



Arbeitsmarktservice
Österreich

Innovationsschulung für arbeitsuchende Fachkräfte – Pilotstudie zur Entwicklung eines Maßnahmenpaketes

Endbericht

Projektleitung AMS:
Maria Hofstätter, Sabine Putz

Projektleitung öibf/ibw:
Roland Löffler (öibf)
Silvia Weiß, Susanne Klimmer (ibw)

Projektmitarbeit ibw:
Nicole Boute
Benjamin Gruber
Christina Mogg



Wien, Oktober 2010

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Österreich

Bundesgeschäftsstelle

ABI/Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation

Maria Hofstätter, Sabine Putz

A-1200 Wien, Treustraße 35-43

Tel: (+43 1) 331 78-0

Vorwort

Der vorliegende Endbericht dokumentiert die Konzeptions-, Planungs- und Durchführungsphase des Pilotprojektes „Innovationsschulung für arbeitssuchende Fachkräfte“. Ziel des Pilotprojektes war die Entwicklung eines alternativen Qualifizierungsinstrumentes für Arbeitssuchende, die bereits über eine formale berufliche Qualifikation (in Form eines Lehrabschlusses oder eines Fachschulabschlusses) verfügen, aber aufgrund von Qualifikationsdefiziten nach einer arbeitslosigkeitsbedingten Unterbrechung nicht oder nur schwer wieder in das Beschäftigungssystem integriert werden können.

Das Pilotprojekt wurde auf Anregung der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des Arbeitsmarktservice Österreich (Maria Hofstätter, Mag. Sabine Putz) unter der organisatorischen Verantwortung des Arbeitsmarktservice Wien Landesgeschäftsstelle (Frau Sabine Villim) durchgeführt.

Die Entwicklung der Curricula und die Durchführung der Innovationsschulungen haben das Wirtschaftsförderungsinstitut Wien (Frau Gabriele Srp) und das Berufsförderungsinstitut Wien – Berufsausbildungszentrum (Mag. Walter Weiss, Heinz Harrich) übernommen. Dafür und für die gute Kooperation mit den mit der begleitenden Evaluation betrauten Forschungseinrichtungen *öibf* (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) und *ibw* (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) gilt unser herzlicher Dank.

Für die Projektleitung:

Roland Löffler

Silvia Weiß

Wien, im Oktober 2010

1	EXECUTIVE SUMMARY	5
2	EINLEITUNG	11
	2.1 ZIELSETZUNG DES PROJEKTES.....	11
	2.2 METHODENKONZEPT	12
3	AUSWAHL DER BERUFE UND TEILNEHMERINNEN	14
	3.1 DATENBASIS	14
	3.2 AUSWAHL DER BERUFE	16
	3.3 KRITERIEN DER STATISTISCHEN VORAUSWAHL POTENZIELLER TEILNEHMERINNEN-GRUPPEN.....	16
	3.4 KRITERIENKATALOG FÜR DIE AUSWAHL POTENZIELLER TEILNEHMERINNEN DURCH DIE AMS-BERATERINNEN	17
	3.5 ERGEBNISSE DER VORAUSWAHL DURCH DAS AMS UND ENDGÜLTIGE SELEKTION DER TEILNEHMERINNEN DURCH DIE WEITERBILDUNGSEINRICHTUNGEN.....	18
4	ZIELGRUPPEN UND AUSBILDUNGSPLÄNE	21
	4.1 MAßNAHMENDEFINITION UND ZIELGRUPPEN: VON DER INDIVIDUALSCHULUNG ZUR STANDARDISIERTEN AUFQUALIFIZIERUNG.....	21
	4.2 AUSWIRKUNG DER MAßNAHMEN- UND ZIELGRUPPENDEFINITION AUF DIE ENTWICKLUNG VON CURRICULA UND AUSBILDUNGSVERLAUF	22
	4.3 AUSBILDUNGSPLÄNE UND ORGANISATORISCHER ABLAUF	23
	4.3.1 <i>Bereich Metallbearbeitungstechnik und Heizungstechnik</i>	23
	4.3.2 <i>Bereich Einzelhandel und Büro</i>	24
5	ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG VON UNTERNEHMEN/INSTITUTIONEN UND RELEVANTEN STAKEHOLDERINNEN	26
	5.1 UNTERNEHMEN UND INSTITUTIONEN	26
	5.1.1 <i>Bereich Einzelhandel</i>	26
	5.1.2 <i>Bereich Büro</i>	27
	5.1.3 <i>Bereich Schlosser</i>	27
	5.1.4 <i>Bereich Sanitär</i>	28
	5.2 STAKEHOLDERINNEN	28
	5.3 ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	31
6	ERGEBNISSE DER TEILNEHMERINNENBEFRAGUNG	32
	6.1 SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE DER TEILNEHMERINNEN UND AUSBILDUNGSSTAND	32
	6.2 BISHERIGE ERWERBSVERLÄUFE.....	35

6.3	ERWARTUNGEN UND EINGETROFFENER MEHRWERT DER INNOVATIONSSCHULUNG	36
6.4	GESTALTUNG DER SCHULUNG.....	42
6.5	BEWERTUNG DES TRAININGSPERSONALS.....	44
6.6	EINSCHÄTZUNGEN ZUR BEDEUTUNG DER INNOVATIONSSCHULUNG UND ARBEITSMARKTSTATUS DER TEILNEHMERINNEN	46
6.7	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	52
7	ERGEBNISSE DER TRAINERINNENBEFRAGUNG	56
7.1	CHARAKTERISTIK DER BEFRAGTEN PERSONEN.....	56
7.2	VERLAUF DER SCHULUNGEN	56
7.3	LEHRINHALTE.....	57
7.4	TEILNEHMERINNEN.....	58
7.4.1	<i>TeilnehmerInnen der Gruppe Büro</i>	59
7.4.2	<i>TeilnehmerInnen der Gruppe Einzelhandel</i>	59
7.4.3	<i>TeilnehmerInnen der Gruppe Metallbearbeitungstechnik</i>	59
7.5	SCHULUNGSORGANISATION UND -DAUER	60
7.6	EIGNUNG DER VERMITTELTEN INHALTE FÜR DEN ARBEITSMARKT	61
7.7	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	62
8	DESIGN EINES METHODENRASTERS ZUR IDENTIFIKATION UND BEARBEITUNG VON QUALIFIKATIONSDEFIZITEN	64
8.1	QUALIFIKATIONSDEFIZITE IM BEREICH DER FACHLICHEN AUSBILDUNG.....	64
8.2	QUALIFIKATIONSDEFIZITE IM BEREICH DER ARBEITSTECHNOLOGIEN	65
8.3	QUALIFIKATIONSDEFIZITE IM PERSÖNLICHEN BEREICH	66
8.4	QUALIFIKATIONSDEFIZITE IM BEREICH DER ARBEITSORGANISATION	66
8.5	QUALIFIKATIONSDEFIZITE IM BEREICH INTERKULTURELLER KOMMUNIKATION.....	66
9	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	68
9.1	DREISTUFIGES AUSWAHLVERFAHREN	68
9.2	CURRICULA UND MODULARISIERUNG DER AUSBILDUNG	70
9.2.1	<i>Modularisierung Möglichkeit 1</i>	71
9.2.2	<i>Modularisierung: Möglichkeit 2</i>	72
9.3	KURSVERLAUF	73
9.4	MEHRWERT: ARBEITSAUFNAHMEN UND BILDUNGSERFOLG.....	74
9.5	ASPEKTE FÜR EINE UMSETZUNG DER INNOVATIONSSCHULUNG IN GESAMT- ÖSTERREICH	74
10	VERZEICHNISSE	76
10.1	ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	76
10.2	TABELLENVERZEICHNIS	77

10.3 DOKUMENTE/LITERATUR.....	77
11 ANHÄNGE	79
11.1 INTERVIEWLEITFADEN UNTERNEHMENSBEFRAGUNG	79
11.2 INTERVIEWLEITFADEN EXPERTINNENGESPRÄCHE MIT VERTRETERINNEN DER INTERESSENSVERTRETUNGEN DER ARBEITNEHMERINNEN	81
11.3 FRAGEBOGEN SCHULUNGSTEILNEHMERINNEN, BEGINN.....	82
11.4 FRAGEBOGEN SCHULUNGSTEILNEHMERINNEN, ENDE	87
11.5 INTERVIEWLEITFADEN SCHULUNGSABSOLVENTINNEN	96
11.6 INTERVIEWLEITFADEN TRAINERINNEN	99
11.7 BEFRAGTE UNTERNEHMEN, INSTITUTIONEN UND PERSONEN.....	103

1 Executive Summary

Beim Wiedereinstieg arbeitslos gewordener Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung stellt fehlende Aktualität der Qualifikationen (neben anderen Gründen wie physische oder psychische Erkrankungen oder Versorgungspflichten) eine der Haupthemmnisse für eine erfolgreiche Vermittlung dar. Die Bundesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat daher in Zusammenarbeit mit der Landesgeschäftsstelle Wien ein **Pilotprojekt** zur Entwicklung eines neuen Qualifizierungsinstrumentes in Auftrag gegeben, das von den Weiterbildungseinrichtungen WIFI und bfi durchgeführt und von den Forschungseinrichtungen ibw und *öibf* evaluativ begleitet wurde.

Individuelle Qualifikations- und Kompetenzdefizite können entstehen, weil

- die im Rahmen der Ausbildung erlernten Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse aufgrund mangelnden Bedarfes bzw. auch fehlender Möglichkeiten zur Umsetzung während der Berufstätigkeit teilweise oder gänzlich verloren gegangen bzw. „verlernt“ worden sind;
- das Berufsprofil und damit das Qualifikationsprofil und die Ausbildungsinhalte sich im Zeitraum zwischen der Fachausbildung zu Beginn der Berufslaufbahn der Betroffenen und dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs verändert haben;
- die zum Zeitpunkt des Ersterwerbs von berufsspezifischen Qualifikationen gängigen Fertigungs- und Arbeitstechniken nicht mehr dem aktuellen Stand von Technik und Arbeitsorganisation entsprechen;
- die Arbeitsschwerpunkte des Ausbildungsbetriebes eine andere Fokussierung der Ausbildung als die derzeit Arbeitsplätze anbietenden Betriebe hatten.

Die **Konzeption des Pilotprojektes** zielt darauf ab, arbeitslos gewordene Personen, die aufgrund verschiedener Faktoren in ihrem erlernten Beruf nicht (mehr) auf dem neuesten Stand der arbeitsplatz- und berufsbezogenen Anforderungen sind und deswegen in einem Zeitraum von sechs Monaten vom AMS nicht berufeinschlägig vermittelt werden können, durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen wieder in das Beschäftigungssystem mittels einer „Innovationsschulung“ integrieren zu können. Ziel der Schulung ist es, arbeitsuchenden Personen, deren Anzahl durch die Wirtschaftskrise stark angestiegen ist, auf den aktuellen Stand berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten zu bringen. Möglicherweise stellt die Innovationsschulung auch ein Modell für die betriebliche Weiterbildung von noch in Beschäftigung befindlichen Personen dar.

Als erster Schritt wurde die **Umsetzbarkeit des Konzeptes** in ausgewählten Berufen geprüft. Dazu wurden relevante Zielgruppen aus dem Datenbestand vorgemerakter Arbeitsloser identifiziert. Vorgabe seitens des AMS war es, zwei typische Männer- und Frauenberufe zu finden. Die AMS Bundesgeschäftsstelle, das AMS Wien, die Weiterbildungsinstitute WIFI und bfi einigten sich gemeinsam auf die Berufe Bürokaufmann/frau und SekretärIn, VerkäuferIn und EinzelhändlerIn, Schlosserei, Sanitär- und KlimatechnikerIn.

Die Kriterien für die Vorauswahlen wurden folgendermaßen festgelegt:

- seit mindestens 6 Monaten beschäftigungslos
- zum Zeitpunkt des Datenauszugs im Status AL
- Mindestalter 30 Jahre (Geburtsjahrgang 1979)
- kein Eintrag beim Merkmal „Begünstigte Person“

- abgeschlossene Schulbildung: Lehrabschluss (bei Bürokaufmann/-frau/ Sekretärin auch BMS); bei Nichterfüllung der Mindestquote von 15 Personen pro Beruf auch Personen mit mindestens 2,5 Lehrjahren
- Eintrag in Feld „Wunschberuf“ entspricht dem Eintrag im Feld „Beruf“
- Zugehörigkeit zu einem der folgenden BGS-Sechssteller:
 - Bürokaufmann/-frau/Sekretärin: 780101, 780106, 782107, 784101
 - Verkäufer/in Einzelhandel: 401813
 - Schlosserei: 195102, 195121, 195127, 195402, 195808, 195809
 - Sanitär- und Klimatechniker: 212104, 212110, 212113, 212118

Das **TeilnehmerInnenpotenzial** für eine Innovationsschulung stellte sich am 31. Juli 2009 somit folgendermaßen dar

Tabelle 1: TeilnehmerInnenpotenzial 2009

	Büroberufe	Verkauf	Metallbearbeitung	Heizungstechnik	Insgesamt
Potenzielle TeilnehmerInnen	237	58	89	28	412
Geschlecht					
- Männer	48	23	88	28	187
- Frauen	189	35	1	0	225

Quelle: AMS-Studie, Auswertungen aus dem AMS Data Warehouse, Stand 31. Juli 2009

Diese Daten wurden den regionalen Geschäftsstellen des AMS übermittelt, woraufhin auf dieser Datenbasis die BeraterInnen nach Kriterien der Forschungseinrichtungen persönliche Interviews führten und eine weitere Selektion potenzieller TeilnehmerInnen vornahmen.

Kriterien für die AMS-BeraterInnen:

- Die Personen erfüllen hinsichtlich Alter (mindestens 30) und Beruf das Anforderungsprofil.
- Bei den „Frauenberufen“ (Bürokaufmann/-frau/Sekretärin, Verkäuferin) sollten Frauen überrepräsentiert sein (mindestens 75 %), bei den „Männerberufen“ sollen geeignete Frauen auf jeden Fall berücksichtigt werden.
- Nach Selbsteinschätzung der Arbeitsuchenden sind Qualifikationsdefizite die Hauptursache dafür, dass die Personen in ihrem Beruf bisher nicht vermittelt werden konnten.
- Dies deckt sich mit der Einschätzung der Berater/innen.
- Die Personen weisen keine „persönlichen“ Probleme und andere Vermittlungseinschränkungen (physische oder psychische Erkrankungen, Mobilitätseinschränkungen wegen Versorgungspflichten) auf.
- Die Personen besitzen ein hohes Interesse, im erlernten (und zuletzt ausgeübten) Beruf tätig zu sein.
- Die Personen sind bereit, ihre berufseinschlägigen qualifikatorischen Defizite im Rahmen einer Innovationsschulung zu bearbeiten.

Bereits an diesem Punkt des **Auswahlprozesses** zeigten sich erste Herausforderungen. Die statistischen Daten wiesen in Bezug auf die Dauer der letzten Beschäftigung eine große Streuung auf. Um die Homogenität der Gruppen noch genauer zu gewährleisten, wird für zukünftige Innovationsschulungen seitens der Forschungsinstitute bei der Auswahl der Grundgesamtheit ein zusätzliches Kriterium, das den Erwerbsverlauf der letzten zwei bis fünf Jahre genauer definiert, vorgeschlagen. Dies könnte z.B. sein:

Zahl der berufseinschlägigen Beschäftigungsverhältnisse, durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse, Zahl der Beschäftigungstage oder Anzahl der arbeitslosen Tage. Obwohl die TrainerInnenbefragung ergab, dass die Gruppen in sich homogen waren, wird darauf hingewiesen, dass es sich bei allen drei Berufen um Pilotgruppen handelt, die sehr individuell rekrutiert und betreut werden konnten. Bei einem Übergang dieses Projektes in den Regelbetrieb werden die Auswahl der Berufe und der Ausbildungskontingente im Rahmen der vorlaufenden Maßnahmenplanung auf der Ebene der Landesgeschäftsstellen durchzuführen sein. Ein derart detailliertes statistisches Auswahlverfahren, wie es im Pilotprojekt vorgenommen wurde, wird daher bei einer Übernahme der Innovationsschulung in den Regelbetrieb nicht durchführbar sein.

Als nächster Schritt wurden von den **Weiterbildungsinstituten die Curricula** – unter Einbezug einer ExpertInnenbefragung zu Qualifikations- und Kompetenzdefiziten aus dem Berufsbereich – entwickelt. Die Defizite der BewerberInnen wurden dabei seitens der ExpertInnen vor allem im überfachlichen Bereich verortet. Neben berufstypischen Grundkenntnissen der einzelnen Berufsbereiche waren es vor allem die Motivation und die Kommunikations- und Teamfähigkeit, die von zukünftigen MitarbeiterInnen vermisst wurden. Integrativer Bestandteil der Ausbildungspläne war die Abhaltung eines Informationstages und eines Clearingverfahrens. Die Informationstage machten deutlich, dass das zweistufige Auswahlverfahren für potenzielle TeilnehmerInnen noch einen spürbaren Verbesserungsbedarf aufweist. Vor allem gab es fehlerhafte Zubuchungen in Bezug auf die fachlichen Qualifikationen, aber auch die sozialen und psychischen Situation der Kandidatinnen. Für die Innovationsschulung in den Bereichen Metallbearbeitungstechnik, Heizungstechnik und Einzelhandel mussten insgesamt zwei Informationstage abgehalten werden, um eine ausreichende Anzahl an passenden TeilnehmerInnen zu rekrutieren. Die Schulungen starteten daher mit zwei Wochen Verzögerung, der Kurs für Heizungstechnik kam aufgrund mangelnder TeilnehmerInnenzahl nicht zustande. Im Bürobereich erschien eine ausreichende Anzahl an potenziellen TeilnehmerInnen, die den Auswahlkriterien entsprachen. Demgemäß konnte die Schulung für den Bürobereich plangemäß beginnen.

Die Innovationsschulung selbst wurde in allen Berufen als viermonatiger Vollzeitkurs mit 38 Wochenstunden konzipiert. Von den 17 effektiven Kurswochen innerhalb der gesamten Kursdauer von 19 Wochen (unter Berücksichtigung der Semesterferienwoche und der Karwoche) wurden 16 Wochen für spezifischen Unterricht genutzt, die abschließende Woche war der Wiederholung, Reflexion und Präsentation der Kursinhalte und der Abhaltung der abschließenden Prüfungen gewidmet.

Auf Basis der **TeilnehmerInnenbefragung** zeigte sich, dass deren charakteristischen Merkmale einige Ungenauigkeiten, vor allem in der Gruppe EinzelhändlerInnen, aufwiesen. Ein Drittel verfügte nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung, die Hälfte war jünger als 30 Jahre und männlichen Geschlechts, obwohl die Gruppe als eine „frauenspezifische“ angelegt war. Im weiteren Verlauf zeigte sich auch, dass diese TeilnehmerInnen über psychische und persönliche Probleme aufwiesen. Darüber hinaus waren die TeilnehmerInnen des Einzelhandels, aber auch jene der Bürogruppe zum Teil weniger als sechs Monate arbeitslos. Die Gruppe der Schlosser entsprach den Auswahlkriterien zu 100 Prozent.

Die größten inhaltlichen Defizite der Gruppe Büro zeigten sich in den überfachlichen Kompetenzen. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass für den Bürobereich eine Gruppe mit sehr hohem fachlichem Niveau zustande kam. Würde die Innovationsschulung in den Regelbetrieb, mit einer Vielzahl an Gruppen, übergehen, würde das fachliche Niveau mit Bestimmtheit weitaus durchschnittlicher ausfallen. Das Curriculum ist entsprechend dem Qualifizierungsbedarf entworfen. Das Manko in der Gruppe der EinzelhändlerInnen zeigte sich in den berufsspezifischen Kompetenzen. Der Zugewinn der Schulung lag für diese TeilnehmerInnen jedoch sowohl im fachlichen als auch im überfachlichen Bereich. In der Gruppe der Schlosser waren vor allem die fachlichen Kompetenzen wichtig. Für diese Gruppe wurde auch seitens der Schulungsleiter auf die hohe Bedeutung von berufsspezifischen Grundlagenkenntnissen hingewiesen. Einige Inhalte dieses Curriculums stellten sich als zu spezialisiert heraus und werden aus dem Curriculum genommen.

Sechs bis acht Wochen nach Ende der Innovationsschulung wurden die AbsolventInnen zu ihrem aktuellen Arbeitsmarktstatus befragt. Dabei waren neun von 21 befragten Personen erwerbstätig, was einer Vermittlungsquote von 42 Prozent entspricht. Drei Arbeitsaufnahmen konnten als nachhaltig eingestuft werden. Weitere drei Arbeitsaufnahmen fanden definitiv nach Abschluss der Schulung, innerhalb eines relativ geringen Zeitraums von maximal acht Wochen, statt. Alle neun erwerbstätigen Personen sind in dem der Innovationsschulung entsprechendem Berufsfeld tätig.

Der Großteil der AbsolventInnen der Innovationsschulung, gleichwohl ob bislang Arbeitsaufnahmen stattfanden oder nicht, gab an, dass die Innovationsschulung in jedem Fall zur Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz beigetragen hat. Nicht zuletzt zeigte auch das Zertifikat der Weiterbildungsinstitutionen bei den Unternehmen eine positive Wirkung.

Der Verlauf der Innovationsschulungen, deren Konzeption wie auch die Schulungsumgebung wurde von den **befragten TrainerInnen** durchwegs positiv gesehen. Die Curricula aller drei Gruppen waren inhaltlich sehr gut abgestimmt und entsprachen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Der Anteil von praktischen und theoretischen Übungseinheiten war optimal verteilt. Änderungsbedarf für zukünftige Schulungen besteht laut Befragten in der Intensivierung von einzelnen berufsspezifischen Kenntnissen, wie Englisch oder Verkauf und Kommunikation im Einzelhandel. Betriebspraktika bzw. die zeitliche Ausweitung einzelner Module wurden angeregt.

Die drei Pilotgruppen unterschieden sich hinsichtlich Wissenstand und fachlichen Voraussetzungen, in sich waren sie jedoch größtenteils homogen. Individuelle Absenzen, wie sie generell in AMS-Schulungsmaßnahmen immer wieder zu beobachten sind, hielten sich in der Innovationsschulung in Grenzen. Auch kam es auch kaum zu Drop-Outs. Sieben Personen schieden aufgrund von Arbeitsaufnahmen bereits während der Schulungsmaßnahmen aus. 16 Wochen effektive Schulungsdauer wurde seitens der TraineeInnen als zu kurz bewertet, eine Ausweitung um ca. zwei Wochen wird als sinnvoll erachtet. Anstelle der ganztägigen Organisationsform mit acht Stunden wurde ein Halbtageskurs vorgeschlagen. Dies wurde als eine Option skizziert, wodurch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die sehr häufig im Einzelhandel tätig sind, besser in die Innovationsschulung integriert werden könnten.

Das Auswahlverfahren seitens des AMS sowie die Informationstage der Weiterbildungseinrichtungen stellten sich für die TrainerInnen zielführend dar. Aufgrund der Mitarbeit an den Informationstagen, war es ihnen möglich, den Prozess von Beginn an zu beobachten. Dabei stellte sich heraus, dass der Informationsstand über die Innovationsschulungen bei den potenziellen TeilnehmerInnen zu diesem Zeitpunkt sehr gering war. Um den Beratungsprozess zu optimieren, sollten bereits die BeraterInnen der regionalen Geschäftsstellen die KandidatInnen vorab umfassend informieren.

Weitere für eine Innovationsschulung vorstellbare Berufe sind der gesamte Metall- und Elektrobereich, IT-Berufe und der Berufsbereich Bau/Holz.

Für den zukünftigen Einsatz der Innovationsschulungen und deren Übernahme in das reguläre System aktiver Arbeitsmarktpolitik des AMS, schlägt das Evaluationsteam einen differenzierten **Methodenraster** zur Ermittlung der Qualifikations- und Kompetenzdefizite vor. Diese lassen sich unabhängig von ihren Ursachen in fünf Bereiche gliedern:

- Defizite in berufseinschlägigen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Defizite im Bereich berufseinschlägiger und -übergreifender Technologien (EDV und computergestützte Technologien)
- Defizite im persönlichen Bereich der Arbeitsanforderungen (Kernkompetenzen, soft skills, Kundenorientierung)
- Defizite im Bereich der Arbeitsorganisation (Projekt- und Prozessmanagement, Teamarbeit, Konfliktmanagement und Kommunikation)
- Defizite in Bereich der Interkulturalität (Sprachen, interkulturelle Kommunikation, Diversity- und Gender-Orientierung).

Wesentliche Elemente dieses Methodenrasters sind:

- Kontrastanalysen von aktuellen und früheren Versionen von Ausbildungsverordnungen für die Lehrlingsausbildung, von Lehrplänen von Berufsschulen und berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und den Qualifikationsprofilen von Vakanzen
- Regelmäßige ExpertInnengespräche mit VertreterInnen der Betriebe und von (Weiter)Bildungseinrichtungen
- Literaturrecherche in der einschlägigen Berufsbildungsforschung und -pädagogik
- Erhebungen der Entwicklung von Technologien und Prozessabläufen in Leitbetrieben sowie
- Individualisierte Testverfahren im Rahmen der Clearingverfahren zur TeilnehmerInnenauswahl

Auf der Basis der begleitenden Prozessbeobachtung und -analyse, der TeilnehmerInnenbefragungen vor, am Ende und rund zwei Monate nach Abschluss der Innovationsschulungen, der TrainerInnenbefragung und der ExpertInnengespräche mit VertreterInnen der Betriebe und der Arbeiterkammer **schlägt das Evaluationsteam** folgende Adaptionen für die Übernahme der Innovationsschulung in das österreichweite Regelsystem der aktiven Arbeitsmarktpolitik des AMS **vor**:

- **Zum Auswahlverfahren:** das dreistufige Auswahlverfahren (Festlegung der Berufe und der Ausbildungskontingente im Rahmen der vorlaufenden Maßnahmenplanung der Landesgeschäftsstellen unter Berücksichtigung statisti-

scher Informationen zum Schulungsbedarf, Vorauswahl durch die BeraterInnen der RGSen, endgültige Auswahl im Rahmen von Clearingverfahren der Bildungseinrichtungen) sollte stärker den Erwerbsverlauf der letzten zwei bis fünf Jahre (z.B. die Anzahl und durchschnittliche Dauer der berufseinschlägigen Beschäftigungsverhältnisse sowie die Anzahl der Beschäftigungstage insgesamt) berücksichtigen. Die Vorauswahl durch die BeraterInnen sollte durch Informationstage und Coachingangebote an die BeraterInnen unterstützt und die Treffsicherheit dadurch erhöht werden. Entscheidend für eine möglichst passgenaue Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen ist außerdem ein möglichst geringer zeitlicher Abstand zwischen der statischen Erhebung, der Vorauswahl durch die BeraterInnen und den Informationstagen und Clearingverfahren der Bildungseinrichtungen

- **Zu den Curricula:** Bei der Erstellung der Curricula sollten vorlaufend die im Methodenraster beschriebenen Analysen und Erhebungen bei Betrieben beibehalten werden. Zusätzliche Betriebspraktika könnten den Lernerfolg im Bereich der praktischen Anwendung vertiefen und absichern. Die Ausbildungspläne sollten modularisiert konzipiert werden. Dabei sind grundsätzlich zwei Wege zielführend: eine gemeinsame Ausbildung der TeilnehmerInnen einer Berufsgruppe zu Beginn der Innovationsschulung mit anschließender Differenzierung anhand von Schwerpunktmodulen oder durchgängig differenzierte Ausbildungsgänge für die TeilnehmerInnen eines Berufsfeldes nach Tätigkeitsschwerpunkten
- **Zum Kursverlauf:** Die grundsätzlich auf vier Monate ausgelegte Dauer der Innovationsschulung sollte flexibel an die Qualifizierungsanforderungen in den einzelnen Berufsfeldern angepasst werden. Zudem sollte bei der Organisation der Schulungen auf allfällige Kinderbetreuungspflichten Bedacht genommen und die alternative Abhaltung von Ganztages- und Halbtageskursen ins Auge gefasst werden.
- **Zu Arbeitsaufnahme und Bildungserfolg:** eine möglichst passgenaue Auswahl der TeilnehmerInnen ist eine der Voraussetzungen für eine erfolgreiche Vermittlung der Arbeitsuchenden nach Absolvierung der Innovationsschulung. Ein (möglichst nach Ausbildungsmodulen differenziertes) Zertifikat würde den Nutzen der Innovationsschulung bei der Vermittlung der Personen deutlich erhöhen.
- **Zur Umsetzung der Innovationsschulung in Gesamtösterreich:** Das Pilotprojekt wurde für ausgewählte Berufe in Wien durchgeführt. Bei einer Ausdehnung auf breitere Berufsfelder und auf ländliche Gebiete sollten die Auswahlkriterien für die TeilnehmerInnen sowie Berufs- und Branchenstruktur der jeweiligen Regionen und das Potenzial geeigneter Weiterbildungseinrichtungen einer kritischen Analyse unterzogen werden und auch RGS-übergreifende Maßnahmenplanung und -umsetzung ins Auge gefasst werden

2 Einleitung

Eine ausreichende (berufsadäquate) Ausbildung ist eine zentrale Voraussetzung für die Wahrung der Zugangschancen zum Arbeitsmarkt. Dies trifft nicht nur für den Ersteinstieg, sondern auch für einen Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zu. In vielen Fällen entsprechen die konkreten Kompetenzen der (prinzipiell) fachausgebildeten beruflichen WiedereinsteigerInnen nicht (mehr) dem qualifikatorischen Anforderungsprofil der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze. Dies kann mehrere Ursachen haben:

- Die im Rahmen der Ausbildung erlernten Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse sind aufgrund mangelnden Bedarfes bzw. auch fehlender Möglichkeiten zur Umsetzung während der Berufstätigkeit teilweise oder gänzlich verloren gegangen bzw. „verlernt“ worden.
- Das Berufsprofil und damit das Qualifikationsprofil und die Ausbildungsinhalte haben sich im Zeitraum zwischen der Fachausbildung zu Beginn der Berufslaufbahn der Betroffenen und dem Zeitpunkt des Wiedereinstieges verändert.
- Die technologischen Rahmenbedingungen, unter denen Fachberufe ausgeübt werden, unterliegen einem raschen Wandel. Die zum Zeitpunkt des Ersterwerbs von berufsspezifischen Qualifikationen gängigen Fertigungs- und Arbeitstechniken entsprechen nicht mehr dem aktuellen Stand von Technik und Arbeitsorganisation.
- Die Arbeitsschwerpunkte des Ausbildungsbetriebes hatten eine andere Fokussierung der Ausbildung als die derzeit Arbeitsplätze anbietenden Betriebe.¹

2.1 Zielsetzung des Projektes

Bei dem vorliegenden Projekt handelt es sich um eine Pilotstudie, deren allgemeine Zielsetzung die Überprüfung und die Machbarkeit des Konzeptes von Innovationsschulungen für arbeitsuchende Fachkräfte anhand ausgewählter Berufe ist. Eine Innovationsschulung meint dabei eine Schulung, die die angesprochene Zielgruppe wieder auf den aktuellen Kenntnisstand des erlernten bzw. hauptsächlich ausgeübten Berufes bringt. Sie wird als eine Möglichkeit gesehen, damit arbeitsuchende Fachkräfte wieder am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Zudem könnte die Innovationsschulung auch ein Modell für die betriebliche Weiterbildung von noch in Beschäftigung befindlicher Personen sein.

Der Schwerpunkt in diesem Pilotprojekt liegt in der begleitenden Evaluation der Maßnahmen und in der Entwicklung standardisierter Verfahren zur Identifikation von „zeitbedingten“ Qualifikationsdefiziten.

Im Detail ergeben sich daraus folgende Untersuchungsziele:

- Um eine bestimmte Zielgruppe eingrenzen zu können, wurden gemeinsam mit dem Auftraggeber die Auswahlkriterien für die Innovationsschulung festgelegt. Eine begleitende Evaluierung dazu soll eine Einsicht über den Prozess von potenziellen TeilnehmerInnen hin zu de-facto-TeilnehmerInnen geben.
- Weiters lieferte die Ermittlung von Qualifikationserfordernissen seitens der Wirtschaft und InteressensvertreterInnen den notwendigen Input über die Anforderungen des Arbeitsmarktes für aktuelle Kenntnisse und Fertigkeiten. So können Quali-

¹ Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2009, S. 2.

fikationsdefizite identifiziert werden, die sich seit dem zeitlichen Abstand zwischen Berufsabschluss der potenziellen TeilnehmerInnen und dem Zeitpunkt der Innovationsschulungen ergaben.

- Die von den Weiterbildungseinrichtungen durchgeführten Innovationsschulungen wurden prüfend begleitet, um eine Reflexion sowohl seitens der TeilnehmerInnen als auch der TrainerInnen zu erhalten.
- Der Arbeitsmarktstatus der AbsolventInnen gibt schließlich als ein wichtiges Erfolgskriterium Auskunft über den Auswahlprozess und die Innovationsschulungen.

Abschließend werden der Gesamtprozess, dessen Verfahren und Instrumente einer kritischen Überprüfung unterzogen und ausgewertet. Verbesserungsvorschläge bzw. Empfehlungen wurden zur Qualitätssicherung für einen möglichen Regelbetrieb der Innovationsschulungen entwickelt.

2.2 Methodenkonzept

In diesem Projekt kommen verschiedene Methoden zum Einsatz, die auf die jeweilige Personengruppe bzw. den Evaluierungsbedarf abgestimmt wurden.

Zur Ermittlung des potenziellen TeilnehmerInnenkreises wurden gemeinsam mit dem AMS Österreich und dem AMS Wien Kriterien zur Definition einer Grundpopulation festgelegt. Anschließend wurden aufgrund dieses Kriterienkatalogs sekundärstatistische Analysen von Daten aus dem Data Warehouse des Arbeitsmarktservice durchgeführt.

Zur Erhebung des aktuellen Qualifikationsbedarfs seitens der Wirtschaft wurden im Vorfeld der Innovationsschulungen leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit UnternehmerInnen und Interessensvertretungen geführt. Die Ergebnisse wurden den Weiterbildungsinstitutionen weitergeleitet, damit diese einen Abgleich mit den Curricula für die geplanten Kurse vornehmen konnten. Diese 14 Interviews fanden telefonisch im Oktober 2009 statt. Ergänzend dazu wurden Interviews mit ExpertInnen der ArbeitnehmerInnenvertretungen aus den Bereichen Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik durchgeführt.

Für die Evaluierung des Ablaufes der Innovationsschulungen aus Sicht der TeilnehmerInnen wurde eine Fragebogenerhebung, einmal zu Beginn – in den Monaten Jänner und Februar 2010 – und einmal am Ende der Kurse – Mai 2010 –, gewählt. Die erste Erhebung lieferte die wichtigsten Rohdaten über soziodemografische Merkmale der TeilnehmerInnen, ihre bisherigen Erwerbsverläufe und ihren Ausbildungsstand sowie über Qualifikationsdefizite und Erwartungen an die Innovationsschulungen. Die Fragebogenerhebung am Ende der Innovationsschulung umfasste den eingetragenen Mehrwert, die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen und die Einschätzung der Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt. Eine telefonische, leitfadengestützte ex-post-Befragung der AbsolventInnen, die sechs bis acht Wochen nach Beendigung der Maßnahme stattfand, diente zur Erhebung des aktuellen Arbeitsmarktstatus und der effektiven Vermittlungsquote. Die Interviews wurden im Juli 2010 geführt.

Im Zuge von leitfadengestützten Interviews im Mai 2010, geführt mit den TrainerInnen der Innovationsschulung, wurde die Sichtweise des Ausbildungspersonals zu Konzeption, Ablauf und den Inhalten ermittelt.

Einschlägige Literatur, Dokumente der Weiterbildungseinrichtungen und Protokolle der Steuerungsgruppe dienen zur Vertiefung des Evaluierungsprozesses.

3 Auswahl der Berufe und TeilnehmerInnen

Ziel des Pilotprojektes war es, die Umsetzbarkeit des Konzeptes der Innovationsschulung anhand ausgewählter Berufe zu prüfen. Dazu bedurfte es vor der Entwicklung von berufsbezogenen Curricula und Ausbildungsplänen zunächst der Festlegung der Berufe. Die Vorgabe war, jeweils zwei typische Männer- und Frauenberufe zu finden, die auch von quantitativer Relevanz waren.

3.1 Datenbasis

Aus dem Datenbestand der vorgemerkten Arbeitslosen per Ende Mai 2009 wurde eine Auswertung für Wien durchgeführt, bei der langzeitbeschäftigungslose Personen mit erfasster Lehrausbildung nach Geschlecht und Sechssteller der Berufsgruppensystematik (für den zuletzt ausgeübten Beruf und den Wunschberuf) nach der Häufigkeit ausgewiesen wurden. Insgesamt waren Ende Mai 2009 5.647 Personen mit Lehrausbildung in Wien als langzeitbeschäftigungslos erfasst, davon 4.085 Männer und 1.562 Frauen.

Bei den Berufswünschen standen auf der Ebene der BGS-Sechsteller bei Männern folgende Berufe an der Spitze: Lagerarbeiter (265), Chauffeur (104), Außendienstmitarbeiter (67), Maler und Anstreicher (62), Portier (60), Verkäufer/Einzelhandel und Kellner (je 58), Bürokaufmann (50), EDV-Techniker (48) und kaufmännischer Büroangestellter (45). Bei den Frauen führten die Sechsteller Bürokauffrau (110) vor Büroangestellte (103), Kaufmännische Büroangestellte (79), Verkäuferin/Einzelhandel (69), Bürokräft (66), Bürogehilfin (55), Einzelhandelskauffrau (37), Friseurin (30), Verkaufshelferin (29) und kaufmännische Sachbearbeiterin (27).

Um entsprechend große Grundpopulationen für die weitere Auswahl potenzieller TeilnehmerInnen zu erreichen, wurden die Sechsteller zu Gruppen verwandter Berufe zusammengefasst. Dabei konnten folgende relevante Gruppen identifiziert werden (Tabelle 2):

Tabelle 2: Relevante Zielgruppen

BGS-6-Steller	Bezeichnung	Frauen	Männer	Gesamt
	Kaufmännische Büroberufe			
-780101	Bürokaufmann/-frau	107	48	155
-780106	Kaufmännisch(er)e Büroangestellt(er)e	94	53	147
	Summe Kaufmännische Büroberufe	201	101	302
	Büroberufe			
-784101	Büroangestellt(er)e	89	35	124
-782107	Sekretär/in (Büro/Verwaltung)	23	2	25
	Summe Büroberufe	112	37	149
	Friseur/in			
-570101	Damen- und Herrenfriseur/in	51	6	57
-570108	Friseur/in	45	8	53
	Summe Friseur/in	96	14	110
	Verkaufspersonal			
-401813	Verkäufer/in (Einzelhandel)	71	56	127
	Summe Verkaufspersonal	71	56	127
	Summe Frauenberufe	480	208	688
	Schlosserei			
-195402	Maschinenschlossler/in	1	30	31
-195808	Schlossler/in (Schlosserei)	0	26	26
-195809	Allgemeinschlossler/in	3	20	23
-195127	Schlossler/in (Bauschlosserei)	0	12	12
-195121	Stahlbauschlossler/in	0	34	34
-195102	Bauschlossler/in	1	6	7
	Summe Schlosserei	5	128	133
	Installation			
-212104	Installateur/in	0	34	34
-212113	Gas- und Wasserleitungsinstallateur/in	1	30	31
-212118	Sanitär- und Klimatechniker/in (Gas-/Wasserinstallation)	3	22	25
-212110	GWH-Installateur/in	0	11	11
-212119	Sanitär- und Klimatechniker/in (Heizungsinstallation)	1	6	7
	Summe Installation	5	103	108
	Gastronomie			
-512115	Kellner/in	39	62	101
-512123	Zahlkellner/in	0	26	26
-512132	Restaurantfachmann/-frau	9	4	13
-512119	Servierer/in	12	7	19
	Summe Gastronomie	60	99	159
	Maler/in und Anstreicher/in			
-176106	Maler/in und Anstreicher/in	0	99	99
	Summe Maler/in und Anstreicher/in	0	99	99
	Summe Männerberufe	70	429	499
	Summe Berufe gesamt	550	637	1.187

Quelle: AMS-Studie, Auswertungen aus dem AMS Data Warehouse, Stand Ende Mai 2009

3.2 Auswahl der Berufe

Auf der Basis der von *öibf* und *ibw* vorgelegten Vorauswahl wurde in der Projektbegleitsitzung am 19. August 2009 in Abstimmung zwischen AMS Bundesgeschäftsstelle, AMS Wien, den Weiterbildungseinrichtungen und den Forschungseinrichtungen folgende Berufsauswahl getroffen:

Frauenberufe:

- Bürokauffrau/Sekretärin (BGS 780101, 780106, 784101, 782107)
- Verkäuferin Einzelhandel (BGS 401813)

Männerberufe:

- Schlosserei (BGS 195402, 195808, 195809, 195127, 195121, 195102)
- Sanitär- und Klimatechniker (BGS 212104, 212113, 212118, 212110)

Bei den Frauenberufen sollten Frauen bei der Auswahl bevorzugt werden (mindestens 75 %), bei den Männerberufen sollten alle geeigneten Frauen ausgewählt werden.

3.3 Kriterien der statistischen Vorauswahl potenzieller TeilnehmerInnen-gruppen

Im Anschluss wurden für die statistische Vorauswahl der für eine Innovationsschulung in Frage kommenden TeilnehmerInnen von Seiten der Forschungseinrichtungen folgende Kriterien definiert und am 24. August 2009 an das AMS BGS, Abteilung ABI übermittelt:

- seit mindestens 6 Monaten beschäftigungslos
- zum Zeitpunkt des Datenauszugs im Status AL
- Mindestalter 30 Jahre (Geburtsjahrgang 1979)
- kein Eintrag beim Merkmal „Begünstigte Person“
- höchste abgeschlossene Schulbildung: Lehrabschluss (bei Bürokaufmann/-frau/Sekretärin auch BMS); bei Nichterfüllung der Mindestquote von 15 Personen pro Beruf auch Personen mit mindestens 2,5 Lehrjahren
- Eintrag im Feld „Wunschberuf“ entspricht dem Eintrag im Feld „Beruf“
- Zugehörigkeit zu einem der folgenden BGS-Sechssteller:
 - *Bürokaufmann/-frau/Sekretärin*: 780101, 780106, 782107, 784101
 - *Verkäufer/in Einzelhandel*: 401813
 - *Schlosserei*: 195102, 195121, 195127, 195402, 195808, 195809
 - *Sanitär- und Klimatechniker*: 212104, 212110, 212113, 212118

Für die ausgewählten Personen wurden folgende Informationen am 26. August 2009 von der Abteilung Arbeitsmarktbeobachtung und Berufsinformation der Bundesgeschäftsstelle des AMS an Herrn Ressler vom AMS Wien Landesgeschäftsstelle übermittelt, der sie an die jeweiligen regionalen Geschäftsstellen weitergeleitet hat:

- PST-Nummer
- Alter
- Beruf
- Zuständige RGS

Insgesamt konnten für den Stichtag 31. Juli 2009 in den vier gesuchten Berufsfeldern 412 Personen ermittelt werden, die den statistischen Kriterien entsprachen (Tabelle 3):

Tabelle 3: TeilnehmerInnenpotenzial per 31.7.2009

	Büroberufe	Verkauf	Metallbear- beitung	Heizungs- technik	Insgesamt
Potenzielle TeilnehmerInnen	237	58	89	28	412
Geschlecht					
- Männer	48	23	88	28	187
- Frauen	189	35	1	0	225
Altersgruppen					
- 31 bis 35 Jahre	1	14	13	7	35
- 36 bis 40 Jahre	31	6	15	5	57
- 41 bis 45 Jahre	48	8	13	3	72
- 46 bis 50 Jahre	54	11	19	5	89
- 51 bis 55 Jahre	30	7	19	5	61
- 56 bis 60 Jahre	31	9	7	2	49
- 61 bis 65 Jahre	7	3	3	1	14
Dauer der letzten Beschäftigung					
- bis 1 Monat	38	8	17	8	71
- 1 bis 2 Monate	20	5	10	4	39
- 2 bis 6 Monate	37	14	30	6	87
- 6 bis 12 Monate	39	9	13	1	62
- 1 bis 2 Jahre	30	7	5	6	48
- 2 bis 5 Jahre	30	9	5	1	45
- 5 bis 10 Jahre	20	3	2	1	26
- 10 bis 20 Jahre	18	2	5	1	26
- 20 Jahre und mehr	5	1	2	0	8

Quelle: AMS-Studie, Auswertungen aus dem Data Warehouse, Stand 31. Juli 2009

3.4 Kriterienkatalog für die Auswahl potenzieller TeilnehmerInnen durch die AMS-BeraterInnen

Die Aufgabe der BeraterInnen der einzelnen RGS bestand nun darin, aus den ihnen übermittelten Personenlisten, anhand eines von den Forschungseinrichtungen vorgegebenen Kriterienkatalogs, jene Personen auszuwählen und zu den Informationstagen der Weiterbildungseinrichtungen zuzuweisen, die günstige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Absolvierung der Innovationsschulungen mitbrachte. Im Einzelnen sollten folgende Kriterien geprüft werden:

- Die Personen erfüllten hinsichtlich Alter (mindestens 30) und Beruf (siehe Kapitel 2.2) das Anforderungsprofil.
- Bei den „Frauenberufen“ (Bürokaufmann/-frau/Sekretärin, Verkäuferin) sollten Frauen überrepräsentiert sein (mindestens 75 %), bei den „Männerberufen“ sollen geeignete Frauen auf jeden Fall berücksichtigt werden.
- Nach Selbsteinschätzung der Arbeitsuchenden sind Qualifikationsdefizite die Hauptursache dafür, dass die Personen in ihrem Beruf bisher nicht vermittelt werden konnten.
- Dies deckt sich mit der Einschätzung der Berater/innen.

- Die Personen wiesen keine „persönlichen“ Probleme und andere Vermittlungseinschränkungen (physische oder psychische Erkrankungen, Mobilitätseinschränkungen wegen Versorgungspflichten) auf.
- Die Personen besaßen ein hohes Interesse, im erlernten (und zuletzt ausgeübten) Beruf tätig zu sein.
- Die Personen waren bereit, ihre berufseinschlägigen qualifikatorischen Defizite im Rahmen einer Innovationsschulung zu bearbeiten.

Die BeraterInnen der einzelnen regionalen Geschäftsstellen führten bis Mitte September 2009 die Gespräche durch.

3.5 Ergebnisse der Vorauswahl durch das AMS und endgültige Selektion der TeilnehmerInnen durch die Weiterbildungseinrichtungen

Eine erste Analyse ergab, dass sowohl die Grundgesamtheit, als auch die Anzahl durch die BeraterInnen bezüglich der Geschlechts- und Altersproportionen den internen Vorgaben entsprachen. Der Hauptanteil der potenziellen TeilnehmerInnen entfiel auf die Altersgruppen 40 bis 55 Jahre.

Bezüglich der Dauer der letzten Beschäftigung wiesen die Daten allerdings eine sehr breite Streuung auf: sie reichte von wenigen Tagen bis über 30 Jahre. Für den Fall einer Regularisierung der Innovationsschulung schlugen die Forschungseinrichtungen daher vor, bei der Auswahl der Grundgesamtheit zusätzlich ein Auswahlkriterium hinsichtlich des Erwerbsverlaufes der letzten zwei bis fünf Jahre aufzunehmen (z.B. Zahl der berufseinschlägigen Beschäftigungsverhältnisse, durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse, Zahl der Beschäftigungstage, Zahl der Arbeitslosentage). Außerdem sollte der zeitliche Abstand zwischen letzter Beschäftigung und Auswahlzeitpunkt mit berücksichtigt werden. Dies erfordert jedoch ein wesentlich komplexeres Auswahlverfahren als jenes, das in der Pilotphase angewendet wurde.

Bei der Auswahl der Grundgesamtheit wurde zwar für das Merkmal „höchste abgeschlossene Ausbildung“ die Ausprägung „Lehre“ als zwingend vorgegeben und eine Überstimmung zwischen den Merkmalen „zuletzt ausgeübter Beruf“ und „Wunschberuf“ verlangt. Allerdings stellte dieses Verfahren nicht sicher, dass die Personen, die über eine abgeschlossene Lehre verfügten und zuletzt in einem der relevanten Berufe (gemessen am BGS-Sechssteller) gearbeitet haben, auch ihre Lehrausbildung in diesem Beruf abgeschlossen haben. Der erlernte Beruf wird jedoch im PST nicht erfasst und kann daher nicht als Auswahlkriterium dienen. Bei den Weiterbildungseinrichtungen bestand daher Unsicherheit darüber, inwieweit sie bei den TeilnehmerInnen auf einer Lehrausbildung aufbauen können. Im Rahmen der Diskussion in der Steuerungsgruppe wurde jedoch darauf verwiesen, dass es bei den (gewerblich ausgerichteten) „Männerberufen“ kaum vorstellbar sei, dass eine Person ohne die entsprechende Lehrausbildung wirklich dauerhaft als Installateur oder Schlosser tätig sein kann.

Personen, die zwar berufseinschlägig ausgebildet waren, aber nach längerer Absenz von Arbeitsmarkt oder berufsfremder Tätigkeit nicht im erlernten (und wieder angestrebten) Beruf vermittelt werden könnten, waren ursprünglich ebenfalls im Fokus der Überlegungen. Mit dem vorgegebenen Auswahlverfahren aus den Personalstammdaten des AMS können allenfalls Personen mit längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt

„mitgenommen“ werden, Personen mit zuletzt berufsfremder Tätigkeit sind nicht enthalten. Auch hier würde eine Berücksichtigung dieses Personenkreises ein deutlich komplexeres Vorauswahlverfahren erfordern.

Die von den Weiterbildungseinrichtungen in Abstimmung mit dem AMS Wien durchgeführten Informationstage machten deutlich, dass das zweistufige Auswahlverfahren der potenziellen TeilnehmerInnen noch einen spürbaren Verbesserungsbedarf aufweist. Am 2. Dezember 2009 fand am Berufsausbildungszentrum des bfi der Informationstag für die Innovationsschulungen im Bereich „Metallbearbeitungstechnik“ und „Heizungstechnik“ statt, für die 48 BesucherInnen vom AMS zugebucht waren. Davon waren insgesamt nur 23 erschienen. Von den 23 BesucherInnen wurden sieben sofort nach Hause geschickt, weil sie nicht der Zielgruppe entsprachen (einige hatten andere Berufe, eine Person hatte eine Werkmeisterprüfung und war daher „überqualifiziert“, eine Person war bereits für einen Schweißerkurs ab 18.1.2010 vorgesehen). Von den verbliebenen 16 Personen wurden nach ausführlichen Einzelgesprächen acht Personen aufgenommen. Allerdings waren nur drei Personen im engeren Sinn Zielpersonen, bei denen eine Innovationsschulung auch erfolgversprechend erschien. Die übrigen fünf Personen waren eigentlich „Sozialfälle“ (Personen mit psychischen Problemen, Alkoholumismus, Lebenskrisen etc.), die eine begleitende sozialpädagogische Betreuung benötigen würden. Von den acht aufgenommenen Personen waren nur zwei Installateure (nach Aussage des bfi sind beide Problemfälle) und sechs Schlosser, also zu wenig für eine Gruppenbildung in der erforderlichen Größe mit zehn TeilnehmerInnen. Insgesamt entstand im Rahmen des Infotages der Eindruck, dass die Vorgaben, die für die Vorauswahl getroffen wurden, nicht eingehalten wurden und die Vorauswahl nicht zielgerichtet erfolgte. In Abstimmung mit der Landesgeschäftsstelle führte das bfi daher einen zweiten Informationstag für den Berufsbereich Metallbearbeitung durch und konnte danach eine Innovationsschulung in diesem Bereich mit zehn TeilnehmerInnen beginnen. Die Innovationsschulung im Bereich „Heizungstechnik“ wurde gestrichen, die beiden bereits rekrutierten Personen wurden in anderen Programmen des bfi untergebracht.

Das WIFI bestätigt diesen Befund aus seinen Erfahrungen der Informationstage für die Berufsbereiche „Bürokaufmann/-frau“ und „Verkauf Einzelhandel“. Für die Innovationsschulung „Einzelhandel“ war ebenfalls ein Aufschub und die Zuweisung weiterer Personen notwendig, während die Innovationsschulung für die Bürokaufleute wie geplant am 11. Jänner 2010 beginnen konnte (siehe auch Kapitel 3.3.2.).

Auch das WIFI konnte bei der vom AMS durchgeführten Auswahl der Personen keine ausreichende Beachtung der vorgegebenen Richtlinien erkennen. Beim ersten Informationstag waren beispielsweise zwei ehemalige Schlosser ohne Ausbildung im Verkauf erschienen, sowie zwei Personen, die bereits eine Ausbildung begonnen hatten.

Gespräche mit RGS-LeiterInnen haben ergeben, dass manche Probleme bei der Ermittlung der TeilnehmerInnen möglicherweise durch eine Einbindung der Erfahrungen der BeraterInnen und RGS-LeiterInnen früher erkannt und bearbeitet hätten werden können. Die Leiterin der RGS Dresdner Straße etwa verwies darauf, dass es

„im Bereich „Gas-/Wasser-/Heizungsinstallation“ schwierig werden wird, geeignete KandidatInnen für eine Innovationsschulung zu finden. Es gibt von Seiten der Betriebe

einen großen Bedarf an qualifizierten (und geeigneten) Fachkräften, der vom AMS nicht befriedigt werden kann, obwohl es auch eine große Zahl an Vormerkungen in diesem Bereich gibt. Allerdings sind 95 % der vorgemerkten Personen de facto nicht in diesem Berufsfeld vermittelbar, weil ihnen entweder die fachlichen Grundlagen in sehr hohem Maße fehlen (also eine Grundschulung notwendig wäre) oder die berufsunabhängigen „soft skills“ von ArbeitnehmerInnen fehlen. Darüber hinaus ist rund die Hälfte der vorgemerkten Installateure beispielsweise vorbestraft, es gibt aber kaum Betriebe, die Personen mit Vorstrafen anstellen. Dazu kommen bei vielen massive gesundheitliche oder persönliche Probleme, die sich nicht „im System“ abbilden, aber ein Hindernis für eine Qualifizierungsmaßnahme darstellen.“²

² Telefongespräch zwischen Marina Ladinig (RGS Dresdner Straße) und Roland Löffler (*öibf*) am 26. Februar 2010.

4 Zielgruppen und Ausbildungspläne

4.1 Maßnahmendefinition und Zielgruppen: Von der Individualschulung zur standardisierten Aufqualifizierung

Die Konzeption des Pilotprojektes zielte darauf ab, arbeitslos gewordene Personen, die aufgrund verschiedener Faktoren in ihrem erlernten Beruf nicht (mehr) auf dem neuesten Stand der arbeitsplatz- und berufsbezogenen Anforderungen waren und deswegen in einem Zeitraum von sechs Monaten vom AMS nicht berufseinschlägig vermittelt werden könnten, durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen wieder in das Beschäftigungssystem integrieren.

Im ursprünglichen Projektansatz stand dabei der Aspekt der individuellen Qualifikationsdefizite im Vordergrund. Ausgehend von dieser Anforderung haben die Forschungseinrichtungen daher zunächst vorgeschlagen, ein Methodenraster für die Identifikation individueller Qualifikationsdefizite zu erstellen, der im Vorfeld der Innovationsschulungen im Rahmen der TeilnehmerInnenauswahl Anwendung finden sollte.

Als zentrale Aspekte dieses Methodenrasters wurden definiert:

- die Identifikation des allgemeinen beruflichen Qualifizierungsbedarfes anhand einer Diskrepanzanalyse des Berufsprofils in Hinblick auf Ausbildungsschwerpunkte, Fähigkeiten und Kenntnisse zum Zeitpunkt des Ersterwerbs der beruflichen Fachausbildung und zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben
- die Ermittlung des technologischen Wandels innerhalb der für das interessierende Berufsbild maßgeblichen Fachbereiche, Arbeitstechniken und Arbeitsbehelfe (Werkzeuge, Instrumente, Maschinen) im Zeitraum zwischen dem Ersterwerb der beruflichen Fachausbildung und dem gewünschten Zeitpunkt des Wiedereinstiegs
- die Erfassung personenbezogener berufsspezifischer Ausbildungsdefizite bzw. Reaktivierungserfordernisse prinzipiell erlernter Fähigkeiten und Fertigkeiten
- die Identifikation berufsübergreifender Qualifikationserfordernisse in den Bereichen IKT, EDV, Kundenkontakt und allgemeiner Arbeitsorganisation³

Aufbauend auf diesen Analysebereichen sollten von den Weiterbildungseinrichtungen spezifische, auf die unterschiedlichen Problemlagen zugeschnittene Qualifizierungspläne entwickelt werden.

Dieser Projektansatz wurde bereits in der Anfangsphase des Pilotprojektes dahingehend modifiziert, dass nunmehr die Identifikation von Qualifikationsdefiziten, die sich aus dem zeitlichen Abstand zwischen Erstausbildung und Zeitpunkt der Innovationsschulung ergaben, im Mittelpunkt standen und die Ausbildungspläne darauf ausgerichtet sein sollten.⁴ Die individuellen Defizite sollten im Rahmen einer Potenzialanalyse während der Maßnahme erhoben werden, um den TeilnehmerInnen damit Informatio-

³ Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung 2009, S. 3.

⁴ Vgl. Löffler 2009b.

nen mitzugeben, in welchen Bereichen sie eigeninitiativ Nachqualifizierungen vornehmen können.

Diese „Verbreiterung“ des Projektansatzes war notwendig, um die Innovationsschulung als neues Angebot im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen des AMS auf weitere Berufsfelder (und Arbeitsmarktregionen) ausdehnen zu können. Diese Form der Innovationsschulung stellt für das AMS die Möglichkeit dar, arbeitsuchenden Personen, deren Anzahl durch die gegenwärtige Wirtschaftskrise stark angestiegen ist, auf den aktuellen Stand berufsspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten zu bringen. Möglicherweise stellt die Innovationsschulung auch ein Modell für die betriebliche Weiterbildung von noch in Beschäftigung befindlichen Personen dar.

Als mögliche Zielgruppen einer an den individuellen Qualifikationsdefiziten ansetzenden Innovationsschulung wurden im Vorfeld folgende mögliche Gruppen identifiziert:

- Personen, die nach langjähriger berufs- und brancheneinschlägiger Erwerbstätigkeit in einem Betrieb ohne begleitende Weiterbildung gezwungen sind, ihr Beschäftigungsverhältnis zu lösen und einen neuen Arbeitsplatz zu suchen
- Frauen und Männer, die aufgrund von Betreuungspflichten (für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige) mehrere Jahre nicht erwerbstätig waren
- Personen, die im Rahmen ihrer Erwerbskarriere Beruf und/oder Branche gewechselt haben und längere Zeit „berufsfremd“ erwerbstätig waren
- Personen, die nach der Berufsausbildung längere Zeit aus anderen Gründen als der Versorgungspflicht nicht erwerbstätig waren (chronische Erkrankungen, lange Rehabilitation nach Unfällen, andere Gründe)

In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurde die Zielgruppe des Pilotprojektes auf jene Personen mit Fachausbildung konzentriert, die nach längerer einschlägiger Berufsausbildung ihren Arbeitsplatz aufgeben mussten und mehr als 6 Monate arbeitslos waren.

4.2 Auswirkung der Maßnahmen- und Zielgruppendefinition auf die Entwicklung von Curricula und Ausbildungsverlauf

Die Fokussierung der Maßnahmen- und Zielgruppendefinition wurde von den Weiterbildungseinrichtungen Berufsförderungsinstitut Wien und Wirtschaftsförderungsinstitut Wien bei der Entwicklung der Curricula für die Innovationsschulungen berücksichtigt. Während eine stärker auf individuelle Qualifikationsdefizite ausgerichtete Innovationsschulung die Erarbeitung von sowohl in Hinblick auf die Inhalte, als auch in Hinblick auf die Ausbildungsdauer differenzierter Curricula erfordert hätte, bestand die Herausforderung bei der Entwicklung der Curricula und Ausbildungspläne für standardisierte Innovationsschulungen darin, ein Ausbildungsangebot zu erstellen, das den aktuellen Qualifikationsanforderungen betrieblicher Arbeitsplätze in den ausgewählten Berufen möglichst nahe kommt und für eine (in Bezug auf den individuellen Aufschulungsbedarf und die persönlichen Qualifikationsdefizite) heterogene TeilnehmerInnengruppe umsetzbar ist. Eine zusätzliche Vorgabe dabei war eine auf vier Monate ausgelegte Ausbildungsdauer.

Um die Ausbildungspläne dem betrieblichen Bedarf anzunähern, wurden vom ibw bei Betrieben die arbeitsplatzbezogenen Qualifikationsanforderungen für die ausgewählten Berufsgruppen erhoben und an die Weiterbildungseinrichtungen übermittelt (siehe da-

zu Seite 22ff, Kapitel Ergebnisse der Befragung von Unternehmen/Institutionen und relevanten StakeholderInnen).

4.3 Ausbildungspläne und organisatorischer Ablauf

Die Innovationsschulungen waren in allen vier Berufen als viermonatiger Vollzeitkurs mit 38 Wochenstunden ausgelegt, die Kurszeiten dem Berufsalltag angeglichen. Von den 17 effektiven Kurswochen innerhalb der gesamten Kursdauer von 19 Wochen (unter Berücksichtigung der Semesterferienwoche und der Karwoche) wurden 16 Wochen für spezifischen Unterricht genutzt, die abschließende Woche war der Wiederholung, Reflexion und Präsentation der Kursinhalte und der Abhaltung der abschließenden Prüfungen gewidmet.

Integrativer Bestandteil der Ausbildungspläne ist die Abhaltung eines Informationstages und eines Clearingverfahrens. Ziel war es, die zugewiesenen potenziellen TeilnehmerInnen über die Ausbildungsinhalte, den Ausbildungsverlauf, die Weiterentwicklung der Berufsbilder, die Intention der Innovationsschulung, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und mögliche Unterstützung im Bereich der Sozial- und Lernberatung aufzuklären. Das Clearingverfahren, das in Form von Einzelgesprächen konzipiert ist, soll die fachliche und persönliche Eignung und mögliche Ausbildungshindernisse überprüfen. In dieser Phase wurde auch eine Bewerbungsunterlage erstellt.

4.3.1 Bereich Metallbearbeitungstechnik und Heizungstechnik

Das Berufsförderungsinstitut hat es übernommen, die Innovationsschulungen für die Berufe Metallbearbeitungstechnik (SchlosserInnen) und Heizungstechnik (Gas-, Wasser-InstallateurInnen) zu entwickeln und durchzuführen (zur Berufsauswahl siehe Kap. 2). Das Durchführungskonzept und die Ausbildungspläne dafür wurden am 30.10.2009 vorgelegt. In diesem Konzept wird das Ziel der Innovationsschulungen aus der Sicht des bfi folgendermaßen definiert:

„Mit dem Nachweis dieser absolvierten Nachschulung sollen sie in der Folge leichter und besser argumentierbar eine fachspezifische Anstellung finden können, besser vermittelbar sein, und mit Ihrer Bewerbung bei potenziellen ArbeitgeberInnen eine größere Chance für den Wiedereinstieg ins Berufsleben finden.“⁵

Für den Lehrberuf „Metallbearbeitungstechnik“, der den mit 30. Juni 2003 ausgelaufenen Lehrberuf „Schlosser“ ersetzt, stellt die Bearbeitung metallischer Werkstoffe von Hand und maschinell den Schwerpunkt der Tätigkeit dar. In den letzten Jahren war dabei der Einsatz von Konstruktionsprogrammen (CAD) und computergestützter Werkzeugmaschinen (CNC), die programmiert und bedient werden müssen, ein zentraler Bestandteil der berufsbezogenen Tätigkeit. Das Berufsbild umfasst gleichermaßen die Festlegung der Arbeitsschritte, die Bereitstellung von Materialien und Werkzeugen, die Fertigung der Werkstücke nach technischen Plänen und Zeichnungen unter Einsatz metallbearbeitender Verfahren wie Schmieden, Härten, Glühen, Biegen, Löten, Nieten oder Schweißen sowie die Oberflächenbearbeitung (durch Härten, Polieren, Lackieren, Versiegeln) und den Korrosionsschutz.

⁵ Harrich 2009, S. 3.

Das Curriculum der Innovationsschulung nimmt vor allem auf diese neuen Ansprüche in theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalten Rücksicht und umfasst folgende Elemente: Grundmodule zur Auffrischung in Theorie und Praxis, halbautomatisches und automatisches Drehen und Fräsen, verschiedene Schweißtechniken, CNC Drehen, Fräsen und Brennscheiden und Pneumatik und Hydraulik.

Bei den Gas-Wasser-InstallateurInnen wurden als zentraler Nachschulungsbedarf für den Wiener Raum aktuelle und konkrete Kompetenzen in der Heizungstechnik (vor allem im Bereich von Gas- und Elektrothermen) identifiziert. Eine umfassende Ausbildung in Solar- und Klimatechnik wurde aufgrund des Umfangs der nötigen Ausbildung und des dafür erforderlichen Zeitaufwandes nicht in das Curriculum der Innovationsschulung aufgenommen. Entsprechend den Anforderungen hinsichtlich der Heizungstechnik im Wiener Raum enthielt der Ausbildungsplan für die Innovationsschulung die Elemente Heizungsanlagen, Wärmeverbraucher – Wärmeverteilung (für die verschiedenen Heizungsvarianten), Gastechnik und Gasgeräte, Wärmespeicherung und Warmwasseraufbereitung, Solartechnik und Wärmepumpen sowie neue Technologien der Heizungsregelung und Heizungshydraulik.

Innerhalb der Module der jeweiligen Innovationsschulung wurden die Ausbildungsinhalte in den Bereichen „Fachkunde“, „Fachrechnen“, „Fachzeichnen“ und „Praktische Arbeit“ vermittelt. Die einzelnen Elemente der Nachschulungen waren mit bestehenden Ausbildungsmodulen des Berufsausbildungszentrums des Berufsförderungsinstituts vergleichbar.

Neben den durchgehend tätigen HaupttrainerInnen der Innovationsschulungen sah der Ausbildungsplan des bfi bedarfsbezogen eingesetzte ExpertInnen (etwa im Bereich Schweißen oder Hydraulik) sowie für beide Kursgruppen zusammen eine Person für Sozialberatung im Ausmaß von acht Wochenstunden vor.

4.3.2 Bereich Einzelhandel und Büro

Die Innovationsschulungen für den Bereich Einzelhandel und Büro wurden vom Wirtschaftsförderungsinstitut – WIFI übernommen. Die Ausbildungskonzepte hierfür wurden am 30. Oktober 2009 vorgelegt.

Die Informationstage für den Bereich „Büro“ fanden am 14. und 15. Dezember 2009 statt. Es erschienen dabei 49 potenzielle TeilnehmerInnen, aus denen zehn für die Innovationsschulung ausgewählt wurden. Die Innovationsschulung konnte planmäßig am 11. Jänner 2010 starten.

Der erste Informationstag für den Bereich „Einzelhandel“ fand am 16. Dezember 2009 statt. Von den angemeldeten 28 Personen erschienen nur zwölf, wobei sich nach der Clearingphase nur eine Person als wirklich geeignet herausstellte. Um die vorgegebene TeilnehmerInnenzahl für die Innovationsschulungen zu erreichen, wurde – im Einverständnis mit der Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice – ein zweiter Informationstag am 20. Jänner 2010 abgehalten. Der Kurs wurde 14 Tage später, am 25. Jänner 2010 mit acht TeilnehmerInnen gestartet. Obwohl zehn Plätze in diesem Kurs vorgesehen waren, konnte trotz wiederholtem Informationstag diese Zahl mangels passender TeilnehmerInnen nicht erreicht werden.

In den Curricula für die Innovationsschulungen des WIFI wurden *profilgebende Kompetenzen* sowie Kernkompetenzen und Schlüsselqualifikationen (Teamarbeit, Lern- und Arbeitstechniken, Persönlichkeitsentwicklung/Selbstbewusstsein, Englischsprachige Telefonie, Konfliktmanagement/Durchsetzungstraining, Kommunikation, Interkulturelle Kommunikation/Rhetorik) berücksichtigt.⁶

Das Curriculum für den Einzelhandel zielte vor allem auf Kompetenzen im Verkauf ab. An erster Stelle stand dabei die Kommunikation in Verkaufsgesprächen, einerseits um die Beratung und den tatsächlichen Verkaufsaspekt abzudecken und andererseits um die TeilnehmerInnen im Beschwerdemanagement zu schulen. Als wesentliche Inhalte wurden für eine Innovationsschulung Marketingmaßnahmen und Präsentationstechniken identifiziert. Schließlich endet jedes positiv verlaufene Verkaufsgespräch an der Kasse, wodurch Kenntnisse der neuesten Technik in diesem Bereich unumgänglich sind. Neben dem Umgang mit den KundInnen war auch jener mit den Waren, deren Auswahl, die Bestellung und die Annahme, von großer Bedeutung.

Die Aufgaben für Bürokaufleute gehen heute verstärkt in Richtung Assistenz Tätigkeit. Dies umfasst nicht nur den Schriftverkehr, sondern auch Kenntnisse im Marketing, im Personalmanagement und Rechnungswesen. Im Curriculum wurden diese Anforderungen in den Modulen Personalassistent und Buchhaltung, Marketing und Rechnungswesen und Controlling festgehalten. Unumgängliche Inhalte für zukünftige Tätigkeiten in einem Büro sind zudem Projektmanagement und Präsentationstechniken. Fortgeschrittene Kenntnisse in der EDV und im IT für das Office Management setzen die Unternehmen bei Neueinstellungen für Bürokräfte voraus.

⁶ Vgl. Srp 2009.

5 Ergebnisse der Befragung von Unternehmen/Institutionen und relevanten StakeholderInnen

5.1 Unternehmen und Institutionen

In den ExpertInneninterviews mit Unternehmen und Institutionen waren drei zentrale Punkte von Bedeutung. Zum einen wurden die Personen nach Innovationen in den nächsten drei bis fünf Jahren im speziellen Berufsbereich befragt, um zukünftige, notwendige Kompetenzen für ArbeitnehmerInnen zu ermitteln. Diese sollten in das Curriculum der Innovationsschulung einfließen, um den TeilnehmerInnen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber ihren MitbewerberInnen am freien Arbeitsmarkt zu verschaffen. Um das Curriculum einer Innovationsschulung entsprechend zu gestalten wurde zweitens geklärt, welche fachlichen und überfachlichen Fähigkeiten BewerberInnen generell mitbringen sollten bzw. welche Defizite die Befragten bei zukünftigen MitarbeiterInnen sehen. Darüber hinaus wurde den interviewten Personen das Konzept der Innovationsschulung vorgelegt und um eine generelle Beurteilung gebeten.

5.1.1 Bereich Einzelhandel

Als die wichtigsten Innovationen der nächsten ein bis drei Jahre wurden für den Einzelhandel folgende Bereiche angegeben:

- verschiedene verkaufsspezifische Systeme und Software
- papierloses Büro
- spezialisierte Verkaufsschulungen (z.B. im Bereich erlebnisorientierter Verkauf)
- Marketing
- e-Commerce
- Verkauf und Handel im Internet (Waren präsentieren), Bestellprogramme
- Im Werkstättenbereich: Embedded Systems (z.B. computergesteuerte Motoren)

Als wichtige fachliche Kompetenzen für BewerberInnen im Einzelhandel wurden von den Befragten betriebswirtschaftliches Wissen, Lagerhaltung und Produktwissen genannt. Die Defizite von zukünftigen MitarbeiterInnen wurden weniger in fachlicher, sondern vielmehr in überfachlicher Hinsicht verortet. Schwächen zeigen sich vor allem im persönlichen Auftreten, in der fehlenden sozialen Kompetenz, in der Lernbereitschaft und Service- und Kommunikationsfähigkeit. Darüber hinaus fehle es nach Ansicht der Befragten an gutem Benehmen und proaktivem Service für KundInnen.

Das Konzept der Innovationsschulungen wurde insgesamt als interessant und ideenreich mit einem Wettbewerbsvorteil für die TeilnehmerInnen eingestuft. Die Interviewten hatten bereits Erfahrungen mit AMS-Schulungen und sahen daher keine großen Unterschiede zwischen dem Konzept der Innovationsschulung und anderen AMS-Maßnahmen. Es wurde jedoch unterstrichen, dass in den Innovationsschulungen dringend die sozialen Kompetenzen, v.a. mit Trainings in Kommunikation, Teamfähigkeit und Motivation, gefördert werden sollten. Für die Innovationsschulung wurden zusätzlich Betriebspraktika vorgeschlagen, um den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu bieten, das Gelernte rasch in der betrieblichen Praxis einsetzen zu können.

5.1.2 Bereich Büro

Der Bürobereich wurde von den Befragten als wenig innovative Disziplin beschrieben. In Zukunft werden jedoch folgende Bereiche nach wie vor wichtig werden:

- EDV und IT: Online Formulare, Elektronisierung von Geschäftsprozessen, Arbeiten mit Suchmaschinen, Gestaltung von E-Mails und Internetaktivitäten (Marketing)
- Betriebswirtschaftliches Wissen: Ablauf von Prozessen, Organigramme, Kommunikation, Unternehmenskultur

Defizite von BewerberInnen wurden auch hier bei den überfachlichen Kompetenzen, wie der Kommunikationsfähigkeit und in der generell fehlenden Arbeitsmotivation gesehen. Es wurde darauf aufmerksam gemacht, dass Personen, die im Büro arbeiten möchten, kaum mehr sinnzusammenhängend sprechen können oder rhetorische Fähigkeiten aufweisen. Weiters wurde auch das gute persönliche Auftreten und die Fähigkeit, sich in EDV-Programme einzuarbeiten als defizitär angegeben. Die Befragten sehen auch Schwächen in der generell falschen Einschätzung von BewerberInnen über die Arbeit im Büro und welche Anforderungen an eine/n zukünftige/n MitarbeiterIn gestellt werden. Darüber hinaus sind die Vorstellungen bezüglich der Entlohnung vielfach überzogen.

Die Befragten wiesen darauf hin, dass es sinnvoll wäre, wenn die TeilnehmerInnen bereits ein gewisses Vorwissen an betriebswirtschaftlichen Grundlagen mitbringen würden. Als fachliche Inhalte für ein Curriculum wurden Fremdsprachentrainings, Grundkenntnisse in EDV, Kenntnisse der Bürotechnologie und Marketingkenntnisse vorgeschlagen. Für den überfachlichen Bereich nannten die Befragten Persönlichkeits- und Rhetorikschulungen wie auch Kommunikationstrainings.

Verglichen mit anderen AMS-Maßnahmen wurde diese Maßnahme als durchaus positiv bewertet. Die Interviewten sahen auch einen Wettbewerbsvorteil der TeilnehmerInnen am Arbeitsmarkt. Es wurde jedoch darauf hingewiesen, dass nicht die zusätzlichen Kenntnisse und Fertigkeiten die Chancen am Arbeitsmarkt erhöhen, sondern die neue Arbeitsmotivation der AbsolventInnen.

5.1.3 Bereich Schlosser

Die kurz- und mittelfristigen Innovationen für SchlosserInnen beziehen sich sowohl auf den fachlichen als auch auf den überfachlichen Bereich:

- Innovationen im fachlichen Bereich: CNC-Maschinen, EDV-Programme, Auto CAD, computergesteuerte Fertigung
- Innovationen im überfachlichen Bereich: Flexibilität/Modernität (Beschäftigte sollen mit der Modernisierung des Betriebes, der Maschinen etc. mithalten können), Kundenorientierung

Die Defizite von BewerberInnen wurden vor allem im persönlichen Auftreten und in der Arbeitsmotivation gesehen. Die Befragten geben an, dass Personen, die als SchlosserIn arbeiten wollen, bei Vorstellungsgesprächen vielfach keine Selbstsicherheit ausstrahlen. Es wurde auch immer wieder erwähnt, dass die KandidatInnen nicht pünktlich zu einem Gespräch erscheinen. Dementsprechend wurden für das Curriculum der Innovationsschulung Grundkenntnisse und erweiterte Kenntnisse von CNC-Maschinen, Kenntnisse im Lesen von Plänen, Grundkenntnisse im Bohren und Gewindeschneiden

und Auffrischungen in Rechnen und Schreiben vorgeschlagen. Im überfachlichen Bereich wurde auf Motivationstrainings dringend hingewiesen.

Die Projektidee der Innovationsschulung wurde im Allgemeinen als sehr positiv eingestuft, vor allem die Absicht, langzeitarbeitslose Menschen über Weiterbildung in den Arbeitsmarkt wieder zu integrieren. Ein Wunsch an das Projekt war auch, die TeilnehmerInnen selbständiges Anwenden von Grundfertigkeiten zu lehren und termingerecht unter Einhaltung von Qualitätsstandards zu arbeiten.

Hätte für die befragten Unternehmen Bedarf bestanden, so hätten sie durchaus AbsolventInnen der Innovationsschulungen in ihren Betrieb aufgenommen.

5.1.4 Bereich Sanitär

Die bedeutendsten Innovationen im Sanitärbereich sind vor allem den fachlichen Gebieten wie Solaranlagen, Pelletsheizungen, allen Arten von Alternativenergie, gediegenen Ausstattungen für das gehobene Badezimmer, Regel- und Steuertechnik und Rohrleitungsmontagetechniken zuzuordnen. In überfachlicher Hinsicht wurden Beratungskompetenz und Kommunikationsfähigkeit genannt.

Nach Angaben der Interviewten fehlen zukünftigen MitarbeiterInnen ein physikalisches Grundverständnis und ausreichende Fertigkeiten in Rechnen und Schreiben. Junge ArbeitnehmerInnen haben ein geringes fachliches Wissen und eine niedrig ausgeprägte Arbeitsmotivation. Grund dafür ist, dass sie zu früh nach der Lehrlingsausbildung aus dem Unternehmen ausscheiden und somit keine Arbeitserfahrung aufbauen können. Ältere ArbeitnehmerInnen wiederum verfügen über Arbeitserfahrung und Produktwissen, diese zeigen jedoch wiederum wenig Wille zur Weiterbildung.

Die Innovationsschulung soll nach Einschätzung der Befragten Grundkenntnisse der Technik und Elektrik sowie Schulungen zu Alternativenergien umfassen. Zusätzlich dazu wurden Betriebspraktika vorgeschlagen.

Die Befragten verfügten bereits über Erfahrungen mit AMS-Projekten und waren langzeitarbeitslosen Menschen gegenüber skeptisch eingestellt. Es wurde vor allem betont, dass diese Personen sehr lange Zeit vom Arbeitsprozess absent waren, und ihnen grundlegende Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Verlässlichkeit fehle. Auch die Dauer der Schulungsmaßnahme von vier Monaten wird als zu kurz eingestuft. Dementsprechend waren die befragten Personen unsicher, ob sie AbsolventInnen der Innovationsschulung in ihrem Unternehmen beschäftigen würden.

5.2 StakeholderInnen

Von Seiten der Arbeiterkammer (AK) wird das Konzept der Innovationsschulung grundsätzlich positiv beurteilt. Der Ansatz, Personen, die eine Lehr- bzw. Berufsausbildung erhalten haben und auch längere Zeit berufseinschlägig tätig waren, in der Phase einer Arbeitslosigkeit, auf den „neuesten Stand ihres Berufes“ zu bringen, erscheint auf jeden Fall sinnvoll und vielversprechend. Aus bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Perspektive gilt es dabei, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Die im ursprünglichen Konzept stärker im Fokus gestandene Behebung individueller Qualifikationsdefizite ist für eine breite Anwendung des Konzeptes aus finanziellen (und organisatorischen) Gründen nicht umsetzbar. Dennoch sollte zumindest die Feststellung dieser Defizite und das Aufzeigen von individuellen (durchaus auch mittelfristig angelegten) Qualifizierungsperspektiven ein Bestandteil der Innovationsschulung bleiben.
- Von Seiten der Betriebe wird oftmals die Bedeutung des Vorhandensein von „social skills“ für die Aufnahme von MitarbeiterInnen betont und die Schulung dieser Fähigkeiten und Fertigkeiten vom formalen Bildungssystem (und der Weiterbildung) gefordert. Aus der Sicht der Arbeiterkammer sind diese soft skills zwar auch wichtig, sollten aber nicht im Mittelpunkt der Innovationsschulung stehen, sofern diese Fähigkeiten nicht einen zentralen Bestandteil eines Berufsbildes ausmachen (etwa Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreudigkeit bei Verkaufspersonal). Generell sieht die bildungspolitische Abteilung der AK die Gefahr der „Standardisierung“ dieser social skills (bzw. der Bewertung derselben).
- Die Definition des „aktuellen Standes“ im jeweiligen Berufsfeld sollte nicht durch die Marktmacht des AMS bestimmt sein. Solange – wie im Pilotprojekt – Bildungseinrichtungen und die Bildungsforschung federführend in die Definition des Innovationsbedarfes eingebunden sind, sieht die Arbeiterkammer jedoch keine Gefahr, dass diese Festlegungen zu sehr aus der Sicht der Arbeitsmarktvermittlung erfolgen.
- Die vorliegende Initiative könnte am Rande auch zu einer stärkeren Vernetzung von formalem (Aus-)Bildungssystem und Weiterbildung beitragen. Derzeit haben wir in Österreich (auch im Bereich der Berufsausbildung) eine sehr stark formalisierte Erstausbildung, während das System der Weiterbildung extrem offen ist und es keine einheitlichen Formen der Zertifizierung gibt. Berufliche Weiterbildung ist nach wie vor in der Hand einiger weniger Player (Arbeitsmarktservice, Großbetriebe). Eine Verbreiterung der Beteiligung aber auch der Verantwortlichkeiten im Bereich der beruflichen Weiterbildung wäre wünschenswert. Wenn die „Innovationsschulung“ als erfolgreiches Modell der Nachqualifizierung etabliert werden kann, wäre ein Vorstoß in Richtung Qualifizierungsangebot für (noch) Beschäftigte auf jeden Fall zu begrüßen. Derzeit ist eher zu beobachten, dass die Betriebe die erforderlichen Qualifikationen als Bringschuld des Bildungssystems sehen oder warten, dass von öffentlicher Seite im Zuge einer geförderten Weiterbildung die notwendigen Impulse gesetzt werden. Selbst bei Berücksichtigung des Arguments, dass die Qualifizierung von MitarbeiterInnen durch Klein- und Mittelbetriebe diese Betriebe organisatorisch und finanziell überfordere, muss festgestellt werden, dass Alternativmodelle wie Qualifizierungsverbände gerade im Wiener Raum wenig angenommen werden. Vielfach herrscht bei den Betrieben die Furcht, dass durch den Kontakt der MitarbeiterInnen mit Beschäftigten anderer Betriebe der selben Branche entweder Firmeninterna weitergegeben werden oder sich eine Art „inoffizieller Arbeitsmarkt“ herausbildet, bei dem die besser aufgestellten Betriebe den anderen ihre MitarbeiterInnen „abwerben“ könnten. Regionale Qualifikationsverbände (etwa im Triestingtal) sind dagegen sehr erfolgreich. Offensichtlich besteht dort diese Konkurrenzangst nicht, weil sich hier oft Betriebe unterschiedlicher Sektoren für die Qualifizierung von MitarbeiterInnen zusammenschließen.
- Aus Sicht der bildungspolitischen Abteilung erfolgt im formalen (Berufs-)Bildungsbereich die Spezialisierung auf relativ schmale Fachbereiche zu früh.

Wichtiger wäre eine Stärkung der Grundkompetenzen. Die Entscheidung für bestimmte Bildungs- (und damit auch Berufs-)karrieren erfolgt nicht selten auch aus Standortüberlegungen. (Wenn etwa die Berufsschule bzw. HTL für den eigentlich interessierenden Zweig zu weit weg ist, besuchen die Jugendlichen eben jene BS, BMS oder BHS, die leichter erreichbar ist). Daher ist von Interesse, welches Verhältnis von fehlenden (oder zu schwach ausgebildeten) Grundkompetenzen zu fehlenden (oder verlorengegangenen) Spezialkompetenzen im Zuge des Clearingverfahrens für die endgültige TeilnehmerInnenauswahl festgestellt wird.

- Die Vorauswahl der TeilnehmerInnen sollte – sofern dies datentechnisch möglich ist – neben der letzten Beschäftigung auch den mittelfristigen Erwerbs- und Beschäftigungsverlauf (Zahl und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, Unterbrechungen), aber auch den Grund für die Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses mitberücksichtigen. Denn für die Ausrichtung einer Innovationsschulung bzw. die Zuweisung zu einer derartigen Maßnahme ist es von Bedeutung, ob das letzte berufseinschlägige Beschäftigungsverhältnis aufgrund betrieblicher Reorganisationsprozesse (von der Personalstandsreduktion bis zur Insolvenz), aus Gründen sich verändernder Produktionsweisen oder Produktpaletten, aus persönlichen Gründen der ArbeitnehmerInnen (Familiensituation, Versorgungspflichten, Krankheit, angestrebter Ortswechsel, ...) oder aus Konflikten am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld gelöst wurde.
- Die unterschiedlichen Erwerbsbiographien (bezüglich Beschäftigungsdauer, Betriebswechsel, zeitlicher Abstand von der Erstausbildung) sollten bei den Auswahlen und der Eingangsphase der Maßnahme auch (sofern dies von der Zahl der TeilnehmerInnen je Berufsfeld möglich ist) für eine Differenzierung der Innovationsbildungsangebote genutzt werden. Selbstverständlich soll der Ansatz einer „standardisierten“ Innovationsschulung aufrecht bleiben, dennoch ist es vorstellbar, dass etwa im Bereich „GWH-Installation“ differenzierte Innovationsschulungen für die Bereiche Wasserinstallationen, Heiztechnik und Klimatechnik angeboten werden. Grundsätzlich wäre auch ein modularisiertes Angebot an Innovationsschulungen denkbar, das auch berufsübergreifend einsetzbar wäre (Beispiel: Eine Innovationsschulung in Heiz- und Klimatechnik könnte auch durch eine Innovationsschulung in Bereich Recycling und Umweltschutz ergänzt werden).
- Der Aspekt der Lernzielorientierung ist auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu beachten. Schließlich geht es im Konzept der Innovationsschulung darum, die bereits länger arbeitslosen Personen für die Wiederbeschäftigung in ihrem Beruf fit zu machen. Daher sollten die Kenntnisse und Fähigkeiten, die bei der Ausübung des Berufes beherrscht werden müssen, im Vordergrund stehen. In der formalen Berufs(aus)bildung stehen derzeit immer noch die Lerninhalte (Input) und nicht die Kompetenzen und Fähigkeiten (Output) im Vordergrund. Die Entwicklung outputorientierter Curricula im Rahmen der Innovationsschulung könnte auch exemplarische Wirkung auf die berufliche Weiterbildung generell haben.
- Der Zeitpunkt der Einführung einer Innovationsschulung ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht sicher richtig gewählt. In den nächsten zwei bis drei Jahren ist mit einem erhöhten Einstrom formal qualifizierter, aber nicht sofort wieder vermittelbarer Personen zu rechnen. Das Modell könnte jedoch unabhängig vom Konjunkturverlauf zu einem festen Bestandteil der Angebotspalette der aktiven Arbeitsmarktpolitik werden.

5.3 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Seitens der befragten ExpertInnen der Berufsbereiche Einzelhandel, Büro und Schlosserei wurde das Konzept der Innovationsschulung als gut und interessant bewertet. Es werden den AbsolventInnen auf jeden Fall Wettbewerbsvorteile am Arbeitsmarkt eingeräumt. Die Befragten aus dem Bereich Schlosserei zeigten sich auch durchaus gewillt, AbsolventInnen der Innovationsschulung einzustellen. Allein im Bereich Sanitär war man gegenüber dem Konzept der Innovationsschulung skeptisch. Hier wurde argumentiert, dass langzeitarbeitslosen Personen grundlegende persönliche Eigenschaften wie Pünktlichkeit und Verlässlichkeit fehlen würden, diese jedoch für die Befragten unabdingbare Voraussetzungen für eine Einstellung sind. Darüber hinaus wurde die Dauer der Schulung mit 16 Wochen als für den Sanitärbereich zu kurz eingestuft. Die Innovationsschulung für den Sanitärbereich kam auch schließlich mangels den Auswahlkriterien entsprechenden TeilnehmerInnen nicht zustande (siehe Seite 16, Kapitel 3.5). Die Vermutung, dass der Arbeitsmarkt mit Sanitärpersonal längst nicht gesättigt ist, liegt auch nach Aussage der ExpertInnen nahe: Ihre vehement geäußerte Skepsis gegenüber langzeitarbeitslosen Personen könnte aufgrund der geringen Erfahrungen mit dieser Personengruppe, da diese eventuell im Sanitärbereich nicht wirklich vorhanden ist, resultieren. Eine weitere Aufnahme des Berufsbereichs Sanitär in die Innovationsschulungen ist daher zu überdenken.

Die Defizite von BewerberInnen wurden vor allem im überfachlichen Bereich gesehen. Neben berufstypischen Kompetenzen der einzelnen Bereiche sind es vor allem Motivation, Kommunikations- und Teamfähigkeit, in denen zukünftige MitarbeiterInnen Schwächen aufweisen.

Von den ExpertInnen der Arbeitnehmervertretung wird der Ansatz der Innovationsschulung, Personen, die eine Lehr- bzw. Berufsausbildung erhalten haben, in einer Phase der arbeitslosigkeitsbedingten Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aufzuqualifizieren, als sinnvoll und vielversprechend angesehen. Insbesondere die Erhebung von (individuellen) Qualifikationsdefiziten und das Aufzeigen (durchaus auch mittelfristiger) Qualifizierungsperspektiven sollten beibehalten werden. Bei der Definition des aktuellen Standes des Berufsfeldes sollte nicht allein der Aspekt der unmittelbaren Vermittelbarkeit ausschlaggebend sein, sondern auch Entwicklungspotenziale mitgedacht werden.

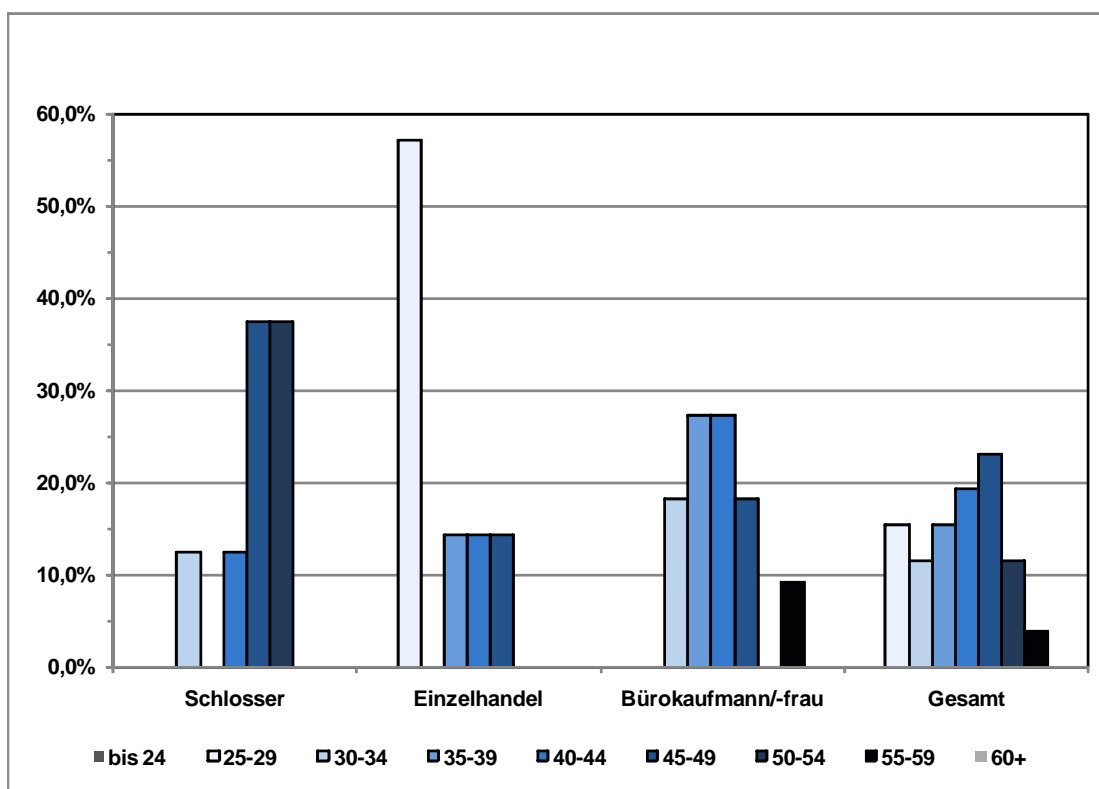
Entscheidend ist die Stärkung und Verbreiterung fachlicher Grundkompetenzen, dies erleichtert berufliche Weiterentwicklungen und Veränderungen. „Social skills“ sollten in der Innovationsschulung berücksichtigt werden, die fachliche Nachqualifizierung aber weiterhin im Vordergrund stehen. Dabei ist der Aspekt der Lernzielorientierung zu beachten. Die Entwicklung outputorientierter Curricula im Rahmen der Innovationsschulung kann eine Vorbildwirkung auf die gesamte berufliche Weiterbildung erhalten. So gesehen könnte die Innovationsschulung auch zu einer stärkeren Vernetzung von formalen (Aus-)Bildungssystem und der Weiterbildung beitragen.

6 Ergebnisse der TeilnehmerInnenbefragung

6.1 Soziodemografische Merkmale der TeilnehmerInnen und Ausbildungsstand

Der Großteil der SchulungsteilnehmerInnen war im Alter zwischen 35 und 55 Jahren und verfügte über die österreichische Staatsbürgerschaft. In der Gruppe Einzelhandel war ein überwiegender Teil der TeilnehmerInnen unter 30 Jahre alt, was nicht dem festgelegten Auswahlkriterium der potenziellen TeilnehmerInnen entsprach (siehe dazu Seite 12, Kapitel 3.3 Auswahlkriterien). In den Schulungen für die Schlosser nahmen vor allem Personen zwischen 45 und 55 Jahren teil. Die Gruppe der 55 bis 59-Jährigen fand sich in einem geringen Ausmaß im Bürobereich wieder. Personen mit einem Alter über 60 Jahre waren in den Schulungen nicht anzutreffen (Abb. 1).

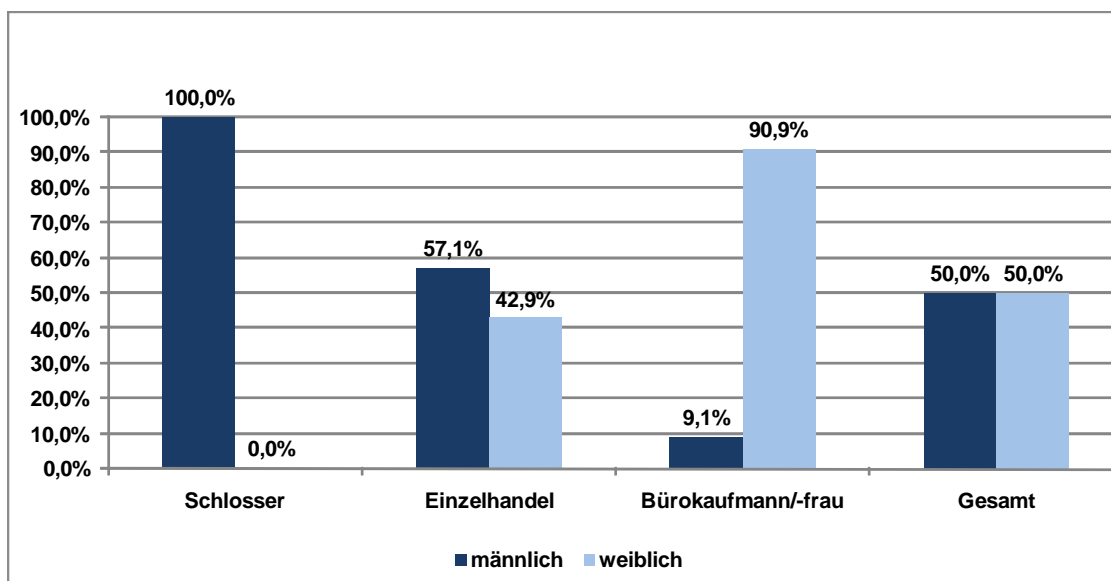
Abbildung 1: Altersverteilung der SchulungsteilnehmerInnen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Auch in Bezug auf die Geschlechterverteilung zeigte sich im Beruf Einzelhandel eine Auffälligkeit: Der grundsätzlich als „frauenspezifisch“ ausgewählte Beruf war überwiegend mit männlichen TeilnehmerInnen besetzt, wodurch auch nicht die im vorhinein festgelegte Quote von „mindestens 75 Prozent Frauen“ erreicht wurde. Bei den Schlossern nahmen ausschließlich Männer teil, was sich bereits durch das TeilnehmerInnenpotenzial aus dem Datawarehouse des AMS von 89 Personen, davon lediglich eine Frau, ergab (siehe auch Seite 13, Tabelle 3: TeilnehmerInnenpotenzial). Im Bereich „Büro“ überwogen mit über 90 Prozent die Frauen (Abb. 2).

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Verteilung der TeilnehmerInnen

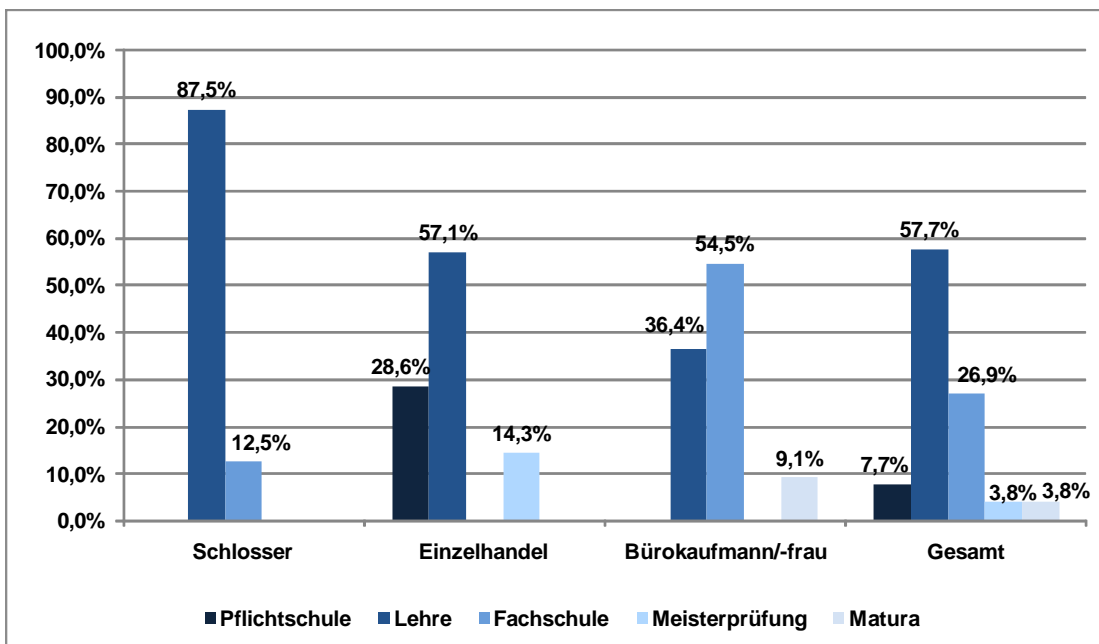


Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010.

Die höchste abgeschlossene Ausbildung der TeilnehmerInnen war die Lehrlingsausbildung bzw. eine Fachschule. Im Bereich Einzelhandel waren 30 Prozent PflichtschulabgängerInnen, was dem Auswahlkriterium für die TeilnehmerInnen an Innovationsschulungen, nämlich „mindestens einen Lehrabschluss zu besitzen“, widersprach (Abb. 3).

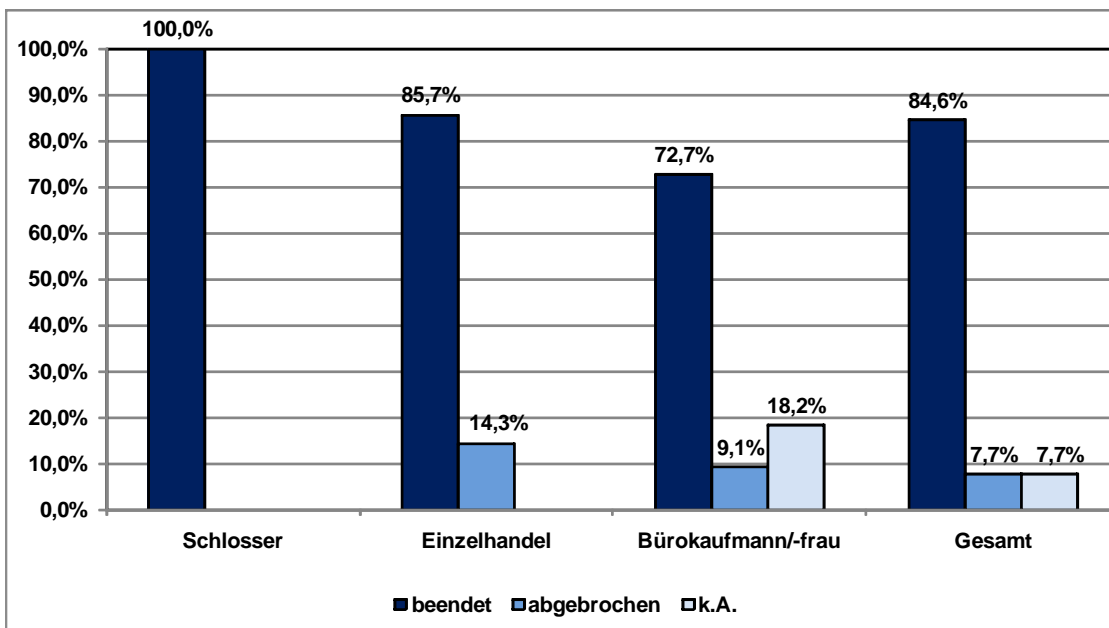
Rund 85 Prozent der TeilnehmerInnen haben ihre Berufsausbildung abgeschlossen, wobei die Verteilung in Bezug auf den Zeitpunkt der letzten Ausbildung in den einzelnen Gruppen sehr unterschiedlich ausfiel. Bei den Schlossern lag die Ausbildung mit einem Großteil von 25 bis 30 Jahren am längsten zurück. Der Einzelhandel kann mit Abschlüssen zwischen elf und 15 und ein bis fünf Jahren die „jüngsten“ BerufsabgängerInnen verzeichnen. Dabei hat nahezu ein Drittel die Ausbildung erst kürzlich, nämlich in den letzten drei Jahren abgeschlossen. Der Abschluss der Berufsausbildung bei den Bürokaufleuten liegt größtenteils 15 bis 20 Jahre zurück (Abb. 4).

Abbildung 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung der SchulungsteilnehmerInnen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Abbildung 4: Abschluss der Ausbildung



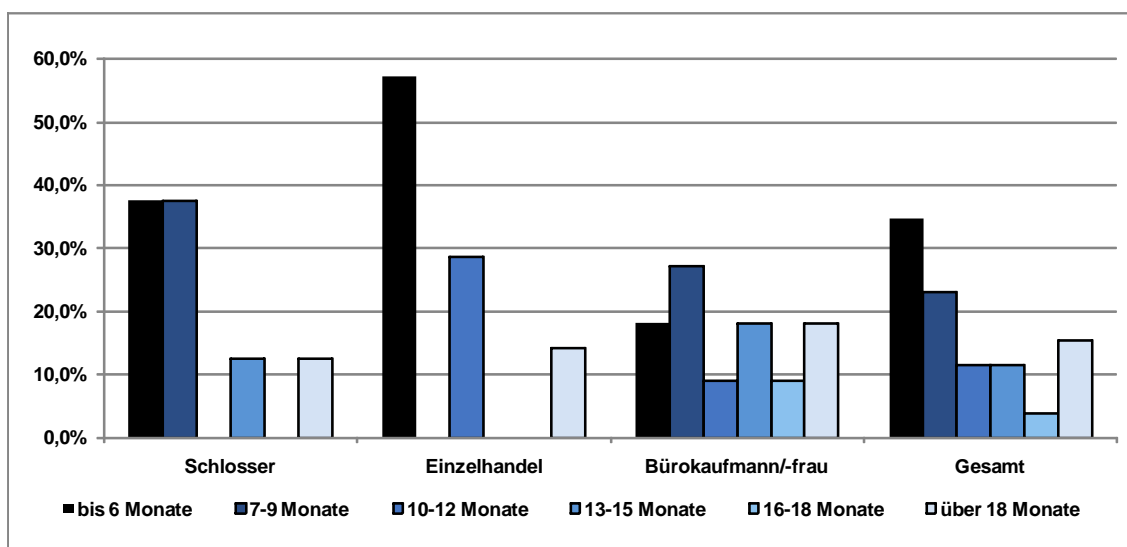
Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

6.2 Bisherige Erwerbsverläufe

Ein weiteres Auswahlkriterium für potenzielle TeilnehmerInnen an den Innovationsschulungen war eine vorausgehende Erwerbslosigkeit von mindestens sechs Monaten, was bei den Metalltechnikern vollständig erfüllt werden konnte. Bei den Berufen Einzelhandel und Bürokaufmann/-frau gab es zwei bzw. drei Personen, die eine kürzere Arbeitslosigkeit aufwiesen. Auch hier wurden die im Vorfeld dieser Pilotstudie ausgewählten Selektionskriterien nicht gänzlich erreicht.

Die Erwerbslosigkeit vor Teilnahme an den Innovationsschulungen betrug für alle drei Berufsbereiche insgesamt gesehen sechs bis neun Monate. Betrachtet man die Bereiche jedoch im Einzelnen, zeigt sich eine Divergenz. In der Gruppe Einzelhandel war mehr als die Hälfte bis zu sechs Monate arbeitslos, ein weiterer nennenswerter Teil zwischen zehn und zwölf Monate. Bei den Bürokaufleuten war ein Großteil zwischen sieben und neun Monate ohne Arbeitsstelle, insgesamt zeigte sich in diesem Bereich die größte Streuung von erwerbslosen Zeiten von vier bis 50 Monaten. In den Schulungen der Metalltechniker waren die Teilnehmer größtenteils zwischen sechs Monaten und neun Jahren ohne Erwerbstätigkeit (Abb. 5).

Abbildung 5: Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Innovationsschulung



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Beim Großteil der Befragten wurde das Beschäftigungsverhältnis mit dem Betrieb einvernehmlich gelöst, ein weiterer Teil musste den Arbeitsplatz aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen im Unternehmen verlassen. Dieses letzte Beschäftigungsverhältnis war bei allen TeilnehmerInnen eine Tätigkeit als unselbständige/r ArbeitnehmerIn und dauerte bei mehr als der Hälfte ein bis eineinhalb Jahre.

Insgesamt haben in allen drei Berufsbereichen rund drei Viertel der Befragten vor der Innovationsschulung bzw. in ihren bisherigen erwerbslosen Zeiten an Schulungen des Arbeitsmarktservice teilgenommen, die für den weiteren Berufsverlauf überwiegend eine große Unterstützung geboten haben. Die Befragten des Bereichs Einzelhandel konnten die Schulungen teilweise bzw. nur in geringem Ausmaß an ihren Arbeitsstellen

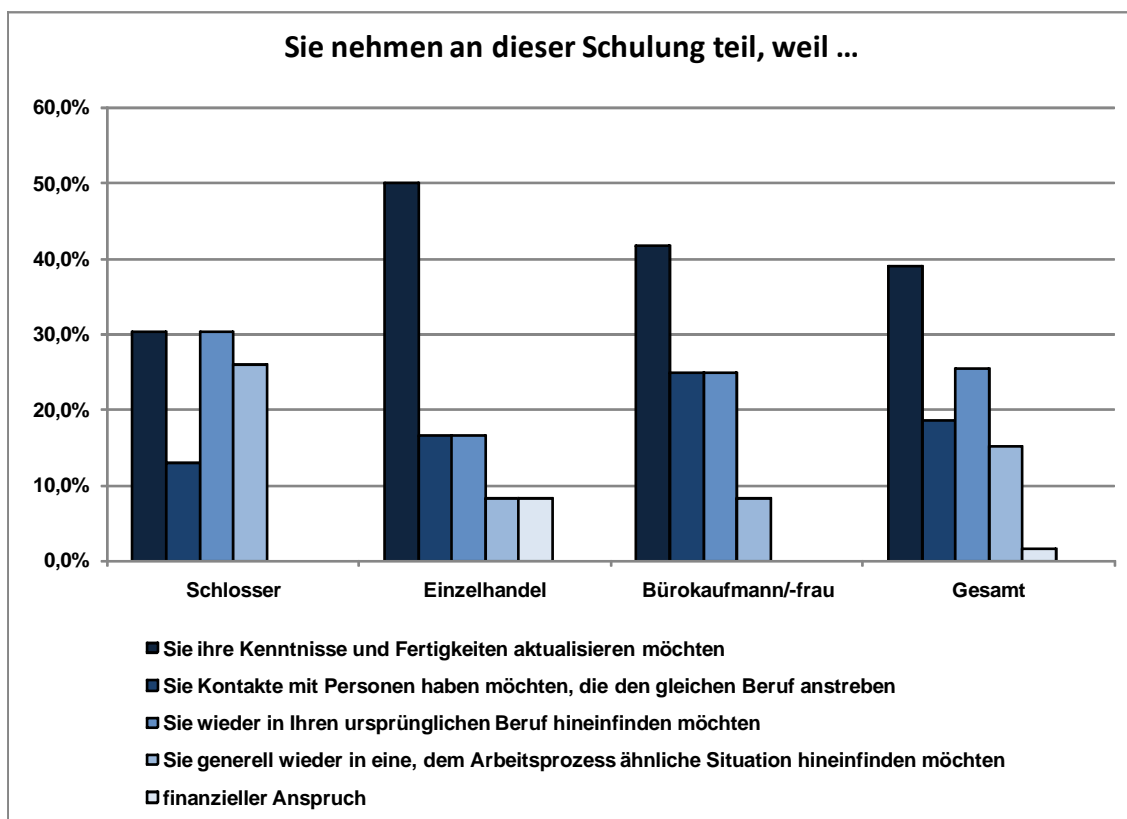
einsetzen. Hier wurde insbesondere in Kommunikation und Verkauf geschult. Im Bürobereich nahmen die TeilnehmerInnen vor allem bislang an Schulungen in EDV und Englisch teil, die Teilnehmer im Bereich Schlosserei hatten im Vorfeld an Kursen zu Bewerbungstraining, EDV und Automatisierungstechnik teilgenommen.

6.3 Erwartungen und eingetrossener Mehrwert der Innovationsschulung

Während ihrer letzten beruflichen Tätigkeit konnten die SchulungsteilnehmerInnen vorwiegend berufseinschlägige, aber auch nicht direkt zum Beruf zählbare Kenntnisse erwerben. Vor allem die Befragten der Innovationsschulungen Einzelhandel und Schlosserei gaben an, nicht-berufseinschlägige Fähigkeiten an ihrem letzten Arbeitsplatz erlangt zu haben. Umgekehrt ist die Situation bei den Bürokaufleuten. Hier konnten rund zwei Drittel weitere berufseinschlägige Fertigkeiten erwerben. Die vorausgegangen Tätigkeiten vor Eintritt der Arbeitslosigkeit konnten vorwiegend zur Gänze bzw. teilweise aus der grundsätzlich erworbenen Berufsausbildung erfüllt werden.

Die Motivation der TeilnehmerInnen, diese Innovationsschulung zu besuchen bezog sich eindeutig auf eine erwartete Auffrischung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten. Weiters war für die Befragten bedeutend, wieder in den ursprünglichen Beruf hineinflinden zu können (Abb. 6).

Abbildung 6: Motivation zur Teilnahme an der Innovationsschulung



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Dementsprechend wurden die TeilnehmerInnen zu Beginn der Innovationsschulung um eine Selbsteinschätzung gebeten, welche Kenntnisse und Fertigkeiten sie ihrer Meinung nach für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den Beruf benötigen würden (Abb. 7). Am Ende der Schulung wurde diese Frage nochmals aufgegriffen, um zu überprüfen, ob die Inhalte des Curriculums diesen Wünschen entsprachen oder ob sich andere inhaltliche Defizite, die der Selbsteinschätzung widersprachen, zeigten.

Im Bereich Büro⁷ sahen die Befragten zu Beginn der Schulung ein Manko in nahezu allen abgefragten Kenntnissen, sowohl fachlicher als auch überfachlicher Natur. Am Ende stellte sich jedoch heraus, dass diese TeilnehmerInnen schließlich den in der Innovationsschulung vermittelten überfachlichen Inhalten („Soft Skills“) die größte persönliche Bedeutung zuwies. Am häufigsten wurden dabei Präsentationstechniken, (interkulturelle) Kommunikation und Rhetorik genannt. Hierzu wird jedoch darauf hingewiesen, dass bei den Bürokauleuten durch die große Auswahlmöglichkeit an potenziellen TeilnehmerInnen an den Informationstagen – im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen – eine Gruppe mit sehr hohem fachlichem Niveau zustande kam. Da es sich bei dieser Studie um ein Pilotprojekt mit jeweils nur einer Pilotgruppe für jeden Beruf handelt, ist anzunehmen, dass – würde diese Innovationsschulung landesweit in einen Regelbetrieb mit einer Vielzahl von Gruppen übergehen – das fachliche Niveau der TeilnehmerInnen mit großer Wahrscheinlichkeit weitaus durchschnittlicher ausfallen würde. Dann wären auch Defizite in den berufsspezifischen Kenntnissen zu erwarten.

Die TeilnehmerInnen im Einzelhandel sahen ihre Schwächen zu Beginn der Schulung in den berufsspezifischen Kenntnissen, wie auch EDV und Sprachen. Diese Einschätzung resultiert möglicherweise aus der Tatsache, dass in der Gruppe Einzelhandel nahezu ein Drittel der TeilnehmerInnen über einen Pflichtschulabschluss und keine berufliche Ausbildung verfügte (siehe Seite 30 – Abb. 3: höchste Ausbildung). Daraus erklärt sich auch das große Manko in EDV. Die Ausbildungsordnung für die Lehrlingsausbildung im allgemeinen Einzelhandel sieht auf jeden Fall die Schulung und Verwendung von betrieblichen EDV-Anwendungen vor.⁸ Die TeilnehmerInnen empfanden folglich auch die Vermittlung von berufseinschlägigen Fähigkeiten wie Beratung und Verkauf, Beschwerdemanagement und Marketingmaßnahmen als besonders wichtig. Defizite im überfachlichen Bereich gab es nach Selbsteinschätzung der TeilnehmerInnen keine. Laut Aussagen der TrainerInnen (siehe auch S. 59) zeigten sich jedoch in diesem Bereich große Mankos. Die TeilnehmerInnen erhielten daher die Möglichkeit, ihre diesbezüglichen Schwachstellen zu reflektieren und gaben bei der abschließenden Befragung an, dass für sie Präsentationstechniken, Teamarbeit, Persönlichkeitsentwicklung, Konfliktmanagement und Durchsetzungstraining besonders bedeutend waren.

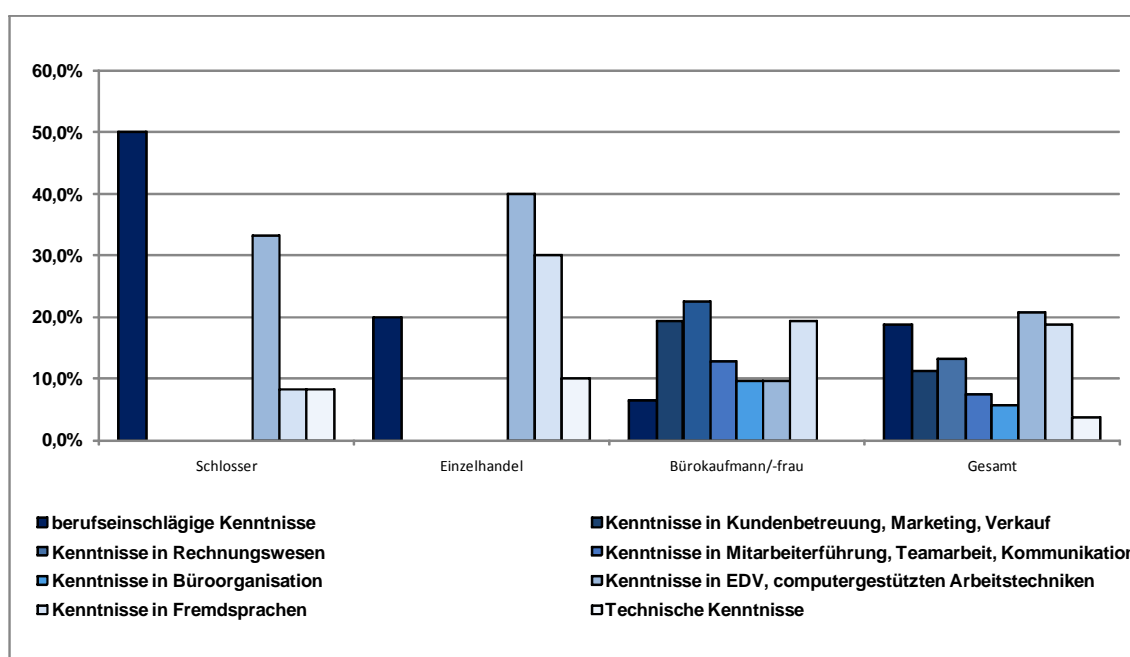
Die Metalltechniker wünschten sich zu Beginn eine Erweiterung bzw. Aktualisierung der berufseinschlägigen Fähigkeiten. Diese Angaben dürften auch damit zusammen-

7 Für die TeilnehmerInnenbefragung am Ende der Innovationsschulungen konnten in der Gruppe Büro nur mehr vier Fragebögen erhoben werden, da weitere TeilnehmerInnen bereits auf Arbeitsstellen vermittelt und aus diesem Grund vorzeitig aus dem Kurs ausgeschieden waren. Die Aussagen dieser Gruppe müssen daher unter jenem Aspekt betrachtet werden, dass die erhaltenen Antworten von TeilnehmerInnen stammen, die bislang nicht vermittelt werden konnten.

8 BGBl II Nr. 429/2001 §3.

hängen, dass in dieser Gruppe die meisten Personen zu finden waren, deren Berufsausbildung am längsten zurück lag (zwischen 25 und 30 Jahre). So wurden seitens der Schlosser zu Ende auch ausschließlich fachliche Inhalte der Innovationsschulung als die für sie bedeutendsten Bereiche angegeben. Dazu zählten: Schweißen mit Elektroden, MAG/MIG – Schweißen, Drehen und Fräsen und Abkanten und Brennschneiden. Diese Angaben wurden durch die Schulungsleiter des bfi bestätigt. Vertiefende Unterweisungen in Schweißen sind in der Innovationsschulung für Schlosser unumgänglich. Kenntnisse in CNC/CAD, wie sie im Curriculum für Metallbearbeitungstechnik innerhalb der Innovationsschulung vorgesehen sind, sind als speziell anzusehen und könnten, nach Vorschlag der bfi-Schulungsleiter, aus dem Curriculum genommen und nach Bedarf individuell gefördert werden.⁹

Abbildung 7: Fehlende Kenntnisse für einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach Selbsteinschätzung zu Beginn der Innovationsschulung



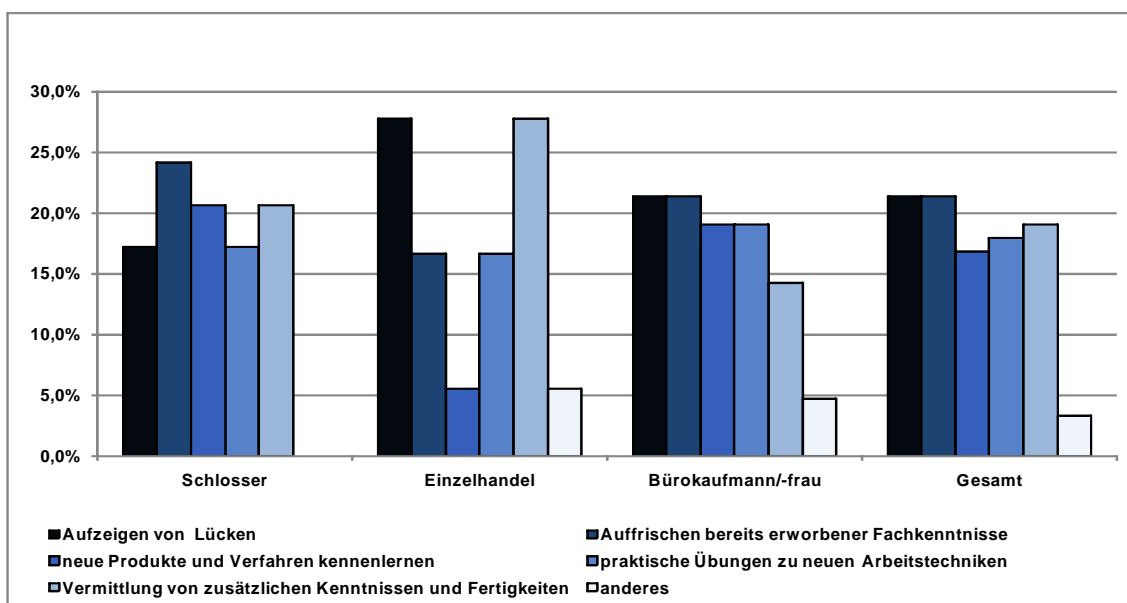
Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Ein weiterer Bereich, der zu Beginn der Schulung erhoben wurde, war die Frage nach den Erwartungshaltungen in Bezug auf Inhalt und Ablauf der Kurse. Auch diese Frage wurde zu Ende der Schulung nochmals aufgegriffen, um die Wünsche der TeilnehmerInnen und den erreichten Mehrwert gegenüberzustellen (Abb. 8, Abb. 9, Abb. 10 und Abb. 11).

Hierbei zeigte sich, dass sich die Erwartungen aller drei Gruppen vollständig erfüllten. Die Schlosser und Bürokaufleute konnten ihre Fachkenntnisse aktualisieren und neue Produkte und Verfahren kennen lernen bzw. inhaltliche Lücken auffüllen. Der Mehrwert für die EinzelhändlerInnen lag im Auffüllen inhaltlicher Lücken und im Erwerb zusätzlichen Wissens.

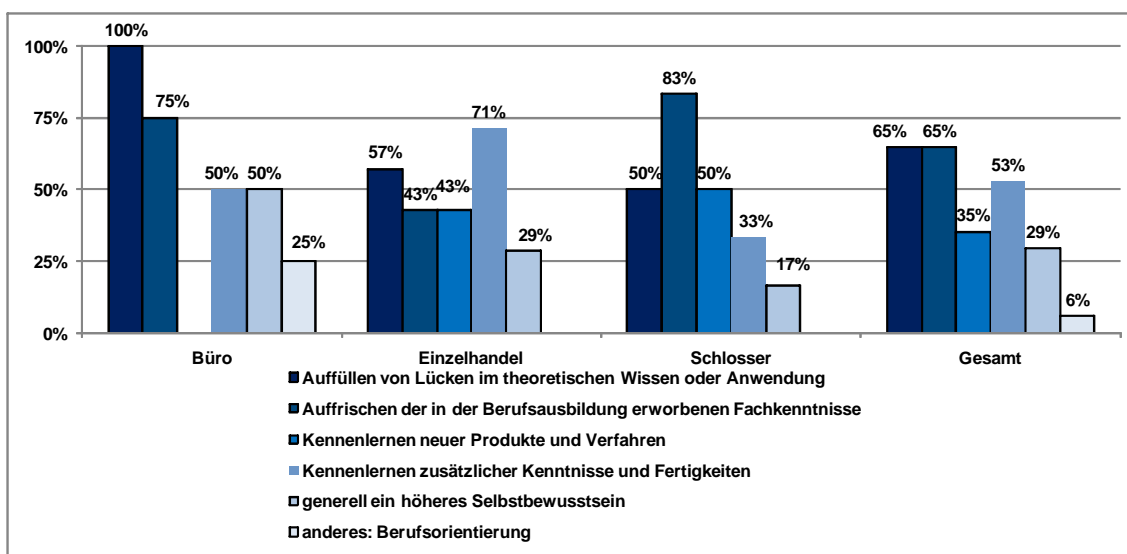
⁹ Vgl. Weiß 2010.

Abbildung 8: Erwartungen an die Innovationsschulung



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Abbildung 9: Mehrwert der Innovationsschulung



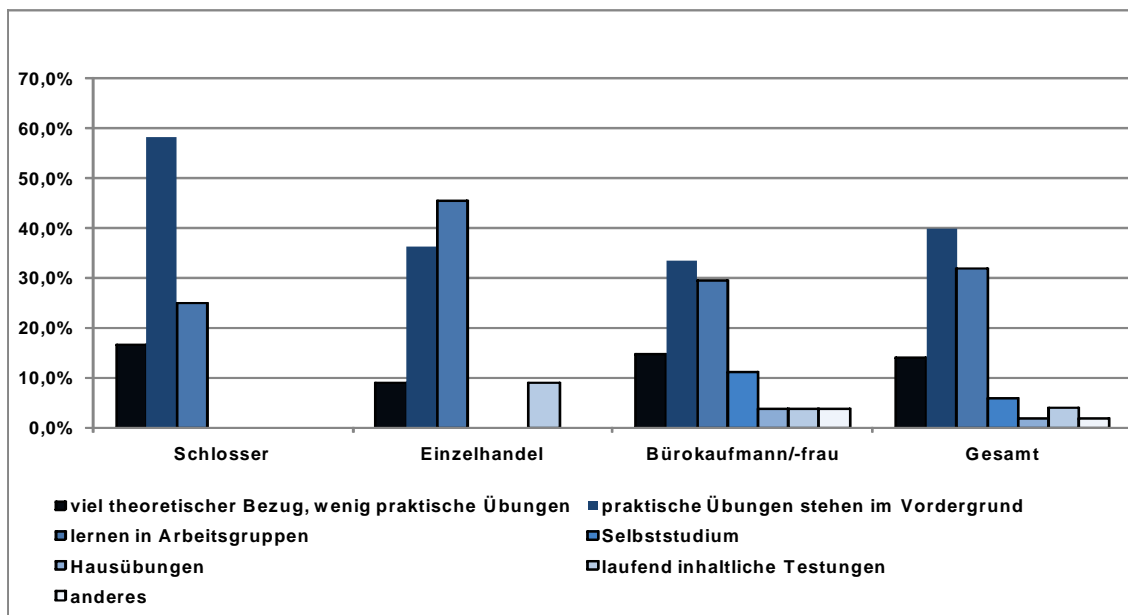
Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

In Bezug auf den Ablauf der Schulungen hatten die TeilnehmerInnen ganz klare und in allen drei Berufsbereichen ähnliche Vorstellungen. Gewünscht wurden vor allem praktische Übungen, auch das Lernen in Arbeitsgruppen stand auf der Prioritätenliste weit oben. Diese Aspekte wurden auch zu Schulungsende von den TeilnehmerInnen der Gruppen Einzelhandel und Schlosser sehr positiv bewertet. Eine generelle geringere Zufriedenheit mit den Lernmethoden zeigte sich in der Bürogruppe. Vor allem die praktischen Übungen hatten für diese TeilnehmerInnen das erwartete Ausmaß nicht erreicht. Die inhaltlichen Testungen entsprachen in keiner der Pilotgruppen den Vorstellungen der TeilnehmerInnen. Dies könnte auch daraus resultieren, dass die regelmäßigen Wissensüberprüfungen wie auch eine generelle Abschlussprüfung in den Innovati-

onsschulungen für Büro und Einzelhandel grundsätzlich nicht vorgesehen waren. Nach Aussagen der TrainerInnen (siehe S. 58) wurde dort auch die abschließende Prüfung explizit von den jeweiligen TeilnehmerInnen eingefordert. Dies ist umso überraschender, da regelmäßige Wissensüberprüfungen zu Beginn von den TeilnehmerInnen aller drei Gruppen nicht vorausgesetzt wurden.

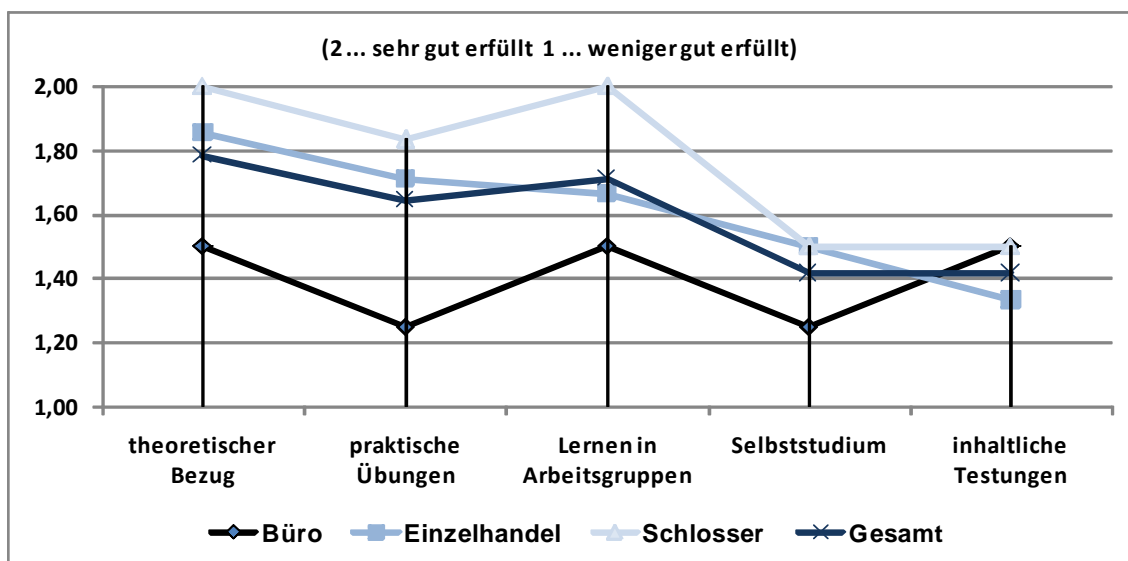
Der Einsatz von „e-learning“ oder „blended-learning“ (e-learning und Präsenzphasen kombiniert) bzw. die Möglichkeit zum Selbststudium wurde in keiner der drei Pilotgruppen gewünscht.

Abbildung 10: Erwartungen an den organisatorischen Ablauf der Schulungen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

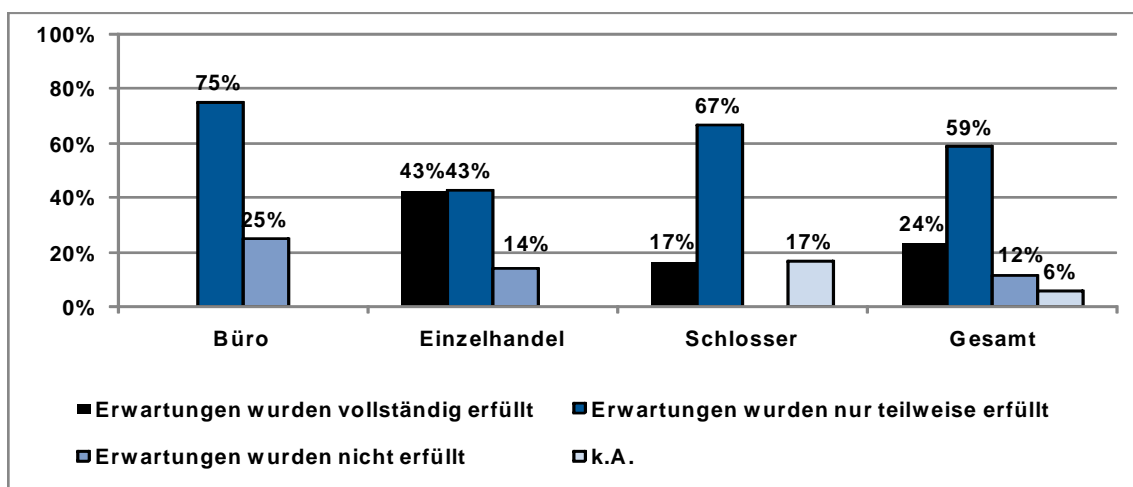
Abbildung 11: Bewertung organisatorischer Aspekte der Innovationsschulung



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Insgesamt gesehen haben sich die Erwartungen für die Gruppe der EinzelhändlerInnen größtenteils erfüllt (Abb. 12). Für die Gruppe Büro und Schlosser entsprachen sie nur teilweise den vorausgegangen Vorstellungen. Die kritische Haltung der Bürokaufleute zeichnete sich bereits innerhalb der Detailergebnisse ab. Während die Schlosser bei der Gesamtbewertung angeben, dass im Allgemeinen ihre Erwartungen nur teilweise erfüllt wurden, wurden die Detailaspekte der Schulung durchwegs positiv bewertet. Dies mag daran liegen, dass die Teilnehmer bei einem Teilmodul der Innovationsschulung (Pneumatik, Hydraulik) Defizite aufgrund organisatorischer Probleme im Schulungsteam hinnehmen mussten. Die Widersprüchlichkeit setzt sich in der nächsten Frage über die Abgabe einer Empfehlung fort, die eine eindeutige Zustimmung seitens der Schlosser zeigt (Abb. 13).

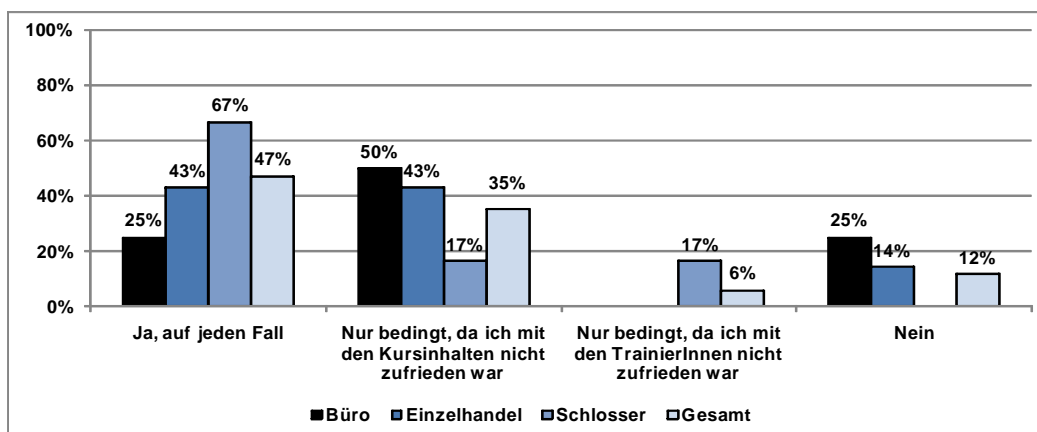
Abbildung 12: Erfüllung der Erwartungen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Um die Zufriedenheit und den erbrachten Mehrwert für die TeilnehmerInnen von einer anderen Seite zu beleuchten, wurden diese befragt, ob sie an der Innovationsschulung wieder teilnehmen bzw. diese anderen Arbeitsuchenden empfehlen würden. Sowohl die Bürokaufleute als auch die EinzelhändlerInnen würden eine Empfehlung abgeben, teilweise jedoch nur bedingt, da sie mit den Kursinhalten nicht gänzlich zufrieden waren (Abb. 13).

Abbildung 13: Weiterempfehlung der Innovationsschulung

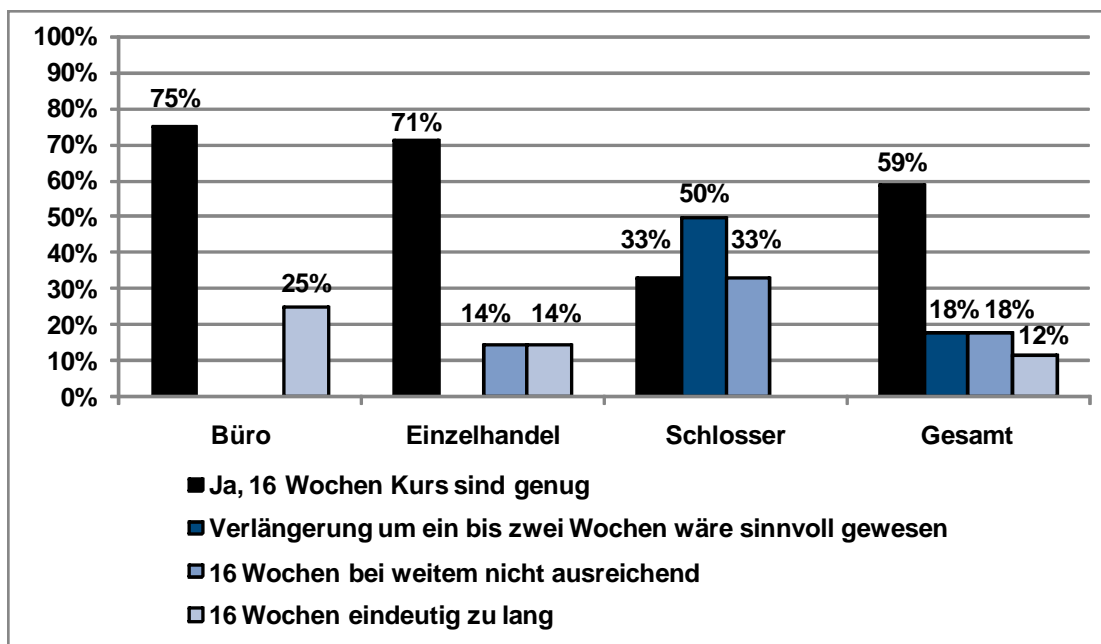


Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

6.4 Gestaltung der Schulung

Die Dauer der Innovationsschulung mit 16 Wochen Kurs war für die Gruppe Büro und Einzelhandel ausreichend. In der Gruppe der Schlosser wurde eine Verlängerung des Kurses, vorwiegend um ein bis zwei Wochen, gewünscht. (Abb. 14). Laut Aussagen der TrainerInnen wäre es für die Schlosser auch nicht erforderlich gewesen, in einem für vier Monate anberaumten Kurs zwei Urlaubswochen einzubauen (siehe auch TrainerInneninterviews, Seite 60).

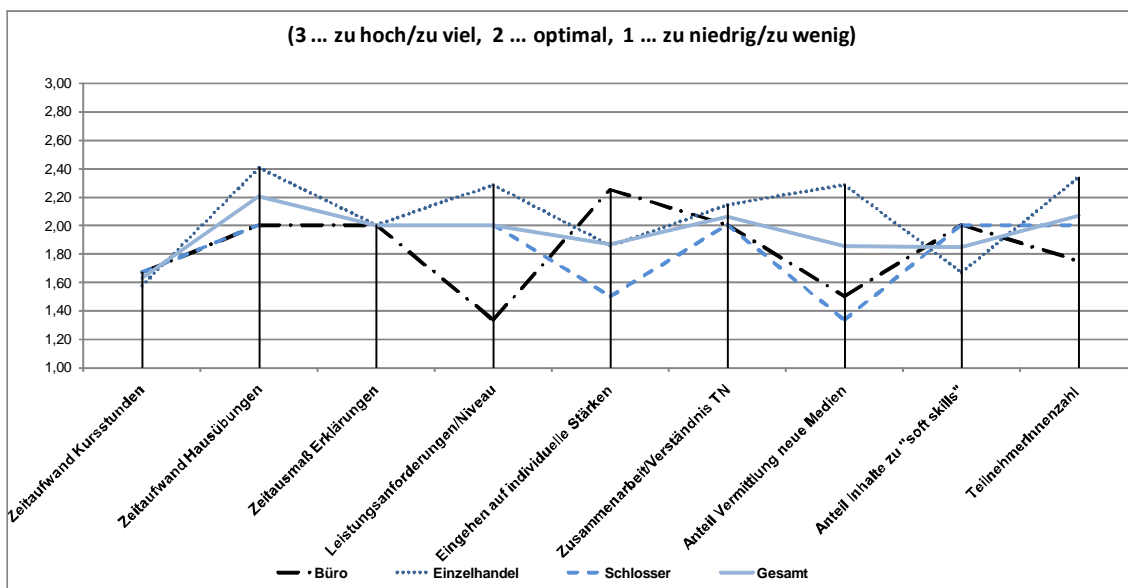
Abbildung 14: Bewertung des zeitlichen Ausmaßes der Schulung



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Um einen Einblick zu erhalten, wie die über die Lehrinhalte hinausgehende Ausgestaltung der Innovationsschulung angenommen wurde, waren die TeilnehmerInnen aufgefordert, einzelne Aspekte des Lehrgangs zu beurteilen. Dabei zeigte sich, dass der Lehrgang insgesamt – TeilnehmerInnenanzahl, Zusammenarbeit zwischen TeilnehmerInnen, Zeitausmaß für Erklärungen etc. (siehe Abb. 15) – von allen Gruppen durchwegs als „optimal“ beurteilt wurde. Die Gruppen Büro und Schlosserei hätten sich in der Schulung eine stärkere Verwendung von neuen Medien gewünscht. Es zeigte sich auch, dass für die Bürokaufleute das Niveau der Schulung eindeutig zu niedrig war. Dies muss nicht unbedingt auf die Konzeption der Curricula zurückzuführen sein. Hier sei nochmals wiederholt, dass in der Gruppe Büro die Besten der am Informationstag anwesenden potenziellen TeilnehmerInnen ausgewählt wurden. Mit großer Wahrscheinlichkeit würden im Falle der Erweiterung des Kursangebotes auch TeilnehmerInnen mit geringerem fachlichem Niveau teilnehmen. Das entwickelte Curriculum würde dann voraussichtlich dem Niveau der Gruppen entsprechen.

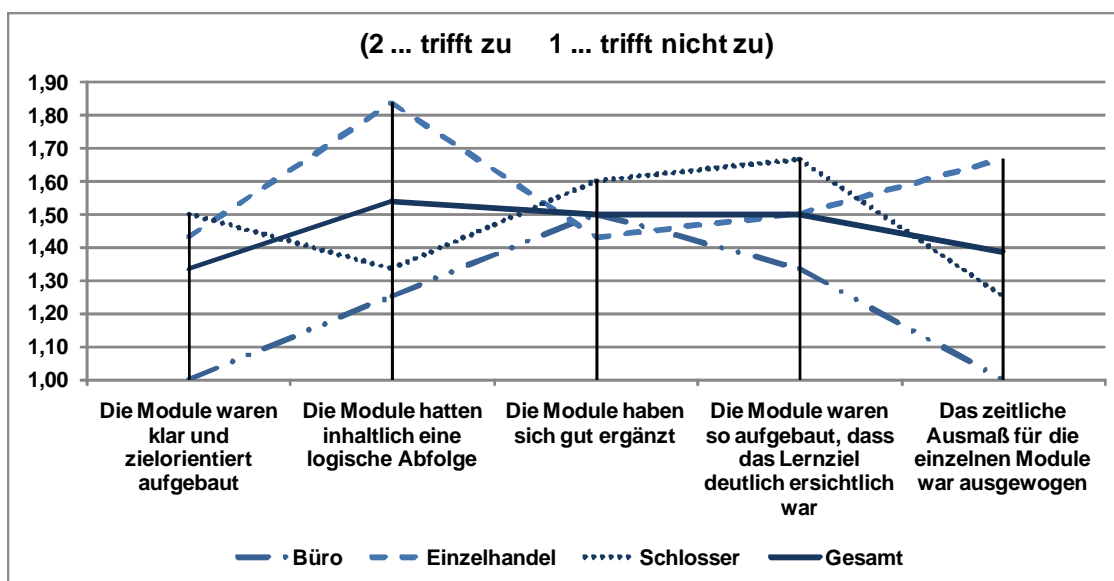
Abbildung 15: Bewertung einzelner Aspekte der Schulung



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Die Bewertung der Gestaltung der Module zeigt ein heterogenes Bild. Während sie von den EinzelhändlerInnen durchwegs gut beurteilt wird, äußern sich die Bürokaufleute auffallend negativ. Für sie gab es weder eine zeitliche Ausgewogenheit der Module, noch waren diese zielorientiert aufgebaut. Weiters sehen sie kaum eine logische Abfolge, auch das Lernziel war für diese Befragten nur wenig ersichtlich. Alleine in der Ergänzung der Module untereinander wird in der Gruppe Büro eine gewisse Entsprechung gesehen. Der Wunsch der Schlosser nach einer zeitlichen Ausdehnung der Schulung zeigt sich auch hier nochmals deutlich (Abb. 16).

Abbildung 16: Beurteilung des Aufbaus der Innovationsschulung

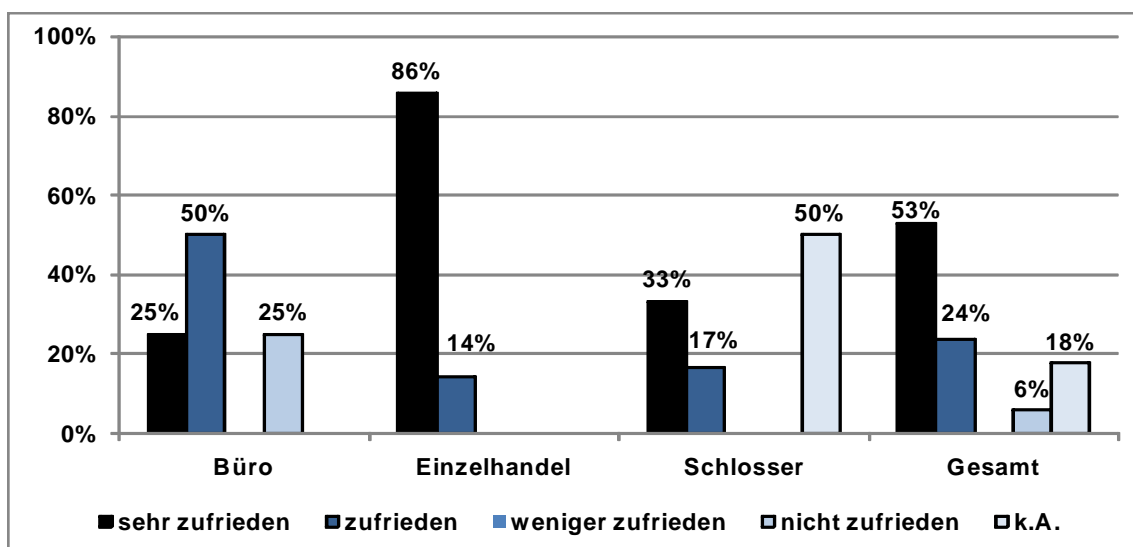


Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

6.5 Bewertung des Trainingspersonals

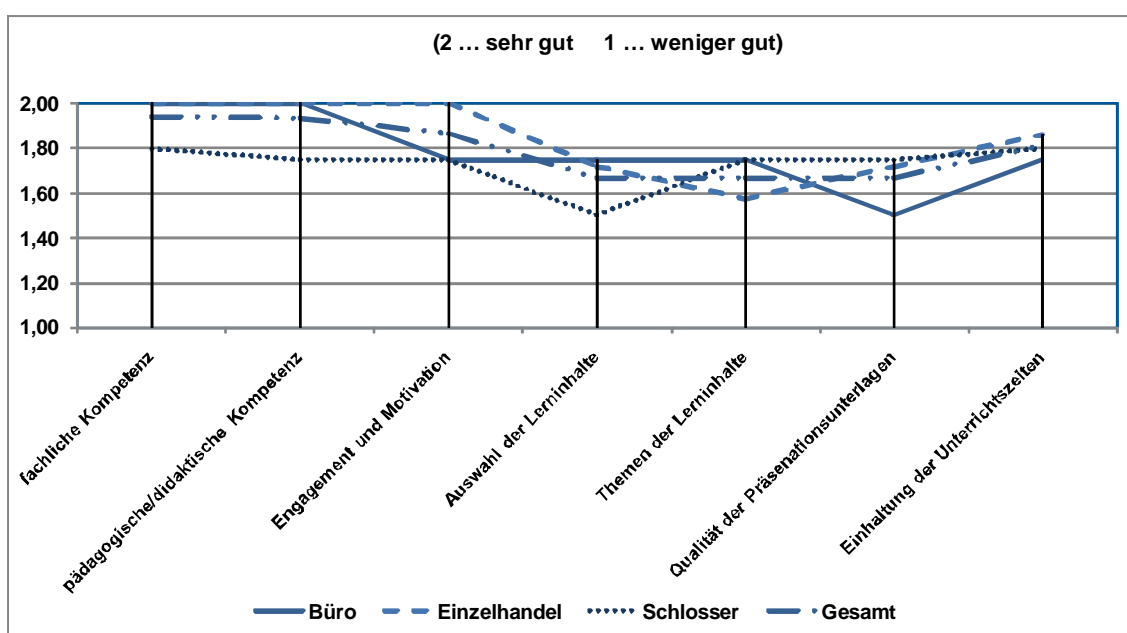
Die Bewertung des Trainingspersonals im Allgemeinen fiel in den drei Gruppen durchwegs unterschiedlich aus. Während sich bei den EinzelhändlerInnen eine große Begeisterung ablesen lässt, fiel in den anderen beiden Gruppen die Zufriedenheit geringer aus. Auffallend ist, dass sich bei den Schlossern die Hälfte der Teilnehmer sich zu dieser Frage nicht äußern wollte (Abb. 17). Seitens der Schlosser werden auch die Kompetenzen der TrainerInnen im Detail, wie fachliche und pädagogische Fähigkeiten, ihr Engagement und ihre Motivation zwar sichtlich auf hohem Niveau, dennoch schlechter als im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen beurteilt (Abb. 18).

Abbildung 17: Zufriedenheit mit dem Trainingspersonal



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

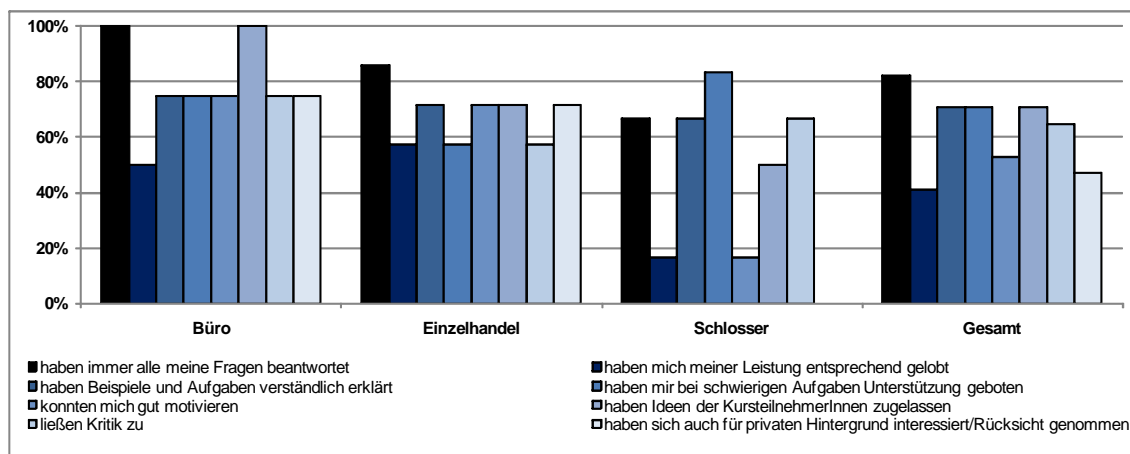
Abbildung 18: Beurteilung der Kompetenzen der TrainerInnen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Die Unterstützung seitens der TrainerInnen wurde von den Befragten insgesamt (sehr) gut empfunden. Mehr lobende Worte hat man sich in der Gruppe Büro und Schlosserei erwartet, letzteren fehlte auch die Motivation durch die TrainerInnen (Abb. 19).

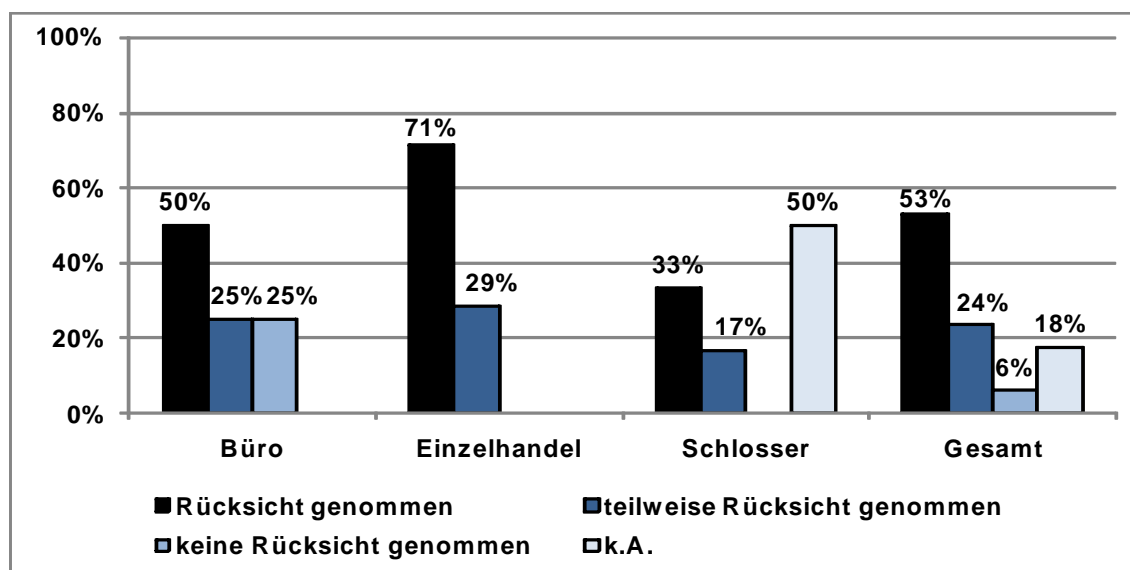
Abbildung 19: Unterstützung seitens der TrainerInnen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

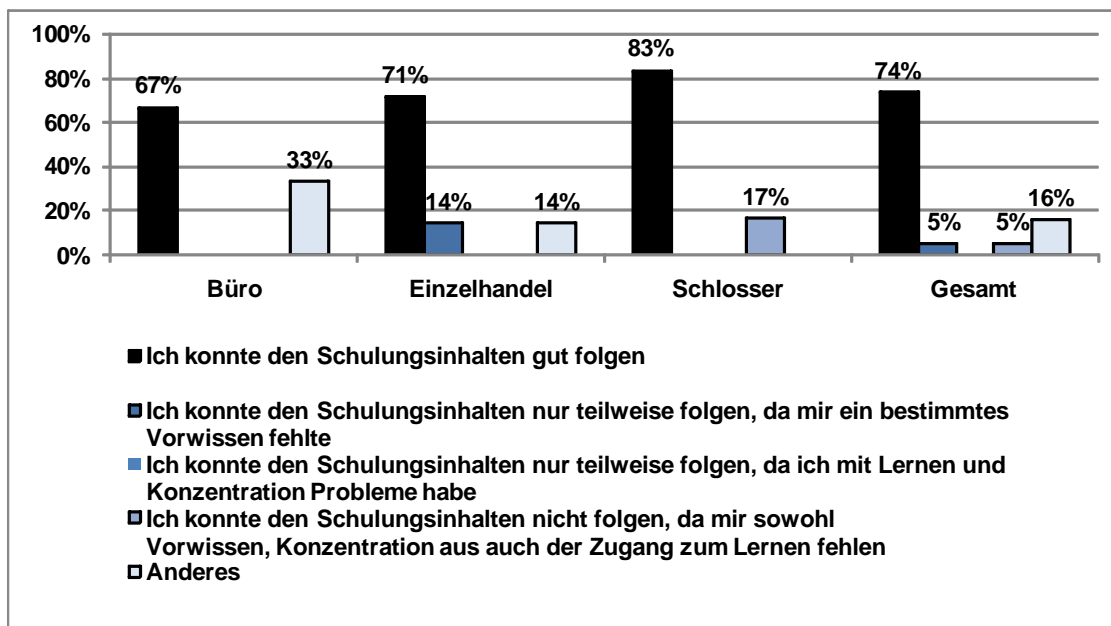
Auf den Wissenstand und die Aufnahme- und Konzentrationsfähigkeit wurde vor allem in der Gruppe Einzelhandel große Rücksicht genommen. Wie die Aussagen der TrainerInnen zeigen, war dies in dieser Gruppe aufgrund psychischer und sozialer Vorbelastungen der TeilnehmerInnen dringend geboten (siehe auch Seite 59). Bei den Schlossern wiederum wurden Wissenstand und Konzentrationsfähigkeit seitens der TrainerInnen weniger einbezogen. Auch hier ist auffallend, dass die Hälfte der Befragten keine Aussage machen wollte bzw. konnte (Abb. 20). Dennoch war es für die Befragten sehr gut möglich, den Inhalten der Schulung zu folgen (Abb. 21).

Abbildung 20: Einbezug von Wissenstand und Konzentrationsfähigkeit der TeilnehmerInnen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Abbildung 21: Entsprechung der Schulung nach persönlichem Wissensstand und Voraussetzungen



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

6.6 Einschätzungen zur Bedeutung der Innovationsschulung und Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen

Zu Ende der Innovationsschulung wurden die TeilnehmerInnen nach ihrer Einschätzung über die weiteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt befragt (Abb. 24). Die Interviews zur Erhebung des Arbeitsmarktstatus der TeilnehmerInnen, die sechs bis acht Wochen¹⁰ nach Ende der Innovationsschulung geführt wurden, gaben Aufschluss, ob diese Selbsteinschätzung mit der Realität korreliert (Abb. 22). Insgesamt waren von 21 befragten AbsolventInnen der Innovationsschulung neun Personen erwerbstätig, was einer Vermittlungsquote von 42 Prozent entspricht. Der Einwand, dass die Befragung über Arbeitsaufnahmen im Monat Juli, einem traditionellen Urlaubsmonat mit mehrwöchigen Betriebsurlauben in denen keine neuen MitarbeiterInnen angelernt werden können, stattfand, ist nicht argumentierbar. Um einen Vergleich herzustellen, wurden die Abgänge¹¹ an offenen Stellen der Region Wien in den Jahren 2007 bis 2009 für die in der statistischen Vorauswahl ausgewählten Berufsgruppen nach den BGS-Sechstellern für Bürkaufmann/frau, SekretärIn, VerkäuferIn, Einzelhandel und Schlosserei mit abgeschlossener Lehre und Fachschule (für den Bürobereich) analysiert (siehe Seite 12, Kriterien für die statistische Vorauswahl). Dabei zeigte sich, dass die Abgänge offener

10 Im Allgemeinen wird zur Beurteilung von Vermittlungserfolgen bei AMS-Maßnahmen ein Zeitraum von sechs Monaten angenommen. In Hinblick auf den Zeitrahmen der Projektlaufzeit konnten diese sechs Monate jedoch keinesfalls eingehalten werden, wodurch ein Zeitrahmen von sechs bis acht Wochen für die Befragung zum Arbeitsmarktstatus definiert wurde. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass ein Zeitfenster von maximal acht Wochen für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme minimal ist.

11 Ein Abgang einer offenen Stelle ist selbstverständlich nicht immer einer Arbeitsvermittlung gleichzusetzen, Anzeigen können z.B. auch deshalb zurückgezogen werden, da sie intern vergeben wurden. Es ist jedoch anzunehmen, dass der Großteil der Abgänge durch Vermittlungen stattfand, wodurch diese Daten durchaus aussagekräftig sind.

Stellen in den Monaten Juni und Juli vom Jahresdurchschnitt – mit einer geringfügigen Ausnahme im Einzelhandel – kaum abweichen (Tabelle 4).

Tabelle 4: Abgänge von beim Arbeitsmarktservice Österreich gemeldeten offenen Stellen nach BGS-Sechstellern, 2007-2009

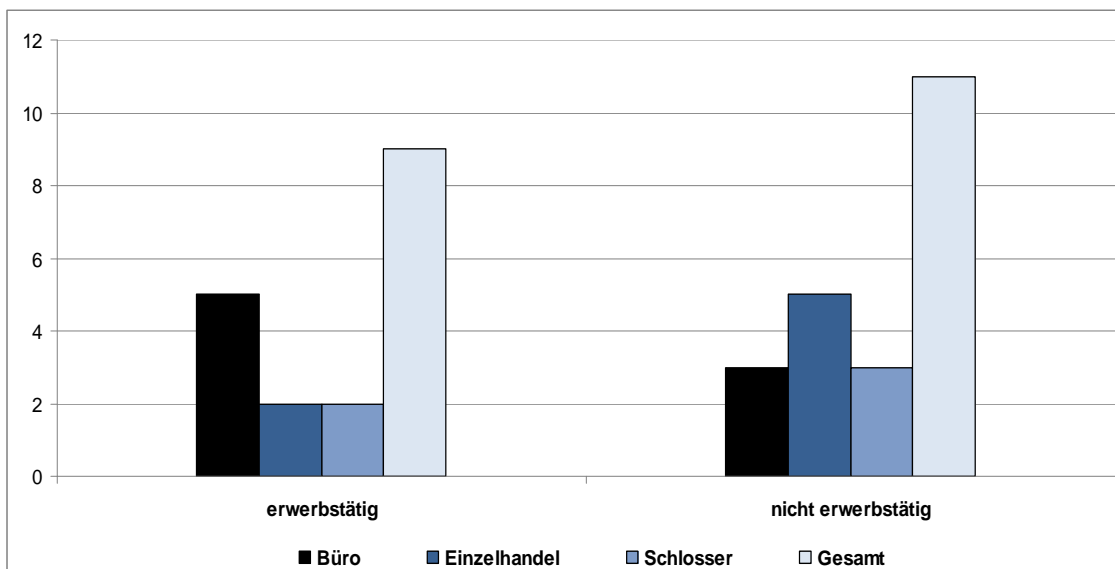
VerkäuferIn, Einzelhandel	Abgang
Juni 2007	27
Juli 2007	24
<i>Jahresdurchschnitt 2007</i>	3 ¹² 5
Juni 2008	30
Juli 2008	28
<i>Jahresdurchschnitt 2008</i>	35
Juni 2009	30
Juli 2009 ¹	28
<i>Jahresdurchschnitt 2009</i>	29
Bürokaufmann/frau, SekretärIn	
Juni 2007	25
Juli 2007	58
<i>Jahresdurchschnitt 2007</i>	36
Juni 2008	61
Juli 2008	33
<i>Jahresdurchschnitt 2008</i>	40
Juni 2009	44
Juli 2009	44
<i>Jahresdurchschnitt 2009</i>	33
Schlosserei	
Juni 2007	84
Juli 2007	106
<i>Jahresdurchschnitt 2007</i>	78
Juni 2008	81
Juli 2008	63
<i>Jahresdurchschnitt 2008</i>	69
Juni 2009	30
Juli 2009	48
<i>Jahresdurchschnitt 2009</i>	35

Quelle: AMS-Studie, eigene Zusammenstellung *öibf/ibw* auf Basis AMS Österreich 2010

¹ Die Jahresdurchschnittswerte sind auf ganze Zahlen gerundet.

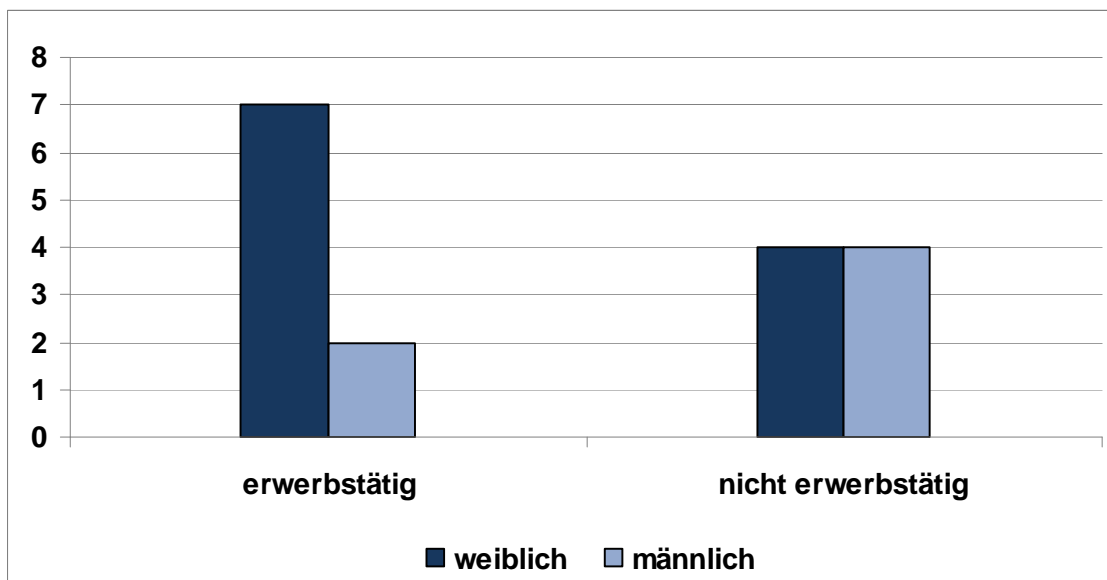
Betrachtet man die geschlechtsspezifische Verteilung, so sind sieben Frauen und zwei Männer erwerbstätig (Abb. 23).¹³

Abbildung 22: Arbeitsmarktstatus der AbsolventInnen sechs bis acht Wochen nach Schulungsende



Quelle: AMS-Studie, qualitative Erhebung *öibf/ibw*. 2010

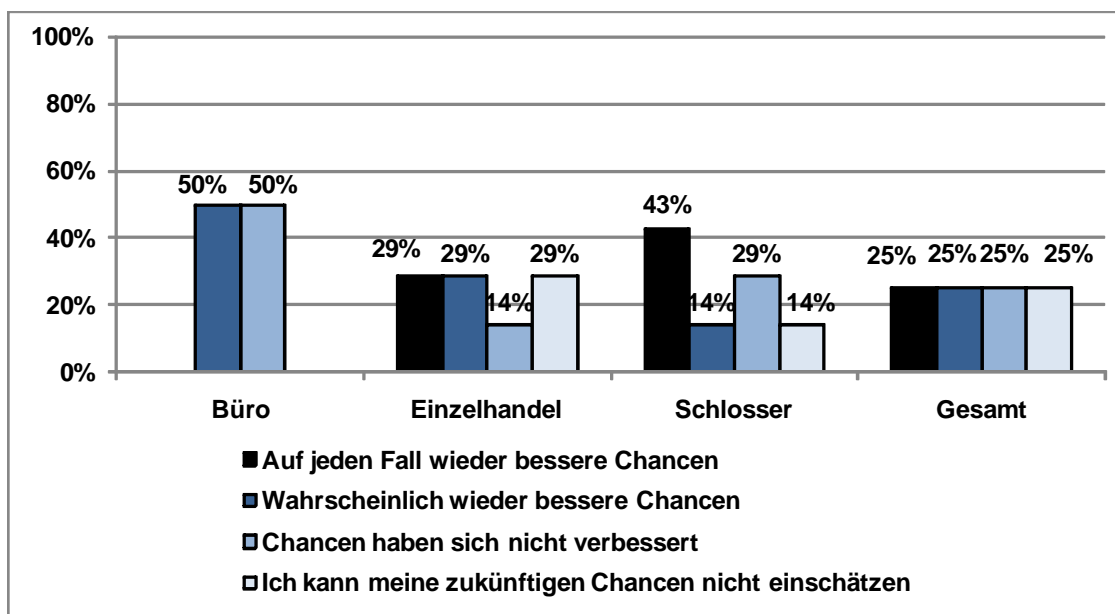
Abbildung 23: Arbeitsmarktstatus der AbsolventInnen nach Geschlecht



Quelle: AMS-Studie, qualitative Erhebung *öibf/ibw*. 2010

¹³ Dies entspricht der generellen Tendenz hinsichtlich der unterschiedlichen Effekte von Trainingsmaßnahmen für Männer und Frauen. Ein Beitrag von Lorenz Lassnigg zeigt, dass Ausbildungsmaßnahmen für arbeitslose Personen in Österreich vor allem für Frauen positive Effekte erzielen. Lassnigg 2007, S. 88.

Abbildung 24: Bedeutung der Innovationsschulung am Arbeitsmarkt



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

Im Bürobereich waren sich die TeilnehmerInnen bezüglich der Bedeutung der Schulung am Arbeitsmarkt eher unsicher, die Hälfte der Befragten nahm sogar an, dass sich ihre Chancen nicht verbessert haben. In diesem Zusammenhang ist jedoch anzumerken, dass es sich dabei um vier Befragte handelte, die zum Zeitpunkt der Fragebogenerhebung (zu Ende der Schulung) anders als ihre KollegInnen noch keine Arbeitsstelle gefunden hatten, was diese resignative Einstellung erklären könnte. Im Zuge der Befragung zeigte sich, dass insgesamt fünf Personen als Büro(fach)kraft erwerbstätig waren. Darunter finden sich auch zwei Personen jener Gruppe, die bei der Fragebogenerhebung zu Ende der Schulung teilnahmen und damals noch über kein Arbeitsangebot verfügten. Eine andere Person, die während der Innovationsschulung einer geringfügigen Tätigkeit nachging, war zum Zeitpunkt der ex-post Interviews bereits wieder arbeitslos. Demgemäß kann festgestellt werden, dass sich die negative Erwartungshaltung in der Gruppe Büro nicht erfüllt hat. Die ex-post Befragung ergab zudem, dass drei Personen, die bereits während der Schulung eine Arbeitsstelle gefunden hatten, definitiv noch immer im Arbeitsprozess stehen. Hier kann bereits von einer nachhaltigen Jobvermittlung gesprochen werden, da die Dauer der Tätigkeit in diesen Fällen bereits drei bzw. vier Monate andauert.

Die TeilnehmerInnen der Schulung für den Einzelhandel waren ursprünglich positiver eingestellt, hier meinten mehr als die Hälfte, dass sich durch die Teilnahme an der Innovationsschulung ihre Situation am Arbeitsmarkt verbessert bzw. wahrscheinlich verbessern wird. Diese Erwartungshaltung hatte sich auch zu rund einem Drittel bewahrt. Zwei Personen der Gruppe Einzelhandel hatten bereits sechs bis acht Wochen nach der Innovationsschulung eine Arbeitsstelle in ihrem Berufsbereich.

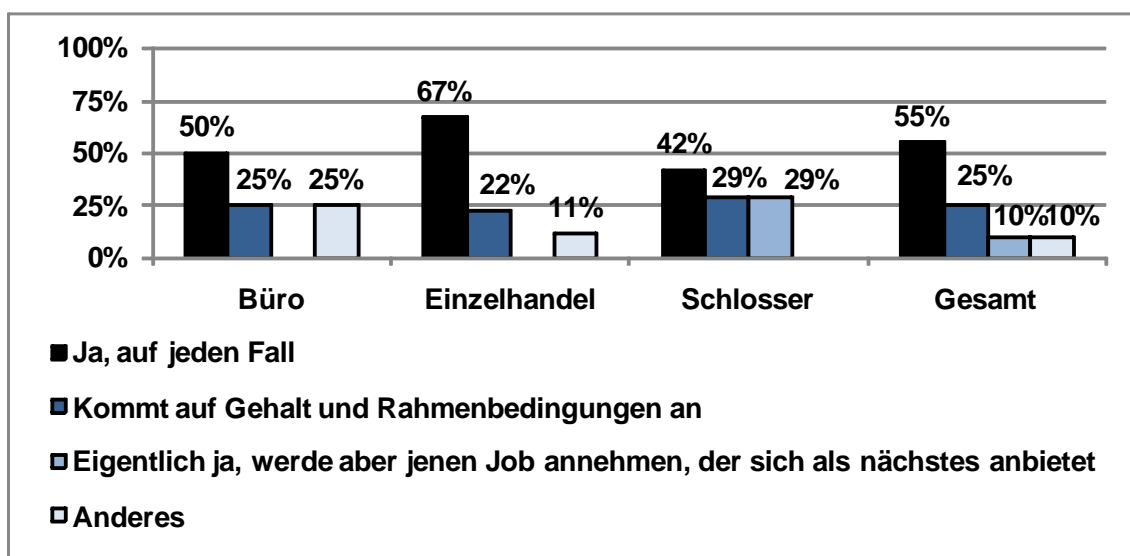
Eine deutlich überzeugte Position wurde in der Gruppe der Schlosser vertreten. Hier war mit 43 Prozent der Anteil jener, die denken, dass sich ihre Chancen am Arbeits-

markt auf jeden Fall verbessert haben, am höchsten. 30 Prozent der Befragten meinten jedoch auch, dass die Innovationsschulung für sie keine Vorteile bringen würde.

Obwohl die TeilnehmerInnen der Gruppe Büro und Einzelhandel ihre weiteren Chancen am Arbeitsmarkt eher verhalten einschätzten, waren sie gegenüber den TeilnehmerInnen der Schlosser-Schulung wesentlich überzeugter, was ihren angestrebten Beruf betrifft (Abbildung 25). In der Bürogruppe wollte die Hälfte weiterhin in diesem Arbeitsbereich bleiben, bei den EinzelhändlerInnen sind es sogar mehr als zwei Drittel. Bislang konnte dieser Wunsch von allen erwerbstätigen TeilnehmerInnen in die Tat umgesetzt werden: Alle Personen in einem aufrechten Arbeitsverhältnis arbeiten im Verkauf bzw. Büro.

Bei den Schlossern wollten 43 Prozent diesen Beruf nach Abschluss der Innovationsschulung auch weiter ausüben, was sich auch mit der Prozentzahl aus Abbildung 24 (siehe Seite 45), die die Einschätzung nach besseren Chancen am Arbeitsmarkt angibt, deckt. Generell sind die Befragten im metalltechnischen Beruf unsicherer, was ihre weitere Erwerbskarriere betrifft. Nahezu 30 Prozent wollen jenen Job annehmen, der sich ihnen als nächstes anbietet, für weitere 30 Prozent sind bei der zukünftigen Arbeitsstelle nicht nur der Fachbezug, sondern auch Gehalt und Rahmenbedingungen ausschlaggebend.

Abbildung 25: Verbleib im Beruf nach Innovationsschulung



Quelle: AMS-Studie, Fragebogenerhebung *öibf/ibw* 2010

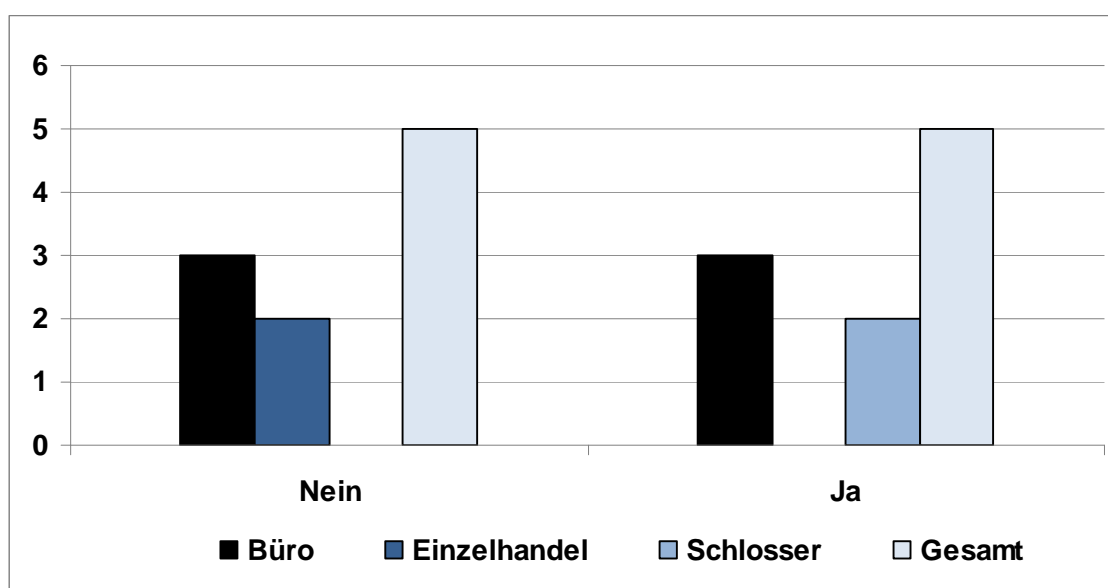
Jene TeilnehmerInnen, die zum Zeitpunkt der **ex-post Interviews erwerbstätig** waren, waren sowohl Vollzeit als auch Teilzeit bzw. als freie DienstnehmerInnen beschäftigt. Letztere Beschäftigungsform wurde jedoch von der/vom Befragten nicht willentlich angestrebt, es konnte jedoch bislang keine adäquatere Stelle gefunden werden. Aufgrund der Arbeitsaufnahmen haben in der Gruppe Büro diese Personen teilweise nur acht bis zwölf Wochen an der Schulung teilgenommen. Auch in der Gruppe der Schlosser konnte ein Teilnehmer kurz vor Ende der Schulung in eine Arbeitsstelle vermittelt werden. In der Gruppe Einzelhandel erfolgten die Arbeitsaufnahmen erst gänzlich nach Abschluss der Innovationsschulung.

Die Stellen wurden vor allem mithilfe von Online-Medien oder Jobplattformen im Internet gefunden. Weitere Möglichkeiten boten das AMS, Personalvermittlungsfirmen oder Printmedien. Eine Person aus dem Bürobereich konnte wieder bei ihrem letzten Arbeitgeber einsteigen. Während des Bewerbungsprozesses wurde von allen Befragten die Innovationsschulung erwähnt, positives Feedback von Unternehmen dazu gab es jedoch nur für drei Personen der Gruppe Büro. Das Interesse der Unternehmen galt vor allem den Bereichen EDV und Persönlichkeitsbildung. Bei jenem Teilnehmer aus der Gruppe Metallbearbeitungstechnik, der eine Beschäftigung aufnehmen konnte, hat die Firma sogar das Ergebnis der Prüfung abgewartet und die Tatsache, dass der Teilnehmer sich weiterbildet, sehr positiv bewertet.

Die Inhalte der Innovationsschulung sind für die Befragten bislang nur zum Teil in ihrem alltäglichen Arbeitsprozess umsetzbar. Die höchste Anwendbarkeit finden EDV-Kenntnisse, Personen im Bürobereich können zusätzlich Präsentationen (Power Point) und Kommunikation, EinzelhändlerInnen können auch die vermittelten Inhalte zum Umgang mit KundInnen sehr gut umsetzen.

Während die Hälfte der erwerbstätigen Personen ihre Arbeitsstelle nicht als Folge der Innovationsschulung sahen, dachten AbsolventInnen aus der Gruppe Büro sehr wohl, dass diese Schulung und das Zertifikat des WIFI bei der Suche nach einer Arbeitsstelle geholfen haben (Abbildung 26). Diese positive Einstellung geht über jene von AbsolventInnen anderer AMS-Qualifizierungen im Bereich Büro hinaus.¹⁴ Auch die beiden TeilnehmerInnen der Innovationsschulung Metallbearbeitungstechnik, die zum Zeitpunkt der ex-post-Befragung bereits eine Arbeitsstelle hatten, führten dies auf die Innovationsschulung zurück, wobei sowohl die fachliche Aufqualifizierung als auch die Stärkung des Selbstbewusstseins zur erfolgreichen Bewerbung beigetragen haben.

Abbildung 26: Anzahl an AbsolventInnen, die ihre derzeitige Arbeitsstelle als Folge der Innovationsschulung sehen

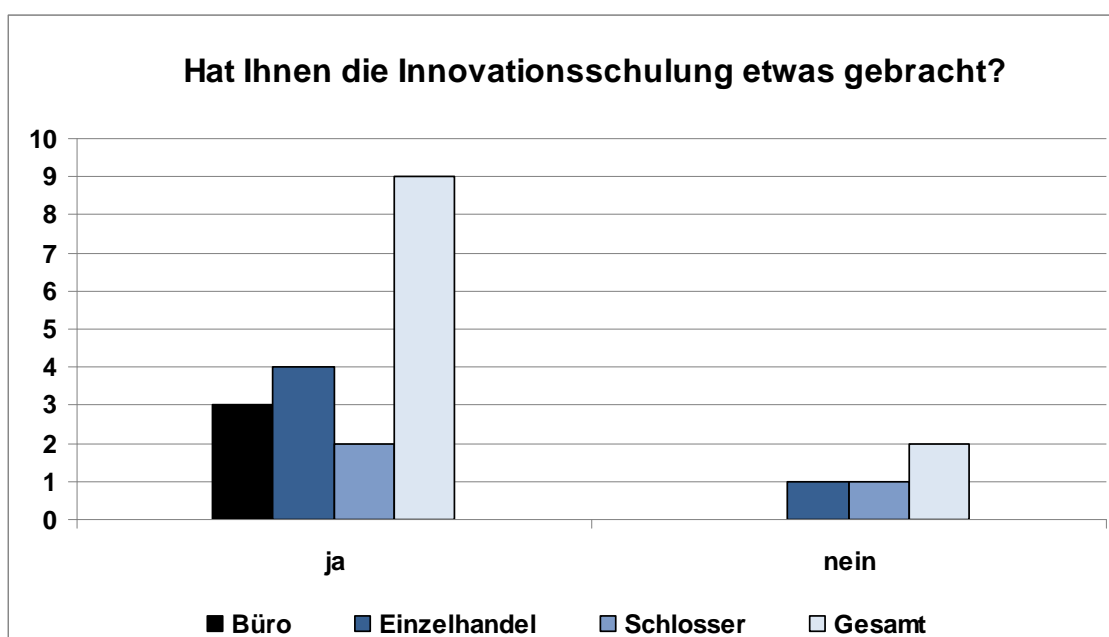


Quelle: AMS-Studie, qualitative Erhebung *öibf/ibw*. 2010

¹⁴ Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2009, S 20. Eine Evaluierung von AMS-Qualifizierungsmaßnahmen zeigte, dass AbsolventInnen von Büro-Schulung zu 43 % angeben, ihre Arbeitsaufnahme als eine Folge der Schulung zu sehen. Im Metallbereich sagten dies 55 % der Befragten.

Jene zwölf Personen (drei der Gruppe Büro, fünf der Gruppe Einzelhandel und vier Schlosser), die bislang **noch keine Arbeitsstelle** finden konnten, hatten seit Ende der Innovationsschulung wieder Kontakt mit dem AMS und werden in dem der Innovationsschulung entsprechenden Beruf zu vermitteln versucht. Als Gründe für eine bislang erfolglose Arbeitsaufnahme werden vor allem die derzeitige schlechte wirtschaftliche Lage, das Alter und gesundheitliche Gründe angegeben. Alle Personen bewerben sich regelmäßig um einen Arbeitsplatz, wobei zwei Befragte aus der Gruppe Einzelhandel und drei der Gruppe Büro bei ihren Bewerbungen von Unternehmen auf die Innovationsschulung angesprochen wurden. Obwohl diese zwölf Personen zurzeit bei der Arbeitssuche noch keinen Erfolg hatten, gibt der Großteil an, dass die Innovationsschulung definitiv zur Kompetenzerweiterung beigetragen hat (Abbildung 27).

Abbildung 27: Verteilung der erwerbslosen AbsolventInnen nach persönlicher Kompetenzerweiterung



Quelle: AMS-Studie, qualitative Erhebung *öibf/ibw*. 2010

6.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der Großteil der TeilnehmerInnen der Innovationsschulung entsprach mit einem Alterssegment von 35 bis 55 Jahren und einer Lehre bzw. Fachhochschule als höchste abgeschlossene Ausbildung der im Vorfeld definierten Zielgruppe (siehe Seite 12, Auswahlkriterien). Die Detailansicht der **charakteristischen Merkmale** wies jedoch diverse Ungenauigkeiten sowohl in Bezug auf die statistische Vorauswahl (siehe Seite 12, Kriterien der stat. Vorauswahl) als auch durch das Auswahlverfahren der AMS BeraterInnen (Seite 14, Kriterienkatalog der AMS-BeraterInnen), insbesondere bei den EinzelhändlerInnen, auf. In dieser Gruppe verfügte nahezu ein Drittel der TeilnehmerInnen über einen Pflichtschulabschluss, die Hälfte der TeilnehmerInnen war weniger als 30 Jahre alt, der als „frauenspezifisch“ angelegte Kurs zudem mehrheitlich mit Männern besetzt. Im weiteren Verlauf zeigte sich auch, dass die TeilnehmerInnen psychische und persönliche Probleme (Burn-Out, Essstörungen) hatten, die eine Ein-

schränkung in der Vermittlung bedingen können.¹⁵ Darüber hinaus waren die TeilnehmerInnen des Einzelhandels, aber auch jene der Bürogruppe zum Teil weniger als sechs Monate arbeitslos. Die Gruppe der Schlosser entsprach den Auswahlkriterien zu 100 Prozent. Für die technische Schulung konnten keine geeigneten Frauen rekrutiert werden, wodurch die Innovationsschulung für Schlosser sich als eine reine Männergruppe herausstellte. Die folgende Aufstellung zeigt eine Übersicht über die Entsprechung der Kriterien in den einzelnen Gruppen (Tabelle 5):

Tabelle 5: Grad der Erfüllung der Kriterien für potenzielle TeilnehmerInnen nach Vorauswahl durch das AMS und die Weiterbildungsinstitute

	Gruppe Einzelhandel	Gruppe Büro	Gruppe Schlosser
Kriterien der statistischen Vorauswahl¹⁶			
• mindestens sechs Monate beschäftigungslos	teilweise ¹⁷	teilweise	ja
• Mindestalter 30 Jahre	teilweise	ja	ja
• höchste abgeschlossene Schulbildung: Lehre, BMS oder 2,5 Jahre Berufserfahrung im Berufsbereich	teilweise	ja	ja
Kriterien der Auswahl durch die AMS-BeraterInnen			
• Repräsentanz von Frauen im Einzelhandel und Büro zu 75 Prozent	teilweise	ja	–
• keine persönlichen, physischen oder psychischen Erkrankungen, die die Vermittlung einschränken können	teilweise	ja	ja
• Personen besitzen ein hohes Interesse, im erlernten und zuletzt ausgeübten Beruf tätig zu sein	ja	ja	ja
• Personen sind bereit, ihre berufseinschlägigen qualifikatorischen Defizite im Rahmen einer Innovationsschulung zu bearbeiten	ja	ja	ja

Quelle: AMS-Studie, eigene Zusammenstellung *öibf/ibw* auf Basis Fragebogenerhebung 2010

Die **persönliche Motivation** für die TeilnehmerInnen der Innovationsschulung bezog sich vor allem darauf, die bereits erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu aktualisieren. Dies korrespondierte auch mit der Intention der Schulung: eine Weiterbildung, in der (arbeitsuchende) Personen ihre berufseinschlägigen Defizite bearbeiten können (siehe Seite 14, Kriterienkatalog für die Auswahl durch AMS-BeraterInnen).

Die **Erwartungen der TeilnehmerInnen** an die Innovationsschulung deckten sich mit dem eingetroffenen **Mehrwert** nur zum Teil. Die anfänglich vermuteten größten Defizite wurden im Bürobereich in allen berufsspezifischen Kenntnissen und Fertigkeiten verortet. Es stellte sich jedoch heraus, dass es vielmehr die überfachlichen Kompetenzen waren, die die TeilnehmerInnen als bereichernd empfanden. Diese Angaben sind jedoch unter jenem Aspekt zu betrachten, dass für den Bürobereich eine Gruppe mit sehr hohem fachlichem Niveau zustande kam. Würde die Innovationsschulung in den

15 Hierzu wird angemerkt, dass das Kriterium „psychische und persönliche Probleme“, die eine Vermittlungseinschränkungen bedeuten könnten, für AMS-BeraterInnen vermutlich schwer feststellbar ist.

16 In dieser Tabelle werden nur jene Kriterien angeführt, die durch die Befragung der TeilnehmerInnen überprüft werden konnten.

17 Die Angaben „ja“, „teilweise“, „nein“ beschreiben den Grad der Erfüllung der vorgegebenen Kriterien.

Regelbetrieb, mit einer Vielzahl an Gruppen, übergehen, würde das fachliche Niveau mit Bestimmtheit weitaus durchschnittlicher ausfallen. In diesem Fall würden dann auch die fachlichen Inhalte den erwarteten Mehrwert erbringen. Das Manko in der Gruppe der EinzelhändlerInnen wurde anfänglich vor allem in den berufsspezifischen Kompetenzen gesehen. Der Zugewinn der Schulung lag für diese TeilnehmerInnen sowohl im fachlichen als auch im überfachlichen Bereich. Bei den Schlossern deckten sich Erwartungen und Mehrwert. Sie wünschten sich eine Aktualisierung fachlicher Kompetenzen, was sich auch bestätigte. Für diese Gruppe wurde auch seitens der Schulungsleiter auf die hohe Bedeutung von berufsspezifischen Grundlagenkenntnissen hingewiesen. Andere Inhalte, wie etwa CNC/CAD stellten sich als zu spezialisiert heraus und werden in Zukunft aus dem Curriculum genommen. Dieser Bereich könnte jedoch nach Bedarf – z.B. in einem modularisiertem Aufbau der Innovationsschulung mit verpflichtenden und freiwilligen Fächern – individuell gefördert werden.

Die Gruppe Büro und Einzelhandel empfanden die **Kursdauer** von 16 Wochen als ausreichend, die Schlosser wiederum wünschten sich eine Verlängerung um ein bis zwei Wochen.

Als **Lernmethoden** erwarteten sich die TeilnehmerInnen vor allem praktisches Arbeiten, was im Curriculum der Innovationsschulung zu einem hohen Anteil auch vorgesehen war. Die gleich hohe Präferenz für das Arbeiten in Gruppen konnte seitens der TrainerInnen sehr gut erfüllt werden. Der Einsatz von e-learning und blended-learning wurde nicht gewünscht, dementsprechend ist künftig – zumindest in urbanen Gebieten – davon abzuraten. Der Verwendung von neuen Medien im Unterricht, wie dem Internet, Social Software, Videovorführungen etc., stehen die TeilnehmerInnen positiv gegenüber. Der **Ablauf der Module** und das **Trainingspersonal** wurden mehrheitlich gut beurteilt. Der Wissenstand und die Konzentrationsfähigkeit der TeilnehmerInnen erhielt vor allem in der Gruppe Einzelhandel erhöhte Aufmerksamkeit, da die psychischen und sozialen Belastungen der TeilnehmerInnen eine intensivere Betreuung erforderlich machten. Die Haltung der Gruppe Büro ist zu den Themen Lernmethoden, Module aber auch Niveau der Schulung im Vergleich zu den anderen beiden kritischer bzw. sehr kritisch ausgefallen. Diese Angaben können jedoch nicht mit der tatsächlichen Qualität der Innovationsschulung für Büro korrelierend gesehen werden. Das befragte Sample zu Ende der Schulung bestand nur mehr aus vier Personen, die anders als ihre KollegInnen zu diesem Zeitpunkt noch keine Arbeitsstelle gefunden hatten. Möglicherweise sollen diese kritischen Aussagen über die persönliche Enttäuschung, noch nicht erwerbstätig zu sein, hinwegtäuschen. Darüber hinaus wurde in der kritischen Haltung auch das hohe fachliche Niveau dieser Gruppe spürbar, für die das Curriculum zu wenig Neues beinhaltete (siehe auch weiter oben).

Im Allgemeinen waren die TeilnehmerInnen mit der Schulung **zufrieden** und würden diese auch in ihrem Freundeskreis bzw. anderen arbeitsuchenden Personen empfehlen.

Sechs bis acht Wochen nach Ende der Innovationsschulung waren neun von 21 Personen erwerbstätig, was einer Vermittlungsquote von 42 Prozent entspricht. Drei Arbeitsaufnahmen sind in jedem Fall als nachhaltig einzustufen, da zum Erhebungszeit-

punkt bereits eine Erwerbstätigkeit von drei bis vier Monaten¹⁸ gegeben war. Weitere drei Arbeitsaufnahmen fanden definitiv nach Abschluss der Schulung, innerhalb eines relativ geringen Zeitraums von maximal acht Wochen, statt. Alle neun erwerbstätigen Personen sind in dem der Innovationsschulung entsprechendem Berufsfeld tätig. Die Stellen wurden durch Online- und Printmedien, Jobplattformen in Internet und über Personalvermittlungsfirmen gefunden. Zwei Arbeitsaufnahmen fanden auf Vermittlung des AMS statt.

Die **Inhalte der Innovationsschulung** konnten von den erwerbstätigen AbsolventInnen bislang nur zu einem Teil im Arbeitsalltag umgesetzt werden. Im Bewerbungsprozess wurde die Innovationsschulung von allen KandidatInnen erwähnt, drei Personen berichteten von einem positiven Feedback seitens der Unternehmen. Jene AbsolventInnen, die noch keine Arbeitsstelle gefunden hatten, nahmen wieder Kontakt mit der/dem zuständigen AMS-BetraterIn auf und werden seitdem entsprechend der Berufe der Innovationsschulung vermittelt. Als Gründe für die bislang erfolglose Arbeitssuche wurden die schlechte Wirtschaftslage, das fortgeschrittene Alter und gesundheitliche Gründe genannt.

Der Großteil der AbsolventInnen der Innovationsschulung, gleichwohl ob bislang Arbeitsaufnahmen stattfanden oder nicht, gab an, dass die Innovationsschulung in jedem Fall zur Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz beigetragen hat. Nicht zuletzt zeigte auch das Zertifikat der Weiterbildungsinstitutionen bei den Unternehmen eine positive Wirkung.

¹⁸ Dieser Zeitraum ergibt sich aus der Differenz zwischen dem Zeitpunkt der Befragung und dem Zeitpunkt des Ausstiegs der betreffenden Person aus der Innovationsschulung.

7 Ergebnisse der TrainerInnenbefragung

7.1 Charakteristik der befragten Personen

Die befragten TrainerInnen der Innovationsschulung arbeiten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeit, dabei auch immer wieder in AMS-Schulungsmaßnahmen, und verfügen über sieben bis rund 21 Jahre Berufserfahrung. Unterschiede zu anderen AMS-Schulungen wurden vor allem im organisatorischen Bereich gesehen: Der Unterricht in AMS-Schulungsmaßnahmen mit 20 TeilnehmerInnen stellt sich oftmals als äußerst schwierig dar. In der Innovationsschulung mit einer TeilnehmerInnenzahl von nur zehn Personen konnte verstärkt auf individuelle Schwächen und Stärken eingegangen werden. Die befragten Personen deckten alle im Curriculum vorgesehenen Fächer ab.

Die persönliche Motivation der Befragten, an AMS-Schulungen teilzunehmen lag vor allem im sozialen Aspekt, nämlich Menschen in einer Notsituation helfen zu können.

7.2 Verlauf der Schulungen

Sowohl das WIFI als auch das bfi wurden als Schulungsumgebung in Summe als sehr gut eingestuft.

Der Ablauf der Schulungen am WIFI war seitens der Projektleitung so konzipiert, dass im Rahmen des Curriculums nach Bedarf der TeilnehmerInnen unterrichtet wurde. Die TrainerInnen gingen dabei einerseits verstärkt auf die Defizite von TeilnehmerInnen ein, andererseits wurde fächerübergreifend gelernt. Passende Inhalte aus verschiedenen Modulen wurden zusammengeführt, wie z.B. Warenwirtschaft und Lagerhaltung, Verkaufsgespräche und Kommunikation, Buchhaltung und EDV. Während der Schulung zeigte sich ein zusätzlicher Bedarf in den Inhalten EDV und Arbeitsrecht. Diese Themen wurden rückwirkend in die Curricula aufgenommen.

Die Organisation der Schulungsmaßnahmen durch das bfi wird von den TrainerInnen als gut bewertet, wenn gleich im Vorfeld nicht alle TrainerInnen ausreichend über die Schulung informiert waren. Inhalte und Ablauf der Innovationsschulung wurden den TrainerInnen vorgegeben, Möglichkeiten, diese im Vorlauf mit zu gestalten fanden keine Berücksichtigung.

Die optimale Anzahl von TeilnehmerInnen pro Gruppe für die Innovationsschulung sahen die Befragten unterschiedlich. Während die Mehrheit der TrainerInnen die TeilnehmerInnenanzahl von zehn Personen als genügend bzw. entsprechend einstuft, wurden andererseits bis zu 15 Personen pro Gruppe gewünscht. Dazu wird argumentiert, dass es während der Schulungen immer wieder zu einem vorzeitigen Ausscheiden von TeilnehmerInnen – bedingt durch eine Arbeitsaufnahme oder Drop-Outs – kommen könnte. Abgänge in einer Gruppe von zehn Personen könnten einschneidende Folgen für Schulung und TeilnehmerInnen haben. Ab einer Anzahl von weniger als sieben TeilnehmerInnen würde es nach Ansicht der Befragten äußerst schwierig die Schulung durchzuführen, da viele didaktisch wichtige Mittel wie z.B. Rollenspiele (die im Einzelhandel für Verkaufsgespräche besondere Bedeutung haben) nicht eingesetzt werden könnten.

Als für den Kursverlauf und -erfolg störend gaben die TrainerInnen die immer wieder auftretenden individuellen Absenzen (aufgrund von Krankheit, Amtswegen etc.) der TeilnehmerInnen an. Die Innovationsschulung unterscheidet sich dabei aber nicht grundlegend von anderen Schulungsmaßnahmen. Im Gegenteil: Zu anderen AMS-Kursen hielten sich die Abwesenheiten wie auch die Drop-Outs in sehr engen Grenzen. Als möglichen Grund dafür wird seitens der Befragten die geringe TeilnehmerInnenzahl angegeben, durch die sehr intensiv auf die/den Einzelne/n eingegangen werden konnte. Auf diese Weise wurden Verbindlichkeiten hergestellt, die einem Ausscheiden entgegenwirkten.

In der Schulung für Büro und Einzelhandel gab es drei tatsächliche Drop-Outs, davon zwei im Bürobereich und einen im Einzelhandel. Diese Abgänge waren durch Krankheit und Kinderbetreuungspflichten begründet. Eine Person, die während der Schulung einer geringfügigen Beschäftigung nachging, konnte aufgrund des damit verbundenen Zeitmangels nicht mehr teilnehmen. Bei den Schlossern gab es gleich zu Beginn der Schulung einen Drop-Out.

Während bzw. kurz nach der Schulung konnten bereits sieben TeilnehmerInnen – sechs aus der Bürogruppe und einer aus der Gruppe der Schlosser – auf eine adäquate Stelle vermittelt werden. Zwei Erfolgsgeschichten werden dabei aus dem Bereich Büro berichtet. Eine Dame hat nach zweijähriger Arbeitslosigkeit eine adäquate Anstellung mit einem Bruttoverdienst von EUR 2.600,- bei einer Kreditkartenfirma gefunden. Eine andere TeilnehmerIn mit Kinderbetreuungspflichten konnte nach monatelanger erfolgloser Suche in einen 20-Stunden Job vermittelt werden, ebenso mit ca. EUR 1.300,- Bruttogehalt.

7.3 Lehrinhalte

Das Curriculum der drei Innovationsschulungen wurde als inhaltlich sehr gut abgestimmt bezeichnet und entsprach nach Ansicht der Befragten dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft.

In Bezug auf die Konzeption der Curricula mit einem ausgewogenen Anteil von theoretischen und praktischen Schulungseinheiten besteht seitens der Befragten kein Änderungsbedarf, zumal dies auch von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen wurde. Insbesondere die fachlichen Inhalte stellten für die TeilnehmerInnen, vor allem im Bereich Büro, keine Herausforderung dar. Erheblich schwieriger gestaltete sich die Vermittlung von persönlichkeitsbildenden Fächern, die trotz großer Defizite der TeilnehmerInnen wenig geschätzt wurden.

Inhaltlicher Änderungsbedarf wurde für die Curricula Büro und Einzelhandel gesehen. In beiden Gruppen sollten die Kenntnisse in Englisch intensiviert werden. Darüber hinaus empfahlen die Befragten, die Module Verkaufsgespräche und Kommunikation im Einzelhandel zu verlängern, da hier die größten Wissenslücken zu verzeichnen waren. Weiters wäre es im Einzelhandel ratsam, verpflichtende Betriebspraktika einzuführen. Die TeilnehmerInnen könnten sich auf diesem Weg innerhalb der großen Palette an Schwerpunkten im Einzelhandel einen Bereich aussuchen, in dem sie berufliche Erfahrung sammeln möchten bzw. überprüfen ob ihre Erwartungen der Realität entsprachen.

Seitens der Trainer für Metallbearbeitungstechnik wird vorgeschlagen, das zeitliche Ausmaß einzelner Module auszudehnen, damit die im Curriculum vorgesehenen Inhalte auch umfassend vermittelt werden können.

Aufgrund des guten Aufbaus des Curriculums (und der relativ homogenen Gruppe) wurden die Lernziele bei den Metalltechnikern großteils in allen Modulen erreicht. Der Grund, warum Lernziele nicht erreicht wurden, liegt dabei weniger im Leistungsvermögen der TeilnehmerInnen, sondern im Fehlen der – oben bereits erwähnten – zeitlichen Ressourcen. Im Allgemeinen konnten bei den Metalltechnikern Wissenslücken durch intensivere Betreuung der jeweiligen Teilnehmer und zusätzliche Erläuterungen abgedeckt werden. Lediglich im Modul „Drehen und Fräsen“ waren zwei Teilnehmer bei einer Zwischenüberprüfung negativ. Der zuständige Trainer ging jedoch davon aus, dass beide Personen in der abschließenden Lernzielkontrolle (die am Folgetag des Interviews stattgefunden hat) erfolgreich sein werden. Das Niveau im Einzelhandel wiederum war sehr unterschiedlich. Zwei Personen konnten den Schulungsinhalten sehr gut folgen, bei den anderen fünf waren sowohl das Leistungsvermögen als auch das Vorwissen auf einem niedrigeren Niveau angesiedelt. In der Bürogruppe wurden die Lernziele über das vorgesehene Maß hinaus erreicht. So fand auch der Unterricht in der Gruppe Büro und Metalltechnik deutlich besseren Anklang als in der Gruppe Einzelhandel, was möglicherweise am heterogenen Kenntnisstand dieser Personen lag.

Die regelmäßigen Wissensüberprüfungen waren für die TeilnehmerInnen eine gute Möglichkeit, ihren eigenen Wissensstand zu reflektieren. Am Ende der Innovationsschulungen wurden Prüfungen abgehalten. Im Bereich Büro und Einzelhandel waren diese seitens der Projektleitung grundsätzlich nicht vorgesehen, wurden jedoch von den TeilnehmerInnen eingefordert.

Skripten für die Innovationsschulung waren nur in geringem Ausmaß vorhanden. Die TrainerInnen erstellten jedoch selbst Unterlagen für die jeweiligen Lehrinhalte. Sollte die Innovationsschulung in einen Regelbetrieb übergehen, wird von den TrainerInnen empfohlen, eigene Skripten für die Module auszuarbeiten.

7.4 TeilnehmerInnen

Das Auswahlverfahren seitens des AMS mit den vorgegebenen Kriterien für die TeilnehmerInnen und den Informationstagen der Weiterbildungseinrichtung wurde seitens der TrainerInnen gut und zielführend bewertet. Es wurden jedoch Informationsdefizite von AMS-BeraterInnen geortet. Diese wüssten zwar über die Innovationsschulung Bescheid, jedoch nicht über deren genauen Inhalte. Die TrainerInnen schlugen vor, detaillierte Informationen für AMS-BeraterInnen bereitzustellen. So könnte nach Einschätzung der Befragten eventuell auch die Abhaltung von mehreren Informationstagen, um ausreichend TeilnehmerInnen für die Schulungen zu rekrutieren, vermieden werden.

Die Befragten orteten auch einen Überarbeitungsbedarf bei den Auswahlkriterien, vor allem für TeilnehmerInnen im Einzelhandel. Die für die Auswahl an TeilnehmerInnen festgelegte Vorbedingung, „abgeschlossene Lehre“ ODER „mindestens zwei Jahre Praxis im Verkauf“, greife zu kurz. Jemand der angibt, zwei Jahre im Verkauf beschäf-

tigt gewesen zu sein, kann diese Tätigkeit auch stundenweise bzw. geringfügig ausgeübt haben. Diese Person verfügt dementsprechend nicht über die geforderte durchgehende zweijährige Verkaufserfahrung, die notwendig wäre, um dem Niveau der Schulung zu entsprechen. In diesem Zusammenhang wiesen die AMS Landesgeschäftsstellen und das AMS Österreich darauf hin, dass bei der Auswahl derartige feine Ungenauigkeiten in den Auswahlkriterien nicht berücksichtigt werden können.¹⁹

Im Allgemeinen waren die TeilnehmerInnen über die Ziele und Inhalte der Schulung sehr gut informiert und forderten ihrerseits auch immer wieder noch nicht durchgenommene Inhalte ein.

7.4.1 TeilnehmerInnen der Gruppe Büro

Das Vorwissen und das Leistungsvermögen der TeilnehmerInnen waren sehr hoch und homogen.

Im Verlauf der Schulung zeigten sich die größten Defizite im Bereich des Teamworks und der Akzeptanz anderen TeilnehmerInnen gegenüber. Fachliche Defizite konnten seitens der TrainerInnen nicht geortet werden.

7.4.2 TeilnehmerInnen der Gruppe Einzelhandel

Sowohl Vorwissen als auch Leistungsvermögen waren bei diesen TeilnehmerInnen sehr heterogen ausgeprägt. Neben zwei SpezialistInnen ihres letzten Arbeitsbereichs (Spielwarenhandel, Werkzeughandel) mit sehr gutem Vorwissen, war das Niveau der anderen TeilnehmerInnen weniger gut ausgeprägt. Die Gründe dafür dürften vielschichtig sein. Da es bereits Schwierigkeiten bereitete, an den Informationstagen genügend geeignete TeilnehmerInnen für den Einzelhandel zu finden, konnten hier nicht, wie etwa in der Bürogruppe, „die Besten“ ausgewählt werden. Es wurden jene in die Schulung aufgenommen, die den Auswahlkriterien (30 Jahre, mindestens sechs Monate arbeitslos etc.) entsprachen. Weiters waren in der Gruppe der EinzelhändlerInnen viele TeilnehmerInnen mit sozialen und psychischen Problemen belastet. Zusätzlich ist zu bedenken, dass es im Einzelhandel sehr viele Schwerpunkte mit unterschiedlichen Anforderungen gibt, was die 14 Schwerpunktausbildungen²⁰ im Bereich der Lehrlingsausbildung widerspiegeln. Auch diese Differenzierungen bewirken nach Aussagen der Befragten ein unterschiedliches Niveau. Ein/e VerkäuferIn mit Schwerpunkt Telekommunikation bringt ein anders Vorwissen (mit technischem Schwerpunkt) mit, als ein/e Lebensmittelverkäufer/in (Schwerpunkt Materialien). Es wäre sinnvoll bereits im Curriculum darauf einzugehen.

Die größten Defizite zeigten sich bei den EinzelhändlerInnen im fachlichen Vorwissen und in der Kommunikationsfähigkeit.

7.4.3 TeilnehmerInnen der Gruppe Metallbearbeitungstechnik

Das Vorwissen der Teilnehmer wurde von den Trainern der einzelnen Module sehr unterschiedlich bewertet. Während im Bereich „Drehen und Fräsen“ (einem traditionellen Bereich der Schlosserei) das Vorwissen der Teilnehmer hoch war, gab es im Be-

¹⁹ Vgl. Weiß 2010.

²⁰ BGBl. II Nr. 429/2001.

reich der Fachkunde erhebliche Unterschiede. Für das Modul „WIG-Schweißen“ wiederum brachten alle Teilnehmer wenig Vorwissen mit. Dies wurde durch einen ausführlichen theoretischen Einführungsteil (im Bereich Schweißen) bzw. durch eine intensivere Betreuung der „schwächeren“ Teilnehmer bearbeitet.

Insgesamt wurden die Teilnehmer als „relativ homogene Gruppe“ empfunden, Unterschiede gab es am ehesten im Bereich der beruflichen Erfahrung, teilweise auch im Ausmaß an Motivation, die sich möglicherweise durch die ungleichen Arbeitslosigkeitsverläufe begründet. Seitens der TrainerInnen wird auch vorgeschlagen, die beruflichen Vordienstzeiten und Sprachkenntnisse (insbesondere Deutschkenntnisse) im Auswahlverfahren für die Innovationsschulungen zu berücksichtigen, da diese Einfluss auf die Gestaltung der Curricula bzw. der Schulungsmethoden haben.

7.5 Schulungsorganisation und -dauer

Über das Ausmaß von 16 Wochen Schulungsdauer waren sich die TrainerInnen uneinig. Sie weisen daraufhin, dass bei der Berechnung des zeitlichen Ausmaßes einer Innovationsschulung immer das Vorwissen und das Leistungsvermögen der TeilnehmerInnen einbezogen werden sollte. Mit einem geringeren Vorwissen der TeilnehmerInnen wäre es nach Ansicht der Befragten zielführender, die Schulung zu verlängern. Für den Bereich Büro und Einzelhandel wäre eine Ausdehnung um zwei Monate sinnvoll. Im Bereich Metallbearbeitungstechnik zeigte sich, dass für die generelle Struktur der Module mit „Fachkunde, Fachrechnen, Fachzeichnen“ 16 Wochen Kursdauer viel zu kurz seien, um sämtliche berufsspezifischen Entwicklungen abzudecken. Der Metallbearbeitungsbereich ist einem permanenten technologischen Wandel unterworfen. Allein im Bereich des Leichtmetallschweißens existieren 250 verschiedene Metalllegierungen, die teilweise sehr unterschiedliche Schweißtechniken erfordern.

Herausforderungen ergaben sich aus der ganztägigen Organisationsform des Kurses, vor allem im Bereich Einzelhandel. Dieser Beruf wird sehr häufig von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten ausgeübt. Demgemäß ist für diese Personengruppe die Teilnahme an einem Tageskurs mit täglich acht Stunden Anwesenheitspflicht nahezu eine Unmöglichkeit. Ein Halbtageskurs würde laut Befragten dieser Situation besser entgegen kommen. Die TrainerInnen weisen darauf hin, dass die ganztägige Organisationsform des Kurses womöglich für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten von vornherein ein Hindernis war. Möglicherweise begründet dies auch das geringere Interesse von potenziellen TeilnehmerInnen an den Informationstagen. Ein Halbtageskurs würde nach Ansicht der Befragten der Vermittlung der Inhalte generell besser entsprechen. Personen mit einer längeren vorangegangenen Arbeitslosigkeit sind mit Weiterbildungen nicht wirklich vertraut. In der Innovationsschulung müssen jedoch Konzentration und Merkfähigkeit täglich acht Stunden aufrecht erhalten werden. Dies überfordert diese Personengruppe, vor allem jene TeilnehmerInnen mit Merkmalen wie längerer Arbeitslosigkeit, älter, sozial und psychisch belastet.

Die Trainer der Schulung für Metalltechnik – an der ausschließlich Männer teilnahmen – sahen keine Erfordernisse darin, in einen viermonatigen Kurs zwei Urlaubswochen einzubauen. Durch eine Reduktion der Urlaubstage könnte zusätzliche Zeit für Lern- und Praxiseinheiten gewonnen werden. Für die Gruppen Einzelhandel und Büro wur-

den schulungsfreie Tage während der Schulferien wiederum begrüßt, da dies Personen mit Kinderbetreuungspflichten entgegen kommt.

7.6 Eignung der vermittelten Inhalte für den Arbeitsmarkt

Nach Ansicht der Befragten, haben für die Gruppe der Metallbearbeitungstechniker das praktische Arbeiten, das Verständnis für den Zusammenhang von theoretischen Grundlagen und praktischer Umsetzung sowie die Teamfähigkeit die größte Bedeutung am Arbeitsmarkt. Die TeilnehmerInnen der Bürogruppe werden in ihrer zukünftigen Arbeitsstelle am ehesten den Schriftverkehr, Marketing und eigeninitiatives Arbeiten benötigen, die Gruppe der EinzelhändlerInnen wird vor allem Verkaufsgespräche und Kommunikation anwenden können. Grundsätzlich wird seitens der TrainerInnen die Bedeutung und Attraktivität der Innovationsschulung bei den Unternehmen als hoch eingeschätzt. Die Teilnahme wurde auch in den Lebenslauf aufgenommen und bei simulierten Vorstellungsgesprächen eingebaut.

Die TrainerInnen unterstützen eine etwaige Modularisierung der Innovationsschulung mit verpflichtenden und freiwilligen Fächern. In einem vorhergehenden Auswahlverfahren, etwa an einem Informations- oder Orientierungstag sollte jedoch für jeden einzelne/n TeilnehmerIn festgestellt werden, welche Module freiwillig zu wählen wären.

Als verpflichtende Fächer für die Innovationsschulung werden dabei gesehen:

Büro:

- Schriftverkehr
- Buchhaltung und Kostenrechnung
- Personalwesen und Lohnverrechnung
- Betriebswirtschaftslehre

Einzelhandel:

- Verkaufsgespräche
- Warenwirtschaft
- Lagerhaltung
- Verkaufsabrechnung, Kassa
- Auslagengestaltung
- EDV
- Persönlichkeitsentwicklung/Selbstbewusstsein
- Konfliktmanagement

Metallbearbeitungstechnik (die angegebenen Pflichtmodule stellen zentrale Aufgabengebiete moderner Schlosserei dar):

- Drehen
- Fräsen
- Schweißtechnik
- Biegen
- Bohren

Als eine andere organisatorische Möglichkeit wurde das System von „Leistungsgruppen“ vorgeschlagen. Für gewisse Inhalte, wie z.B. beim EDV-Training, sollte dabei innerhalb einer Berufsgruppe zwischen Personen mit mehr und weniger Vorwissen unterschieden werden. Anschließend werden zwei Gruppen geformt und nach dem jeweiligen Niveau unterrichtet.

Eine Ausweitung der Innovationsschulung ist nach Meinung der TrainerInnen auf alle Berufsfelder möglich, besonders geeignet wäre sie für den gesamten Metall- und Elektrobereich sowie den Bereich „Bau/Holz“. Andere Berufsbereiche auf die diese Innovationsschulung angewendet werden könnte, sind der B2B-Verkauf und EDV-Technik.

7.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Der **Verlauf der Innovationsschulungen**, deren Konzeption wie auch die Schulungsumgebung wurde von den befragten TrainerInnen durchwegs positiv gesehen. Die Curricula aller drei Gruppen waren inhaltlich sehr gut abgestimmt und entsprachen aus ihrer Sicht dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft. Der Anteil von praktischen und theoretischen Übungseinheiten war optimal verteilt. Änderungsbedarf besteht laut Befragten in der Intensivierung von einzelnen berufsspezifischen Kenntnissen, wie Englisch oder Verkauf und Kommunikation im Einzelhandel. Betriebspraktika bzw. die zeitliche Ausweitung einzelner Module wurden angeregt.

Die angestrebten **Lernziele** wurden vor allem bei den Schlossern und im Bürobereich erreicht. In der Gruppe der EinzelhändlerInnen waren sowohl inhaltliches Niveau als auch Leistungsvermögen unterschiedlich ausgeprägt. Vermutlich spielten hier die sozialen und psychischen Belastungen der TeilnehmerInnen eine Rolle. Ein unterschiedlicher Kenntnisstand kann sich weiters aus der generellen Ausbildungsstruktur der Lehrlingsausbildung im Einzelhandel mit 14 Schwerpunkten ergeben. Allein im Bereich der Warenkunde existieren zwischen den Schwerpunkten große Divergenzen.²¹ Die Gruppen wurden jedoch im Allgemeinen als homogen empfunden. So hielten sich auch individuelle Absenzen und **Drop-Outs** in sehr engen Grenzen.

Die **optimale Anzahl von SchulungsteilnehmerInnen** variiert nach Ansicht der Befragten zwischen zehn und 15 Personen. Die erhöhte Gruppenzahl von 15 würde einem – immer wieder zu beobachtenden frühzeitigem Ausscheiden von TeilnehmerInnen – Rechnung tragen. So gab es in den Innovationsschulungen nicht nur Drop-Outs, einige Personen verabschiedeten sich aufgrund von Arbeitsaufnahmen vorzeitig. Sieben Personen, davon sechs aus der Bürogruppe und ein Schlosser, konnten bereits während der Schulung auf eine adäquate Stelle vermittelt werden.

Die **Kursdauer von 16 Wochen** wurde seitens der TrainerInnen als zu kurz bewertet, eine Ausweitung um ca. zwei Wochen würde als sinnvoll erachtet. Die ganztägige Organisationsform der Schulung mit acht Stunden täglich bedarf vor allem im Bereich Einzelhandel einer Änderung. Um der Situation von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die sehr häufig im Einzelhandel tätig sind, gerecht zu werden, wurde ein Halbtageskurs vorgeschlagen. Darüber hinaus sind Urlaubswochen in den Schulferien zu

21 Vgl. BGBl II Nr. 429/2001, § 2.

berücksichtigen. In jenen Schulungen, an denen Personen ohne Betreuungspflichten teilnahmen, wie es bei den Schlossern der Fall war, kann auf die vorgesehenen Urlaubswochen verzichtet werden. Die damit zusätzlich erworbene Zeit könnte für Lern- und Praxiseinheiten genutzt werden. Aus dem Blickwinkel des Gender Mainstreaming ist diese Empfehlung der TrainerInnen kritisch zu betrachten. Es entspricht zwar sehr wohl der Realität, dass Frauen zu einem größeren Anteil Kinder betreuen. Wird die Innovationsschulung in „männerspezifischen“ Berufen, einer männlichen Realität angepasst läuft man jedoch Gefahr, in technischen Berufen, in denen Frauen von vornherein unterrepräsentiert sind, diese Situation zu perpetuieren. Auch (arbeitslose) Frauen in technischen Berufen haben vielfach Kinderbetreuungspflichten zu erfüllen. Eine Abstimmung der Kursorganisation mit „männlichen“ Realitäten würde wieder Hemmschwellen für Frauen mit sich bringen. Dementsprechend wird angeregt, für die Dauer der Innovationsschulung 16 Wochen als einen Richtwert anzunehmen, die effektive Kursdauer und -organisationsform jedoch individuell an die Weiterbildungsanforderungen des jeweiligen Berufes anzupassen.

Das **Auswahlverfahren seitens des AMS** sowie die Informationstage der Weiterbildungseinrichtungen stellten sich für die TrainerInnen zielführend dar. Die TrainerInnen unterstützten die Institute an den Informationstagen, wodurch der Prozess von Beginn an beobachtet werden konnte. Es stellt sich für die Befragten heraus, dass der Informationsstand über die Innovationsschulungen bei den potenziellen TeilnehmerInnen sehr gering war. Somit wurde von Seiten der TrainerInnen vorgeschlagen, potenzielle TeilnehmerInnen über die Inhalte der Schulung bereits durch die BeraterInnen der regionalen Geschäftsstellen vorab umfassend zu informieren. Auf diese Weise könnten Informationen über die Innovationsschulung an potenzielle TeilnehmerInnen umfassender weitergegeben werden, was dazu beitragen könnte, die TeilnehmerInnenquote zu erhöhen. Arbeitsuchende Personen, denen der Mehrwert einer AMS-Maßnahme bereits bei der Beratung offen gelegt wird, entwickeln mit hoher Wahrscheinlichkeit ein weitaus größeres Interesse an einer Weiterbildung, als Personen, denen lediglich vermittelt wird, an einer neuen AMS-Maßnahmen teilnehmen zu können (müssen).

Weitere für eine Innovationsschulung **vorstellbare Berufe** sind der gesamte Metall- und Elektrikbereich, IT-Berufe und der Berufsbereich Bau/Holz.

Die TrainerInnen unterstützten die von den Forschungseinrichtungen entwickelte **Modularisierung** der Innovationsschulung mit einer Aufteilung in verpflichtende und freiwillige Fächer. Sie merkten jedoch an, dass die verpflichtenden Inhalte in einem Testverfahren bzw. Orientierungstag für jede/n TeilnehmerIn individuell ermittelt werden sollten.

8 Design eines Methodenrasters zur Identifikation und Bearbeitung von Qualifikationsdefiziten

Die Innovationsschulung hat das Ziel, berufseinschlägig ausgebildete Fachkräfte (mit Lehr- oder Fachschulausbildung), die nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes aufgrund von Qualifikationsdefiziten mehr als sechs Monate nicht auf einen Arbeitsplatz ihres Berufsfeldes vermittelt werden konnten, an den aktuellen Qualifikationsbedarf der angebotenen Arbeitsplätze heranzuführen und so ihre Vermittlungschancen deutlich zu erhöhen. Dazu ist es notwendig, diese Qualifikationsdefizite im Vorfeld zu identifizieren, um für eine derartige Nachqualifizierung möglichst passgenaue Curricula zu entwickeln.²² Die Ursachen für die Entstehung von Qualifikationsdefiziten sind vielfältig (siehe Kapitel 2), die Defizite lassen sich jedoch unabhängig von ihren Ursachen in fünf Bereiche gliedern:

- Defizite in berufseinschlägigen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten
- Defizite im Bereich berufseinschlägiger und -übergreifender Technologien (EDV und computergestützte Technologien)
- Defizite im persönlichen Bereich der Arbeitsanforderungen (Kernkompetenzen, soft skills, Kundenorientierung)
- Defizite im Bereich der Arbeitsorganisation (Projekt- und Prozessmanagement, Teamarbeit, Konfliktmanagement und Kommunikation)
- Defizite in Bereich der Interkulturalität (Sprachen, interkulturelle Kommunikation, Diversity- und Gender-Orientierung).

Entlang dieser Bereiche bedarf es eines differenzierten Methodenrasters zur Identifizierung der durch den zeitlichen Abstand zwischen der Erstausbildung und dem Status quo der Qualifikationserfordernisse bedingten und der individuellen Qualifikationsdefizite.

Im Folgenden wird dieser Methodenraster, der für den zukünftigen Einsatz der Innovationsschulungen und deren Übernahme in das reguläre System aktiver Arbeitsmarktpolitik des AMS vorgeschlagen wird, näher erläutert.

8.1 Qualifikationsdefizite im Bereich der fachlichen Ausbildung

Die Lehrausbildung ist in Österreich durch Ausbildungsverordnungen geregelt, die auf der Ebene der Sozialpartnereinrichtungen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Jugend und Familie erstellt und bei Bedarf adaptiert werden. Die Ausbildungsverordnungen orientierten sich dabei am Zeitpunkt der Erstellung bzw. Adaption aktuellen Ausbildungsanforderungen des Arbeitsmarktes. Im Durchschnitt werden die Ausbildungsverordnungen im Abstand von etwa zehn Jahren überarbeitet. Dabei kommt es mitunter zu nicht unwesentlichen Schwerpunktverschiebungen in den Ausbildungsinhalten. In Abstimmung mit den Ausbildungsverordnungen werden die Curricula für die einzelnen Ausbildungsgänge der Berufsschulen erstellt bzw. überarbeitet. Im Bereich

22 Zum Problemkreis der „Dequalifizierung“ siehe auch: Gächter, August/Stadler, Bettina (2007).

der vollschulischen Berufsausbildung (also in den berufsbildenden mittleren und höheren Schulen) werden die Lehrpläne ebenfalls in längeren Abständen revidiert und an die Anforderungen des Beschäftigungssystems angepasst.²³

Um die aus dem zeitlichen Abstand zwischen dem Abschluss der Erstausbildung und dem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt resultierenden Qualifikationsdefizite zu identifizieren ist daher in einem ersten Schritt notwendig, in einer Kontrastanalyse die Unterschiede zwischen den aktuellen und älteren Ausbildungsverordnungen bzw. Lehrplänen der Berufsgruppe herauszuarbeiten. Im Falle einer Übernahme der Innovationsschulung in den Regelbetrieb des Arbeitsmarktservice empfiehlt es sich, diese Kontrastanalysen für festgelegte Zeitabstände (zehn, 15, 20 Jahre) durchzuführen. In einem zweiten Schritt sollten die aktuellen Ausbildungsverordnungen bzw. Lehrpläne regelmäßig mit VertreterInnen der Betriebe und Weiterbildungseinrichtungen hinsichtlich ihrer Relevanz für die laufende betriebliche Tätigkeit und ihre Schwerpunktsetzung erörtert und Abweichungen dokumentiert werden.

8.2 Qualifikationsdefizite im Bereich der Arbeitstechnologien

Betriebliche Arbeitsabläufe unterliegen einem laufenden technologischen Wandel. Immer größere Bereiche der betrieblichen Leistungserstellung werden voll- oder teilautomatisiert durchgeführt, neue Fertigungsmaschinen, Werkstoffe und Prozesssteuerungen werden eingeführt. Sowohl in den produktionsorientierten als auch in den serviceorientierten Berufen spielen computergestützte Arbeitsabläufe eine immer größere Rolle.²⁴ Viele ArbeitnehmerInnen (vor allem jene, die im kleinbetrieblich strukturierten Segment der Wirtschaft tätig sind) haben nicht die Möglichkeit, alle Aspekte des technologischen Wandels auf ihren Arbeitsplätzen aufzunehmen und mit zu vollziehen.²⁵ Im Falle eines Arbeitsplatzwechsels bzw. des Wiedereinstiegs in das Beschäftigungssystem verhindern derartige Qualifikationsdefizite die erfolgreiche Reintegration in den Arbeitsmarkt. Es ist daher notwendig, den technologischen Wandel zu erfassen und in das Ausbildungsprogramm der Innovationsschulungen zu integrieren. Ansprechpartner für die Erfassung technologischer Veränderungen sind Leitbetriebe und einschlägig tätige Forschungs- und (Weiter)Bildungseinrichtungen. Für eine möglichst passgenaue Durchführung von Innovationsschulungen wird daher empfohlen, den technologischen Wandel in Zuge regelmäßiger Gespräche mit VertreterInnen von Leitbetrieben, der Interessensvertretungen der Wirtschaft und Bildungseinrichtungen zu erheben und zu dokumentieren. Im Rahmen des Clearingverfahrens zur Endauswahl der TeilnehmerInnen durch die Bildungseinrichtungen sollten zudem die individuellen Kenntnisse aktueller Technologien überprüft werden, um ein „Fine-tuning“ der Curricula vornehmen zu können.²⁶

23 Zu den Ausbildungsverordnungen: Löffler, Roland (2010b).

24 Zum Veränderungen des Qualifikationsbedarfes und dem technologischen Wandel: CEDEFOP (2008).

25 Zur Frage von Qualifikation und Wettbewerbsfähigkeit: British Chambers of Commerce (1998).

26 Derzeit wird im Rahmen des „Standing Committee für den Qualifikationsbedarf“, einer Initiative des Arbeitsmarktservice und der Industriellenvereinigung, der zukünftige Qualifikationsbedarf in insgesamt 11 Branchenclustern erhoben und in Zusammenarbeit mit Leitbetrieben, den Sozialpartnereinrichtungen und namhaften Weiterbildungseinrichtungen ein Ausbildungsangebot zur Abdeckung des Qualifikationsbedarfes entwickelt, das vom Arbeitsmarktservice gefördert werden soll.

8.3 Qualifikationsdefizite im persönlichen Bereich

Neben den berufseinschlägigen Qualifikationen bedürfen ArbeitnehmerInnen einer Reihe personenbezogener Qualifikationen, um bei einer Bewerbung für einen Arbeitsplatz erfolgreich zu sein. Dazu zählen außer den schulischen Kernkompetenzen (sinn-erfassendes Lesen, Grundrechenarten, ausreichende Deutschkenntnisse in Wort und Schrift) auch Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Genauigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Konsensfähigkeit und Kundenorientierung. Die Bedeutung dieser persönlichen Kernkompetenzen (v.a. auch der Kundenorientierung) hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten auch in den produktionsorientierten Berufen deutlich zugenommen. Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt müssen Personen mit Vermittlungsschwierigkeiten auch in diesen Bereichen einer Qualifizierung unterzogen werden. Die Identifikation derartiger Defizite lässt sich nur im Rahmen einer Individualanalyse durchführen. Im Rahmen der Innovationsschulung sollten daher die Informationstage und die Clearingverfahren zur Auswahl der BewerberInnen auch Testverfahren für den Bereich der persönlichen Kernkompetenzen enthalten. Bei Bedarf sollten die betroffenen Personen vor Eintritt in eine Innovationsschulung Qualifizierungsmaßnahmen zu schulischen und persönlichen Kernkompetenzen durchlaufen.

8.4 Qualifikationsdefizite im Bereich der Arbeitsorganisation

Die Arbeitsabläufe heutiger Betriebe sind von einem hohen Maß an Interaktion und vernetzter Tätigkeit geprägt. Qualifikationen der MitarbeiterInnen im Bereich Projekt- und Prozessmanagement, Teamfähigkeit, Konfliktmanagement und allen Formen direkter und indirekter Kommunikation sind daher von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche betriebliche Tätigkeit. ArbeitnehmerInnen, die ihre berufliche Erstausbildung bereits vor geraumer Zeit absolviert haben, wurden im Zuge ihrer Ausbildung nicht (ausreichend) darin geschult. Daher sollten im Rahmen der Innovationsschulung (unabhängig vom Berufsfeld) Qualifizierungsangebote in den genannten Bereichen enthalten sein. Die Schulung in den genannten Bereichen kann intrinsisch, d.h. in enger Verknüpfung mit der inhaltlichen Aufqualifizierung durch den Einsatz entsprechender Lehr- und Lernmethoden (Gruppenarbeiten, Projektportfolios, Rollenspielen, u.ä.) erfolgen.

8.5 Qualifikationsdefizite im Bereich interkultureller Kommunikation

Im Zuge der Globalisierung spielen auch im Bereich der klein- und mittelbetrieblichen Unternehmen Aspekte der Interkulturalität eine immer größere Rolle. Dies betrifft sowohl den Bereich der KundInnen, der Handels- und Kooperationspartner als auch der ArbeitnehmerInnen selbst. Daher gewinnen Qualifikationen im Bereich der Interkulturalität und der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten für BewerberInnen um Arbeitsplätze an Bedeutung. Im Zuge der Innovationsschulung gilt es auch, Zusatzqualifikationen und Qualifikationsdefizite in diesem Bereich zu identifizieren und zu bearbeiten. Neben Sprachkenntnissen sind dies vor allem Fragen der interkulturellen Kommunikation. Während der Erwerb oder die Vertiefung von Fremdsprachenkennt-

nissen nicht im Rahmen der Innovationsschulungen abgedeckt werden können, sollten die Curricula der Innovationsschulungen (v.a. im kaufmännischen Bereich, in den Büroberufen und in Berufsfeldern mit starker Kundenorientierung) auch Module zur interkulturellen Kommunikation, Gender-Mainstreaming und Diversity enthalten. Der Stand der individuellen Qualifikationen in diesen Bereichen kann im Rahmen der Clearingverfahren erhoben und bei der Feinplanung des Schulungsablaufes berücksichtigt werden.

Zusammenfassend lässt sich ein Methodenraster zu Identifikation und Bearbeitung von Qualifikationsdefiziten im Rahmen von Innovationsschulungen folgendermaßen darstellen:

Bereich	Defizite in	Identifikation anhand von	Bearbeitungsebene
Berufseinschlägige Ausbildung	berufseinschlägigen Kenntnissen und Fertigkeiten	Kontrastanalysen von Ausbildungsverordnungen, Lehrplänen von BS, BMS und BHS, Qualifikationsprofilen von Vakanzen, ExpertInneninterviews (Betriebe, Bildungseinrichtungen), Literaturrecherche	berufseinschlägige Module der Innovationsschulung
Technologie	Kenntnis aktueller Technologien	regelmäßigen Erhebungen bei Leitbetrieben, Forschungs- und (Weiter) Bildungseinrichtungen	berufseinschlägige Module der Innovationsschulung
Persönlich	schulischen und persönlichen Kernkompetenzen	individuellen Testungen im Rahmen der Clearingverfahren vor Einstieg in die Innovationsschulung	berufsübergreifende Qualifizierungsangebote im Vorfeld einer Innovationsschulung
Arbeitsorganisation	Projekt- und Prozessmanagement, Teamarbeit, Konfliktmanagement und Kommunikation	individuellen Testungen im Rahmen der Clearingverfahren	berufsübergreifende Module im Rahmen der Innovationsschulung, innerhalb der berufseinschlägigen Module durch spezielle Lehr- und Lernmethoden
Interkulturalität	Fremdsprachen	Erhebung im Rahmen des Clearingverfahrens	individuell, außerhalb der Innovationsschulung
	interkultureller Kommunikation	Testungen im Rahmen der Clearingverfahren	berufsübergreifende Module im Rahmen der Innovationsschulung, innerhalb der berufseinschlägigen Module durch spezielle Lehr- und Lernmethoden
	Gender- und Diversity-Aspekten	individuellen Testungen im Rahmen der Clearingverfahren	berufsübergreifende Module im Rahmen der Innovationsschulung, innerhalb der berufseinschlägigen Module durch spezielle Lehr- und Lernmethoden

Quelle: AMS-Studie, *öibf/ibw* 2010

9 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Konzeption des Projektes „Innovationsschulung für arbeitsuchende Fachkräfte“ wird im Kern als schlüssig und folgerichtig bewertet. Eine methodisch umfangreiche Vorauswahl von TeilnehmerInnen und eine spezifische Erstellung von Curricula für die einzelnen Schulungen unterstreichen die Ambitionen dieser Maßnahme. Somit kann festgehalten werden, dass die Vorgehensweise auf den Leitgedanken der Maßnahme sehr gut abgestimmt war.

Innerhalb der Pilotphase konnten jedoch einige Ungenauigkeiten und Herausforderungen festgestellt werden, für die Veränderungen bzw. Modifikationen empfohlen werden. Diese Korrekturen sollen zur Qualitätssicherung des Projektes beitragen, v.a. die Vorauswahl an TeilnehmerInnen, die Organisation der Schulungen als auch die Vermittlungsquote betreffend.

9.1 Dreistufiges Auswahlverfahren

Das diesem Projekt zugrundeliegende dreistufige Auswahlverfahren mit einer statistischen Vorauswahl, einem Auswahlverfahren durch die AMS-BeraterInnen und Informationstagen und Clearings seitens der Weiterbildungsinstitute wird als umfassend und dem Projektziel entsprechend bewertet. Die statistische Vorauswahl liefert eine Grobstruktur an potenziellen TeilnehmerInnen, nach vorab festgelegten Kriterien. Der zweite Abschnitt des Auswahlprozesses integrierte die statistischen Daten und sozialen Fertigkeiten und persönlichen Erfahrungen der AMS-BeraterInnen. Sie ermitteln in einer ersten „Feinauswahl“ die Eignung von potenziellen TeilnehmerInnen über ein datenbegründetes Potenzial hinaus. An den Informationstagen werden die fachliche und persönliche Eignung für eine Innovationsschulung nach Standards der Erwachsenenbildung (z.B. mit Clearings und Potenzialanalysen) festgestellt.

Die Analyse zeigte, dass auf Basis jener Kriterien, die für die statistische Vorauswahl festgelegt wurden, eine entsprechende Grundgesamtheit ermittelt werden konnte. Im Regelbetrieb wird die Auswahl der Berufe und die Festlegung der Kontingente der (regional gestreuten) Innovationsschulungen im Rahmen der vorlaufenden Planung auf der Ebene der Landesgeschäftsstellen erfolgen. Dabei können grundsätzlich die Methoden des Pilotprojektes zur Feststellung des potenziellen TeilnehmerInnenkreises angewandt werden. Im Rahmen der Pilotstudie stellte sich jedoch heraus, dass die Grundgesamtheit eine sehr breite Streuung hinsichtlich des vorausgegangenen Erwerbszeiten der potenziellen TeilnehmerInnen aufwies. Daher wird vorgeschlagen, auch den Erwerbsverlauf der letzten zwei bis fünf Jahre mitzudenken. Folgende Kriterien wären denkbar:

- Anzahl der berufseinschlägigen Beschäftigungsverhältnisse
- durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse
- Anzahl der Beschäftigungstage

Die Untersuchung der soziodemografischen Daten der effektiven SchulungsteilnehmerInnen ergab erhebliche Ungenauigkeiten in Bezug auf die charakteristischen Merkmale der KandidatInnen. Vor allem in der Gruppe Einzelhandel entsprach nur die Hälfte den vorgegebenen Auswahlkriterien. Auch die Weiterbildungsinstitute berichteten, dass es im Zuge der Informationstage großer Anstrengungen bedurfte, aus dem vorgegebenen Qualifikations- und Persönlichkeitsprofil entsprechende TeilnehmerInnen zu rekrutieren. Nach Abhaltung weiterer Informationstage im Bereich Einzelhandel und Schlosser starteten diese Schulungen mit Verzögerung, der Kurs für Heizungstechnik kam etwa aufgrund mangels passender TeilnehmerInnen – was sich in der statistischen Vorauswahl anders darstellte – nicht zustande. Sollte die Innovationsschulung in einen Regelbetrieb übergehen, wird darauf hingewiesen, dass auf eine akribische Einhaltung des Startzeitpunktes der Kurse zu achten ist. Bei einer Vielzahl von Gruppen können Verzögerungen erhebliche Schwierigkeiten in Bezug auf Planung und Organisation der Kurse wie auch Einsatz der TrainerInnen nach sich ziehen. Auch die Abhaltung mehrerer Informationstage für einen Beruf bedeutet für die Weiterbildungsinstitute einen erheblichen Mehraufwand.

Somit wird festgestellt, dass das Auswahlverfahren zur Ermittlung der geeigneten Zielgruppe einen spürbaren Verbesserungsbedarf aufweist. Eine detaillierte Analyse – auf Basis der TeilnehmerInnen- und TrainerInnenbefragung – ergab, dass sich die Missverständnisse vorwiegend im Prozessabschnitt von der Übermittlung der statistischen Daten an die AMS-BeraterInnen bis zur Zubuchung zu den Informationstagen ereigneten. Um diese „Blackbox“ transparent zu machen und weitere fehlerhafte Zubuchungen zu vermeiden, wird erstens vorgeschlagen, dieses Segment nochmals spezifisch mit Befragungen der AMS-BeraterInnen – als Hauptakteure dieses Prozesses – zu evaluieren. Zweitens wird angeraten, Informationstage und Coachings für AMS-BeraterInnen abzuhalten, um ihnen eine Hilfestellung im Auswahlprozess anzubieten. Drittens wird eine beobachtende Teilnahme an den Informationstagen der Weiterbildungseinrichtungen angeregt. Im Zuge dessen könnten Diskrepanzen, die durch die Vorauswahl seitens des AMS und den tatsächlich erschienen potenziellen TeilnehmerInnen entstanden sind, erhoben und geklärt werden. Es wird darauf hingewiesen, dass bereits eine ungenaue Vorauswahl zu Beginn einer Schulungsschleife mit unterschiedlichem Vorwissen oder psychischen und sozialen Belastungen der TeilnehmerInnen den Schulungsprozess erschwert und Hemmnisse in der Vermittlung von AbsolventInnen in den Arbeitsmarkt nach sich ziehen kann.

Zudem wurde offenkundig, dass zwischen der statistischen Vorauswahl des KandidatInnenpotenzials und der effektiven Auswahl an TeilnehmerInnen durch die Weiterbildungsinstitute eine Zeitspanne von nahezu sechs Monaten verstrich. In dieser Zeit eingetretene Zu- und Abgänge veränderten die Grundpopulation wesentlich, wie z.B. das Potenzial an Klima- und SanitärtechnikerInnen. Um bereits in diesem Verlaufsabschnitt des Projektes Ungenauigkeiten entgegenzuwirken, ist eine Verkürzung der Vorlaufzeiten zwischen statistischer Vorauswahl der Grundpopulation und endgültiger Auswahl der TeilnehmerInnen durch die Weiterbildungseinrichtungen unabdingbar.

Zusammengefasst wird folgende Vorgehensweise empfohlen:

- Schritt 1: Auswahl des Berufes (der Berufe), für die eine Innovationsschulung als geeignet erachtet wird, und Festlegung der Ausbildungskontingente im Rahmen der vorlaufenden Maßnahmenplanung auf der Ebene der Landesgeschäftsstellen
- Parallel dazu laufend:* ExpertInnenbefragungen über Qualifikationsdefizite und Übermittlung an die Weiterbildungseinrichtungen, Erstellung der Curricula seitens der Weiterbildungsinstitute für die jeweiligen Berufe
- Schritt 2: Zielgerichtete Unterstützung der AMS-BeraterInnen, um eine exakte Vorauswahl zu gewährleisten:
- Erstellung von Informationsmaterial (Folder, Webtexte) für potenzielle TeilnehmerInnen
 - Abhaltung von Informationstagen und Angebot von Coachings für AMS-BeraterInnen
- Schritt 3: Vorauswahl der potenziellen TeilnehmerInnen durch die AMS-BeraterInnen, Durchführung der Zubuchung
- Schritt 4: Abhaltung der Informationstage und Clearings für potenzielle TeilnehmerInnen seitens der Weiterbildungsinstitute in Zusammenarbeit mit den TrainerInnen und unter teilnehmender Beobachtung der Forschungseinrichtungen
- Schritt 5: Durchführung der Innovationsschulung
- Schritt 6: Vermittlung der AbsolventInnen in den ersten Arbeitsmarkt

9.2 Curricula und Modularisierung der Ausbildung

Die Curricula der Innovationsschulungen waren weitgehend auf die berufsspezifischen, fachlichen und überfachlichen Qualifikationsdefizite der TeilnehmerInnen und den Bedarf der Wirtschaft abgestimmt. Vorausgegangene Erhebungen zum Qualifikationsbedarf der Wirtschaft erwiesen sich dazu als sehr hilfreich. Für einen möglichen Regelbetrieb wird angeraten, auch weiterhin ExpertInnenbefragungen für die spezifischen Berufe durchzuführen bzw. könnten auch Ergebnisse aus dem Projekt „Standing Committee on New Skills“ einbezogen werden.

Die Verteilung von praktischen und theoretischen Übungseinheiten erwies sich als optimal. Es zeigte sich, dass bei den Schlossern die Module zu CNC/CAD für das ausgebildete Qualifikationsniveau zu spezifisch waren. Diese Inhalte könnten jedoch nach Bedarf individuell geschult werden. Der Vorschlag der Schulungsleiter, diese Inhalte aus dem Curriculum zu streichen, wird von den Forschungseinrichtungen unterstützt. Es wird zudem angeregt, Betriebspraktika in die Curricula aller Berufe aufzunehmen, da sie eine gute Möglichkeit für die TeilnehmerInnen darstellen, wieder in den Arbeitsalltag hineinzufinden.

Während die Module sehr gut auf die Qualifikationsdefizite der TeilnehmerInnen zugeschnitten waren, zeigte sich für einzelne TeilnehmerInnen ein individueller Förderbedarf für bestimmte Inhalte. Um diesem individuellen Förderbedarf, der zu Beginn des Projektes grundsätzlich auch angedacht war (vgl. Kapitel 4.1), gerecht zu werden, wird eine Modularisierung der Innovationsschulung, mit verpflichtenden und freiwilligen Fä-

chern vorgeschlagen. Auf Basis der bestehenden Curricula werden dabei folgende verpflichtenden Fächer empfohlen:

Bereich Büro:

- Schriftverkehr
- Buchhaltung und Kostenrechnung
- Personalwesen und Lohnverrechnung
- Betriebswirtschaftslehre

Bereich Einzelhandel:

- Verkaufsgespräche
- Warenwirtschaft
- Lagerhaltung
- Verkaufsabrechnung, Kassa
- Auslagengestaltung
- EDV
- Persönlichkeitsentwicklung/Selbstbewusstsein
- Konfliktmanagement

Bereich Metallbearbeitungstechnik:

- Drehen
- Fräsen
- Schweißtechnik
- Biegen
- Bohren

Zur Erhebung der verpflichtenden und freiwilligen Module zukünftiger Berufe sind Befragungen von Unternehmen und TrainerInnen denkbar. Auch hier können Synergieeffekte der Arbeitsgruppen des Projekts „Standing Committee on New Skills“ entstehen. Als weitere Berufe, die sich für eine Innovationsschulung eignen würden, werden der gesamte Metall- und Elektrikbereich, IT-Berufe und der Berufsbereich Bau/Holz vorgeschlagen.

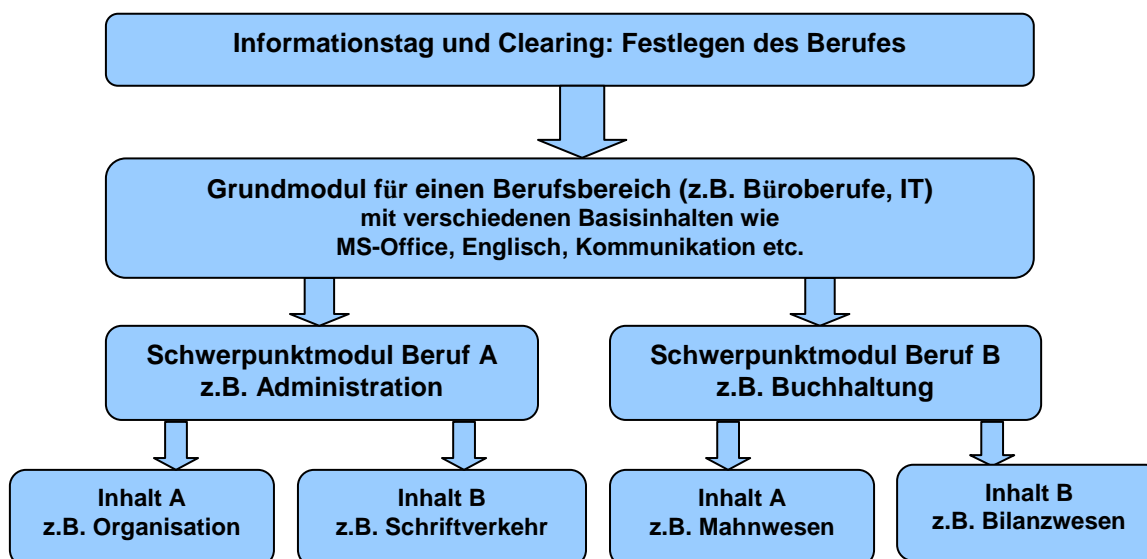
Der modulare Aufbau der Schulung kann auf zwei verschiedene Arten konzipiert werden. Zum derzeitigen Aufbau der Kurse unterscheidet sich eine modulare Struktur dahingehend, dass die TeilnehmerInnen individueller als bisher geschult werden können. Zusätzlich kann auf Schwerpunkte innerhalb eines Berufsbereiches – wie sie sich im Einzelhandel zeigten – flexibler eingegangen werden.

9.2.1 Modularisierung Möglichkeit 1

In dieser Form der Modularisierung wird allen TeilnehmerInnen eines bestimmten Berufsbereichs, zur Vorbereitung auf die nachfolgenden Inhalte, im Grundmodul grundlegendes Basiswissen vermittelt. Dabei kann die Gruppengröße durchaus zehn Personen übersteigen. Anschließend werden die SchulungsteilnehmerInnen auf Schwerpunktmodule mit einer maximalen Gruppengröße von zehn TeilnehmerInnen aufgeteilt. Innerhalb dieses Schwerpunktmoduls werden alle für den Beruf erforderlichen Inhalte vermittelt. Um die Curricula maßgeschneidert erstellen zu können, müssen die Schwerpunktmodule im Voraus vom AMS bzw. den Weiterbildungsinstituten festgelegt werden. Die TeilnehmerInnen können dann einen fixierten Beruf auswählen. Im Zuge dessen empfiehlt sich, dass die TeilnehmerInnen das Schwerpunktmodul bereits **vor**

Beginn des Grundmoduls auswählen. Als eine Möglichkeit dafür bieten sich der Informationstag und die Clearings der Weiterbildungsinstitute an.

Abbildung 28: Modularisierung, Option 1

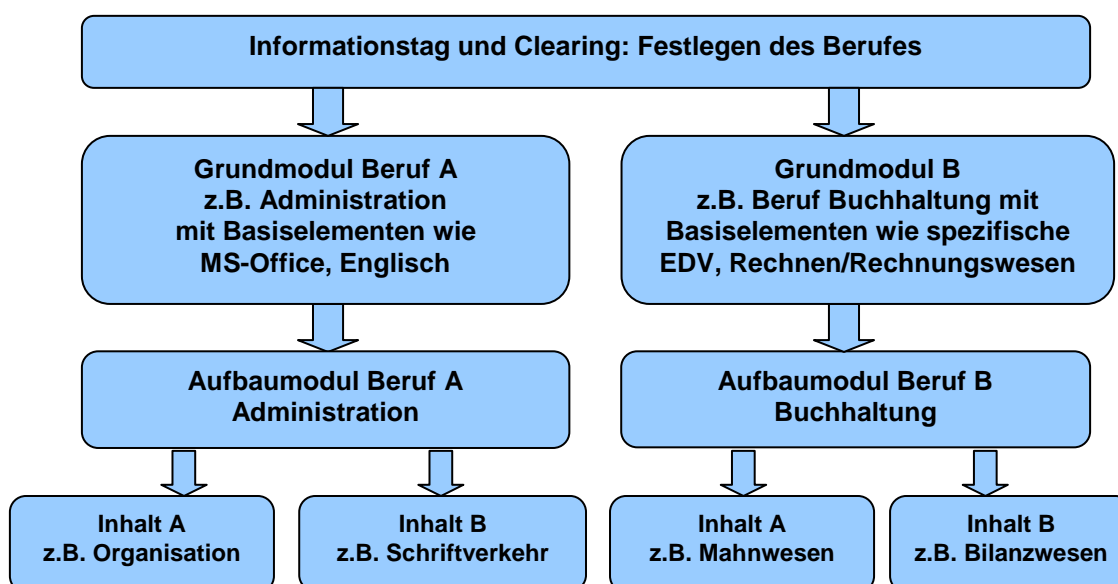


Quelle: AMS-Studie, *öibf/ibw* 2010

9.2.2 Modularisierung: Möglichkeit 2

Innerhalb dieser Organisationsform werden die TeilnehmerInnen gleich von Anfang an in Gruppen ihres gewählten Berufes – hier werden zur Festlegung wieder der Informationstag und das Clearingverfahren der Weiterbildungsinstitute vorgeschlagen – geschult. Auch hier müssen die Berufe vom AMS bzw. den Weiterbildungsinstituten definiert werden, um eine genaue Erstellung der Curricula zu ermöglichen. Das erforderliche Basiswissen für den gewählten Beruf wird im Grundmodul erworben, im Aufbau-Modul werden zusätzliche bzw. spezialisierte Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt.

Abbildung 29: Modularisierung, Option 2



Quelle: AMS-Studie, *öibf/ibw* 2010

9.3 Kursverlauf

Während des Kursverlaufs zeigte sich, dass das starre Konzept von genau 16 Wochen effektiver Schulungsdauer nicht gleichermaßen den Bildungsanforderungen der einzelnen Berufe entspricht. Somit wird angeregt, die Kursdauer auf den Nachschulungsbedarf der jeweiligen Berufe abzustimmen, wobei für technische Berufe eine Schulungsdauer von 18 Wochen vorgeschlagen wird. Weiters wurde festgestellt, dass die ganztägige Organisationsform mit acht Stunden Schulung täglich – in bestimmten Berufen – nicht den Möglichkeiten und Lebensumständen der TeilnehmerInnen entspricht. In Schulungen für Berufe mit einem großen Anteil an Frauen, ist auf Kinderbetreuungspflichten Rücksicht zu nehmen. Ein Halbtageskurs würde dieser Situation vielmehr entsprechen, möglicherweise wären dadurch bereits im Auswahlverfahren mehr Personen (v.a. Frauen) für die Innovationsschulung zu interessieren. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Anpassung der Innovationsschulung an „männliche“ und „weibliche“ Realitäten die unterrepräsentierte Situation von Frauen in technischen Berufen perpetuieren könnte.

Als optimale Anzahl von TeilnehmerInnen einer Gruppe wird die bisherige Größe von zehn Personen angeraten. Die aus der TrainerInnenbefragung angeregte Erweiterung um fünf Personen pro Gruppe würde dem Argument, dass vorzeitiges Ausscheiden von TeilnehmerInnen aus der Schulung den Kursverlauf beeinträchtigen könnte, durchaus entgegenkommen. In einer Gruppe von zehn TeilnehmerInnen ist jedoch die intensive und teilweise individuelle Betreuung von Personen weitaus stärker gegeben und wird nach Analyse der Erwerbskarrieren und geringen Weiterbildungserfahrungen der Pilotgruppen dringend empfohlen. Sollten tatsächlich in einem größeren Ausmaß Personen aus den Gruppen ausscheiden, so wird eine Aufteilung der TeilnehmerInnen in andere Gruppen bzw. eine Zusammenlegung von Gruppen während des Schulungsverlaufs vorgeschlagen.

Die Analyse der Pilotgruppen ergab weiters, dass der Einsatz der Lernmethoden e-learning oder blended-learning zur effektiveren Gestaltung der Schulungen oder aus Gründen der Kostenreduktion, zumindest im urbanen Raum, keinen Anklang findet. Für ländliche Gebiete könnte dies jedoch eine Option darstellen. Jene TeilnehmerInnen, die durch die geringe Dichte an Weiterbildungseinrichtungen täglich unbewältigbare Anfahrtszeiten auf sich nehmen müssten, könnten durch die Verwendung dieser Lernpraxis in die Innovationsschulung integriert werden. Auch in Kursen mit einer großen Anzahl von TeilnehmerInnen mit Kinderbetreuungspflichten könnte das Angebot von e-learning angedacht werden.

Zusammengefasst bieten sich für die Organisation der Schulung folgende Möglichkeiten an:

Innovationsschulung mit TeilnehmerInnen mit Kinderbetreuungspflichten:

- Halbtageskurs
- Berücksichtigung von Schulferien
- Angebot von e-learning/blended learning (auch für Kurse im ländlichen Raum)

Innovationsschulung mit TeilnehmerInnen ohne Kinderbetreuungspflichten:

- Ganztageskurs
- keine Berücksichtigung von Schulferien

9.4 Mehrwert: Arbeitsaufnahmen und Bildungserfolg

Die Vermittlungsquote von AbsolventInnen der Innovationsschulung entsprach sechs bis acht Wochen nach Abschluss 42 Prozent. In absoluten Zahlen ausgedrückt waren neun von 21 befragten Personen erwerbstätig. Eine Arbeitsaufnahme bzw. nachhaltige Erwerbstätigkeit von nahezu der Hälfte der Personen in dieser kurzen Zeit, ist durchaus als respektables Ergebnis zu bewerten. In diesem Zusammenhang wird nochmals auf das teilweise ungenaue Vorgehen bei der Vorauswahl der potenziellen TeilnehmerInnen hingewiesen. Es kann auch davon ausgegangen werden, dass TeilnehmerInnen, die den Auswahlkriterien exakter entsprochen hätten (wie es z.B. im Einzelhandel), nach Abschluss der Schulung weniger Hemmnissen am Arbeitsmarkt gegenüber gestanden wären. Dies wird durch das Ergebnis der Gruppe Büro unterstrichen, in der fünf von acht Personen – teilweise sogar nachhaltig – erwerbstätig sind. Eine kritische Situation findet sich bei den Absolventen der Gruppe Schlosserei, in der die TeilnehmerInnen zu 100 Prozent den Auswahlkriterien entsprachen. Trotz einer spürbaren Erholung in der Branche seit 2010²⁷, erfolgte nur bei zwei Personen eine Arbeitsaufnahme. Aus eigenen Angaben erschwert das Alter – die Schlosser sind zum Großteil zwischen 45 und 55 Jahren alt – den Eintritt in eine Stelle.

Die Innovationsschulung hatte für die AbsolventInnen in jedem Fall eine hohe Bedeutung. Gleichwohl ob bislang Arbeitsaufnahmen stattfanden oder nicht, trugen nach eigenen Aussagen die Kurse zur Erweiterung der fachlichen und persönlichen Kompetenz bei. Da das mit der Innovationsschulung erworbene Zertifikat der Weiterbildungsinstitutionen bei den Unternehmen positiv aufgenommen wurde, wird empfohlen jedenfalls ein Zertifikat des Bildungsträgers als Vergabebedingung bei Ausschreibungen aufzunehmen.

9.5 Aspekte für eine Umsetzung der Innovationsschulung in Gesamtösterreich

Die Evaluierung des Pilotprojektes „Innovationsschulung für arbeitsuchende Fachkräfte“ bezog sich in seiner Konzeption ausschließlich auf den urbanen Raum. Sollten die Schulungen auch auf ländliche Gebiete ausgedehnt werden, so müssten bestimmte Aspekte Berücksichtigung finden.

Es wird festzustellen sein, ob die Auswahlkriterien für die TeilnehmerInnen, wie sie für das urbane Gebiet definiert wurden, für das Potenzial in den Bundesländern im gleichen Verhältnis umsetzbar sind. So finden sich in ländlichen Region immer wieder traditionelle Lebensentwürfe vor, Frauen sind eventuell durch Kinderbetreuungszeiten länger erwerbslos, oder erwerbslose Zeiten sind aufgrund geringerer Anonymität möglicherweise kürzer. Weiters ist anzunehmen, dass aufgrund der Branchenstruktur in ländlichen Gebieten (große Industriebetriebe, weniger Büros) andere Berufe als im urbanen Raum für die Innovationsschulung geeignet sind. In diesem Zusammenhang

27 Die Arbeitslosigkeit von Personen mit den BGS-Sechsstellern 195102, 195121, 195127, 195402, 195808, 195809 mit abgeschlossener Lehrlingsausbildung und einem Alterssegment von über 45 Jahren ging im Vergleichszeitraum Jänner bis Juli 2009 und 2010 deutlich zurück. Waren 2009 im ersten Halbjahr noch 1 058 Personen mit den oben angegebenen Eigenschaften arbeitslos, fiel diese Zahl im Jahr 2010 im selben Zeitraum auf 986. www.arbeitsmarktdatenbank.at, vom 18. August 2010.

wäre es anzuraten, bei der Planung von Innovationsschulungen auf der Ebene der Regionalen Geschäftsstellen auch den Schulungsbedarf bei benachbarten Regionalen Geschäftsstellen abzuklären und Innovationsschulungen auch RGS-übergreifend (auch über Bundeslandgrenzen hinaus) anzubieten.

Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Dichte an Weiterbildungseinrichtungen nicht im selben Ausmaß wie in den Großstädten gegeben ist. Dementsprechend wird zu prüfen sein, in welcher Form Innovationsschulungen durchgeführt werden können, wie z.B. mittels Unterstützung alternativer didaktischer Methoden oder zusätzlicher finanzieller Anreize (e-learning, „Pendlerpauschalen“, etc.). In diesem Zusammenhang ist auch zu ermitteln, ob im ländlichen Raum eine ausreichende Anzahl an TrainerInnen zur Verfügung steht, um die Inhalte der einzelnen Curricula zu vermitteln.

10 Verzeichnisse

10.1 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung der SchulungsteilnehmerInnen.....	32
Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Verteilung der TeilnehmerInnen	33
Abbildung 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung der SchulungsteilnehmerInnen	34
Abbildung 4: Abschluss der Ausbildung	34
Abbildung 5: Dauer der Arbeitslosigkeit vor der Innovationsschulung	35
Abbildung 6: Motivation zur Teilnahme an der Innovationsschulung	36
Abbildung 7: Fehlende Kenntnisse für einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach Selbsteinschätzung zu Beginn der Innovationsschulung.....	38
Abbildung 8: Erwartungen an die Innovationsschulung	39
Abbildung 9: Mehrwert der Innovationsschulung.....	39
Abbildung 10: Erwartungen an den organisatorischen Ablauf der Schulungen	40
Abbildung 11: Bewertung organisatorischer Aspekte der Innovationsschulung.....	40
Abbildung 12: Erfüllung der Erwartungen.....	41
Abbildung 13: Weiterempfehlung der Innovationsschulung.....	41
Abbildung 14: Bewertung des zeitlichen Ausmaßes der Schulung.....	42
Abbildung 15: Bewertung einzelner Aspekte der Schulung	43
Abbildung 16: Beurteilung des Aufbaus der Innovationsschulung.....	43
Abbildung 17: Zufriedenheit mit dem Trainingspersonal.....	44
Abbildung 18: Beurteilung der Kompetenzen der TrainerInnen.....	44
Abbildung 19: Unterstützung seitens der TrainerInnen.....	45
Abbildung 20: Einbezug von Wissensstand und Konzentrationsfähigkeit der TeilnehmerInnen.....	45
Abbildung 21: Entsprechung der Schulung nach persönlichem Wissensstand und Voraussetzungen.....	46
Abbildung 22: Arbeitsmarktstatus der AbsolventInnen sechs bis acht Wochen nach Schulungsende.....	48
Abbildung 23: Arbeitsmarktstatus der AbsolventInnen nach Geschlecht.....	48
Abbildung 24: Bedeutung der Innovationsschulung am Arbeitsmarkt.....	49
Abbildung 25: Verbleib im Beruf nach Innovationsschulung.....	50
Abbildung 26: Anzahl an AbsolventInnen, die ihre derzeitige Arbeitsstelle als Folge der Innovationsschulung sehen.....	51
Abbildung 27: Verteilung der erwerbslosen AbsolventInnen nach persönlicher Kompetenzerweiterung.....	52
Abbildung 28: Modularisierung, Option 1	72

Abbildung 29: Modularisierung, Option 2	72
---	----

10.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: TeilnehmerInnenpotenzial 2009	6
Tabelle 2: Relevante Zielgruppen	15
Tabelle 3: TeilnehmerInnenpotenzial per 31.7.2009	17
Tabelle 4: Abgänge von beim Arbeitsmarktservice Österreich gemeldeten offenen Stellen nach BGS-Sechstellern, 2007-2009	47
Tabelle 5: Grad der Erfüllung der Kriterien für potenzielle TeilnehmerInnen nach Vorauswahl durch das AMS und die Weiterbildungsinstitute.....	53

10.3 Dokumente/Literatur

Arbeitsmarktservice Österreich (Hrsg.) (2009): Evaluierung von AMS-Kursen und deren Effekte auf einschlägige Beschäftigung und Einkommen. Wien.

British Chambers of Commerce (1998): Skills for competitiveness. A report on skills for business by the British Chambers of Commerce. London.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.): BGBl. II Nr. 429/2001 (Einzelhandel-Ausbildungsordnung) in den Fassungen BGBl. II Nr. 272/2005, BGBl. II Nr. 188/2007 und BGBl. II Nr. 193/2010. Wien.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (Hrsg.): BGBl II Nr. 17/2004 (Ausbildungsordnung für Buchhaltung). Wien.

Cedefop (2008): Future skill needs in Europe – Focus on 2020. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Gächter, August/Stadler, Bettina (2007): Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung in Österreich 2001 und 2005. Arbeitspapiere für Migration und soziale Mobilität Nr. 3. Wien.

Harrich, H. (2009): Innovationsschulung für Metallbearbeitung und Heizungstechnik. Wien.

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (2009): Innovationsschulung für arbeitssuchende Fachkräfte. Pilotstudie zur Entwicklung eines Maßnahmenpaketes. Projektanbot. Wien.

Lassnigg, Lorenz (2007): Qualität und Wirkung von arbeitspolitischen Trainingsmaßnahmen. In: Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien (Hrsg.): Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 102. Wien.

Löffler, Roland (2009a): Protokoll zur Besprechung am 19. August um 14.00 Uhr im Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle (Projektbegleitsitzung). Wien.

Löffler, Roland (2009b): Protokoll zur Besprechung am 30. September um 14.00 Uhr im Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle (Projektbegleitsitzung). Wien.

Löffler, Roland (2009c): Protokoll zur Besprechung am 16. Dezember um 14.00 Uhr im Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle (Projektbegleitsitzung). Wien.

Löffler, Roland (2010a): Protokoll zur Besprechung am 25. Februar um 14.00 Uhr im Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle (Projektbegleitsitzung). Wien.

Löffler, Roland (2010b): Ausbildungsinhalt, Anforderungsprofil oder berufliches Selbstverständnis? In: Schlögl, Peter/Dér, Krisztina (Hrsg.): Berufsbildungsforschung. Alte und neue Fragen eines Forschungsfeldes. Bielefeld: transcript. S. 115-125.

Srp, G. (2009): Maßnahmenkonzept des WIFI für die Innovationsschulungen „Büro“, 2009. Wien.

Srp, G. (2009): Maßnahmenkonzept des WIFI für die Innovationsschulungen „Einzelhandel“. Wien.

Weiß, Silvia (2010): Protokoll zur Besprechung am 9. Juni um 13:30 Uhr im Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle (Projektbegleitsitzung). Wien.

www.arbeitsmarktdatenbank.at, 6. August 2010 und 18. August 2010

11 Anhänge

11.1 Interviewleitfaden Unternehmensbefragung

Guten Tag! Sie sind heute hier bei uns am ibw eingeladen, da wir gerne Ihre Expertenmeinungen zu einem Schulungsprojekt des AMS wissen möchten. Dieses Gruppengespräch ist Teil eines Projekts mit dem Namen „Innovationsschulungen für arbeitslose Fachkräfte“.

Name und Institution/Unternehmen der befragten Person

In welchem Bereich/in welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

Wie sehen sie die Entwicklungen der letzten 3 – 5 Jahre

- Welche Innovationen waren im Bereich (fakultativ: Schlosserei, Sanitär, Verkauf, Handel) besonders wichtig?
- Was sollten Bewerber/innen für diesen Bereich wissen bzw. können?

Wenn Sie eine Reihung der Innovationen vornehmen müssten, welche davon sind die wichtigsten, welche die weniger wichtigen?

Welche Defizite bemerken Sie bei Bewerber/innen im Bereich Schlosserei/Sanitär/Verkauf/Handel?

- Insgesamt gesehen
- In fachlicher Hinsicht
- In überfachlicher Hinsicht („Soft Skills“)
- Im Hinblick auf Innovationen (bzw. analoge Qualifikationen) im Besonderen?

Welche Innovationen werden im Bereich Schlosserei/Sanitär/Verkauf/Handel in den nächsten 1-3 Jahren bedeutend? Können Sie dazu Angaben machen?

- Wenn Sie auch hier eine Reihung vornehmen müssten, welche davon sind in Zukunft die bedeutendsten (jeweils für den Berufsbereich)?

Im Projekt des AMS wird eine bestimmte Gruppe an Langzeitarbeitslosen (Merkmale der Gruppe: älter als 30 Jahre, länger als sechs Monate arbeitslos, zuletzt in einem der vier Bereiche tätig.) in den Bereichen Schlosserei, Sanitär, Verkauf und Handel mit innovativen Inhalten für die Zukunft geschult. Die Maßnahme dauert vier Monate. Es handelt sich dabei um ein Pilotprojekt.

Wie beurteilen Sie generell dieses Konzept einer Innovationsschulung, wie es in dem Pilotprojekt vorgesehen ist?

Sehen Sie Unterschiede zwischen dem vorliegenden Konzept zu früheren Konzepten bzw. Maßnahmen?

Gibt es Ihrer Meinung nach einen Überarbeitungsbedarf des Konzeptes?

- Wenn ja, in welchen Bereichen sehen Sie diesen? (organisatorisch, hinsichtlich Zielgruppen, in Bezug auf das gesamte Konzept?)

Kann das vorliegende Konzept Ihrer Meinung in der vollen beruflichen und regionalen Breite umgesetzt werden?

- Wenn ja, was spricht für dieses Konzept?
- Wenn nein, wo liegen Ihrer Meinungen nach die Barrieren bzw. Grenzen?

Was sollte Ihrer Meinung nach in einer viermonatigen Innovationsschulung auf jeden Fall enthalten sein?

- In fachlicher Hinsicht
- In überfachlicher Hinsicht

Würden Sie jemanden, der an einer derartigen Innovationsschulung teilgenommen hat, in Ihrem Unternehmen beschäftigen?

Vielen Dank für das Gespräch!

11.2 Interviewleitfaden ExpertInnengespräche mit VertreterInnen der Interessensvertretungen der ArbeitnehmerInnen

Konzept der Innovationsschulung

Wie beurteilen Sie generell das Konzept der Innovationsschulung, wie es derzeit im Pilotprojekt angelegt ist?

Wodurch unterscheidet sich das derzeitige Konzeptmodell Ihrer Meinung nach von früheren Konzepten bzw. Maßnahmenpaketen?

Gibt es aus Ihrer Sicht einen Überarbeitungsbedarf?

- Wenn ja, in welchen Bereichen (Organisatorisch, Zielgruppen, Ausbildungskonzept,...)

Kann das vorliegende Konzept Ihrer Meinung in der vollen beruflichen und regionalen Breite umgesetzt werden? Wo sehen Sie mögliche Barrieren/Grenzen?

Grundsätzliche bildungs- und arbeitsmarktpolitische Fragestellungen

Wie passt das Konzept der Innovationsschulung in ein umfassendes arbeitsmarktpolitisches Qualifizierungskonzept?

Wie passt das Konzept der Innovationsschulung in ein umfassendes Weiterbildungskonzept (aus bildungspolitischer Perspektive)?

Welche Chancen/Risiken sehen Sie bei einer „Verbreiterung“ des Projektansatzes?

Wie beurteilen Sie die organisatorische/finanzielle Umsetzbarkeit eines breit angelegten Konzeptes der Innovationsschulung?

Wo sehen Sie aktuelle bzw. künftige politische Konflikte in diesem Kontext?

Veränderung der Rahmenbedingungen

Wie schätzen Sie die Auswirkungen der aktuellen Wirtschaftskrise auf die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen der betroffenen Personen ein?

Wie wird sich Ihrer Meinung nach der Bedarf an derartigen Ausbildungsformen verändern?

Wie schätzen Sie den Ausbildungsbedarf nach Berufsgruppen ein?

11.3 Fragebogen SchulungsteilnehmerInnen, Beginn

Bezeichnung des Kurses der Innovationsschulung:

Bildungseinrichtung:

Datum der Befragung:

Guten Tag,

ich bin Mitarbeiterin am ibw, dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wir führen gemeinsam mit dem *öibf*, dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung, eine Befragung für das AMS durch. Damit begleiten und bewerten wir die, von den Weiterbildungseinrichtungen WIFI (Österreichisches Institut für Wirtschaftsförderung) und bfi (Berufsförderungsinstitut), entwickelten Innovationsschulungen.

Dazu benötigen wir Ihre Meinung: Wir bitten Sie, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt. Sie werden zwar am Ende des Fragebogens nach Ihrem Namen gefragt, dies dient jedoch nur dazu, Sie nach BEENDIGUNG der Schulung nochmals für eine Befragung kontaktieren zu können. Die einzelnen Daten werden keinesfalls an das AMS weitergeleitet.

Mit Ihren Angaben helfen Sie uns und dem AMS die Kurse noch besser auf die Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden Personen abzustimmen.

Zum Ausfüllen:

Bitte Zutreffendes ankreuzen: z.B.

Bitte ergänzen!

1. Das Institut, bei dem Sie die Innovationsschulung besuchen, heißt:

- WIFI
- bfi
- weiß nicht

Um erheben zu können, wie die Kurse von unterschiedlichen Gruppen (z.B. von Männern oder Frauen) erlebt werden, benötigen wir auch einige Angaben zu Ihrer Person:

2. Angaben zur Person

Alter: Jahre

Geschlecht: männlich weiblich

Wohnort:

Wien, und zwar im Bezirk

sonstiges, und zwar:

Nationalität (Staatsbürgerschaft) (Mehrfachnennungen möglich)

Österreich

sonstige, und zwar:

3. Ausbildung und Erwerbstätigkeit

Ihre höchste abgeschlossene Ausbildung ist:

- keine
- Pflichtschule
- Lehre
- Meisterprüfung
- Fachschule (ohne Matura)
- Matura
- Hochschule, Universität
- sonstiges:
- weiß nicht

Sie haben Ihre Berufsausbildung

- beendet im Jahr
- abgebrochen im Jahr

Ihr erlernter Beruf ist:

Sie sind erwerbstätig seit:

Sie sind jetzt als arbeitslos vorgemerkt seit: (Monat und Jahr)

Sie haben bereits an einer Schulung des AMS teilgenommen

- ja, eine/ Thema
- ja, mehrere/ Themen
- nein (falls nein, bitte nächste Frage überspringen, weiter mit Frage „In den letzten fünf Jahren waren Sie überwiegend ...“)

Diese Schulung(en) ...

- hat/haben Ihnen für Ihren weiteren Berufsverlauf eine **große** Unterstützung geboten.
- hat/haben Ihnen für Ihren weiteren Berufsverlauf **wenig** Unterstützung geboten.
- hat/haben Ihnen teilweise Unterstützung geboten.
- war/waren für Sie eine reine Verpflichtung, um weiterhin Geld vom AMS zu beziehen.
- anderes

In den letzten fünf Jahren waren Sie überwiegend:

- unselbstständig tätig
- selbstständig tätig

4. Letzte Beschäftigung:

In welchem Beruf waren Sie schwerpunktmäßig tätig?

.....

In Ihrer letzten Tätigkeit haben Sie folgenden Beruf ausgeübt:

.....

Unmittelbar vor Ihrer jetzigen Arbeitslosigkeit waren Sie:

- unselbstständig tätig
- selbstständig tätig

Die Dauer Ihres letzten Beschäftigungsverhältnisses bzw. Ihrer letzten Selbständigkeit betrug Jahre und Monate.

Ihren letzten Arbeitsplatz vor der Arbeitslosigkeit haben Sie verlassen, weil:

- Ihr Betrieb geschlossen wurde/Ihr Betrieb in Konkurs gegangen ist.
- Ihr Betrieb im Zuge einer Sanierung massive Stellenkürzungen durchführen musste.
- Sie vom Betrieb gekündigt/entlassen wurden.
- das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich gelöst wurde.
- Sie gekündigt haben.
- Sie in Elternkarenz gegangen sind.
- Sie in Bildungskarenz gegangen sind.
- anderes, und zwar.....

Bei Ihrer Tätigkeit auf Ihrem letzten Arbeitsplatz haben Sie die Arbeitsplatzanforderungen ...:

- zur Gänze aus Ihrer Berufsausbildung abdecken können.
- teilweise aus Ihrer Berufsausbildung abdecken können.
- gar nicht aus Ihrer Berufsausbildung abdecken können.

An Ihrem letzten Arbeitsplatz haben Sie ...:

- laufend neue berufseinschlägige Kenntnisse erwerben können.
- immer wieder neue berufseinschlägige Kenntnisse erwerben können.
- zwar keine berufseinschlägigen, aber andere Kenntnisse erwerben können.
- keine neuen Kenntnisse erwerben können.

Was denken Sie ist der Grund/sind die Gründe warum Sie bis jetzt keinen Arbeitsplatz gefunden haben?

.....

.....

.....

5. Aktueller Ausbildungsstand:

Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung in Ihrem Beruf fehlen Ihnen aus Ihrer Sicht (bitte möglichst genaue Angaben zu den Qualifikationsbereichen):

- berufseinschlägige Kenntnisse und Fertigkeiten und zwar (Mehrfachnennungen möglich):

.....

- Kenntnisse und Fertigkeiten in:

- Kundenbetreuung, Marketing, Verkauf
- Rechnungswesen (Buchhaltung, Kostenrechnung)
- Mitarbeiterführung, Teamarbeit, Kommunikation
- Büroorganisation
- EDV, computergestützten Arbeitstechniken
- Fremdsprachen
- Technische Kenntnisse
- sonstiges, und zwar:

- keine Qualifikationen oder Kenntnisse

6. Innovationsschulung:

Sie haben sich für eine Innovationsschulung im Beruf
entschlossen. Was erwarten Sie sich von dieser Schulung?

.....

Was könnte Ihnen diese Schulung noch bringen? (Mehrfachnennungen möglich)

- aufzeigen von Lücken im theoretischen Wissen oder in der Anwendung
- Auffrischung Ihrer in der Berufsausbildung erworbenen Fachkenntnisse
- Neue Produkte und neue Verfahren kennenlernen
- praktische Übungen zu neuen Arbeitstechniken und Technologien
- Vermittlung von zusätzlichen Kenntnissen und Fertigkeiten
- anderes, und zwar

Welchen Beruf streben Sie nach der Innovationsschulung an?

.....

Wie haben Sie von dieser Schulung erfahren?

- AMS-Berater/in
- anders, nämlich

Haben Sie die Informationen zur Schulung als ausreichend empfunden?

- ja
- nein, weil

Sie nehmen an dieser Schulung teil, weil (Mehrfachnennungen möglich) ...

- Sie Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten aktualisieren möchten.
- Sie Kontakt mit Personen haben möchten, die den gleichen Beruf anstreben.
- Sie wieder in Ihren ursprünglichen Beruf hineinflinden möchten.
- Sie generell wieder in eine, dem Arbeitsprozess ähnliche, Situation hineinflinden möchten.
- Sie befürchten, ansonsten Ihren finanziellen Anspruch vom AMS zu verlieren.
- anderes

Welche Erwartungen haben Sie an den Ablauf der Schulung? (Mehrfachnennungen möglich)

- viel theoretischer Bezug, wenig praktische Übungen
- praktische Übungen stehen im Vordergrund
- lernen in Arbeitsgruppen
- Selbststudium
- Hausübungen
- laufend inhaltliche Testungen
- anderes

Welche Erwartungen haben Sie an die absolvierte Schulung?

- Sie bekommen schneller im angestrebten Beruf eine Arbeitsstelle.
- Sie bekommen schneller in einer dem angestrebten Beruf verwandten Arbeitsstelle.
- Sie bekommen schneller in irgendeinem Beruf eine Arbeitsstelle.
- Sie haben keine Erwartungen, eine Arbeitsstelle im angestrebten Beruf zu bekommen.
- Sie haben keine Erwartungen, irgendeine Arbeitsstelle zu bekommen.
- anderes

Wir würden Sie gerne zu Mitte und auch zum Ende der Schulung nochmals befragen und ersuchen Sie daher um Ihre Kontaktdaten (Hinweis: Diese Angabe beruht ausschließlich darauf, um Sie nach Ende der Schulung wieder für eine Befragung erreichen zu können. Der Fragebogen wird OHNE diese Daten ausgewertet).

Name:

Telefonnummer:

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

11.4 Fragebogen SchulungsteilnehmerInnen, Ende

Bezeichnung des Kurses der Innovationsschulung:

Bildungseinrichtung:

Datum der Befragung:

Guten Tag,

ich bin Mitarbeiter am ibw, dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wir führen gemeinsam mit dem *öibf*, dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung, eine Befragung für das AMS durch. Damit begleiten und bewerten wir die, von den Weiterbildungseinrichtungen WIFI (Österreichisches Institut für Wirtschaftsförderung) und bfi (Berufsförderungsinstitut), entwickelten Innovationsschulungen.

Dazu benötigen wir Ihre Meinung: Wir bitten Sie, den vorliegenden Fragebogen auszufüllen. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Mit Ihren Angaben helfen Sie uns und dem AMS die Kurse noch besser auf die Bedürfnisse und Wünsche der teilnehmenden Personen abzustimmen.

Zum Ausfüllen:

Bitte Zutreffendes ankreuzen: z.B.

Bitte ergänzen!

1. Angaben zur Person

Um erheben zu können, wie die Kurse von unterschiedlichen Gruppen (z.B. von Männern oder Frauen) erlebt werden, benötigen wir auch einige Angaben zu Ihrer Person:

Alter: Jahre

Geschlecht: männlich weiblich

Wohnort:

- Wien, und zwar im Bezirk
 sonstiges, und zwar:

Nationalität (Staatsbürgerschaft)

- Österreich
 sonstige, und zwar:

1. Schulungsinhalte

Welche Module der Innovationsschulung waren für Sie am lehrreichsten? (Mehrfachantworten möglich)

Büro:

- Personalassistentz
- Rechnungswesen und Controlling
- Korrespondenztraining
- Projektmanagement/Präsentationstechniken
- Buchhaltung
- Rechtliche Grundlagen
- Marketing für die Assistenz
- Zeit- und Selbstmanagement
- EDV und IT für Office Management
- Teamarbeit
- Lern- und Arbeitstechniken
- Persönlichkeitsentwicklung
- Englisch
- Konfliktmanagement/Durchsetzungstraining
- Kommunikation/interkulturelle Kommunikation/Rhetorik
- Ich habe kein einziges Modul/keinen einzigen Workshop als lehrreich empfunden.

Einzelhandel:

- Beratung und Verkauf/Beschwerdemanagement
- Verkaufsabrechnung/Kasse
- Marketingmaßnahmen – Präsentationstechniken
- IT-Anwendungen
- Personalmanagement/Personalverwaltungssysteme
- Interkulturelle Kompetenz
- Waren (Auswahl – Bestellung – Annahme)
- Teamarbeit
- Lern- und Arbeitstechniken
- Persönlichkeitsentwicklung/Selbstbewusstsein
- Konfliktmanagement/ Durchsetzungstraining
- Kommunikationstraining und Rhetorik
- Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit
- Ich habe kein einziges Modul/keinen einzigen Workshop als lehrreich empfunden.

Schlosser:

- Grundmodul I: Auffrischen Grundkenntnisse
- Grundmodul II: Abkanten, Brennschneiden Korrespondenztraining
- Drehen und Fräsen
- Schweißen mit Elektroden
- MAG - MIG Schweißen
- WIG - Schweißen
- CNC Drehen + Fräsen + Brennschneiden
- Pneumatik / Hydraulik
- Ich habe kein einziges Modul als lehrreich empfunden

In den Schulungen wurden folgende Bereiche sehr gut oder weniger gut erfüllt:

	(sehr) gut erfüllt	weniger gut erfüllt
theoretischer Bezug	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
praktische Übungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lernen in Arbeitsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbststudium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
inhaltliche Testungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anderes, und zwar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inwieweit entsprach die Schulung Ihrem Wissensstand und Ihren persönlichen Voraussetzungen?

- Ich konnte den Schulungsinhalten gut folgen.
- Ich konnte den Schulungsinhalten nur teilweise folgen, da mir ein bestimmtes Vorwissen fehlte.
- Ich konnte den Schulungsinhalten nur teilweise folgen, da ich mit Lernen und Konzentration Probleme habe.
- Ich konnte den Schulungen nicht folgen, da mir sowohl Vorwissen, Konzentration als auch der Zugang zum Lernen fehlen.
- anderes, und zwar

Bitte beurteilen Sie die Arbeitsaufgaben und Beispiele in den Kursen:

Die Arbeitsaufgaben und Beispiele in den Kursen waren ...	trifft zu	trifft nicht zu
zeitgemäß	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
auf die Arbeitsrealität abgestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
auf meinen angestrebten Beruf abgestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
auf den jeweiligen Kursinhalt abgestimmt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verständlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sehr theoretisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
leicht selbstständig zu lösen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in der von den TrainerInnen angegebenen Zeit zu lösen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Waren die Kursunterlagen für Sie übersichtlich und verständlich aufbereitet?

- Ja
- teilweise
- nein
- kann ich nicht sagen, da die TrainerInnen die Kursunterlagen kaum einsetzten

Bei den Kursunterlagen fehlten mir ... (Mehrfachantworten möglich)

- detailliertere Erklärungen
- leicht verständliche Erklärungen
- Fotos, Schaubilder oder Illustrationen, die den jeweiligen Kursinhalt verdeutlichen
- eine verständlichere Aufbereitung der Beispiele
- Die Beispiele waren zu lang und zu unübersichtlich.
- Die Beispiele hatten wenig mit der täglichen Arbeitssituation zu tun.
- anderes, und zwar

Die Kursunterlagen halfen mir vor allem bei(m)... (Mehrfachantworten möglich)

- Verstehen des theoretischen Bezugs.
- Erfüllen von praktischen Übungen.
- Üben der vermittelten Kursinhalte.
- Lernen in Arbeitsgruppen.
- Selbststudium.
- Erstellen der Hausübungen.
- anderes, und zwar

2. Anwendbarkeit der Schulungsinhalte

Welche Schulungsinhalte denken Sie, können Sie in einer zukünftigen Arbeitsstelle am besten anwenden? (Mehrfachantworten möglich)

Büro:

- Personalassistentz
- Rechnungswesen und Controlling
- Korrespondenztraining
- Projektmanagement/Präsentationstechniken
- Buchhaltung
- Rechtliche Grundlagen
- Marketing für die Assistenz
- Zeit- und Selbstmanagement
- EDV und IT für Office Management
- Teamarbeit
- Lern- und Arbeitstechniken
- Persönlichkeitsentwicklung
- Englisch
- Konfliktmanagement/Durchsetzungstraining
- Kommunikation/interkulturelle Kommunikation/Rhetorik

Einzelhandel:

- Beratung und Verkauf/Beschwerdemanagement
- Verkaufsabrechnung/Kasse
- Marketingmaßnahmen – Präsentationstechniken
- IT-Anwendungen
- Personalmanagement/Personalverwaltungssysteme
- Interkulturelle Kompetenz
- Waren (Auswahl – Bestellung – Annahme)
- Teamarbeit
- Lern- und Arbeitstechniken
- Persönlichkeitsentwicklung/Selbstbewusstsein
- Konfliktmanagement/ Durchsetzungstraining
- Kommunikationstraining und Rhetorik
- Grundlagen unternehmerischer Selbstständigkeit

Schlosser:

- Grundmodul I: Auffrischen Grundkenntnisse
- Grundmodul II: Abkanten, Brennschneiden Korrespondenztraining
- Drehen und Fräsen
- Schweißen mit Elektroden
- MAG - MIG Schweißen
- WIG - Schweißen
- CNC Drehen + Fräsen + Brennschneiden
- Pneumatik / Hydraulik

Wie schätzen Sie die Bedeutung dieser Schulungen für Ihre zukünftige Teilnahme am Arbeitsmarkt ein?

- Mit dieser Schulung habe ich auf jeden Fall wieder bessere Chancen am Arbeitsmarkt.
- Mit dieser Schulung habe ich wahrscheinlich wieder bessere Chancen am Arbeitsmarkt.
- Mit dieser Schulung haben sich meine Chancen am Arbeitsmarkt nicht verbessert.
- Ich kann meine zukünftigen Chancen am Arbeitsmarkt nicht einschätzen.

Möchten Sie nach Teilnahme an der Innovationsschulung weiter einen Beruf im Bereich Büro ausüben?

- Ja, auf jeden Fall.
- Das kommt auf das Gehalt und die Rahmenbedingungen in der Firma an.
- Eigentlich ja, ich werde jedoch jenen Job annehmen, der sich mir als nächstes anbietet.
- Nein, denn diese Innovationsschulungen haben mir gezeigt, dass mich dieser Beruf nicht (mehr) interessiert.
- anderes, und zwar

3. Ablauf der Schulungen

Was hat Ihnen diese Schulung gebracht? (Mehrfachantworten möglich)

- Auffrischung Ihrer in der Berufsausbildung erworbenen Fachkenntnisse
- Kennenlernen neuer Produkte und Verfahren
- Kennenlernen zusätzlicher Kenntnisse und Fertigkeiten
- generell ein höheres Selbstbewusstsein
- anderes, und zwar

Wie wurden Sie über den konkreten Ablauf der Schulungen (Kursprogramm, Kurszeiten, Kursmaterialien) informiert?

- über die AMS-BeraterInnen
- innerhalb des Informationstages der Weiterbildungseinrichtung
- durch andere MitarbeiterInnen der Weiterbildungseinrichtung
- durch die TrainerInnen
- durch andere KursteilnehmerInnen
- anders, und zwar

Inwieweit entsprach die Innovationsschulung Ihren Erwartungen?

- Meine Erwartungen wurden vollständig erfüllt.
- Meine Erwartungen wurden nur teilweise erfüllt.
- Meine Erwartungen wurden nicht erfüllt.

Warum hat die Schulung nicht Ihren Erwartungen entsprochen/ was hat Ihnen gefehlt?

.....

Wie beurteilen Sie den Aufbau der Innovationsschulungen?

	trifft zu	trifft nicht zu
Die Module waren klar und zielorientiert aufgebaut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Module hatten inhaltlich eine logische Abfolge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Module haben sich gut ergänzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Module waren so aufgebaut, dass das Lernziel deutlich ersichtlich war.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das zeitliche Ausmaß für die einzelnen Module war ausgewogen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls Ihnen bei der Durchführung der Module irgendetwas gefehlt hat, könnten Sie das im Folgenden beschreiben?

.....

Wie beurteilen Sie die laufenden Wissensüberprüfungen?

	trifft zu	trifft nicht zu
Bei den Tests konnte ich mein bereits erworbenes Wissen zeigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Wissensüberprüfungen haben mir meine inhaltlichen Lücken aufgezeigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regelmäßige Testungen motivieren zum ständigen Mitlernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe mit Prüfungsangst zu kämpfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Tests zielten nicht auf das im Kurs Erlernte ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte des Lehrgangs?

	zu hoch/viel	optimal	zu niedrig/ wenig
Zeitaufwand für Kursstunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitaufwand für Hausübungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitausmaß für Erklärungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsanforderungen/Niveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eingehen auf individuelle Stärken der TeilnehmerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit und Verständnis mit den/der anderen KursteilnehmerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anteil Vermittlung von Wissen über neue Medien und Software	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anteil persönlichkeitsbezogener und sozial-kommunikativer Ausbildungsinhalte (Teamarbeit, Kommunikation etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TeilnehmerInnenzahl im Lehrgang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Empfinden Sie eine 16-wöchige Schulung als ausreichend, um wieder auf dem neuesten Wissensstand in Ihrem Beruf zu sein?

- Ja, 16 Wochen Kurs sind genug.
- Ich habe in diesen 16 Wochen zwar das Meiste gelernt, eine Verlängerung um ein bis zwei Wochen wäre jedoch noch sinnvoll gewesen.
- 16 Wochen Kurs sind bei weitem nicht ausreichend.
- 16 Wochen waren eindeutig zu lang für die vermittelten Inhalte.

Würden Sie an einer Innovationsschulung wieder teilnehmen wollen bzw. würden Sie diese anderen arbeitssuchenden Menschen empfehlen? (Mehrfachantworten möglich)

- Ja, auf jeden Fall.
- Nur bedingt, da ich mit dem Weiterbildungsinstitut nicht zufrieden war.
- Nur bedingt, da ich mit den Kursinhalten nicht zufrieden war.
- Nur bedingt, da ich mit den TrainerInnen nicht zufrieden war.
- Nein

Warum würden Sie diese Innovationsschulung nicht mehr besuchen bzw. nicht weiterempfehlen?

.....

4. Trainingspersonal

Wie sehr sind Sie mit dem Trainingspersonal in den Innovationsschulungen zufrieden?

- sehr zufrieden (weiter mit Frage 5.3)
- zufrieden (weiter mit Frage 5.3)
- weniger zufrieden (weiter mit Frage 5.3)
- nicht zufrieden

Warum waren Sie mit dem Trainingspersonal nicht zufrieden?

.....

Bitte beurteilen Sie die Kompetenzen der TrainerInnen mit sehr gut oder weniger gut:

	sehr gut	weniger gut
fachliche Kompetenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pädagogische und didaktische Kompetenz (Verständlichkeit der Inhalte, anschauliche Vermittlung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Engagement und Motivation der TrainerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswahl der Lehrinhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Themen der Lehrinhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualität der Präsentationsunterlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einhaltung der Unterrichtszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die TrainerInnen ... (Mehrfachantworten möglich)

- haben immer alle meine Fragen beantwortet
- haben mich meiner Leistung entsprechend gelobt.
- haben Beispiele und Aufgaben verständlich erklärt.
- haben mir bei schwierigen Aufgaben bereitwillig Unterstützung geboten.
- konnten mich gut motivieren.
- haben Ideen der KursteilnehmerInnen zugelassen.
- ließen Kritik zu.
- haben sich auch für meinen privaten Hintergrund interessiert/auf meinen privaten Hintergrund Rücksicht genommen.

Die TrainerInnen haben auf den Wissensstand und die Aufnahme- und Konzentrationsfähigkeit der KursteilnehmerInnen ...

- Rücksicht genommen.
- teilweise Rücksicht genommen.
- keine Rücksicht genommen.

Welche Unterrichtsmethoden kamen in den Innovationsschulungen zum Einsatz?

	häufig	selten	nie
Vortrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnehmerreferate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskussion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
praktische Übungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppenarbeit (arbeiten im Team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kleine Projektarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rollenspiele/Simulation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstiges:			
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....			

Wie hilfreich waren diese Unterrichtsmethoden für Sie?

	hilfreich	nicht hilfreich
Vortrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnehmerreferate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diskussion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
praktische Übungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppenarbeit (arbeiten im Team)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kleine Projektarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rollenspiele/Simulation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sonstiges:		
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....		

Haben Sie generell Verbesserungsvorschläge, z. B. bezüglich Konzeption und Durchführung der Schulungen, die Sie uns mitteilen möchten?

.....

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

11.5 Interviewleitfaden SchulungsabsolventInnen

Guten Tag,

ich bin Mitarbeiter am ibw, dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wir führen gemeinsam mit dem *öibf*, dem Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung, eine Befragung für das AMS durch. Damit begleiten und bewerten wir die, von den Weiterbildungseinrichtungen WIFI (Österreichisches Institut für Wirtschaftsförderung) und bfi (Berufsförderungsinstitut), entwickelten Innovationsschulungen. Dazu haben Sie bereits zwei Fragebögen ausgefüllt. Heute geht es darum, zu eruieren, wie sich diese Schulung für Sie im Bewerbungsprozess bei Unternehmen ausgewirkt hat.

Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

An welcher Innovationsschulung und in welcher Bildungseinrichtung haben Sie teilgenommen?

- Wie lange haben Sie an der Innovationsschulung teilgenommen?
- Warum sind Sie früher als geplant ausgestiegen?

Wie beurteilen Sie Ihrer Kenntnisse nach der Innovationsschulung? Würden Sie sagen, Sie haben deutlich dazugelernt?

- Wenn ja, in welchen Bereichen/ in welcher Hinsicht?
- Denken Sie, dass Ihnen einzelne Weiterbildungen mehr gebracht hätten als ein zusammenhängender Kurs? Warum ja/ warum nein?

Sind Sie derzeit erwerbstätig?

1. WENN JA:

Welchen Beruf üben Sie aus?

- Für welche Arbeitsbereiche sind Sie zuständig?
- Wie lange sind Sie in dieser Arbeitsstelle bereits tätig?
- In welchem Stundenausmaß üben Sie diesen Beruf aus?
- Sind Sie angestellt/, freie/r Dienstnehmer/in, anderes?
- Wie haben Sie diese Arbeitsstelle gefunden?

Haben Sie bei der Bewerbung/beim Vorstellungsgespräch die Innovationsschulung erwähnt?

- Wenn ja, wie hat man im Unternehmen darauf reagiert?
- Welche Themenbereiche der Innovationsschulung fanden den meisten Anklang?
- Denken Sie, dass die Teilnahme der Innovationsschulung Ihnen bei der Auswahl zum Bewerbungsgespräch/ für die Zusage geholfen hat?
- Denken Sie, dass Ihnen ein Zeugnis des WIFI/ BFI bei der Arbeitssuche/Zusage geholfen hat?
- Wenn nein, warum nicht?

Inwieweit können Sie die Inhalte der Innovationsschulung in Ihrem jetzigen Arbeitsbereich umsetzen?

- In welchen Arbeitsbereichen können Sie am meisten von der Schulung profitieren?
- Können Sie einzelne Module der Schulung benennen, die Ihnen an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz am meisten helfen?

Mit Ihrem derzeitigen Einblick in das Berufsleben – würden Sie sagen, dass sich die Inhalte der Innovationsschulung an den Gegebenheiten der Wirtschaft orientieren?

Welche fachlichen und überfachlichen Bereiche (persönlichkeitsbildenden Themen, „Soft Skills“) haben Sie seit Abschluss Ihrer Lehre/ Ihres letzten Arbeitsverhältnisses im Beruf am meisten verändert?

Sehen Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit einen Unterschied zum Zeitpunkt VOR der Innovationsschulung in Bezug auf Ihr(e) ...

- Leistungsfähigkeit
- fachliche Kompetenz
- persönliche Kompetenz
- Motivation
- Selbstbewusstsein

Entspricht Ihr jetziger Arbeitsbereich Ihren Erwartungen?

- Wenn ja, sehen Sie dies als eine Folge der Innovationsschulung?
- Wenn nein, warum nicht bzw. warum haben Sie diese Arbeitsstelle angenommen?

Wenn Sie auf die Innovationsschulung zurückblicken, welcher Teil/ welche Fächer/ welche Elemente (fachlich – überfachlich, andere TeilnehmerInnen etc.) der Innovationsschulung hat Ihnen am meisten gebracht?

- In persönlicher Hinsicht
- In beruflicher Hinsicht

2. WENN NEIN:

Waren Sie zwischen der Innovationsschulung und heute erwerbstätig?

- Wenn ja, in welcher Form?
- Können Sie die Gründe für die neue Arbeitslosigkeit angeben?
- Wenn nein, was denken Sie ist der Grund warum Sie bislang keine Arbeitsstelle gefunden haben?

Hatten Sie seit Ende der Innovationsschulung wieder Kontakt mit dem AMS?

- Wenn ja, wurden Sie von der/dem BeraterIn auf die Innovationsschulung angesprochen?
- Für welche(n) Beruf(e) werden Sie momentan seitens des AMS vermittelt?

Haben Sie sich seit Ende der Innovationsschulung wieder einmal beworben?

- Wenn ja, für welche(n) Beruf(e)?
- Wirkt sich die Aufnahme der Innovationsschulung in Ihren Lebenslauf positiv bei der Arbeitssuche aus?

Hat Ihnen die Innovationsschulung etwas gebracht, obwohl es bislang noch nicht in ein Arbeitsverhältnis gemündet hat?

- Wenn ja, in welcher Hinsicht?
- Wenn nein, warum nicht?

Vielen Dank für das Gespräch!

11.6 Interviewleitfaden TrainerInnen

Das ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft und das *öibf* – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung führen für das AMS eine prozessbegleitende Evaluierung der Innovationsschulungen Büro, Einzelhandel und Metallbearbeitungstechnik durch. Dabei ist auch eine Befragung des Trainingspersonals vorgesehen. Aufgrund Ihrer zentralen Position und damit verbundenen speziellen Sichtweise der Kurse helfen Sie uns mit Ihren Angaben die AMS-Schulungen organisatorisch und inhaltlich noch besser abzustimmen.

Somit würden wir Sie sehr herzlich um Ihre Meinung zu den nachfolgenden Punkten ersuchen. Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

1. Angaben zur Person

Ihre berufliche Tätigkeit

- Sind Sie VollzeittrainerIn oder haben Sie auch noch einen anderen Beruf?
- Seit wann sind Sie als TrainerIn tätig?
- Sind Sie derzeit auch noch für andere Schulungseinrichtungen als TrainerIn tätig?
Wenn ja, in welchem Bereich?

Ihre Funktion in der Innovationsschulung:

- Sind Sie SchwerpunkttrainerIn oder für ein bestimmtes Modul zuständig?
- Welche Fächer unterrichten Sie in der Innovationsschulung?

2. Schulungsablauf

Wie beurteilen Sie die Organisation der Schulungsmaßnahmen durch das WIFI/Bfi? (Schulungsumgebung, Informationen seitens des Instituts, Ausstattung – technische Geräte)

Hatten Sie die Möglichkeit, Inhalte und Ablauf der Innovationsschulung mitzugestalten?

- Wenn ja, in welcher Form?

Entspricht die Zahl der TeilnehmerInnen Ihrer Meinung nach Form und Inhalt der Schulungsmaßnahme?

Gab es in den Innovationsschulungen Drop-Out?

- Wenn ja, wie hoch war dieser?
- Kennen Sie die Ursachen für die Abbrüche?

Haben Sie bereits in AMS-Schulungen eine TrainerInnentätigkeit wahrgenommen?

- Wenn ja, welche?
- Sehen Sie organisatorische und inhaltliche Unterschiede zu anderen AMS-Schulungen?

Welche Motivation haben Sie, in AMS-Schulungen zu unterrichten? (sozialer, finanzieller, inhaltlicher Aspekt)

3. Lehrinhalte

Wie beurteilen Sie das Curriculum für die Innovationsschulung Büro/Einzelhandel/Metallbearbeitungstechnik?

- Eignet es sich für eine Innovationsschulung?
- Entspricht es Ihrer Meinung nach dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft?
- Sehen Sie einen Änderungsbedarf hinsichtlich der Grundstruktur des Curriculums oder in einzelnen Modulen?

In welchem Ausmaß erreichten die TeilnehmerInnen die im Curriculum festgelegten Lernziele?

- Welche Lernziele wurden nicht erreicht?
- Was waren Ihrer Meinung nach die Ursachen dafür? (Qualifikationsstand, Aufnahmefähigkeit der TeilnehmerInnen, inhaltlicher und zeitlicher Umfang der Module)
- Waren die Wissensüberprüfungen zur Erreichung der Lernziele ausschlaggebend bzw. welche Auswirkungen hatten die Wissensüberprüfungen?

Halten Sie das Verhältnis von theoretischen und praktischen Schulungseinheiten für ausgewogen bzw. dem Ziel der Innovationsschulung entsprechend?

- Wenn nein, wie soll die Struktur der Innovationsschulung verändert werden?

Wie schätzen Sie die Akzeptanz Ihres Unterrichts bei den TeilnehmerInnen ein?

4. TeilnehmerInnen

Wie bewerten Sie das Vorwissen der TeilnehmerInnen?

- Sind Ihnen dabei wesentliche Unterschiede aufgefallen? (hinsichtlich Qualifikation, berufliche Erfahrung, Dauer der Arbeitslosigkeit etc.)
- Wie gehen Sie mit unterschiedlichem Vorwissen und Leistungsvermögen um?

Wie sehen Sie die Zusammensetzung der TeilnehmerInnengruppe?

- Welche Aspekte erleben Sie als homogen und welche als inhomogen? (Alter, Schulabschluss, berufliche Erfahrung, Fachkenntnis, Erwartung, Lernfähigkeit, Motivation etc)
- Welche vorlaufenden Auswahlverfahren wären für die TeilnehmerInnen Ihrer Meinung nach sinnvoll?

In welchen Bereichen der Innovationsschulungen haben die TeilnehmerInnen besondere Defizite gezeigt?

- Waren diese Bereiche zentraler Inhalt der Schulungen?
- In welchem Ausmaß war es Ihnen möglich, auf individuelle Schwächen und Stärken der TeilnehmerInnen einzugehen?

Waren die TeilnehmerInnen Ihrer Meinung nach ausreichend über Ziel und Inhalte der Innovationsschulungen informiert?

- Wenn nein, welche Maßnahmen sollten Ihrer Meinung nach getroffen werden, um die Treffsicherheit der Maßnahme in Bezug auf die Eignung und Erwartung der TeilnehmerInnen zu verbessern?

5. Inhalte – Tauglichkeit für Arbeitsmarkt

Sind Ihrer Meinung nach 16 Wochen Schulung bzw. die Dauer Ihres unterrichteten Moduls ausreichend, um TeilnehmerInnen auf den aktuellen Stand in ihrem Beruf nachzuschulen?

- Wenn ja, warum?
- Wenn nein, warum nicht?

Welche Inhalte der Schulungen werden die TeilnehmerInnen Ihrer Meinung nach am Arbeitsmarkt am besten anwenden können?

Wie schätzen Sie die Bedeutung und Attraktivität dieser Schulungen bei Unternehmen ein?

Können Sie sich vorstellen, dass eine Innovationsschulung in Zukunft so gestaltet wird, dass die TeilnehmerInnen an einigen Modulen verpflichtend teilnehmen müssen und einige freiwillig gewählt werden können?

Für den Bereich Büro/Einzelhandel/Metallbearbeitungstechnik gesprochen – welche Module würden Sie hierbei verpflichtend/freiwillig vorschlagen?

Für welche anderen Berufsgruppen könnten Sie sich derartige Innovationsschulungen noch vorstellen?

Möchten Sie uns noch gerne etwas mitteilen, das für die Innovationsschulung bedeutend ist, jedoch bislang nicht zur Sprache kam?

Vielen Dank für das Gespräch!

11.7 Befragte Unternehmen, Institutionen und Personen

Unternehmensbefragung

Einzelhandel:

AUER GesmbH

Bundesgremium des Fahrzeughandels

Bundesgremium des Radio- und Elektrohandels

Bundesgremium des Handels mit Maschinen, Computersystemen, technischem und industriellem Bedarf

Büro:

Bundesgremium des Textilhandels

Intra Performance

pewag Austria

Spar Akademie

Schlosser:

Ing. Reinhard WIESINGER KG

Landesinnung Kärnten der Schlosser, Landmaschinentechniker und Schmiede

Schinnerl VerwaltungsgmbH

Sanitär:

Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker (Bundesinnungsmeister und Bundeslehrlingswart)

Gebrüder MEDEK – Gas-, Wasser-, Elektroinstallationen

Arbeits- und bildungspolitische ExpertInnen der Arbeiterkammer

Dr. Gernot Mitter

Mag. Gabriele Schmid

TrainerInnen

Michael Bader, Trainer Innovationsschulung Einzelhandel und Büro

Rudolf Bartos, Trainer Innovationsschulung Metallbearbeitungstechnik

Johannes Berger, Trainer Innovationsschulung Metallbearbeitungstechnik

Anton Ehardt, Kursleiter Innovationsschulung Einzelhandel und Büro

Walter Grubernitsch, Trainer Innovationsschulung Metallbearbeitungstechnik

Brigitte Halper, Innovationsschulung Einzelhandel und Büro

Liselotte Rumpmaier, Innovationsschulung Einzelhandel

Thomas Weber, Kursleiter Innovationsschulung Metallbearbeitungstechnik