungen im Rahmen der Beschäftigung ermöglichen:** Ein wesentlicher Punkt für die Bereitschaft zur Durchführung medizinischer und therapeutischer Behandlungen kann darin gesehen werden, dass auch nach längeren Krankenständen wieder in das Beschäftigungsverhältnis im SÖB eingestiegen werden kann und Unterbrechungen der Beschäftigungsverhältnisse möglich sind. Auch wenn diese Regelung mitunter kritische Fragen aufwirft, so ist im Sinne des Projektzieles einer gesundheitlichen Stabilisierung der TeilnehmerInnen die Ermöglichung der Behandlungen und damit gegebenenfalls verbundener Genesungsprozesse als wesentlich zu sehen.
- **Laufende medizinische Testung im Projektverlauf:** In regelmäßigen Abständen durchgeführte medizinische Untersuchungen während der Arbeit im SÖB könnten wichtige Anhaltspunkte für die Gestaltung der individuellen Anforderungsniveaus und Zusatzangebote sein, ebenso wie dies zur Bewertung der Zielsetzung »Stabilisierung der gesundheitlichen Situation« wesentliche Informationen liefern würde.

2.3 Soziale und persönliche Stabilität

Soziale und persönliche Stabilisierung im Sinne des Konzeptes der Beschäftigungsfähigkeit referiert hier auf die persönlichen Umstände der TeilnehmerInnen und ihr soziales Umfeld, und zwar sowohl innerhalb als auch außerhalb des Projektes. Neben einer finanziellen Stabilisierung geht es dabei um das persönliche Empfinden von Stabilität, etwa durch eine geregelte Tagesstruktur, aber auch um innere Prozesse in Zusammenhang mit Selbstwert und Wertschätzung. Die verschiedenen in diese Richtung wirkenden Umsetzungselemente (s.u.) werden weitgehend positiv gesehen, und sowohl von den TeilnehmerInnen als auch von den ExpertInnen werden positive Effekte in Richtung einer sozialen Stabilisierung angegeben. Allfällige Gelingensfaktoren dafür sind:

- **Arbeitsintegration auf Basis eines regulären Dienstvertrages:** Die reguläre Beschäftigung mittels eines Dienstvertrages stellt für die TeilnehmerInnen einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitswelt her – dies allein ist für viele in ihrer persönlichen Stabilisierung bzw. ihrem Bestreben, »einen Fuß in den Arbeitsmarkt zu bekommen«, ein wichtiger Bestandteil ihrer Teilnahme.
- **Verlässliches existenzsicherndes Einkommen trotz Teilzeitbeschäftigung:** Die durch ein geregeltes Einkommen entstehende finanzielle Sicherheit ist ebenfalls ein wesentliches stabilisierendes Moment. Aufgrund der gesundheitlichen Verfasstheit werden überwiegend Teilzeitbeschäftigungen realisiert, und hier fällt das Einkommen oftmals zu gering aus, um die finanziellen Bedarfe zu decken. Die Nutzung anderer Beihilfen (insbesondere Kombilohnmodelle, eventuell BMS, Kostenbeteiligung durch die Pensionsversicherungsanstalt im Einzelfall) bildet hier eine Ausgleichsmöglichkeit. Dabei ist die sozialarbeiterische Unterstützung wesentlich (Kenntnis von Fördermöglichkeiten, Unterstützung bei Antragstellung).
- **Sozialpädagogische Begleitung zur Stärkung der Persönlichkeit:** Neben den objektiven Inhalten der begleitenden Betreuung (Bewerbungsunterstützung, Gesundheitsberatung etc.) haben auch die »weichen« Aspekte der Betreuung Gewicht. Eine Ausrichtung am Empowerment der TeilnehmerInnen – (Wieder-)

Erlangung von Selbstsicherheit, Erfahren von Wertschätzung und Anerkennung etc. – arbeitet der persönlichen Stärke und Stabilität selbiger zu.

- **Arbeitssetting als Raum für das Erleben sozialer Integration:** Mit langer Krankheit und Arbeitslosigkeit verbindet sich oft ein Rückzug aus sozialen Settings. Die Beschäftigung in einem Team von KollegInnen und die damit verbundenen täglichen Kontakte mit anderen Menschen werden von vielen TeilnehmerInnen als wichtiger und persönlich stabilisierender Umstand der Beschäftigung wahrgenommen.

2.4 Qualifikationen und Kompetenzen

Mit der Zielsetzung der Vermittlung der TeilnehmerInnen in den 1. Arbeitsmarkt eng verbunden sind Fragen der Qualifikation und Kompetenzen. ExpertInnen beider SÖB betonen vielfältige Qualifizierungsbedarfe vor dem Hintergrund individuell sehr unterschiedlicher Ausgangspositionen. Entsprechende Zielvereinbarungen und Schritte sollen bereits während des Arbeitstrainings, welches der Beschäftigung im SÖB vorgelagert ist, im Rahmen von Inklusions- bzw. Entwicklungsplänen erarbeitet werden.

Zum augenblicklichen Zeitpunkt besteht allerdings eine gewisse Kluft zwischen Anspruch und Realisierung. Während der Aufbauphase der Betriebe lag der Fokus auf dem wirtschaftlichen Funktionieren der Projekte, und vor diesem Hintergrund nahmen arbeitsplatzbezogene Einschulungen bzw. Qualifizierungen wesentlichen Raum ein. Für die Zukunft sehen die ProjektmitarbeiterInnen die Notwendigkeit eines verstärkten Augenmerks auf Weiterbildungsfragen im weiteren Sinne. Allfällige Gelingensfaktoren dafür sind:

- **Individuelle Entwicklungspläne mit Kompetenzfeststellung und Zielvereinbarungen:** TeilnehmerInnen bringen unterschiedliche Qualifikationen und (über-)fachliche Kompetenzen mit. Die Erhebung des Status quo zu Beginn der Teilnahme mittels individueller Entwicklungspläne oder MitarbeiterInnengespräche und die damit verknüpfte Vereinbarung von Weiterbildungszielen ermöglichen eine individuell basierte Unterstützung. Dabei sind arbeitsplatzspezifische (über-)fachliche Kompetenzen zu berücksichtigen, aber auch die Abklärung von Möglichkeiten und Chancen von darüber hinausgehenden Weiterbildungen ist zu bewerkstelligen.
- **Weiterbildungsaktivitäten: Finanzielle Sicherstellung und unterstützende Begleitung:** Die finanzielle Sicherstellung von Weiterbildungsaktivitäten im Rahmen des SÖB scheint wesentlich und könnte kalkulatorisch auf einem Weiterbildungsbudget pro Person basieren, welches im Rahmen der Umsetzung bedarfsorientiert zum Einsatz gelangen kann. Darüber hinaus ist die sozialarbeiterische Unterstützung der TeilnehmerInnen wesentlich (Kenntnis von Weiterbildungsangeboten, Fördermöglichkeiten etc.).
- **Transparente Darstellung gegebener (über-)fachlicher Kompetenzen:** Am Arbeitsmarkt sind sowohl fachliche als überfachliche Kompetenzen von hoher Bedeutung. Die transparente Darstellung der vorhandenen, aber auch aller während der Beschäftigung erworbenen und gestärkten, Kompetenzen ist seit dem laufenden Jahr für SÖB und GBP (Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte) grundsätzlich vorgesehen und soll eine Unterstützung der Transitarbeitskräfte bei der Arbeitsplatzsuche darstellen.

2.5 Herausforderungen auf Ebene der Projektstruktur

Neben den vier inhaltlichen Arbeitsfeldern (s.o.) ist auch die Reflexion von Projektstrukturen wesentlich für eine erfolgreiche Arbeit. In den Gesprächen mit den ProjektmitarbeiterInnen über die bisherigen Umsetzungserfahrungen kamen dabei verschiedene Aspekte zur Sprache, die für das Gelingen von Relevanz sind:

- **Balance zwischen sozialpädagogischem und wirtschaftlichem Auftrag vor dem Hintergrund gesundheitsbezogen eingeschränkt möglicher Tätigkeiten:** Die SÖB müssen Anforderungen eines Wirtschaftsbetriebes erfüllen und dabei mit einer Zielgruppe arbeiten, deren Leistungsfähigkeit gewissen Unwägbarkeiten unterworfen ist. Dies stellt für die ProjektmitarbeiterInnen eine zentrale Herausforderung in der Akquise von Aufträgen dar, da es um inhaltlich passende (aus Gesundheitssicht für die Transitarbeitskräfte bewältigbare) und wirtschaftlich sinnvolle Aufträge gehen muss. Auf Ebene der Erfolgsmessung wäre ein erweitertes Indikatorenset in Erwägung zu ziehen, welches wirtschaftliche Ziele und Vermittlungserfolge, aber auch Stabilisierungserfolge auf Seiten der TeilnehmerInnen inkludiert.
- **Balance zwischen Über- und Unterauslastung der Transitarbeitskräfte:** Die projektförmige Organisation der Arbeit (Auftragsarbeiten) kann Zeiten unterschiedlicher Anforderungsintensität mit sich bringen. Dabei ist einerseits darauf zu achten, keine Überforderung für die TeilnehmerInnen zu schaffen (z.B. körperliche Anforderungen der Arbeiten), andererseits ist zu überlegen, wie Stehzeiten im Sinne der Projektzielsetzungen systematisch genutzt werden können (z.B. Weiterbildungen vor Ort, Gesundheitsangebote). Auch Kooperationen mit anderen Standorten bzw. Einrichtungen können helfen, Auftragspitzen und Unterauslastung auszugleichen.
- **Abklärungsphase (Struktur von Zuweisung und Clearing):** Vor dem Hintergrund, dass ungeachtet aller gesetzten Maßnah-

men in den SÖB doch auch immer wieder Transitarbeitskräfte beschäftigt sind, für die das Projekt doch nicht die passende Maßnahme darstellt, scheint eine Erweiterung der Zuweisungsmechanismen überlegenswert. Die derzeitige Abfolge von Zuweisung zu einem Projekt durch AMS-BeraterInnen und dort folgender (arbeits-)medizinischer Abklärung könnte z.B. durch ein umfassenderes vorgeschaltetes Clearing zur Abklärung von gesundheitlichen und/oder psychosozialen Einschränkungen und einer erst nachfolgenden Zuweisung durch das AMS zu einem Standort mit entsprechenden Einsatz- und Betreuungsmöglichkeiten für den/die TeilnehmerIn ergänzt werden.

- **Inhaltlich-fachliche Verwertbarkeit der erlangten Kompetenzen am 1. Arbeitsmarkt:** Einige der angebotenen Tätigkeiten bewegen sich in Bereichen, in denen am 1. Arbeitsmarkt nur wenige Arbeitsplätze vorhanden sind. Die Entwicklung von Tätigkeitsfeldern, die die gesundheitlichen Möglichkeiten der Transitarbeitskräfte berücksichtigen und dabei gleichzeitig auf dem Arbeitsmarkt gefragte fachliche Qualifikationen vermitteln, erscheint als wichtige künftige Herausforderung.
- **Kontingente geförderte Dauerarbeitsplätze als Brücke bis zur Pension:** Viele TeilnehmerInnen haben nach Projektteilnahme keine wirklich realistische Chance am 1. Arbeitsmarkt – eine Vermittlungsquote von 30 Prozent gilt als Projekterfolg.⁶ Für viele Personen stellt sich damit die Frage nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten. Deutlich formuliert wird ein Bedarf nach geförderten Dauerarbeitsplätzen, und zwar insbesondere gegen Ende des Erwerbsalters. Die Einplanung eines gewissen Kontingentes an Dauerarbeitsplätzen wäre also zu diskutieren und in Erwägung zu ziehen.



⁶ Vermittlungsquote von 30 Prozent im Jahr 2013/2014, ab 2015 in Triga 20 Prozent und bei Smartwork 25 Prozent etc.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der AutorInnen

L&R Sozialforschung – Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OG
Liniengasse 2A/1, 1060 Wien
Tel.: 01 5954040-0, E-Mail: office@lrsocialresearch.at
Internet: www.lrsocialresearch.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen

€ 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten)

AMS report – Abonnement

€ 48,- (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandkosten)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an:
Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5,
1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Dezember 2015 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

